

Θέμα:
**ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ,
(επιδόματα, αποζημιώσεις, απολύσεις)
ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ, ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ, ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ**



**ΑΝΑΣΤΑΣΟΠΟΥΛΟΥ ΑΓΓΕΛΙΚΗ
ΚΑΡΑΤΖΑ ΚΩΝ/ΝΑ
ΚΑΤΣΑΪΤΗ ΚΩΝ/ΝΑ**

εισηγήτρια
Κα Ζαχαροπούλου

**Τ.Ε.Ι ΠΑΤΡΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΩΝ**

ΠΑΤΡΑ 1997

ΑΡΙΘΜΟΣ
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ

2165

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Βασικός σκοπός της παρούσης πτυχιακής εργασίας είναι η λεπτομερή παρουσίαση του θέματος «Μισθοδοσία υπαλλήλων, εργατοτεχνιτών (επιδόματα, αποζημιώσεις, απολύσεις) με βάση την εργατική φορολογική, λογιστική, νομοθεσία.» Προσπαθήσαμε η εργασία αυτή να είναι ενημερωμένη με βάση τις τρέχουσες εξελίξεις και να την κάνουμε ευανάγνωστη χρησιμοποιώντας πλούσια βιβλιογραφία, άρθρα λογιστικών περιοδικών και τέλος αναλυτικά παραδείγματα και πίνακες

Η εργασία αυτή περιλαμβάνει τα ακόλουθα.

- Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται ανάλυση ορισμένων βασικών εννοιών που αφορούν τη μισθοδοσία.

- Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται ανάλυση της μισθοδοσίας του προσωπικού και των σχετικών υποχρεώσεων του.

- Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται λεπτομερειακή παρουσίαση των επιδομάτων των μισθωτών.

- Τέλος στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται παρουσίαση και ανάλυση της λύσης της συμβάσεως εργασίας καθώς και της αποζημίωσης που δικαιούται ο απολυθείς μισθωτός.

Τελειώνοντας, θα ήταν σημαντική παράλειψη να μην ευχαριστήσουμε την υπεύθυνη καθηγήτρια της παρούσας πτυχιακής εργασίας Κα Θ.Ζαχαροπούλου, όλους τους καθηγητές μας, όπως επίσης και τις οικογενειές μας για την αμέριστη συμπαράστασή τους καθ'όλη την διάρκεια των σπουδών μας.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑΣ

1.1. Έννοια του όρου μισθωτός	3
1.2. Διάκριση μισθωτών σε υπάλληλους κ' εργάτες	3
1.2.1. Κατηγορίες μισθωτών που χαρακτηρίζονται ως υπάλληλοι	5
1.3. Εννοιολογικοί προσδιορισμοί του μισθού	6
1.4. Διάκριση κυρίου και παρεπόμενου επαγγέλματος	7
1.5. Σύμβαση εργασίας	9
1.5.1. Κατάργηση σύμβασης εργασίας	9
1.5.2. Προυποθέσεις εγκαταρτήσεως έγκυρης σύμβασης εργασίας	9
1.5.3. Τι καλείται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας	10
1.5.4. Είδη σύμβασης εργασίας	11
1.5.4.2. Διακρίσεις από άλλες συμβάσεις	12
1.5.4.3. Λύση σύμβασης εργασίας	13
1.6. Χρονικά όρια εργασίας	14
1.6.1. Ωράριο ημερησίας - Εβδομαδιαίας εργασίας	14
1.6.2. Νόμιμο - Συμβατικό - Εθιμικό ωράριο εργασίας	16
1.7. Υπερωριακή εργασία	17
1.7.1. Χρονικά όρια υπερωριακής εργασίας	21
1.7.2. Πότε επιτρέπεται η υπερωριακή εργασία	21
1.7.3. Διαδικασία υπερωριακής εργασίας	23
1.7.4. Ποσό υπερωριακής αμοιβής	25
1.7.5. Παράνομες υπερωρίες	26
1.7.6. Υπερωριακή εργασία τις Κυριακές, εξαιρεσιμες εορτές, νυχτερινές ώρες και εκτός έδρας	27
1.8. Έννοια υπερεργασίας	28
1.9. Διαφορές υπερεργασίας - Υπερωρίας	30
1.9.1. Εξεύρεση ωρομισθίου	31
1.9.2. Υπολογισμός αμοιβής υπερεργασίας	31
1.10. Ειδικές περιπτώσεις	32

1.11. Νυχτερινή απασχόληση μισθωτών	33
1.11.1. Υπολογισμός προσαύξησης	34
1.11.2. Νυχτερινή εργασία ανηλίκων	35
1.11.1. Νυχτερινή εργασία γυναικών	35
1.11.4. Γυναίκες έγκυοι	36

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΣΥΝΤΑΞΗ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

2.1. Οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του κάθε εργαζόμενου χωριστά	37
2.2. Τα ποσά των ασφαλιστρών με τα οποία επιβαρύνεται ο εργαζόμενος κ' ο εργοδότης	37
2.3. Πως παρακρατείται και υπολογίζεται ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών καθώς επίσης και το χαρτόσημο	41
2.3.1. Υπολογισμός του παρακρατήμενου Φ.Μ.Υ. από ημερομίσθια	41
2.3.2. Υπολογισμός χαρτοσήμου και Ο.Γ.Α. χαρτοσήμου	42
2.4. Προσδιορισμός του καταβαλλόμενου καθαρού ποσού στον εργαζόμενο	43
2.5. Υποβολή προσωρινής δήλωσης και απόδοσης του Φ.Μ.Υ.	43
2.5.1. Υποβολή οριστικής δήλωσης για το Φ.Μ.Υ.	43
2.6. Συμπλήρωση βεβαίωσης των αποδοχών	44
2.7. Παραδείγματα σύνταξης μισθοδοτικής κατάστασης προσωπικού	44

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Εισαγωγή	51
3.1. Άδεια μισθωτών - Επίδομα αδείας	53
3.1.1. Γενικά περί αδείας	53
3.1.2. Λύση σχέση εργασίας	54
3.1.3. Καταβολή εισφορών	55
3.1.4. Φόρος - Χαρτόσημο	56

3.1.5. Παραγραφή - Παραίτηση	56
3.1.6. Ποινικές κυρώσεις	56
3.2. Επίδομα ανεργείας	61
3.2.1. Ειδικές προϋποθέσεις	62
3.2.2. Έναρξη επιδόματος - Χρόνος καταβολής	64
3.3. Επίδομα ασθενείας	65
3.3.1. Χρονικά όρια ασθενείας	66
3.3.2. Ποσό επιδόματος	66
3.3.3. Έκπτωση επιδομάτων ασθενείας	68
3.3.4. Δικαιολογητικά για την χορήγηση επιδόματος ασθενείας	69
Παράδειγμα υπολογισμού αποδοχών ασθενείας υπαλλήλου - εργάτη	70
3.4. Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας	83
3.5. Επίδομα διαχειριστικών λαθών	83
3.6. Επίδομα επιστημονικό	83
3.7. Επίδομα Κυριακής και νυχτερινής εργασίας	84
3.8. Οικογενειακά επιδόματα	85
3.8.1. Επίδομα γάμου	85
3.8.2. Επίδομα τέκνων	85
3.8.3. Επίδομα μητρότητας	86
3.9. Επιδόματα εορτών (Πάσχα - Χριστουγέννων)	86
3.9.1. Υπολογισμός χρόνου εργασίας	87
3.9.2. Χρόνος καταβολής	88
3.10. Υπολογισμός δώρου εορτών	91
3.10.1. Ωρομίσθιοι	92
3.10.2. Υπολογισμός υπερεργασίας - υπερωρίας	93
3.11. Έννοια δώρων εορτών, κρατήσεις εισφορές	93
Παράδειγμα υπολογισμού επιδόματος Χριστουγέννων υπαλλήλων - εργατών	94
Παράδειγμα υπολογισμού επιδόματος Πάσχα υπαλλήλων - εργατών	102

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

4.1. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας	109
4.1.1. Δικαιοπρακτική ικανότητα του καταγγέλοντα τη σύμβαση	109
4.1.2. Αναγγελία της καταγγελίας στον Ο.Α.Ε.Δ.	110
4.2. Η καταγγελία της σύμβασης (απόλυση) ιδιωτικών υπαλλήλων	111
4.2.1. Καταγγελία της σύμβασης πριν ο μισθωτός κλείσει δίμηνη υπηρεσία	111
4.2.2. Απόλυση των υπαλλήλων με σχέση ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, Ο.Τ.Α. και Ν.Π.Δ.Δ.	114
4.3. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας (απόλυση) των εργατοτεχνιτών	115
4.4. Πως υπολογίζεται η αποζημίωση	116
4.4.1. Επί ποιών αποδοχών υπολογίζεται η αποζημίωση	116
4.4.2. Καταβολή μικρότερης αποζημίωσης	117
4.4.3. Απολύομενος υπάλληλος που είχα προσληφθεί ως εργάτης	117
4.4.4. Αποζημίωση αμειβομένων με ποσοστά	117
4.4.5. Ανεπιφύλακτη είσπραξη της αποζημίωσης	117
4.4.6. Ποιός χρόνος υπηρεσίας λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημίωσης	118
4.4.7. Μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη - Περιορισμοί στο ύψος της αποζημίωσης	118
4.5. Επιπρόσθετες κατηγορίες μισθωτών που δικαιούνται αποζημίωση	119
4.5.1. Πρόσωπα διεύθυνσης, εποπτείας, εμπιστοσύνης κ.λ.π.	119
4.5.2. Πολλαπλά απασχολούμενοι	119
4.5.3. Πάρεργη - Ευκαιριακή εργασία	120
4.6. Καταβολή της αποζημίωσης	120
4.6.1. Τρόπος και χρόνος καταβολής - Δόσεις	121
4.6.2. Συμψηφισμός της αποζημίωσης	121
4.7. Υπολογισμός ασφαλιστικών εισφορών και φορολογία της αποζημίωσης	122
4.7.1. Υπολογισμός ασφαλιστικών εισφορών	122
4.7.2. Φορολογία αποζημίωσης	123

Παράδειγμα υπόλογισμού φόρου αποζημίωσης	124
4.8. Αποζημίωση μισθωτών που βγαίνουν σε σύνταξη	136
4.8.1. Αποχώρηση μισθωτού προς συνταξιοδότηση	136
Παράδειγμα μισθωτού που αποχωρεί λόγω συνταξιοδότησης	137
4.8.2. Αποχώρηση μισθωτού μετά από συμπλήρωση δεκαπενταετίας	138
4.9. Καταγγελία συμβάσεως αορίστου χρόνου	138
4.9.1. Αναγγελία στην Ο.Α.Ε.Δ.	139
4.10. Πότε δεν οφείλεται αποζημίωση	139
4.11. Καταγγελία συμβάσεως επί πτωχεύσεως του εργοδότη	140
4.12. Άδεια και επίδομα αδείας απόλυμενων υπαλλήλων ή εργατών που αποχωρούν	141
Παράδειγμα αποζημίωσης απολυμένων υπαλλήλων και εργατών χωρίς δόσεις και χωρίς προειδοποίηση	143
4.13. Περιορισμοί απόλυσης	162
4.14. Καταχρηστικές απολύσεις - Απολύσεις που δεν θεωρούνται άκυρες	162
4.15. Ομαδικές απολύσεις	165
4.16. Διαδικασία ομαδικών απολύσεων	167
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	169

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ

Οι πρώτες διατάξεις εργατικού δικαίου στην Ελλάδα με την σημερινή έννοια εμφανίζονται το 1909. Η πρώτη περίοδος της εργατικής νομοθεσίας, μέχρι το 1935, ήταν κυρίως περίοδος του προστατευτικού ατομικού δικαίου. Το 1935 εισάγεται για πρώτη φορά ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Το Εργατικό Δίκαιο ρυθμίζει και τις σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ των εργαζομένων, και εργοδοτών και του Κράτους, νοείται βέβαια πάντα με την συμμετοχή εξαρτημένης εργασίας.

Η σημασία του Εργατικού Δικαίου είναι μεγάλη, γιατί αυτό ενδιαφέρει το μεγαλύτερο τμήμα του πληθυσμού της χώρας (μισθωτούς, εργοδότες). Ιδιαίτερα σήμερα έχει εξελιχθεί σε έναν από τους σπουδαιότερους κλάδους του δικαίου, γιατί καθορίζει, εκτός από όλα τα άλλα θέματα, τον τρόπο χρησιμοποίησης της εργασίας και την αμοιβή αυτής που αποτελεί τον κύριο συντελεστή της παραγωγής.

Όπως είναι γνωστό, η ισχύουσα σήμερα εργατική νομοθεσία είναι διασπαρμένη σε πολλές διατάξεις Νόμων Νομοθ. Δ/ντων, Υπουργικών Αποφάσεων κ.λ.π.

Από τα σχετικά νομοθετήματα αξίζει ν'αναφερθούν οι Νόμοι ΓΥΝΕ/1909 για την Κυριακή αργία, Γ.ΛΔ/1911 για την υγιεινή και ασφάλεια των εργατών τις ώρες της εργασίας τους, Γ.ΟΔ/1912 για την εκδίκαση των εργατικών διαφορών, ΔΚΘ/1912 για την εργασία γυναικών και ανηλίκων παιδιών, 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.

Αργότερα εκδόθηκαν σημαντικά νομοθετήματα, όπως ο Ν.539/1945 για την χορήγηση αδειών με αποδοχές στους μισθωτούς, ο Ν.3198/1955 για το δικαίο της καταγγελίας, ο Ν.3239/1955 για την ρύθμιση των συλλογικών διαφορών εργασίας.

Από τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας που επικύρωσε η χώρα μας και αποτελούν πλέον εσωτερικό Ελληνικό Δίκαιο άμεσης εφαρμογής αναφέρουμε ενδεικτικά την 1η για την 8ωρη εργασία, την 3η για την απασχόληση των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό την 4η για την εβδομαδιαία ανάπαυση στην βιομηχανία κ.λ.π.

Επίσης δεν υπάγεται στο εργατικό δίκαιο η αγροτική, η γεωργική εργασία, και η ναυτική εργασία υπάγεται στα πιο πολλά σημεία σε ειδικές διατάξεις.

Παρακάτω θα ασχοληθούμε με την ανάπτυξη των κυριότερων θεμάτων της εργατικής νομοθεσίας, τα οποία συνήθως αντιμετωπίζουμε στην καθημερινή ζωή και στην ανάλυση κάποιων σημαντικών εννοιών για την κατανόηση όσο το δυνατό καλύτερα της εργατικής νομοθεσίας και των εφαρμογών της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

1.1 ΕΝΝΟΙΑ ΟΡΟΥ “ ΜΙΣΘΩΤΟΣ ”

Με τον όρο “ μισθωτός ” νοείται το φυσικό πρόσωπο το οποίο παρέχει σε άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο κάθε είδους εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής.

Διευκρινίζεται ότι σαν μισθωτοί χαρακτηρίζονται όλοι γενικά οι εργαζόμενοι (υπάλληλοι, τεχνίτες, εργάτες, μαθητευόμενοι) με σχέση εξαρτημένης εργασίας έναντι αμοιβής, σε οποιαδήποτε επιχείρηση ή εκμετάλευση αδιάφορα με τον τρόπο πληρωμής τους . Δηλαδή στον όρο “μισθωτός” περιλαμβάνονται τόσο οι υπάλληλοι όσο και οι εργατοτεχνίτες η υπηρέτες, και όχι όπως μερικοί εσφαλμένα εννοούν μόνο τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό. Πάντως για να χαρακτηρισθεί οποιοδήποτε πρόσωπο σαν μισθωτός απαιτείται η εργασία του να παρέχεται οπωσδήποτε έναντι αμοιβής, δηλαδή να γίνεται με σκοπό βιοπορισμού. Η δε αμοιβή της εργασίας δέν είναι απαραίτητο να γίνεται σε χρήμα μόνο, αλλά μπορεί να αποτελείται απο κάθε είδους ανταλλάγματα όπως τροφή, κατοικία, δικαίωμα χρήσης, φυσική παροχή κ.λ.π. Όπως είναι ευνόητο πρόσωπα που παρέχουν την εργασία τους όχι με σκοπό βιοπορισμού, αλλά για άλλους λόγους όπως : φιλανθρωπικούς, επιστημονικούς κ.τ.λ. καθώς επίσης και προς συγγενικά πρόσωπα π.χ. τα μέλη της οικογενείας του εργοδότη που εργάζονται στην επιχείρηση, ή οι εταίροι που προσφέρουν την υπηρεσία τους στην εταιρεία από ηθική υποχρέωση δεν θεωρούνται μισθωτοί, έστω και αν λαμβάνουν μικρό αντάλλαγμα για την εργασία τους

1.2 ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΣΕ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ-ΕΡΓΑΤΕΣ

Θεωρείται σημαντική η διάκριση των μισθωτών σε υπαλλήλους και εργάτες. Αυτή η διάκριση έχει σημασία για την αντιμετώπιση των θεμάτων που προκύπτουν από την σύμβαση εργασίας τους και ειδικότερα προκειμένου να καθοριστούν οι προϋποθέσεις της απόλυσης και το ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης. Πότε ένας εργαζόμενος χαρακτηρίζεται σαν ιδιωτικός

υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης ή υπηρέτης , όταν βέβαια δεν υπάρχει διάταξη του νόμου που να προσδιορίζει σε αυτόν την υπαλληλική ιδιότητα ή σχετική δικαστηριακή νομολογία, θα κριθεί βάσει των στοιχείων και κριτηρίων του άρθρου 1 του Ν.Δ. 2655/1953 σύμφωνα με τα οποία : “ Σαν ιδιωτικός υπάλληλος θεωρείται κάθε πρόσωπο, που ασχολείται κατά κύριο επάγγελμα και έναντι αμοιβής, ανεξαρτήτως με τον τρόπο πληρωμής του, σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή γενικά επιχείρησης ή σε οποιαδήποτε εργασία, και δεν παρέχει αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο σωματική εργασία.”

“Δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπηρέτες κάθε κατηγορίας, καθώς και γενικά κάθε πρόσωπο που χρησιμοποιείται αμέσως στην παραγωγή σαν βιομηχανικός, βιοτεχνικός, μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή σαν βοηθός ή μαθητευόμενος, στις ανωτέρω κατηγορίες ή παρέχει υπηρετικές γενικά εργασίες.”

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι ο χαρακτηρισμός του εργαζόμενου ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη γίνεται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων και όχι από το χαρακτηρισμό που δίνεται στην σύμβαση εργασίας ή στον τρόπο της αμοιβής του ή από την κατοχή τυπικών προσόντων (πτυχίο, δίπλωμα κ.τ.λ.). Δηλαδή αποκλειστικά και μόνο από το είδος και την φύση της παρεχόμενης εργασίας, εκτός βέβαια από τις περιπτώσεις που προσδίδεται από το νόμο η ιδιότητα του υπαλλήλου ή εργάτη σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών. Πάντως ο τρόπος καταβολής των αποδοχών δεν αποτελεί κριτήριο και είναι αδιάφορο αν ο εργαζόμενος αμοιβεται με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο ή με οποιοδήποτε άλλο τρόπο. Έτσι είναι δυνατόν οι ημερομίσθιοι να χαρακτηρισθούν σαν υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτες, ανάλογα με τις υπηρεσίες που παρέχουν. Παράλληλα και όσοι αμοιβονται με μηνιαίο μισθό δεν χαρακτηρίζονται για το λόγο αυτό μόνο σαν υπάλληλοι, γιατί μπορεί η εργασία που παρέχουν να είναι του εργατοτεχνίτη ή υπηρέτη.

Γενικά, κριτήριο της διάκρισης του υπαλλήλου απο τον εργοδότη είναι η παροχή εργασίας κατά κύριο χαρακτήρα πνευματικής ή σωματικής και όχι όπως παλαιότερα που θεωρούνταν βασικό κριτήριο ο τρόπος πληρωμής, για μεν την ιδιότητα του υπαλλήλου προέχει το πνευματικό στοιχείο, για δε την ιδιότητα του εργάτη το σωματικό στοιχείο.

Έγινε όμως δεκτό απο τα πολιτικά δικαστήρια ότι για να θεωρηθεί οποιοσδήποτε μισθωτός σαν υπάλληλος πρέπει να ασχολείται σε εργασία για

την οποία απαιτείται θεωρητική κατάρτηση, εξειδικασμένη εμπειρία, καθώς επίσης ανάπτυξη πρωτοβουλίας, ανάληψη ευθύνης κατά την εκτέλεση της εργασίας του, οπότε τότε μόνο προέχει το πνευματικό στοιχείο έναντι του σωματικού.

Ένα άλλο εξίσου σημαντικό κριτήριο για τον χαρακτηρισμό του μισθωτού ως υπάλληλου ή εργάτη αποτελεί η φύση της παρεχόμενης εργασίας και όχι άλλα στοιχεία όπως η κατοχή διπλώματος, ο τίτλος με τον οποίο έχει προσληφθεί κ.τ.λ. Έτσι,

α) Υπάλληλος θεωρείται αυτός ο μισθωτός που παρέχει κατα κύριο λόγο πνευματική εργασία.

β) Εργάτης θεωρείται αυτός ο μισθωτός που παρέχει σωματική εργασία.

γ) Υπηρέτης θεωρείται το άτομο που παρέχει υπηρετική εργασία, όχι μόνο στην κατοικία του εργοδότη αλλά και στις επιχειρήσεις.

δ) Μαθητευόμενοι: κατά το άρθρο 1 παραγρ. 3 του ΒΔ της 16/18.7.20 “ οι μαθητευόμενοι και βοηθοί επιχειρήσεων θεωρούνται εργάτες, εφ’ όσον δεν είναι άμισθοι”.

ε) Μαθητές-τεχνίτες: Κατά το άρθρο 2 του Β.Δ της 3/6.6.52 μαθητές-τεχνίτες καλούνται οι κατά τις διατάξεις του νομοθετήματος αυτού απασχολούμενοι στις διάφορες επιχειρήσεις βάσει καθορισμένου προγράμματος προς εκμάθηση τέχνης που λαμβάνουν συγχρόνως και συναφή θεωρητική μόρφωση.

1.2.1 Κατηγορίες Μισθωτών που Χαρακτηρίζονται ως Υπάλληλοι

Εκτός από την γενική διάταξη του άρθρου 1 Ν.Δ26.55153, σύμφωνα με την οποία υπάλληλος θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει εργασία αποκλειστικά ή κατα κύριο λόγο πνευματική και που αποτελεί το ουσιαστικό κριτήριο για την διάκριση των μισθωτών.

Στην συνέχεια παρατίθενται ενδεικτικώς περιπτώσεις εργαζομένων, που με ειδικές διατάξεις νόμων, συλλογικών συμβάσεων κ.τ.λ. χαρακτηρίστηκαν ως υπάλληλοι .

1) Κατώτεροι υγειονομικοί, που υπηρετούν σε υγειονομικά ιδρύματα, νοσοκομεία, κλινικές, σταθμούς πρωτοβάθμιων βοηθειών κ.τ.λ. οι οποίοι έχουν αναγνωρισμένο δίπλωμα νοσοκόμου ή τουλάχιστον τριετή υπηρεσία νοσοκόμου.

2) Φοροτεχνικοί (άρθρο 1.Α.Ν.759127.6.-6.7.37 και 23 Ν.Δ. 14.65126.5-27.6.42)

3) Ηλεκτροτεχνίτες, που έχουν άδεια Α',Γ',Δ', και ΣΤ'ειδικότητας, οι οποίοι χαρακτηρίζονται από τα εκδοθέντα σε εκτέλεση του Ν.64.22134 διατάγματα ως βοηθητικό προσωπικό, αλλά και ραδιοτεχνίτες, περιελικτές και ηλεκτροσυγκολλητές που έχουν σχετική άδεια του Ν.6422/34.

4) Οδηγοί αυτοκινήτων και βοηθοί οδηγών φορτηγών και αυτοκινήτων θεωρούνται κατά το άρθρο 9 της απο 28.9.45 σ.σ.ε. υπάλληλοι για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

5) Ξενοδοχουπάλληλοι - Πτυχιούχοι Σχολής Τουριστικών Επαγγελμάτων.

1.3 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ ΜΙΣΘΟΥ

Μισθός είναι η παροχή που καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της εργασίας που παρέχει ο τελευταίος στον πρώτο. Η παροχή του εργοδότη απαντά εδώ μία ευρύτατη έννοια και στην πραγματικότητα περιλαμβάνει περισσότερες από μια παροχές. Και αυτό επέρχεται ως συνέπεια τόσο της φύσεως της εργασιακής σχέσης, όσο και της δυναμικής παρέμβασης της πολιτείας στη ρύθμιση των όρων αυτής της συμβάσεως. Έτσι μερικές από τις παροχές του εργοδότη μπορεί να μην λογίζονται ως μισθός.

Για την καλύτερη κατανόηση επιχειρούμε την παρακάτω παράθεση χρησίμων εννοιολογικών προσδιορισμών.

Συμφωνημένος και συνηθισμένος μισθός:

Συνηθισμένος μισθός είναι αυτός που ο εργοδότης καταβάλλει κατά συνήθεια για ορισμένο είδος εργασίας σε συγκεκριμένο τόπο σε εργαζομένους που έχουν ορισμένα προσόντα.

Συμβατικός και νόμιμος μισθός:

Συμβατικός καλείται ο μισθός που καθορίζεται με συμφωνία του εργοδότη και του εργαζομένου. Η συμφωνία αυτή μπορεί να είναι ατομική,

καθώς επίσης συλλογική σύμβαση εργασίας. Η νομολογία έχει κρίνει πως η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για το μισθό μπορεί να είναι και σιωπηρή, όταν ο εργοδότης παρέχει ολόκληρο το μισθό ή κάποιο μέρος αυτού για μακρό χρονικό διάστημα, και ο εργαζόμενος εισπράτει χωρίς επιφύλαξη τα περιεχόμενα.

Νόμιμος μισθός: είναι ο καθοριζόμενος με κανόνα δικαίου συλλογικής συμβάσεως εργασίας, διαιτητικής αποφάσεως, υπουργικής αποφάσεως ή σπανιότερα του νόμου.

Πρέπει εδώ να τονισθεί ότι στο μισθό υπάρχουν κατώτατα και ανώτατα όρια αυτού. Παράλληλα όμως με τον νόμιμο μισθό είναι δυνατόν να συμφωνηθεί και η πληρωμή ιδιαίτερης αμοιβής με την καταβολή πρόσθετων επιδομάτων τα οποία αποτελούν μέρος του μισθού, άσχετα αν καταβάλλονται βάση ρητής συμφωνίας ή σιωπηρής. Πολλές φορές όμως συμβαίνει ο εργοδότης πέρα από το νόμιμο ή συμφωνημένο μισθό να χορηγεί οικειοθελώς στους εργαζομένους διάφορες παροχές τακτικά και μάλιστα για μακρύ χρονικό διάστημα, για τις προσφερόμενες υπηρεσίες τους, και σαν κίνητρο για μεγαλύτερη απόδοση και ζήλο. Επίσης μέσα στον νόμιμο μισθό σε πολλές περιπτώσεις εργαζομένων υπάρχουν και τα φιλοδωρήματα από τρίτους για την εξυπηρέτηση όπως π.χ. στους σερβιτόρους, κουρείς κ.τ.λ. Άλλωστε και η δικαστηριακή νομοθεσία δέχεται ότι το φιλοδώρημα αποτελεί μισθό εφόσον δίνεται από συνήθεια και τακτικά κατά την εκτέλεση της εργασίας, και από αυτό επηρεάζεται ουσιαστικά η πάγια αμοιβή, που καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο για τις υπηρεσίες που του προσφέρει. Παράλληλα η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι τα φιλοδωρήματα καταβάλλονται προαιρετικά από τους πελάτες της επιχείρησης για εξυπηρέτηση που τους παρέχεται, και αποτελούν αποδοχές μόνο όταν υπάρχει ρητή ή σιωπηρή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και του εργαζόμενου. Επίσης προσαυξήσεις στον μισθό αποτελούν τα οδοιπορικά έσοδα που καταβάλλονται στους εργαζόμενους.

1.4 ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΚΥΡΙΟΥ ΚΑΙ ΠΑΡΕΠΟΜΕΝΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

Τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή πράξη δέχονται ότι οι διατάξεις της εργατικής Νομοθεσίας εμφανίζονται μόνο σε πρόσωπα τα οποία ασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα ως μισθωτοί, δηλαδή σε υπηρεσία

ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή επιχείρησης ή εργασίας έναντι μισθού και όχι σ' αυτούς που απασχολούνται πάρεργα ή ευκαιριακά ως μισθωτοί σε παρεμφερείς εργασίες ενώ ασκούν άλλο κύριο επάγγελμα.

Έτσι οι δημόσιοι υπάλληλοι, πολιτικοί ή στρατιωτικοί ή Ν.Π.Δ.Δ οι οποίοι πέρα από τις ώρες της κύριας δημοσιονομικής τους απασχόλησης παρέχουν, πάρεργα κατά τον διαθέσιμο χρόνο τους, εργασία και σε ιδιώτες ή σε άλλα πρόσωπα με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι, έστω και αν οι υπηρεσίες που προσφέρουν έχουν τα στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας. Τα διακριτικά γνωρίσματα του κύριου και του παρεπόμενου επαγγέλματος δεν καθορίζονται όμως από τον νόμο. Ως εκ τούτου θα λάβουμε υπόψη τη σχετική δικαστηριακή νομολογία με την οποία η εργασία οποιουδήποτε προσώπου θεωρείται ό,τι αποτελεί το κύριο επάγγελμα του όταν: α) αυτό αποκερδαίνει αξιόλογο γαι την διαβίωση του ποσό, δηλαδή προσπορίζεται κυρίως τα απαραίτητα για να ζήσει. β) από αυτό καθορίζεται η κοινωνική και επαγγελματική του θέση όπως λόγου χάρη: υπάλληλος, εργάτης επαγγελματίας και γ) σ' αυτό αφιερώνει τον περισσότερο χρόνο της ημερησίας απασχόλησής του. Άρα σαν κύριο επάγγελμα λογίζεται η επαγγελματική απασχόληση που παρέχει συγκριτικά από την άποψη της συνεχείας αυτής, του εργάσιμου χρόνου που διαθέτει τακτικά γι αυτή, λαμβανομένης πάντοτε υπόψη και της σημασίας που έχει αυτή στην επαγγελματική, οικονομική και κοινωνική θέση του εργαζόμενου.

Αντίθετα παρεπόμενο επάγγελμα λογίζεται εκείνο από το οποίο προσπορίζεται τους μικρότερους οικονομικούς πόρους, τον απασχολεί για λίγο χρόνο ημερησίως και δεν ασκεί επίδραση στην κοινωνική και επαγγελματική του θέση.

Πολλαπλώς εργαζόμενοι: Όταν μιλούμε για πολλαπλή εργασία εννοούμε την περίπτωση που ο μισθωτός παρέχει την εργασία του ή τις υπηρεσίες του συγχρόνως σε περισσότερους από ένα εργοδότες, μέσα στην ίδια χρονική περίοδο.

1.5 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.5.1. Κατάργηση Σύμβασης Εργασίας

Η σύμβαση εργασίας είτε είναι ορισμένου είτε αορίστου χρόνου συνάπτεται ελεύθερα μεταξύ των συμβαλομένων, και ατύπως, με μόνη τη σύμπτωση βούλησης των μερών. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας δεν απαιτείται, κατά κανόνα η τήρηση ορισμένου τύπου για την εγκυρότητα αυτής δηλαδή δεν απαιτείται γραπτή συμφωνία και υπογραφή αυτής από τα συμβαλλόμενα μέρη. Επομένως είναι δυνατόν να καταρτιστεί ρητώς ή σιωπηρώς, προφορικός ή γραπτός. Κρίνεται όμως σκόπιμο και στην πράξη συνηθίζεται να καταρτίζεται γραπτός, για να αποφεύγονται διενέξεις και άσκοποι δικαστικοί αγώνες.

Εξαιρέσεις από τον ανωτέρω αγώνα είναι δυνατόν να καθιερωθούν μόνο με νόμο ή με άλλη πράξη που να έχει την ισχύ νόμου, τις διατάξεις των οποίων δεν μπορεί να τροποποιήσει η ιδιωτική βούληση. Στις περιπτώσεις αυτές ο απαιτούμενος “εγγράφος τύπος” της σύμβασης, αποτελεί κατά κανόνα συστατικό στοιχείο, η έλλειψη του οποίου καθιστά την σύμβαση εργασίας άκυρη. Παράλληλα οι συμβαλλόμενοι έχουν πλήρη ελευθερία και με οποιοδήποτε περιεχόμενο, αρκεί να μην έρχεται σε αντίθεση με τα χρηστά ήθη και να μην απαγορεύεται από τον νόμο.

1.5.2 Προυποθέσεις Εγκαταρτήσεως Έγκυρης Σύμβασης Εργασίας

Για να είναι έγκυρη μια σύμβαση εργασίας πρέπει να ισχύουν οι εξής προϋποθέσεις:

α) Η δικαιοπρακτική ικανότητα των συμβαλλομένων που ορίζεται βασικά από τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα περί δικαιοπρακτικής ικανότητας ή ανικανότητας των συμβαλλομένων επί ενοχικών συμβάσεων. Κατά το άρθρο 127 του Α.Κ. ο οποίος έχει συμπληρώσει το δέκατο όγδοο έτος της ηλικίας του είναι ικανός για κάθε δικαιοπραξία. Όσο αφορά τους ανηλίκους είναι ικανοί για δικαιοπραξία όταν έχουν συμπληρώσει το δέκατο πέμπτο έτος της ηλικίας τους, και με την συννέυση των προσώπων που ασκούν γονική επιμέλεια. Σε περίπτωση που δεν δίνεται αυτή η συννέυση τότε αποφασίζει το δικαστήριο.

β) Η ελεύθερη βούληση των συμβαλλομένων η οποία πρέπει να είναι γνήσια και να εκδηλωθεί ταυτόσημα και ταυτόχρονα. Για να καταρτιστεί έγκυρη σύμβαση εργασίας πρέπει τα συμβαλλόμενα μέρη να εκφραστούν και να αποφασίσουν ελεύθερα.

Παρά το γεγονός όμως ότι κατ'αρχήν η σύναψη της σύμβασης εργασίας, και η συνομολόγηση των όρων της γίνεται με αμοιβαία συμφωνία των μερών, η πολιτεία επεμβαίνει. Έτσι π.χ. επιβάλλει την πρόσληψη των μισθωτών μέσω του Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας, επιβάλλει την αναγκαστική πρόσληψη ορισμένων κατηγοριών προσώπων κ.τ.λ.

1.5.3. Τι Καλείται Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας λέγεται η συμφωνία που γίνεται μεταξύ του εργαζόμενου-μισθωτού και του εργοδότη, βάσει της οποίας, ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του στην επιχείρηση αντί μια συμφωνημένης αμοιβής ακολουθώντας τις οδηγίες του εργοδότη.

Δηλαδή ο μισθωτός βρίσκεται σε νόμιμη και οικονομική εξάρτηση από τον εργοδότη του. Γι αυτό ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος, σε κάθε περίπτωση, να συμμορφώνεται στις εντολές και στις οδηγίες του εργοδότη του, σε ότι αφορά τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής των εργασιών του για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, σύμφωνα πάντα με τα νομικά πλαίσια.

Σε περίπτωση που ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του στην επιχείρηση, χωρίς προηγούμενη σύμβαση εργασίας αλλά και χωρίς αντίδραση από τον εργοδότη, συνεπάγεται σιωπηρή σύμβαση εργασίας και απαιτείται η καταβολή του ανάλογου μισθού. Αντίθετα δεν υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας όταν ο εργαζόμενος καθορίζει ο ίδιος το χρόνο και τα μέσα εκτέλεσης της εργασίας του. Είναι απαραίτητο, να γνωρίζει η επιχείρηση ότι οι μισθωτοί κάτω από τις ίδιες συνθήκες και προϋποθέσεις, οφείλουν να παρέχουν την ίδια εργασία.

Γενικά όμως στη εξαρτημένη σύμβαση εργασίας δεν απαιτείται να αποξενωθεί ο μισθωτός τελείως από κάθε προσωπική του πρωτοβουλία κατά την εκτέλεση της εργασίας, για να χαρακτηριστεί αυτή σαν εξαρτημένη. Τα στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας είναι:

α) Η θέση από τον εργαζόμενο της εργασίας του στη διάθεση του εργοδότη, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο έναντι αμοιβής, που ορίζεται κατά μονάδα χρόνου ή παρεχόμενης εργασίας ή και σε ποσοστά στα έσοδα του εργοδότη.

β) Η νομική εξάρτηση του εργαζομένου από τον εργοδότη, η οποία συνίσταται στην υποχρέωση να συμμορφώνεται στις οδηγίες του, σχετικά με την εκτέλεση της εργασίας του.

1.5.4 Είδη Σύμβασης Εργασίας

Η σύμβαση εργασίας είναι δυνατόν να συμφωνηθεί, είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο. Την σχετική έννοια αυτών καθορίζουν οι διατάξεις των άρθρων 648 και 669 του Αστικού Κώδικα, από τις οποίες προκύπτει ότι:

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

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει, όταν συμφωνήθηκε ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας ή μέχρι την επέλευση ορισμένου γεγονότος ή προκύπτει προφανώς αυτή από το είδος και τη φύση της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί ο μισθωτός. Δηλαδή όταν συμφωνείται ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένο χρονικό σημείο λήξης της εργασίας.

Η βασική διαφορά μεταξύ της σύμβασης εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου είναι ότι η μεν πρώτη λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση ενώ η δεύτερη παύει αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος ή η τέλεση του έργου για το οποίο συμφωνήθηκε, χωρίς να απαιτείται καταγγελία της και καταβολή της αποζημίωσης.

Εξάλλου όταν στον κανονισμό της επιχείρησης, ή στην ατομική σύμβαση εργασίας υπάρχει καθορισμένο όριο ηλικίας με την διατύπωση της αυτοδίκαιης αποχώρησης του μισθωτού μόλις συμπληρώσει αυτό, πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, αφού ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να τον απολύσει ελεύθερα, άσχετα εάν έχει επιφυλαχθεί υπέρ αυτού το δικαίωμα να μεταβάλει το όριο της ηλικίας.

Αντίθετα αν στην σύμβαση ορισμένης χρονικής διάρκειας ή στον κανονισμό της επιχείρησης υπάρχει ο όρος, σύμφωνα με τον οποίο μπορεί

αυτή να λύεται με καταγγελία από τον εργοδότη οποτεδήποτε και προτού να λήξει ο συμφωνημένος χρόνος ή προτού να συμπληρωθεί το όριο ηλικίας τότε θεωρείται σαν σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Καθώς επίσης και όταν μαζί με τον καθορισμό του ορίου ηλικίας έχει συμφωνηθεί η δυνατότητα παράτασης της σύμβασης και μετά τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας από τον μισθωτό. Στην ανωτέρω περίπτωση θεωρείται ότι υπάρχει σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και όταν παρέχεται από μισθωτούς το δικαίωμα να αποχωρήσει από την εργασία του, προτού να συμπληρώσει το καθορισμένο όριο ηλικίας. Νοείται βέβαια ότι ο χαρακτηρισμός της σύμβασης εργασίας ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου υπόκεινται στην κρίση του δικαστηρίου (Α.Πάγου 336/75, 1493/86 δην 1981).

Σιωπηρή ανανέωση: Εάν συνεχίζεται η παραμονή του μισθωτού στην εργασία και μετά την λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου, καθώς επίσης και όταν εξακολουθήσει να εργάζεται και μετά την καταληψή του από το όριο ηλικίας, πάντως για ικανό διάστημα και όχι για λίγες μόνο ημέρες, χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά με την συγκατάθεσή του, μετατρέπεται αυτή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Διευκρινίζεται ότι για την σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται όχι μόνο η συγκατάθεση του εργοδότη, αλλά και να ισχύουν οι ίδιοι όροι:

Υποδείγματα σύμβασης εργασίας ορισμένου-αορίστου χρόνου.

1.5.4.2 Διακρίσεις από άλλες συμβάσεις

Η σύμβαση εργασίας διακρίνεται από άλλες συγγενείς συμβάσεις. Συγκεκριμένα τις:

Σύμβαση μίσθωσης έργου: με την οποία αναλαμβάνει ένας να κατασκευάσει ή να φέρει σε πέρας και να παραδώσει ορισμένο έργο που αποτελεί προϊόν της εργασίας του Δηλαδή σ'αυτή την σύμβαση αποβλέπουμε αποκλειστικά στο έργο που πρόκειται να εκτελεσθεί και όχι στην προσφερόμενη εργασία.

Σύμβαση εταιρείας: στην οποία με κοινές εισφορές επιδιώκεται κοινό όφελος και για την ύπαρξη της απαιτείται πρόθεση εταιρικής συνεργασίας.

Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών: στην οποία ο παρέχων τις υπηρεσίες του είναι ανεξάρτητος επαγγελματίας και προσφέρει την εργασία

του έναντι αμοιβής, στον πελάτη χωρίς να υπόκειται σε έλεγχο και στην εποπτεία αυτού.

Σύμβαση εντολής: στην οποία ο εντολοδόχος αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει το έργο που του έχει ανατεθεί από τον εντολέα.

Σύμβαση αντιπροσωπείας: στην οποία ο αντιπρόσωπος δεν εξαρτάται από τον εργοδότη.

Συνέπειες: Πρέπει να σημειωθεί ότι οι ανωτέρω διακρίσεις έχουν μεγάλη πρακτική συνέπεια γιατί όπως δέχονται τα πολιτικά δικαστήρια, οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας εφαρμόζονται μόνο στις συμβάσεις παροχής εξαρτημένης εργασίας.

1.5.4.3 Λύση σύμβασης εργασίας

Η σύμβαση εργασίας λύεται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) Θάνατος μισθωτού: Απο το άρθρο 675 του Αστικού Κώδικα προβλέπεται ότι η σύμβαση εργασίας λύεται οπωσδήποτε με τον θάνατο του εργαζόμενου, καθόσον, όπως ελέχθηκε η σύμβαση εργασίας είναι προσωπική σχέση. Αυτό δε συμβαίνει τόσο στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, όσο και στις ορισμένου χρόνου ή ορισμένου έργου συμβάσεις εργασίας.

β) Θάνατος εργοδότη: Καταρχή ο θάνατος του εργοδότη δεν λύει πάντοτε την σύμβαση εργασίας. Τότε μόνο επιφέρει την λύση της σύμβασης εργασίας, όταν τα συμβαλλόμενα μέρη απέβλεψαν αποκλειστικά στο πρόσωπο του εργοδότη, όπως λ.χ. όταν ο μισθωτός συμφώνησε να υπηρετεί ορισμένο πρόσωπο (σαν νοσοκόμος ή γραμματέας κ.τ.λ.) Εάν όμως δεν συμβαίνει αυτό, μετά το θάνατο του εργοδότη η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας μεταβιβάζεται στους κληρονόμους του εφόσον βέβαια συνεχίζουν αυτοί πλέον την επιχείρηση.

γ) Καταγγελία σύμβασης εργασίας από εργοδότη. Με τον τρόπο αυτό λύεται καταρχή η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ή έργου. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται οπωσδήποτε και ελεύθερα απο τον εργοδότη, αφού τηρήσει τις νόμιμες διατυπώσεις, δηλαδή κοινοποίηση έγγραφης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και καταβολής της αποζημίωσης. Προκειμένου όμως για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου πρέπει για την καταγγελία της να υπάρχει οπωσδήποτε σπουδαίος και δικαιολογημένος λόγος.

δ) Πάροδος χρόνου σύμβασης. Αποπεράτωση έργου: Η λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου επέρχεται, όπως είναι ευνόητο, με την πάροδο του χρόνου για τον οποίο έχει προσληφθεί ο μισθωτός ή με την αποπεράτωση και εκτέλεση του έργου για το οποίο καταρτίστηκε η σύμβαση εργασίας.

ε) Καταγγελία σύμβασης εργασίας απο μισθωτό: Επίσης ο μισθωτός δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ελεύθερα και οποτεδήποτε, καθώς και να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του. Οφείλει όμως να προειδοποιήσει σχετικά τον εργοδότη του, μέσα στα καθορισμένα από τον νόμο χρονικά όρια. Όταν όμως πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου πρέπει και στη περίπτωση αυτή για την καταγγελία της να υπάρχει οπωσδήποτε σπουδαίος και δικαιολογημένος λόγος.

1.6 ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.6.1 Ωράριο Ημερησίας - Εβδομαδιαίας Εργασίας

Γενικά: Με τον όρο “ χρονικά όρια εργασίας ” νοείται η διάρκεια της ημερησίας εργασίας, την οποία υποχρεούνται να παρέχουν οι μισθωτοί. Διευκρινίζεται ότι σαν χρόνος διάρκειας θεωρείται αποκλειστικά και μόνο, ο χρόνος κατά τον οποίο οι μισθωτοί απασχολούνται πραγματικά στην διεξαγωγή της εργασίας που τους έχει ανατεθεί. Δηλαδή λαμβάνονται μόνο οι ώρες της πραγματικής εργασίας. Η σχετική διάταξη του νόμου έχει ως εξής:

“ Σαν ώρες εργασίας θεωρούνται μόνο οι πραγματικές, χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα εργασίας. Πάντως δεν θεωρείται διακοπή ή διάλειμμα, η απομάκρυνση από την εργασία για σωματική ανάγκη, καθώς και η αναγκαστική απομάκρυνση από την εργασία λόγω καταφανούς κινδύνου. Για ελαφρό πρόγευμα επιτρέπεται μόνο μία διακοπή, η οποία δεν πρέπει να υπερβαίνει την μισή (1/2) ώρα.

Επομένως δεν συμπεριλαμβάνονται στις ώρες εργασίας:

α) Ο χρόνος μεταβίβασης του εργαζόμενου από την κατοικία του στον τόπο εργασίας και ο χρόνος επιστροφής σ'αυτή, έστω και αν ο εργοδότης διαθέτει τα μεταφορικά μέσα μεταβίβασης, εφόσον βέβαια δεν επιβάλλονται από τον εργοδότη δεσμεύσεις με τις οποίες παρατείνεται προς οφέλός του ο

χρόνος αυτός. Γιατί η μεταβίβαση του μισθωτού στην εργασία αποτελεί στοιχείο των υποχρεώσεων του από την εργασιακή σύμβαση, δηλαδή αποτελεί χρόνο που διατίθεται για να καταστεί δυνατή η εκπλήρωση της υποχρεώσής του προς παροχή εργασίας. Το ίδιο βέβαια ισχύει και όταν ο μισθωτός προσέρχεται στον τόπο εργασίας νωρίτερα από την ώρα αναλήψεως εργασίας. Μπορεί ωστόσο να συμφωνηθεί πρόσθετη αμοιβή, ανάλογα με την απόσταση του τόπου εργασίας.

Όταν η μεταφορά του προσωπικού στον τόπο εργασίας γίνεται από τον εργοδότη, δεν υπάρχει ευθύνη των μισθωτών για την καθυστερημένη ανάληψη της εργασίας, συνέπεια της μη έγκαιρης άφιξης του μεταφορικού μέσου. Αλλ' ούτε βέβαια υπάρχει υποχρέωση των μισθωτών να προσφέρουν συμπληρωματική εργασία σε άλλο χρόνο.

β) Οι διακοπές για ελαφρό πρόγευμα, ή για μεσημβρινό φαγητό, καθώς και τα διαλείμματα εργασίας. Επομένως η ισόχρονη προς τις διακοπές αυτές παράταση της εργασίας μέχρι να συμπληρωθεί το κανονικό ωράριο, δεν γεννάται αξίωση υπέρ των μισθωτών για την λήψη αμοιβής.

Πάντως, δεν θεωρούνται σαν διακοπές ή διαλείμματα και συνεπώς περιλαμβάνονται στις ώρες εργασίας: α) η απομάκρυνση από την εργασία για σωματική ανάγκη και β) η αναγκαστική απομάκρυνση λόγω καταφανούς κινδύνου. Για ελαφρό πρόγευμα, επιτρέπεται μόνο μία διακοπή, με διάρκεια μέχρι μισή ώρα, η οποία όπως αναφέραμε δεν περιλαμβάνεται στις ώρες εργασίας.

γ) Ο χρόνος που διατίθεται από τους μισθωτούς για την προπαρασκευή τους, είτε κατά την μεταβίβαση στην εργασία τους, είτε κατά την αναχώρηση από αυτή. Επίσης, δεν συνυπολογίζεται και ο χρόνος που αναλύεται για άλλες προπαρασκευαστικές εργασίες, όπως λ.χ. το κτύπημα της καρτέλας παρουσίας, η περιβολή ειδικής στολής, το πλύσιμο, η αλλαγή ενδυμασίας, ο καλλωπισμός μετά το τέλος της εργασίας.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι το ωράριο εργασίας των μισθωτών γενικά πρέπει να αναλύεται εξ ολοκλήρου για την εκτέλεση της εργασίας, δηλαδή σε πραγματικές ώρες εργασίας. Πάντως, από την δικαστηριακή νομολογία έχει θεωρηθεί σαν χρόνος παροχής εργασίας και ο χρόνος που διατίθεται από τους μισθωτούς για να λάβουν οδηγίες σχετικά με την εργασία που θα εκτελέσουν, ή για την φροντίδα προς αναπλήρωση εκείνων που δεν προσήλθαν στην εργασία τους.

Επίσης, χρόνο εργασίας αποτελεί και το διάστημα κατά το οποίο, μετά την λήξη της εργασίας, ο μισθωτός οφείλει να συλλέγει τα εργαλεία και να τα μεταφέρει σε ορισμένο τόπο.

1.6.2 Νόμιμο - Συμβατικό - Εθνικό Ωράριο Εργασίας:

Πολλές φορές, κατά την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας προκύπτει ανάγκη να διαχωρίσουμε τις ανωτέρω έννοιες. Έτσι:

Νόμιμο ωράριο: νοούμε το ωράριο που έχει καθορισθεί με νόμο ή κατ'εξουσιοδότηση αυτού. Γενικά το νόμιμο ωράριο εργασίας είναι κατά κανόνα για όσους εργάζονται 6 ημέρες την εβδομάδα οι 8 ώρες ημερησίως (και 48 την εβδομάδα), για όσους δεν απασχολούνται επι 5θήμερο οι 9 ώρες ημερησίως και 45 την εβδομάδα.

Συμβατικό ωράριο: εννοούμε το καθοριζόμενο με ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας - ακόμα και το καθοριζόμενο με κανονισμό εργασίας που έχει συμβατική ισχύ. Το συμβατικό ωράριο επιτρέπεται να συμφωνείται κατώτερο του νομίμου, ποτέ όμως ανώτερο. Οί μισθωτοί που απασχολούνται με ωράριο μικρότερο του νομίμου, δικαιούνται ολόκληρο το νόμιμο μισθό, εκτός αν έγινε συμφωνία απασχολήσεως κατά το μειωμένο ωράριο και συμφωνήθηκε ανάλογος μείωση μισθού.

Το ωράριο εργασίας, που προβλέπεται στις ατομικές συμβάσεις εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει εκείνο της οικείας συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή του τυχόν υπάρχοντος κανονισμού εργασίας, δεν επιτρέπεται να είναι ανώτερο εκείνου της οικείας συλλογικής συμβάσεως εργασίας.

Το ημερομίσθιο με το οποίο αμείβεται ο εργαζόμενος, αντιστοιχεί πάντοτε στο συμβατικό ωράριο ημερήσιας εργασίας. Οι ώρες απασχολήσεως του μισθωτού πέραν του συμβατικού ωραρίου αποτελούν υπερεργασία (την έννοια της οποίας θα αναλύσουμε σε επόμενο κεφάλαιο) και αμοιβονται ιδιαίτερας.

Ανώτατο όριο συμβατικού ωραρίου.

Από το 1975 (με διάταξη της εθνικής γενικής συλλογικής συμβάσεως εργασίας της 26/2/75) καθιερώθηκε σταδιακά μειωμένο ανώτατο όριο

εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας, το οποίο απέχει πλέον ουσιωδώς του νομίμου.

Από την 1 Ιανουαρίου 1984, η διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας για τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, σ'ολόκληρη την χώρα, είναι σαράντα ώρες. Κάθε εργοδότης οφείλει στους μισθωτούς του έξι συμβατικά ή νόμιμα ημερομίσθια για σαράντα ώρες εργασίες την εβδομάδα και τούτο ανεξάρτητα αν η επιχείρηση του λειτουργεί με το σύστημα των πέντε εργασίμων ημερών εβδομαδιαίως. Τα ίδια οφείλει και η επιχείρηση, που βάσει κλαδικής συμβάσεως εργασίας μικρότερο των σαράντα ωρών εβδομαδιαίως. Αναλογική είναι η εφαρμογή των παραπάνω και στο υπαλληλικό προσωπικό, το οποίο, φυσικά αμοίβεται με μηνιαίο μισθό.

Εθιμικό ωράριο: εννοούμε αυτό που έχει καθοριστεί από έθιμο, το οποίο βέβαια μπορεί να είναι μικρότερο από το νόμιμο, όχι όμως και μεγαλύτερο αυτού.

1.7 ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Γενικά περι υπερωριακής εργασίας μισθωτών.

Σαν υπερωρία θεωρείται η εργασία εκείνη, η οποία παρέχεται πέρα απο τα χρονικά όρια της ημερησίας εργασίας που καθορίζονται εκάστοτε από τον νόμο, για κάθε κατηγορία μισθωτών και για κάθε είδους επιχειρήσεις. Σημειώνεται ότι το νόμιμο ωράριο είναι κατά κανόνα για όσους εργάζονται επί έξι ημέρες την εβδομάδα οι οχτώ ώρες ημερησίως και οι σαράντα οχτώ εβδομαδιαίως, για όσους δε απασχολούνται επί 5θήμερο, οι εννέα ώρες ημερησίως και σαράντα πέντε εβδομαδιαίως. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει μόνιμο ωράριο ημερησίας εργασίας καθορισμένο από τον νόμο ή διάταγμα, σαν μόνιμο ωράριο θεωρείται αυτό που προβλέπεται από την οικεία συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση ή αυτό που έχει συμφωνηθεί με την ατομική σύμβαση εργασίας.

Όλοι γενικά οι εργαζόμενοι άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες, άνδρες ή γυναίκες, ενήλικες ή ανήλικοι, εφόσον απασχολούνται επί περισσότερο χρόνο εκείνου που προβλέπεται από τον νόμο σαν ωράριο της ημερήσιας εργασίας τους, για κάθε κατηγορία του

κλάδου τους, δικαιούνται να λάβουν πρόσθετη αμοιβή, δηλαδή δικαιούνται να λάβουν καταρχήν τα αντιμίσθια του επί πλέον χρόνου της εργασίας τους και επιπροσθέτως ειδική προσαύξηση.

Το ποσό της ανωτέρω προσαύξησης εξαρτάται απο το είδος της υπερωριακής εργασίας, δηλαδή αν πρόκειται για νόμιμη ή παράνομη υπερωρία.

Νόμιμες θεωρούνται οι υπερωρίες, όταν για την πραγματοποίησή τους έχουν τηρηθεί οι διατυπώσεις του νόμου που είναι βασικά, η προηγούμενη επίδοση αναγγελίας υπερωρίας στην επιθεώρηση εργασίας, η τήρηση από τον εργοδότη ειδικού βιβλιαρίου υπερωριών, η μη υπέρβαση των χρονικών ορίων που καθορίζονται κάθε εξάμηνο με απόφαση του Υπουργού εργασίας κ.λ.π.

Παράνομες θεωρούνται οι υπερωρίες, όταν οι μισθωτοί απασχολούνται επί χρόνο περισσότερο από τα επιτρεπόμενα όρια της υπερωριακής εργασίας για κάθε κατηγορία μισθωτών, τα οποία καθορίζονται κάθε δμηνο με Υπουργική απόφαση. Καθώς επίσης και εκείνες που πραγματοποιούνται χωρίς να τηρηθούν οι διατυπώσεις του νόμου, δηλαδή χωρίς να έχει λάβει προηγουμένως ο εργοδότης άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας εφόσον πρόκειται για ανειδίκεντους εργάτες και για υπερωρίες πάνω απο 120 ώρες ή χωρίς να τηρείται το ειδικό Βιβλιάριο Υπερωριών, ή χωρίς να έχει επιδοθεί προηγουμένως έγγραφη αναγγελία στη κατά τόπο αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

Νοείται βέβαια ότι υπερωριακή απασχόληση υπάρχει, μόνο όταν η υπέρβαση του νόμιμου χρόνου της εργασίας πραγματοποιείται, είτε κατόπιν εντολής του εργοδότη ή του εκπροσώπου του, είτε προήλθε από ανάγκες της επιχείρησης. Διαφορετικά, εάν δεν συντρέχουν οι ανωτέρω προϋποθέσεις, δηλαδή όταν η υπερωρία γίνεται από βούληση του μισθωτού, δεν υπάρχει περίπτωση υπερωριακής εργασίας. Ιδιαίτερα δε όταν ο εργοδότης με έγγραφο του ή στον κανονισμό εργασίας έχει απαγορεύσει την πραγματοποίηση υπερωρίας χωρίς ειδική προηγούμενη έγκρισή του.

Έννοια υπερωριακής εργασίας: Τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή νομολογία δέχονται ότι σαν υπερωρίες, λογίζονται μόνο οι επιπλέον του νομίμου ωραρίου πραγματικές ώρες εργασίας. Επομένως δεν αναγνωρίζεται σαν υπερωριακή απασχόληση ο χρόνος που απαιτείται και διατίθεται από τους μισθωτούς για τη μετάβαση τους στον τόπο εργασίας αδιάφορα αν αυτός είναι μακριά από την κατοικία τους και άσχετα εάν η μετάβαση γίνεται με

μεταφορικό μέσο του εργοδότη ή των μισθωτών. Επίσης δεν θεωρείται σαν υπερωρία η παραμονή του μισθωτού στον τόπο εργασίας όταν οφείλεται στην έλλειψη συγκοινωνιακού μέσου.

Περαιτέρω δεν αποτελεί υπερωριακή απασχόληση η απλή ετοιμότητα προς εργασία, έστω και αν συνδέεται με την εργασιακή σύμβαση όπως λ.χ. η περίπτωση νυχτοφύλακα που παραμένει στον τόπο εργασίας ύστερα από την συμπλήρωση του νόμιμου ωραρίου εργασίας, σε ετοιμότητα κλήσης, χωρίς όμως να έχει σε κατάσταση εγρήγορσης τις σωματικές του δυνάμεις. Καθώς επίσης και η τυχόν παραμονή των μισθωτών στον χώρο εργασίας, είτε προς ευκολία τους είτε για άλλους λόγους. Γιατί σαν χρόνος εργασίας λογίζεται το χρονικό σημείο που ο μισθωτός επιλαμβάνεται της εκτέλεσης της εργασίας του. Αντίθετα οι διατάξεις της υπερωριακής εργασίας εφαρμόζονται, όταν πρόκειται για γνήσια ετοιμότητα εργασίας.

Διευκρινίζεται ότι σε κάθε περίπτωση η υπερωριακή απασχόληση κρίνεται απο τη χρονική διάρκεια της ημερήσιας εργασίας και όχι της εβδομαδιαίας. Δηλαδή πρέπει να υπάρχει υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου της ημερήσιας εργασίας, ανεξάρτητα αν η υπέρβαση αυτή συνεπιφέρει και υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας. Ως εκ τούτου δεν επιτρέπεται ο συμψηφισμός των υπερωριών μιας ημέρας, με χρόνο εργασίας που δεν πραγματοποιήθηκε σε άλλες εργάσιμες ημέρες της αυτής ή της επόμενης εβδομάδας. Ως εργασιακή ημέρα θεωρείται το 24ωρο, το οποίο αρχίζει απο την έναρξη της εργασίας μέχρι την ίδια ώρα της επόμενης ημέρας. Ετσι θεωρείται υπερωρία η απασχόληση των μισθωτών πέρα απο τις οχτώ ώρες ημερησίως, ή προκειμένου για πενθήμερη εβδομάδα εργασίας τις εννέα ώρες ημερησίως, έστω και αν εβδομαδιαία απασχολησή τους είναι μικρότερη από σαράντα οχτώ ώρες ή σαράντα πέντε αντοίσιχα.

Όταν οι μισθωτοί εργάζονται επί επτά ημέρες την εβδομάδα λ.χ. προκειμένου για επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας, η εργασία της χωριστής έβδομης ημέρας της εβδομάδας, θεωρείται σαν αυτοτελής ημέρα εργασίας και όχι σαν υπερωριακή απασχόληση. Νοείται βέβαια ό,τι εφόσον παρέχεται σ'αυτή εργασία επί χρόνο περισσότερο του νομίμου ωραρίου, ή επιπλέον εργασία θεωρείται και αυτή σαν υπερωρία.

Επίσης και η παράνομη απασχόληση των μισθωτών κατά Κυριακή ή σε άλλη ημέρα εβδομαδιαίας αναπαυτής τους.

Σημειώνεται ότι οι μισθωτοί απασχολούνται μέσα μεν στα νόμιμα χρονικά όρια της ημερήσιας εργασίας τους, αλλά επί χρόνο περισσότερο από το καθορισμένο ωράριο εργασίας, είτε από έθιμο, είτε από συμφωνία, δεν θεωρείται υπερωριακή εργασία, αλλά ούτε και σαν υπερεργασία. Δηλαδή δεν οφείλεται η προσαύξηση της υπερωρίας, όταν υπάρχει υπέρβαση μόνο του συμβατικού και όχι του νόμιμου ωραρίου εργασίας. Στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται η συμφωνημένη ή συνηθισμένη αμοιβή.

Περαιτέρω δεν αποτελεί υπερωρία η τυχόν απασχόληση των μισθωτών πέρα από το προγραμματισμένο ωράριο εργασίας, αλλά μόνο η πραγματική απασχολησή τους πάνω από το νόμιμο ωράριο, δηλαδή το οχτάωρο ή το εφτάωρο κ.τ.λ. Συνεπώς εάν ένας μισθωτός καθυστέρησε να προσέλθει στην εργασία του λ.χ. επί μία ώρα και στη συνέχεια μετά από λήξη της καθορισμένης εργασίας του απασχολήθηκε λ.χ. επί δύο ώρες, σαν υπερωρία, λογίζεται μόνο η μία ώρα και όχι οι δύο.

Αντίθετα θεωρείται υπερωρία, όταν ο μισθωτός μετά την συμπλήρωση του νόμιμου ωραρίου του, παρέχει πρόσθετο είδος εργασίας στον ίδιο εργοδότη του.

Νομική υπέρβαση ωραρίου εργασίας:

Στην κείμενη νομοθεσία υπάρχουν περιπτώσεις που έχουμε υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας, χωρίς όμως να χαρακτηρίζεται αυτή σαν υπερωριακή απασχόληση, με την έννοια που εκθέσαμε. Οι περιπτώσεις αυτές είναι οι εξής:

α) Υπερεργασία: Όπως αναφέραμε προηγουμένως οι ώρες εργασίας όλων των μισθωτών ανέρχονται σήμερα σε σαράντα την εβδομάδα. Προβλέπεται όμως η υποχρέωση των μισθωτών όπως, κατά την κρίση του εργοδότη του, απασχολούνται και μέχρι να συμπληρώσουν σαράντα οχτώ ώρες σαν υπερωρία, αλλά σαν υπερεργασία με την έννοια του άρθρου 659 Αστικού Κώδικα, και για την οποία προβλέπεται η καταβολή συμπληρωματικής αμοιβής.

β) Εβδομάδα πέντε εργασίμων ημερών: Στην προκειμένη περίπτωση η υπέρβαση της ημερήσιας εργασίας που επιτρέπεται από τον νόμο κατά μία ώρα δεν θεωρείται σαν υπερωρία.

γ) Εργασίες με εναλλαγή: Βάση του άρθρου 7 του Π.Δ 2716 της 4.7.1932, όταν το προσωπικό εργάζεται με εναλλαγή, η διάρκεια της εργασίας

του μπορεί να παραταθεί πέρα από τις οχτώ ώρες κάθε μέρα, και τις σαράντα οχτώ την εβδομάδα.

δ) Εργασίες συνεχούς λειτουργίας: Επίσης όταν πρόκειται για επιχειρήσεις με συνεχή λειτουργία, στις οποίες επιτρέπεται με ορισμένες προϋποθέσεις, η υπέρβαση των οχτώ ωρών της ημερήσιας εργασίας και των σαράντα οχτώ την εβδομάδα.

1.7.1 Χρονικά Όρια Υπερωριακής Εργασίας:

Από τον νόμο ορίζεται λεπτομερώς ο τρόπος του καθορισμού χρονικών ορίων της υπερωριακής απασχόλησης στις κάθε είδους επιχειρήσεις και εργασίες.

Έτσι με απόφαση του Υπουργείου Εργασίας καθορίζονται τα ανώτατα όρια της υπερωριακής εργασίας των μισθωτών, είτε για όλη την επικράτεια είτε για ορισμένες περιφέρειες και γενικά ή κατά παραγωγικούς κλάδους ή κατά ειδικότητες. Η απόφαση αυτή εκδίδεται κατά τους μήνες Δεκέμβριο και Ιούνιο κάθε έτους και καθορίζει το ανώτατο όριο της υπερωριακής απασχόλησης που επιτρέπεται να πραγματοποιηθεί, στο επόμενο από την έκδοση της ημερολογιακό εξάμηνο.

1.7.2 Πότε Επιτρέπεται η Υπερωριακή Εργασία:

Η υπέρβαση του ανώτατου ορίου της ημερήσιας εργασίας μισθωτών, δηλαδή η υπερωριακή απασχόλησή τους, επιτρέπεται από τον νόμο για ορισμένες μόνο εργασίες, η εκτέλεση των οποίων κρίνεται ότι δεν επιδέχεται αναβολή, δηλαδή ή θεωρούνται σαν επείγουσες και εξαιρετικές, ή εκτακτες. Νοείται βέβαια ότι είναι παράνομη η υπερωριακή απασχόληση, εφόσον δεν συντρέχει έστω και μία τουλάχιστον από τις οριζόμενες προϋποθέσεις. Η σχετική διάταξη έχει ως εξής:

α) Επείγουσες εργασίες, οι οποίες είναι αναγκαίες για την πρόληψη ατυχημάτων, την οργάνωση μέτρων σωτηρίας λόγω αντιμετώπισης αιφνιδίων ζημιών είτε στο υλικό, είτε στις εγκαταστάσεις, είτε στο κτήριο της επιχείρησης.

β) Επείγουσες εργασίες παροδικού χαρακτήρα ή εξαιρετικά επείγουσες ανάγκες για την εξυπηρέτηση του κοινού.

γ) Επείγουσες επισκευές πλωτών, χερσαίων και εναερίων μεταφορικών μέσων, ή καθυστέρησης εκτέλεσης δρομολογίων κάθε φύσης μεταφορικών μέσων.

δ) Λόγω εξαιρετικής συσσώρευσης εργασίας.

ε) Παραμονές των εξαιρεσίμων εορτών.

στ) Προπαρασκευαστικές ή συμπληρωματικές εργασίες, οι οποίες λόγω της φύσης της εργασίας εκτελούνται εκτός του κανονικού χρονικού ορίου της ημερήσιας εργασίας.

ζ) Αναπλήρωση χαμένων ωρών σε περίπτωση ομαδικής διακοπής της εργασίας συνέπεια: αα) αιφνιδίων αιτιών ή ανώτερης βίας. ββ) επισήμων εορτών, εκτός της Κυριακής και των προς αυτή εξαιρουμένων ημερών και γγ) λόγω καιρικών μεταβολών σε βιομηχανίες ή εργασίες οι οποίες λόγω της φύσης τους επηρεάζονται από τις καιρικές μεταβολές.

Η ανωτέρω υπέρβαση δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από τρεις ώρες κάθε ημέρα. Κατ'εξαιρεση στις περιπτώσεις α,β και γ, η υπέρβαση για μεν την πρώτη ημέρα είναι απεριόριστη, για κάθε δε μία από τις μετέπειτα τέσσερις ημέρες επιτρέπεται μέχρι τέσσερις ώρες κατ'ανώτατο όριο. Στη ζ) περίπτωση, η αναπλήρωσης διακοπής της εργασίας, πρέπει να πραγματοποιείται μέσα σε τόσο χρόνο από την επαναληψή της, ώστε να μην υπερβαίνει το τριπλάσιο του απολεσθέντος χρόνου. Πάντως σε καμία περίπτωση ο μέσος όρος εργασίας, δεν μπορεί να υπερβεί τις σαράντα οχτώ ώρες κάθε εβδομάδα, υπολογιζόμενος απο την διακοπή που δηλώθηκε μέχρι τη λήψη των εν λόγω ανωτάτων ορίων αναπλήρωσης.

Τα ανωτέρω ισχύουν και όταν η επιχείρηση εφαρμόζει το σύστημα της πενθήμερης εργασίας την εβδομάδα, έστω και αν η συνολική ημερήσια απασχόληση στην περίπτωση αυτή φθάνει στις 12 ώρες.

Κατ' εξαιρεση όταν πρόκειται για ανειδίκεντους εργάτες, η υπερωριακή απασχόληση τους πάνω από τις εκατόν είκοσι ώρες το χρόνο επιτρέπεται μόνο κατόπιν προηγουμένης άδειας της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία παρέχεται εφόσον κατά την αντίστοιχη περίοδο δεν υπάρχουν διαθέσιμοι άνεργοι στο γραφείο ευρέσεως εργασίας. Συνεπώς για την ανωτέρω κατηγορία μισθωτών απαιτείται να εκδοθεί προηγουμένως σχετική άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας, κατόπιν αίτησης αυτής ενδιαφερόμενης επιχείρησης κ.τ.λ. και δεν αρκεί να επιδοθεί απλώς έγγραφη αναγγελία της υπερωρίας, όπως γίνεται στις λοιπές περιπτώσεις.

Διευκρινίζεται ότι η ύπαρξη λόγου απ'αυτούς που αναφέραμε και οι οποίοι δικαιολογούν την υπερωριακή απασχόληση, ανήκει πάντοτε στην κρίση του ενδιαφερόμενου εργοδότη. Εάν τυχόν οι μισθωτοί αμφισβητήσουν τη συνδρομή αυτού, αρμόδια πλέον να κρίνουν είναι τα πολιτικά δικαστήρια. Νοείται βέβαια ότι ο εργοδότης μπορεί να διακόψει οποτεδήποτε θελήσει την υπερωριακή απασχόληση των μισθωτών του, εφόσον παύσουν να υπάρχουν οι λόγοι που την επέβαλαν.

1.7.3 Διαδικασία Υπερωριακής Εργασίας

Σήμερα για την πραγματοποίηση υπερωριακής εργασίας δεν απαιτείται να εκδοθεί προηγουμένως άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας, αλλά μπορούν οι εργοδότες με απλή έγγραφη αναγγελία σ'αυτή να απασχολούν υπερωριακώς το προσωπικό τους, νοείται μέσα στα χρονικά όρια που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία, όπως λεπτομερώς περιγράψαμε πιο πάνω. Με την προϋπόθεση βέβαια ότι συντρέχει μια τουλάχιστον από τις περιπτώσεις που αναφέρονται στο νόμο, οι οποίες δικαιολογούν την υπερωριακή απασχόληση. Κατ'εξαιρεση, μόνο όταν πρόκειται να απασχοληθούν υπερωριακώς ανειδίκευτοι εργάτες, για περισσότερες από 120 ώρες το χρόνο, απαιτείται να υπάρχει η προηγούμενη άδεια της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία χορηγείται μόνο εφόσον κατά την χρονική περίοδο που ζητείται, δεν υπάρχουν διαθέσιμοι άνεργοι στο Γραφείο Απασχόλησης.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι ο νόμος θέτει δύο προϋποθέσεις για την πραγματοποίηση υπερωρίας δηλαδή:α) την επίδοση έγγραφης αναγγελίας στην αρμόδια κατά τόπο Επιθεώρηση Εργασίας, σχετικά με την υπερωριακή απασχόληση, και β) την τήρηση ειδικού βιβλίου υπερωριών. Οι προϋποθέσεις αυτές λεπτομερικά έχουν ως εξής:

A) Έγγραφη αναγγελία: Η επίδοση της έγγραφης αναγγελίας στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, ή όπου δεν υπάρχει τέτοια στην αρμόδια Αστυνομική Αρχή, πρέπει να προηγείται της υπερωριακής απασχόλησης. Κατ'εξαιρεση, όταν πρόκειται για περίπτωση εργασίας επείγουσας φύσης, επιτρέπεται να επιδοθεί η αναγγελία το αργότερο, μέσα στην επόμενη εργάσιμη ημέρα, πέρα από την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης.

Στην ανωτέρω αναγγελία πρέπει να αναγράφονται σε ειδικές στήλες τα εξής στοιχεία:

α) Η αιτία για την οποία πραγματοποιείται η υπερωριακή εργασία.

β) Οι τροποποιήσεις που επέφερε ο εργοδότης προσωρινά, σε συνηθισμένες ώρες εργασίας.

γ) Το ονοματεπώνυμο και η ειδικότητα των μισθωτών ή ο αριθμός των μισθωτών που πρόκειται να απασχοληθούν κατά ειδικότητα και τμήμα.

δ) Η ημερομηνία που θα πραγματοποιηθεί η υπέρβαση.

ε) Η ώρα έναρξης και η λήξη της υπέρβασης.

στ) Σε περίπτωση αναπλήρωσης ωρών που απολέσθησαν, υπεύθυνη δήλωση για τις απολεσθείσες ώρες και τον τρόπο αναπληρωσής τους.

Αντίγραφο της αναγγελίας θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας, οφείλει ο εργοδότης να αναρτήσει σε εμφανές μέρος του τόπου εργασίας, γιατί τότε μόνο αυτή αποτελεί άδεια υπερωριακής εργασίας. Παράλληλα επιβάλλεται να αναγράφεται στην αναγγελία, καθώς και στο βιβλίο υπερωριών, ή νόμιμη αιτία και τα πραγματικά εκείνα περιστατικά που δικαιολογούν την αναγραφόμενη περίπτωση της υπερωριακής εργασίας.

Δεν θεωρούνται πάντως σαν άδεια υπερωριακής εργασίας έγγραφα, στα οποία δεν αναγράφονται το ονοματεπώνυμο των μισθωτών, οι ημέρες και οι ώρες της υπερωριακής απασχόλησης. Επίσης δεν θεωρείται σαν άδεια υπερωριακής εργασίας και η έγκριση των “καταστάσεων προσωπικού” από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, στις οποίες αναγράφονται οι μισθωτοί για εργασία επί πλέον από το νόμιμο ωράριο.

Υπόδειγμα αναγγελίας υπερωριακής εργασίας

β) Ειδικό βιβλίο υπερωριών: Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να τηρούν ειδικό βιβλίο υπερωριών, σε τύπο ημερολογίου, το οποίο πρέπει να θεωρείται από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας προτού να χρησιμοποιηθεί. Στο βιβλίο αυτό αναγράφονται ειδικές ταυτόσημες στήλες, τα στοιχεία που αναφέρονται στη επιδιδόμενη έγγραφη αναγγελία της υπερωριακής εργασίας. Το βιβλίο υπερωριών πρέπει να τίθεται όταν ζητείται, στην διάθεση των οργάνων της επιθεώρησης εργασίας και των Ασφαλιστικών Οργανισμών. Αντίγραφο δε αυτού πρέπει να υποβάλλεται στην Επιθεώρηση Εργασίας, στους μήνες Μάιο και Οκτώβριο κάθε χρόνο.

1.7.4 Ποσό Υπερωριακής Αμοιβής

Το ποσό της πρόσθετης αμοιβής που καταβάλλεται στους μισθωτούς οι οποίοι παρέχουν υπερωριακή εργασία, καθορίζεται από τις διατάξεις του άρθρου 1 του Ν.435/1976. Για την εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων επιβάλλεται καταρχή να διαχωρήσουμε τις νόμιμες από τις παράνομες υπερωρίες. Η διάκριση αυτή είναι απαραίτητη και γιατί, στην μεν πρώτη περίπτωση προβλέπεται η καταβολή αυξημένης αμοιβής, ενώ στην άλλη η καταβολή ειδικής αποζημίωσης.

Ετσι όσοι εργάζονται υπερωριακώς, δικαιούνται να λάβουν, καταρχή την αμοιβή που αντιστοιχεί στις ώρες της υπερωριακής εργασίας τους και επί πλέον ειδική προσαύξηση, το ποσοστό της οποίας ποικίλλει ανάλογα με τον αριθμό των ωρών της υπερωρίας που πραγματοποιήθηκε, και αν πρόκειται για νόμιμη ή παράνομη υπερωριακή εργασία. Συγκεκριμένα διακρίνουμε:

Νόμιμες υπερωρίες: Απο το άρθρο 1 του Ν.435/1976 ορίζεται ό,τι οι μισθωτοί γενικά δικαιούνται να λάβουν για τις νόμιμες υπερωρίες τους, καταρχή την αμοιβή για κάθε ώρα υπερωριακής εργασίας τους, η οποία υπολογίζεται επί του μισθού ή ημερομισθίου που πραγματικά καταβάλλεται, και επί πλέον επ'αυτής ειδική προσαύξηση η οποία έχει ως εξής:

- α) Κατά 25% για τις 60 πρώτες ώρες.
- β) Κατά 50% για τις πέρα απο τις 60% και μέχρι 120 ώρες ετησίως, και
- γ) Κατά 75% για τις πέρα απο τις 120 ώρες ετησίως.

Τα παραπάνω ποσοστά αποτελούν τα ελάχιστα όρια των προσαυξήσεων. Πέρα όμως απ'αυτά μπορεί να συμφωνηθεί, είτε ρητώς είτε και σιωπηρώς μεγαλύτερη προσαύξηση για την παροχή υπερωριακής εργασίας. Επίσης, εάν για ορισμένους κλάδους μισθωτών προβλέπεται απο την κείμενη νομοθεσία μεγαλύτερο ποσοστό προσαύξησης, καταβάλλεται αυτό. Γιατί σύμφωνα με την ρητή διάταξη του νόμου, άρθρο 1 παρ. 3 Ν.435/76, εάν τυχόν υπάρχουν ευνοικότερες για τους μισθωτούς προσαυξήσεις, που περιέχονται σ'άλλες διατάξεις, συλλογικές συμβάσεις, κανονισμούς ή και ατομικές συμβάσεις εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν αυτές.

Αντίθετα θεωρείται άκυρη κάθε συμφωνία μεταξύ μισθωτού και εργοδότη, με την οποία καθορίζεται διαφορετικός τρόπος υπολογισμού της αμοιβής και των προσαυξήσεων για υπερωριακή εργασία, εφόσον περιέχει έστω και μερική παραίτηση του μισθωτού από την σχετική αξιωσή του.

Σαν βάση υπολογισμού της οφειλόμενης προσαύξησης τις 60 πρώτες ώρες νόμιμης υπερωριακής εργασίας, λαμβάνεται πάντοτε υπόψη το ημερολογιακό έτος και όχι το εξάμηνο.

Ειδικές προσαυξήσεις: Για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών έχουν θεσπιστεί με ειδικές διατάξεις προσαυξήσεις ανώτερες απ'αυτές που περιγράψαμε, για την υπερωριακή εργασία τους. Έτσι έχουμε:

I) Προσαυξήσεις 30% δικαιούνται: α) το υπαλληλικό προσωπικό των Ανωνύμων Εταιρειών (εκτός των βιομηχανικών) των τραπεζών και των γραφείων γενικά β) Οι μισθωτοί των καταστημάτων γενικά γ) Το προσωπικό κίνησης που εργάζεται στα ΚΤΕΛ υπεραστικά και αστικά δ) το προσωπικό γενικά που εργάζεται στο Ο.Α.Σ.Θ ε) Οι υπάλληλοι και οι υπηρέτες γραφείων και επιχειρήσεων πετρελαιοειδών.

II) Προσαύξηση 35% δικαιούνται : α) Οι υπάλληλοι των Ναυτικών Πρακτορείων Πειραιώς και β) Οι υπάλληλοι των Πρακτορείων Ποντοπλοίας Πειραιώς.

III) Προσαύξηση 50% δικαιούνται: α) Οι εργαζόμενοι σε Κλωστοϋφαντουργεία Νηματοουργεία, Σχοινοποιεία εν γένει, Καλτσοποιεία, Πλεκτοφανελλοποιεία και πλεκτήρια εν γένει. β) Οι τεχνικοί των εναερίων μεταφορών της Πολιτικής Αεροπορίας.

IV) Προσαύξηση 75% δικαιούνται οι απασχολούμενοι υπερωριακώς δυνάμει Υπουργικής Απόφασης, που εκδόθηκε κατ' εφαρμογή του Ν.Δ 264/73

1.7.5 Παράνομες Υπερωρίες: Όταν οι μισθωτοί απασχολούνται επί πλέον από τα ανώτατα όρια υπερωριακής εργασίας που επιτρέπει ο νόμος ή χωρίς να τηρηθούν οι προϋποθέσεις που επιβάλλει η κείμενη νομοθεσία, δηλαδή όταν πρόκειται για παράνομη υπερωρία, δικαιούνται να λάβουν απο την πρώτη ώρα της υπερωρίας, αδιάφορα με τον τρόπο πληρωμής τους και άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες τα εξής:

α) Καταρχή η βασική αμοιβή για τις ώρες της παράνομης υπερωριακής εργασίας τους βάσει των αρχών του αδικαιολόγητου πλουτισμού, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 904 του Αστικού Κώδικα. Η εν λόγω αποζημίωση συνίσταται στο ποσό της δαπάνης την οποία θα κατέβαλλε ο εργοδότης σε άλλο μισθωτό, απασχολούμενο με τις αυτές συνθήκες και βάσει έγκυρης

σύμβασης εργασίας. Σε συμπέρασμα, όπως δέχεται παγίως πλέον η δικαστηριακή νομολογία, η αποζημίωση αυτή πρέπει να υπολογίζεται βάσει των συμφωνημένων αποδοχών ή αυτών που πραγματικά καταβάλλονται, σαν αντάλλαγμα της εργασίας και όχι βάσει των καθορισμένων κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων, όπως υποστηρίζονται στο παρελθόν.

Δεν συνυπολογίζονται όμως στις συμφωνημένες ή καταβαλλόμενες αποδοχές, η αναλογία των Δώρων Εορτών καθώς και του επιδόματος αδείας, τα έξοδα κίνησης και η αξία της χορηγούμενης στολής. Επίσης δεν συνυπολογίζονται οι πρόσθετες παροχές που δίνονται από τον εργοδότη στους μισθωτούς οικειοθελώς.

Όταν πρόκειται για εργαζόμενους που αμοίβονται με πάγιο μισθό και ποσοστά διακρίνουμε, η μεν αποδοτέα ωφέλεια, υπολογίζεται επί του παγίου μισθού μόνο, η δε προσαύξηση της υπερωρίας 100% υπολογίζεται επί του παγίου μισθού και των ποσοστών δηλαδή στις καταβαλλόμενες αποδοχές.

β) Επί πλέον δικαιούνται να λάβουν και προσαύξηση επί της ανωτέρω αμοιβής τους ως αποζημίωση, η οποία ανέρχεται σε ποσοστό 100% και σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου, υπολογίζεται με βάση όλες τις καταβαλλόμενες αποδοχές, που αντιστοιχούν στο νόμιμο ωράριο εργασίας.

1.7.6 Υπερωριακή Εργασία τις Κυριακές, Εξαιρέσιμες Εορτές Νυχτερινές Ώρες και Εκτός Εδρας:

Όταν η υπερωριακή εργασία παρέχεται τις Κυριακές ή εξαιρέσιμες εορτές καταβάλλεται, επί πλέον από τις προσαυξήσεις που αναφέραμε, και προσαύξηση 75% η οποία ως γνωστό καταβάλλεται για την απασχόληση της Κυριακής και εξαιρέσιμες γιορτές. Διευκρινίζεται όμως ότι στην περίπτωση αυτή η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται επί του καταβαλλόμενου ημερομισθίου αφού όμως προηγουμένως προσαυξηθεί αυτό με ποσοστό 75% λόγω της απασχόλησης του μισθωτού σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρέσιμης εορτής.

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι η προσαύξηση 75% της Κυριακάτικης εργασίας υπολογίζεται κατ' αντίθεση προς την υπερωρία, επί του νομίμου μισθού ή ημερομισθίου και όχι επί των τυχόν αυξημένων αποδοχών που καταβάλλει ο εργοδότης.

Επίσης όταν η υπέρωριακή εργασία παρέχεται τις νυχτερινές ώρες, δηλαδή απο την 10η βραδυνή μέχρι την 6η πρωινή, η προσαύξηση της υπερωρίας, υπολογίζεται και στην περίπτωση αυτή επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου, αφού όμως προσαυξηθεί προηγουμένως κατά 25% η οποία προσαύξηση ως γνωστό δίνεται για την απασχόληση σε νυχτερινές ώρες.

Όσοι τέλος εργάζονται εκτός έδρας δικαιούνται να λάβουν, πέρα από τα οδοιπορικά έξοδα και την αποζημίωση για την εκτός έδρας εργασία τους και τη σχετική υπερωριακή αμοιβή. Γιατί στο νόμο δεν γίνεται διάκριση μεταξύ υπερωρίας που πραγματοποιείται από τους μισθωτούς, εντός ή εκτός της έδρας της επιχείρησης στην οποία ασχολούνται.

1.8 ΕΝΝΟΙΑ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σαν υπερεργασία νοείται η εργασία εκείνη που παρέχεται πέρα από το εβδομαδιαίο ωράριο που έχει καθοριστεί συμβατικά για κάθε κατηγορία μισθωτών, το οποίο σήμερα ανέρχεται γενικά σε 40 ώρες και μέχρι να συμπληρωθεί το καθορισμένο από τον νόμο ωράριο εργασίας. Δηλαδή, το 48ωρο για όσους ισχύει η 8ωρη ημερήσια, και η 48ωρη εβδομαδιαία εργασία, ή το 42ωρο για όσους ισχύει η 7ωρη ημερήσια εργασία κ.τ.λ. Κατ'εξαιρέση, για τους απασχολούμενους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, η υπερεργασία δεν μπορεί να υπερβεί τις 42 ώρες. Έτσι όταν οι εργοδότες απασχολούν τους μισθωτούς πάνω από το προβλεπόμενο ωράριο της εβδομαδιαίας εργασίας τους, όπως έχουν απο το νόμο δικαίωμα, τότε υποχρεούνται να καταβάλλουν για την επί πλέον αυτή εργασία συμπληρωματική αμοιβή, η οποία έχει ως εξής:

α) Για κάθε ώρα εργασίας πάνω απο τις 40ώρες την εβδομάδα και μέχρι τις 48 ώρες, καταβάλλεται καταρχή το ωρομίσθιο που αντιστοιχεί σ' αυτές, και επί πλέον ειδική προσαύξηση κατά 25%.

β) Προκειμένου για εργαζόμενους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομάδας εργασίας, για την απασχόληση πάνω από τις 40 ώρες την εβδομάδα και μέχρι τις 45, καταβάλλεται επίσης το ωρομίσθιο που αντιστοιχεί σ' αυτές και επί πλέον η προσαύξηση 25%. Ενδέχεται οι ανωτέρω ώρες της υπερεργασίας να συμπέσουν στα όρια της νυχτερινής εργασίας (δηλαδή απο 10η βραδυνή - 6η πρωινή) ή σε Κυριακή εξαιρέσιμης εορτής. Στην περίπτωση αυτή, το ωρομίσθιο επί του οποίου θα υπολογιστεί η αμοιβή της

υπερεργασίας, πρέπει να προσαυξηθεί προηγουμένως με προσαύξηση 25% λόγω της νυχτερινής εργασίας ή με την προσαύξηση 75% λόγω της απασχόλησης σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσίμης εορτής.

Εάν η υπερεργασία παρέχεται κατά τις νυχτερινές ώρες σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσίμης εορτής, τότε η αμοιβή της υπερεργασίας πρέπει να υπολογίζεται επί του ωρομισθίου προσαυξημένου προηγουμένως και με τις δύο προσαυξήσεις που αναφέραμε ανωτέρω, δηλαδή 25% και 75% οπότε έχουμε συνολικά προσαύξηση 100%.

Πάντως, για να υπάρχει υπερεργασία απαιτείται υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας. Έτσι οι ώρες της υπερεργασίας που πραγματοποιούνται από τους μισθωτούς, διαπιστώνονται μετά το πέρας κάθε εβδομάδας. Πρέπει να σημειωθεί ότι η υπέρβαση του ημερήσιου συμβατικού ωραρίου εργασίας, δηλαδή πάνω από τις 6 ώρες και 40 λεπτά μέχρι τις 8 ώρες εφόσον δεν επιφέρει και επαύξηση του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας, δεν έχει οικονομικές επιπτώσεις . Γενικά, δεν ενδιαφέρει η υπέρβαση του ημερήσιου ωραρίου, εφόσον βέβαια δεν αποτελεί υπερωρία.

Εξ άλλου τα ανώτατα όρια της ημερήσιας εργασίας που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις εξακολουθούν να ισχύουν και συνεπώς δεν επιτρέπεται η υπέρβαση αυτών. Επομένως όταν πραγματοποιείται υπέρβαση αυτών δεν έχουμε υπερεργασία, αλλά υπερωρία νόμιμη ή παράνομη ανάλογα με την περίπτωση, η οποία δεν αμοιβεται με τα ωρομίσθια της υπερεργασίας σύμφωνα με τις διατάξεις που καθορίζουν την αμοιβή της υπερωριακής εργασίας.

Έτσι, η εργασία που παρέχεται πέρα από τις 8 ώρες ημερησίως ή τις 48 την εβδομάδα, είναι υπερωρία και αμοιβεται ως εξής:

Από 1-60 ώρες τον χρόνο, προσαύξηση 25%

Από 61-120 ώρες τον χρόνο, προσαύξηση 50%

Πάνω από 120 ώρες το χρόνο προσαύξηση 75%.

Όταν πρόκειται για παράνομες υπερωρίες, η προσαύξηση ανέρχεται σε 100% από την πρώτη ώρα της υπερωρίας τέλος, σε περίπτωση που δεν ορίζεται από διάταξη δίκαιο νόμιμο ωράριο εργασίας, δεν μπορεί να γίνει λόγος για υπερεργασία ή υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού, αλλά για συμπληρωματική αμοιβή.

Υπολογισμός εβδομάδας: Πρέπει να σημειωθεί ότι για τον υπολογισμό της υπερεργασίας δεν συνυπολογίζεται στην εβδομαδιαία εργασία η

απασχόληση κατά την ημέρα της ανάπαυσης. Δηλαδή η υπερεργασία περιορίζεται στις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και δεν εκτείνεται και στις ημέρες ανάπαυσης κατά τις οποίες τυχόν εργάστηκε ο μισθωτός, αφού η εργασία κατά τις ημέρες αυτές ρυθμίζεται αυτοτελώς.

1.9 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ: Η υπερεργασία διαφέρει από την υπερωρία στα εξής:

α) Για την πραγματοποίηση υπερεργασίας δεν απαιτείται άδεια της αρμόδιας αρχής ή αναγγελία προς αυτή, ενώ για την υπερωρία απαιτείται.

β) Υπερωρία υπάρχει όταν γίνεται υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας, ενώ υπερεργασία υπάρχει όταν γίνεται υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου εργασίας και μέχρι να συμπληρωθεί το νόμιμο ωράριο.

γ) Οι ώρες υπερεργασίας δεν συμψηφίζονται στα επιτρεπόμενα όρια υπερωρίας, που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία.

δ) Τα ποσοστά προσαύξησης που προβλέπονται από το άρθρο 1 του Ν.435/1976 και από άλλες διατάξεις καταβάλλονται μόνο στις υπερωρίες και όχι στην υπερεργασία.

Μικρότερο ωράριο εργασίας: Προκειμένου για μισθωτούς που έχουν ωράριο εργασίας μικρότερο από 40 ώρες την εβδομάδα, είτε αυτό προβλέπεται από συλλογική σύμβαση ή απόφαση διαιτησίας κ.τ.λ. είτε από την ατομική σύμβαση, οι επιπλέον ώρες εργασίας από το ωράριο αυτό και μέχρι τις 40 ώρες την εβδομάδα, δεν θεωρούνται υπερεργασία και συνεπώς πληρώνονται με απλό ωρομίσθιο δηλ. χωρίς την προσαύξηση 25%.

Παράδειγμα:

Έστω υπάλληλος γραφείου ανώνυμης εμπορικής εταιρείας που έχει συμβατικό ωράριο εργασίας 38 ώρες και νόμιμο 48 ώρες την εβδομάδα, εργάστηκε λ.χ. σε μία εβδομάδα 48 ώρες. Για την εργασία του αυτή δικαιούται να λάβει επι πλέον του κανονικού μισθού του : α) για την 39η και 40η ώρα δύο απλά ωρομίσθια. β) για την 41η και την 42η ώρα της υπερεργασίας δύο ωρομίσθια προσαυξημένα κατά 25% και γ) για τις υπόλοιπες 6 ώρες, δηλαδή, από την 43η μέχρι την 48η, που θεωρούνται υπερωριακή εργασία, τα αντίστοιχα ωρομίσθια και η σχετική προσαύξηση της υπερωρίας, ανάλογα αν αυτή είναι νόμιμη ή παράνομη.

1.9.1 Εξεύρεση Ωρομισθίου: Ως γνωστό, το ωρομίσθιο αποτελεί την αμοιβή που αντιστοιχεί σε μία ώρα εργασίας. Το ποσό αυτού εξαρτάται, τόσο από το ύψος του ημερήσιου μισθού ή ωρομισθίου, όσο και από τις ώρες που περιλαμβάνει κάθε ημερήσια εργασία. Έτσι μπορούμε να διακρίνουμε:

α) Αυτούς που αμοιβονται με ημερομίσθιο. β) Αυτούς που αμοιβονται με μηνιαίο μισθό, γ) Αμοιβόμενους με μικτό σύστημα δηλαδή οι αποδοχές τους αποτελούνται από μισθό ή ωρομίσθιο και επι πλέον από αμοιβή κατά μονάδα εργασίας ή ποσοστά ή φιλοδωρήματα κ.τ.λ. δ) Αμοιβονται με μικρότερο ωράριο.

1.9.2 Υπολογισμός Αμοιβής Υπερεργασίας:

Σύμφωνα με πάγια δικαστηριακή νομολογία η αμοιβή της υπερεργασίας υπολογίζεται με βάση τις πραγματικές καταβαλλόμενες αποδοχές και όχι τις νόμιμες. Παράλληλα, οι προσαυξήσεις για επιτρεπτή και νόμιμη απασχόληση κατά τις Κυριακές, εξαιρέσιμες εορτές και νύχτες, συνυπολογίζονται για την εξεύρεση της αμοιβής της υπερεργασίας.

Όπως είναι γνωστό, οι οικειοθελείς παροχές που δίνονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο καθόλο το διάστημα της συμβάσεως εργασίας συνεχώς, τακτικά και ανεπιφύλακτα, θεωρούνται μισθός. Επίσης, θεωρούνται σαν επαύξηση του μισθού, η αξία της υποχρεωτικά χορηγούμενης τροφής στο προσωπικό των επιχειρήσεων, καθώς και η παροχή κατοικίας στους μισθωτούς, τακτικά και αδιαλείπτως σαν συμβατικό αντάλλαγμα των υπηρεσιών τους. Επομένως και οι παροχές αυτές υπολογίζονται για την εξεύρεση του ωρομισθίου της υπερεργασίας.

Τέλος οι διατάξεις περί αμοιβής της υπερεργασίας εφαρμόζονται ανάλογα και προκειμένου για μισθωτούς που αμοιβονται με μικτό σύστημα. Έτσι σε περίπτωση αμοιβής με πάγιο μισθό και με σταθερό κυμαινόμενο επίπεδο παραγωγής, καταβαλλόμενο τακτικά και περιοδικώς, η εξεύρεση του ωρομισθίου για τον υπολογισμό της υπερεργασίας γίνεται με βάση το πάγιο ποσό και το επίδομα παραγωγής.

Συμψηφισμός: Είναι επιτρεπτή η κατάρτηση ειδικής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και μισθωτού με την οποία θα του καταβάλλεται κατά μήνα ορισμένο χρηματικό ποσό, πέρα από το οφειλόμενο νόμιμο μισθό ή

ημερομίσθιο, με σκοπό να συμψηφιστεί με απαιτησή του για αμοιβή από υπερεργασία.

1.10 ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ: Για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών προβλέπεται ειδική μεταχείριση. Συγκεκριμένα:

α) Οι μισθωτοί που απασχολούνται σε επιχειρήσεις, εκμεταλεύσεως ή εργασίας, η συνεχής λειτουργία των οποίων επιβάλλεται από την φύση τους και διασφαλίζεται με διαδοχικές εναλλαγές προσωπικού, όταν απασχοληθούν πέρα από τις 40 ώρες την εβδομάδα που αναφέραμε και μέχρι του ανωτάτου ορίου που προβλέπουν οι ισχύουσες διατάξεις, δικαιούνται να λάβουν: 1) καταρχή την κανονική αμοιβή για την εβδομαδιαία εργασία τους, και 2) επί πλέον τα ωρομίσθια της υπερεργασίας για την προσαύξηση που αναφέραμε προηγουμένως.

Σημειώνεται ιδιαίτερα, ότι για τις ανωτέρω επιχειρήσεις κ.τ.λ. επιτρέπεται να απασχολούν τους μισθωτούς τους πέρα από τα προβλεπόμενα ανώτατα όρια της ημερησίας εργασίας, καθώς και το ανώτατο όριο της εβδομαδιαίας εργασίας που αναφέραμε, χωρίς να καταβάλλουν πρόσθετη αμοιβή, εφόσον ο μέσος όρος των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας τους, υπολογιζόμενος σε περίοδο των 8 το πολύ εβδομάδων δεν υπερβαίνει τις ώρες της κανονικής εβδομαδιαίας εργασίας που αναφέραμε πιο πάνω.

β) Προκειμένου για το προσωπικό κινήσεως των αστικών και υπεραστικών λεωφορείων, των ηλεκτοκίνητων λεωφορείων, δηζελοκίνητων και ηλεκροκίνητων σιδηροδρόμων, καθώς και τους οδηγούς, συνοδηγούς και βοηθούς των φορτηγών αυτοκινήτων δημοσίας χρήσεως, των τουριστικών λεωφορείων, των αγοραίων επιβατηγών αυτοκινήτων και των ταξί, εφαρμόζονται αποκλειστικά οι διατάξεις περί χρονικών ορίων εργασίας που ισχύουν για αυτούς. Οι μισθωτοί της ανωτέρω κατηγορίας, εάν εργαστούν πέρα από τα χρονικά όρια της εβδομαδιαίας εργασίας που αναφέραμε και μέχρι το ανώτατο όριο που ορίζουν οι ισχύουσες για το προσωπικό αυτό διατάξεις, δικαιούνται να λάβουν επί πλέον από την κανονική αμοιβή τους και τα ωρομίσθια της υπερεργασίας.

1.11 ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ:

Γενικά : Σχετικά με την πρόσθετη αμοιβή που καταβάλλεται στους μισθωτούς που ασχολούνται κατά τις νυκτερινές ώρες, προβλέπεται η 183101/1946 κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Οικονομικών, η οποία έχει ως εξής:

“Στους κάθε φύσης μισθωτούς των επιχειρήσεων και εργασιών γενικά, συνεχούς ή μη λειτουργίας, εάν απασχολούνται κατά τις νυκτερινές ώρες, καταβάλλονται οι εκάστοτε κανονικές αποδοχές τους αυξημένες κατά 25%. Η προσαύξηση αυτή καταβάλλεται σε όλους τους εργαζόμενους κατά τις νυκτερινές ώρες, άσχετα εάν η εργασία τους παρέχεται καθ’ όλο το ανωτέρω χρονικό διάστημα της νύχτας ή μόνο σε μέρος αυτού και αδιάφορα εάν απασχολούνται συνεχώς ή έκτακτα, επίσης δεν έχει σημασία εάν η απασχόληση τους κατά τις νυκτερινές ώρες επιβάλλεται απο την οικεία εργατική σύμβαση ή απο τη φύση της εργασίας τους.

Ερμηνεύοντας την ανωτέρω Υπουργική Απόφαση τα δικαστήρια δέχθηκαν την άποψη ότι οι διατάξεις αυτής είχαν εφαρμογή σε όλους γενικά τους μισθωτούς, οι οποίοι συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα με την ιδιότητα αυτού και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που παρουσιάζει. Δηλαδή έστω και αν ο εργοδότης είναι το δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ.

Πάντως για να καταβληθεί η προσαύξηση 25% απαιτείται να επιτρέπεται η απασχόληση των μισθωτών και τις νυκτερινές ώρες, είτε λόγω της φύσης των εργασιών της επιχείρησης, είτε λόγω του είδους αυτής. Διαφορετικά παράνομη εργασία και ως εκ τούτου οι μισθωτοί δικαιούνται επί πλέον να αξιώσουν αποζημίωση από τον εργοδότη, σύμφωνα με τις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού του Αστικού Κώδικα. Δηλαδή ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει στο μισθωτό που απασχολήθηκε παράνομα, τις αποδοχές και τις προσαυξήσεις που θα κατέβαλε σε άλλο μισθωτό εάν εργαζόταν νόμιμα τον αντίστοιχο χρόνο.

Στην προκειμένη περίπτωση ως νύχτα θεωρείται το διάστημα από τη 10η βραδυνή ώρα, μέχρι την 6η πρωινή της επόμενης ημέρας.

1.11.1 Υπολογισμός Προσαύξησης:

Από τον νόμο ορίζεται ότι η προσαύξηση 25% για την παροχή νυχτερινής εργασίας υπολογίζεται για όλους τους μισθωτούς επι του νόμιμου ημερομισθίου ή του 1/25 του νόμιμου μηνιαίου μισθού, ανάλογα με τον τρόπο πληρωμής, που προβλέπεται για κάθε κατηγορία και όχι επί των τυχόν μεγαλύτερων αποδοχών που καταβάλλονται από τον εργοδότη.

Διευκρινίζεται ότι σαν νόμιμος μισθός ή ημερομίσθιο θεωρείται ο μισθός ή το ημερομίσθιο που προβλέπεται από την οικία συλλογική σύμβαση διαιτητική ή υπουργική απόφαση κ.τ.λ., καθώς και τα κάθε είδους εμπορεύματα όπως λ.χ. πολυετίας, οικογενειακών βαρών, αντίτιμου τροφής, ανθυγιεινής εργασία, κ.τ.λ., τα οποία όμως και αυτά προβλέπονται απο σ.σ ή δ.α. Γιατί θεωρούνται σαν τμήμα από τις αποδοχές του εργαζόμενου, εκτός αν υπάρχει σχετική διάταξη που να αποκλείει ρητώς τον εν λόγω υπολογισμό.

Παράδειγμα: Εάν εργάτης παίρνει ημερομίσθιο 7.000 δρχ. ενώ σαν κατώτερο ημερομίσθιο καθορίζεται 6.000 δρχ. και εργάστηκε απο τις 2 το πρωί ως τις 8 και 40 λεπτά, δηλαδή επί 4 ώρες σε νυχτερινή εργασία, δικαιούται να λάβει:

α) Καταρχή το κανονικό ημερομίσθιο του απο 7.000 δρχ.

β) Τη σχετική προσαύξηση 25% για την 4ωρη νυχτερινή εργασία του. Για τον υπολογισμό όμως της προσαύξησης 25% λαμβάνουμε σαν βάση το ημερομίσθιο των 6.000 δρχ. στο οποίο για 4ωρη εργασία αντιστοιχεί αμοιβή 3.600 δηλαδή 900 δρχ. ημερομίσθιο X 4 = 3.600 και έτσι έχουμε 3.600 X 25% = 900 δρχ.

Επομένως συνολικά για την ανωτέρω εργασία του ο μισθωτός πρέπει να λάβει 7.900 δρχ.

Εξαιρέσεις: Την προσαύξηση 25% για την παροχή νυχτερινής εργασίας δεν δικαιούνται να λάβουν οι εξής κατηγορίες μισθωτών:

α) Όσοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους αποκλειστικά κατά τις νυχτερινές ώρες μόνο, λόγω της φύσης της εργασίας τους εφόσον όμως οι αποδοχές που τους καταβάλλονται σε σύγκριση προς τα καθοριζόμενα από τις οικείες συλ. συμβάσεις κ.τ.λ. ελάχιστα όρια αμοιβής είναι αυξημένες τουλάχιστον κατά 25%. Εάν οι καταβαλλόμενες αποδοχές είναι αυξημένες λιγότερο από 25% ο εργοδότης οφείλει να τις συμπληρώσει, ώστε η προσαύξηση να φθάσει το 25%.

β) Οι κατέχοντες θέση εποπτείας ή διεύθυνσης στην επιχείρηση.

γ) Οι οικόσιτοι μισθωτοί λ.χ. οι μάγειροι, υπηρέτες, οικοδιδάσκαλοι κ.τ.λ. πρόσωπα που απασχολούνται στην κατοικία του εργοδότη και εξυπηρετούν τις οικιακές ανάγκες αυτού και της οικογενείας του.

1.11.2 Νυχτερινή Εργασία Ανηλίκων

Απαγορευμένες εργασίες για ανηλίκους:

α) Δεν επιτρέπεται σε νεαρά άτομα που δεν συμπληρώνουν το 16ο έτος της ηλικίας τους, να πωλούν μετά την 9η νυκτερινή και την 5η πρωινή ώρα στους δρόμους πλατείες κ.τ.λ. οποιαδήποτε αντικείμενα ή να περέχουν οποιαδήποτε εργασία.

β) Δεν επιτρέπεται να απασχολούνται ανήλικοι που δεν συμπλήρωσαν το 14ο έτος της ηλικίας τους μετά την 10η νυχτερινή σε εστιατόρια, καφεενεία, οινοπωλεία και συναφή καταστήματα.

γ) Απαγορεύεται να απασχολούνται ανήλικα που δεν συμπλήρωσαν το 18ο έτος της ηλικίας τους, κατά τις ώρες 9μ.μ. μέχρι και 5 π.μ. στα εμπορικά καταστήματα και στα πρατήρια κάθε είδους.

δ) Απαγορεύεται να απασχολούνται άτομα που δεν συμπλήρωσαν το 18ο έτος της ηλικίας τους, κατά την νύχτα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις.

Επιτρεπόμενες εργασίες: Επιτρέπεται οι ανήλικοι που είναι ηλικίας κάτω των 18 ετών, να απασχολούνται κατά την νύχτα σε βιομηχανίες, επιχ/σεις, δημόσιες ή ιδιωτικές στις εξής περιπτώσεις:

α) Σε εργασίες που απασχολούνται μόνο μέλη μιας και της αυτής οικογενείας.

β) Όταν οι ανάγκες της μαθητείας τους ή της επαγγελματικής τους κατάρτισης το απαιτούν. Στην περίπτωση αυτή η απασχόληση των ανηλίκων επιτρέπεται, εφόσον συμπληρώσουν το 16ο έτος της ηλικίας τους και με τον όρο ότι θα τους εξασφαλίζεται συνεχής νυχτερινή διακοπή, που θα έχει διάρκεια 13 ώρες τουλάχιστον.

1.11.3 Νυχτερινή Εργασία Γυναικών.

Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, με δύο αποφάσεις της ολομέλειας του δέχθηκε ότι: Σύμφωνα με το άρθρο 5 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ/9.2.76 επιβάλλεται στα Κράτη-Μέλη η υποχρέωση να μην απαγορεύουν, κατ'αρχήν με την νομοθεσία τους την νυχτερινή εργασία των

γυναικών, τα δε εθνικά δικαστήρια οφείλουν να μην εφαρμόζουν τις διατάξεις των εθνικών νομοθεσιών που απαγορεύουν την νυχτερινή εργασία μόνο στις γυναίκες.

Έτσι, η Ελλάδα προχώρησε στην καταγγελία της υπ' αριθμό 8919.7.48 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας, που είχε κυρωθεί από την χώρα μας με το Ν.3924/59 και που θα καθιέρωνε την απαγόρευση της νυχτερινής εργασίας για τις γυναίκες στη βιομηχανία. Η καταγγελία ισχύει από την 25/2/96. Συνεπώς, έκτοτε, διατάξεις που απαγορεύουν την νυχτερινή εργασία των γυναικών δεν μπορεί να έχουν εφαρμογή με την παρακάτω μοναδική εξαίρεση.

1.11.4 Γυναίκες Έγκυοι

Η οδηγία 92/85 της Ε.Ο.Κ. ορίζει το άρθρο 7 ότι τα Κράτη-Μέλη οφείλουν να λαμβάνουν τα αναγκαία νομοθετικά μέτρα για να μην υποχρεώνονται οι έγκυοι, οι λεχώνες και οι γαλούχες γυναίκες εργαζόμενες να εκτελούν νυχτερινή εργασία κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και επι ένα διάστημα μετά τον τοκετό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΣΥΝΤΑΞΗ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Για να συνταχθεί η μισθοδοτική κατάσταση πρέπει να είναι γνωστά τα ακόλουθα:

2.1 ΟΙ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΟΥ ΚΑΘΕ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΧΩΡΙΣΤΑ

Το ύψος των ακαθάριστων αποδοχών εξαρτάται από τις μηνιαίες μισθολογικές καταστάσεις συμπεριλαμβανομένων των ποσών που καταβάλλονται στον μισθωτό σε τακτά χρονικά διαστήματα σαν αντάλλαγμα της εξαρτημένης εργασίας που προσφέρει στον εργοδότη.

Τέτοιου είδους ποσά είναι: Ο μισθός, τα ημερομίσθια, τα επιδόματα, τα πριμ παραγωγικότητας, ποσοστά στις πωλήσεις, επίδομα ασθενείας καθώς επίσης και υπερωρίες, προσαυξήσεις νυκτερινής και Κυριακής.

2.2 ΤΑ ΠΟΣΑ ΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΩΝ ΜΕ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΕΠΙΒΑΡΥΝΕΤΑΙ Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΣΤΟ Ι.Κ.Α. ΚΑΙ ΣΤΑ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ ΚΑΘΩΣ ΕΠΙΣΗΣ ΚΑΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Τα ποσά με τα οποία επιβαρύνεται ο ασφαλισμένος και ο εργοδότης στο ΙΚΑ καθώς και στα επικουρικά ταμεία εξαρτώνται από την κατηγορία των ασφαλιστρών που ανήκει ο εργαζόμενος. Η κάθε κατηγορία περιέχει δυο ποσοστά ασφαλιστρών. Με το μεγαλύτερο ποσοστό επιβαρύνεται ο εργοδότης και με το μικρότερο ο ασφαλισμένος. Τα ποσοστά αυτά πολλαπλασιάζονται με τις κάθε φορά ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του ασφαλισμένου.

Τα ασφάλιστρα στο ΙΚΑ πληρώνονται μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα μέσω τραπεζής, εάν περάσει η παραπάνω προθεσμία, οι κύριες εισφορές επιβαρύνονται με πρόσθετα τέλη 5% για το πρώτο (1) δεκαήμερο. Η

προσαύξηση αυτή υπολογίζεται, όταν το ΙΚΑ διενεργήσει έλεγχο στα βιβλία της επιχείρησης και όχι όταν αγοράζονται τα ένσημα.

Για να αγορασθούν τα ένσημα ο λογιστής πρέπει να συμπληρώσει αίτηση αγοράς ενσήμων, έπειτα την προσκομίζει στην τράπεζα καταβάλλοντας το ανάλογο ποσό που αναγράφεται στη βεβαίωση αγοράς ενσήμων. Η τράπεζα τότε δίνει τα αντίστοιχα σε αξία ένσημα στο ΙΚΑ.

**Ποσοστά Εισφορών στο Ι.Κ.Α. καθώς και Συνειπραττομένων Οργανισμών από
01.01.94 και μετά**

ΦΟΡΕΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΠΟΣΟΣΤΑ		
		ΑΣΦΑΛ	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝ.
Ι.Κ.Α.	ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ	2,15	4,30	6,45
	ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΧΡΗΜΑ	0,40	0,80	1,20
	ΣΥΝΤΑΞΗΣ	6,67	13,33	20,00
	Τ.Ε.Α.Μ. ή Ε.Τ.Ε.Α.Μ.	3,00	3,00	6,00
Ο.Α.Ε.Δ.	ΑΝΕΡΓΕΙΑΣ	1,33	2,67	4,00
	ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ	-	1,00	1,00
	Δ.Λ.Ο.Ε.Μ.	1,00	1,00	2,00
	Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε.	-	0,45	0,45
	Λ.Π.Ε.Α.Ε.	-	0,15	0,15
	Ε.Κ.Λ.Α.	0,10	0,26	0,36
Ο.Ε.Κ.	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ	1,00	0,75	1,75
	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ	0,25	0,25	0,50
ΣΥΝΟΛΟ	ΜΙΚΤΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	15,90	27,96	43,86

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι

Ειδικές Εισφορές για Ορισμένες Κατηγορίες Απασχολούμενων

ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	ΑΣΦ.	ΕΡΓ.	ΣΥΝ.
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ	-	1,00	1,00
ΒΑΡΕΩΝ Κ' ΑΝΘΥΓ. ΕΠΑΓΓ. (ΒΑΕ) - Ι.Κ.Α.	2,20	1,40	3,60
Ι.Κ.Α. - Τ.Ε.Α.Μ	1,25	0,75	2,00
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΥΠΟΓΕΙΕΣ. ΣΤΟΕΣ			
ΜΕΤΑΛΛ.	2,50	5,00	7,50
ΣΕ ΕΝΑΕΡΙΕΣ Ή ΥΠΟΘΑΛΑΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ -			
ΙΚΑ.	1,00	2,00	3,00
ΙΚΑ TEAM			

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ

Εισφορές στο Ι.Κ.Α. που Ισχύουν από 01.01.94

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	α) ΜΙΚΤΑ (ΑΠΛΑ)			β) ΜΙΚΤΑ - TEAM		
	ΑΣΦΑΛ	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝ.	ΑΣΦΑΛ	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝ.
Κανονικά Ασφάλιστρα	12,90%	24,96%	37,86%	15,90%	27,96%	43,86%
Με Επαγγελμ. Κίνδυνο	12,90%	25,96%	38,86%	15,90%	28,96%	44,86%

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	γ) ΒΑΡΕΑ			δ) ΒΑΡΕΑ - TEAM		
	ΑΣΦΑΛ	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝ.	ΑΣΦΑΛ	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝ.
Κανονικά Ασφάλιστρα	15,10%	26,36%	41,46%	19,35%	30,11%	49,46%
Με Επαγγελμ. Κίνδυνο	15,10%	27,36%	42,46%	19,35%	31,11%	50,46%

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ε) ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ			στ) ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - TEAM		
	ΑΣΦΑΛ	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝ.	ΑΣΦΑΛ	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝ.
Κανονικά Ασφάλιστρα	6,23%	11,63%	17,86%	9,23%	14,63%	23,86%
Με Επαγγελμ. Κίνδυνο	6,23%	12,63%	18,86%	9,23%	15,63%	24,86%
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ζ) ΣΥΝΤΑΞΗΣ			η) ΣΥΝΤΑΞΗΣ - TEAM		
	ΑΣΦΑΛ	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝ.	ΑΣΦΑΛ	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝ.
Κανονικά Ασφάλιστρα	10,35%	19,86%	30,21%	13,35%	22,86%	36,21%
Με Επαγγελμ. Κίνδυνο	10,35%	20,86%	31,21%	13,35%	23,86%	37,21%

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ι) ΣΥΝΤΑΞΗΣ - ΒΑΡΕΑ			ια) ΣΥΝΤΑΞΗΣ - ΒΑΡΕΑ TEAM		
	ΑΣΦΑΛ	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝ.	ΑΣΦΑΛ	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝ.
Κανονικά Ασφάλιστρα	12,55%	21,26%	33,81%	16,80%	25,01%	41,81%
Με Επαγγελμ. Κίνδυνο	12,55%	22,26%	34,81%	16,80%	26,01%	42,81%

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙΙ

2.3 ΠΩΣ ΠΑΡΑΚΡΑΤΕΙΤΑΙ ΚΑΙ ΥΠΟΛΟΓΙΖΕΤΑΙ Ο Φ.Μ.Υ. ΚΑΘΩΣ ΕΠΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ.

Συντελεστές Παρακράτησης Φόρου για Μισθούς και Συντάξεις
(Εισοδήματα που αποκτήθηκαν από 01/01/95 και μετά)

ΕΤΗΣΙΟ ΚΑΘΑΡΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ (δραχμές)		ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΦΟΡΟΥ
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%

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙΙ

Για τον υπολογισμό του ΦΜΥ για όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό παίρνουμε τις μηνιαίες καθαρές αποδοχές και αυτό πολλαπλασιάζεται με το 14 (12 μήνες + 1/2 επίδομα Πάσχα + 1/2 μήνα επίδομα αδείας + 1 μήνας επίδομα Χριστουγέννων) και δίνει το ετήσιο καθαρό εισόδημα. Το ετήσιο καθαρό εισόδημα υπάγεται στο συντελεστή φόρου του πίνακα ΙΙΙ. Στη συνέχεια το καθαρό μηνιαίο εισόδημα πολλαπλασιάζεται με τον συντελεστή φόρου που προσδιορίστηκε πιο πριν και έτσι προκύπτει ο φόρος του καθαρού εισοδήματος. Ο ίδιος συντελεστής φόρου χρησιμοποιείται για την παρακράτηση του ΦΜΥ και τους επόμενους μήνες του χρόνου ακόμα κι αν προκληθεί αύξηση του μισθού.

Στον παραπάνω φόρο γίνονται οι ακόλουθες μειώσεις:

α) Για τον σύζυγο μείωση 10% εφόσον δεν τον βαρύνουν παιδιά. Εάν είναι άγαμος δεν υπάρχει μείωση.

β) Για τον φορολογούμενο που είναι έγγαμος, ή άγαμος, διαζευμένος ή χήρος και έχει την επιμέλεια των παιδιών έχουμε:

- Μείωση 15% όταν έχει ένα παιδί.
- Μείωση 25% όταν έχει δύο παιδιά
- Μείωση 40% όταν έχει τρία παιδιά
- Μείωση 55% όταν έχει τέσσερα παιδιά και άνω

γ) Για τη σύζυγο που αποκτά εισόδημα από Μισθωτές Υπηρεσίες γίνεται μείωση 10%. Αν ο σύζυγος δεν αποκτά καθόλου εισόδημα ή αν βαρύνεται με παιδιά από τον προηγούμενο γάμο, ισχύουν τα ποσοστά που αναφέρονται στη περίπτωση (β).Μειώνουν το φόρο που προκύπτει από το εισόδημα της συζύγου που είναι μισθωτός ή συνταξιούχος.

Το ποσό που απομένει αποτελεί το φόρο που αναλογεί στο μηνιαίο εισόδημα του μισθωτού ή του συνταξιούχου. Το ποσό αυτό μειώνεται κατά 5% και το υπόλοιπο καταβάλεται στη αρμόδια ΔΟΥ.

2.3.1 Υπολογισμός του Παρακρατημένου Φ.Μ.Υ. από Ημερομίσθια

Γι αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο και η σύμβαση εργασίας τους είναι ορισμένου χρόνου αλλά διάρκειας μικρότερης από ένα έτος, ο παρακρατημένος Φ.Μ.Υ. προσδιορίζεται με τον πολλαπλασιασμό του ανάλογου συντελεστή Φ.Μ.Υ. που προκύπτει από τον παρακάτω πίνακα πάνω στο ακαθάριστο ημερομίσθιο.

Συντελεστές Φ.Μ.Υ. Εργατών

<u>Ακαθάριστο ποσό ημερομισθίου</u>	<u>Φόρος 0%</u>
Μέχρι 6.000	0
6.001 και άνω	3

2.3.2 Υπολογισμός Χαρτοσήμου και Ο.Γ.Α Χαρτοσήμου

Τα τέλη χαρτοσήμου υπολογίζονται σε όλες τις περιπτώσεις με ποσοστό 1% πάνω στο συνολικό μηνιαίο ποσό των ακαθάριστων αποδοχών. Η εισφορά του ΟΓΑ που αναλογεί στα τέλη χαρτοσήμου υπολογίζεται με ποσοστό 20% πάνω στο χαρτόσημο δηλαδή συνολικά το χαρτόσημο είναι 1,20 το οποίο το μισό επιβαρύνει τον εργοδότη και το άλλο μισό τον εργαζόμενο.

2.4 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΤΑΒΑΛΟΜΕΝΟΥ ΚΑΘΑΡΟΥ ΠΟΣΟΥ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

Από τις ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του μισθωτού αφαιρούμε τις εισφορές του ΙΚΑ και των επικουρικών ταμείων, το χαρτόσημο και το ΟΓΑ χαρτοσήμου και τέλος το ΦΜΥ δηλαδή έχουμε:

$$\text{ΚΑΘΑΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ} = [\text{ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ} - (\text{ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΙΚΑ} \\ \text{ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ} + \text{ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΚΑΙ ΟΓΑ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟΥ} \\ + \text{ΦΜΥ})]$$

2.5 ΥΠΟΒΟΛΗ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΟΥ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Η κάθε επιχείρηση πρέπει κάθε τρίμηνο να αποδώσει στο δημόσιο το Φ.Μ.Υ. και το χαρτόσημο που παρακράτησε από τους εργαζομένους. Αυτό γίνεται αφού συμπληρώσει για κάθε τρίμηνο μια προσωρινή έντυπη δήλωση και την υποβάλει στη ΔΟΥ μέχρι τις 15 του επόμενου μήνα. Οπότε:

- Για το α' τρίμηνο (01/01 - 31/03) η δήλωση θα υποβληθεί στην εφορία μέχρι 15/04.
- Για το β' τρίμηνο (01/04 - 30/06) η δήλωση πρέπει να υποβληθεί μέχρι 15/07.
- Για το γ' τρίμηνο (01/07 - 30/09) η δήλωση πρέπει να υποβληθεί μέχρι 15/10.
- Για το δ' τρίμηνο (01/10 - 31/12) η δήλωση πρέπει να υποβληθεί μέχρι 15/01.

Όταν στην επιχείρηση απασχολούνται περισσότερα από 500 άτομα ο Φ.Μ.Υ. και το χαρτόσημο αποδίδονται κάθε μήνα και μέχρι τις 15 του επόμενου μήνα.

2.5 ΥΠΟΒΟΛΗ ΟΡΙΣΤΙΚΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ Φ.Μ.Υ.

Η οριστική δήλωση υποβάλλεται στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. μέχρι το Μάρτιο του επόμενου έτους. Η οριστική δήλωση υποβάλλεται σε τρία αντίτυπα.

Μαζί με την «οριστική δήλωση» μεταφέρονται στη ΔΟΥ και οι προσωρινές δηλώσεις για να γίνει σχετικός έλεγχος από τον αρμόδιο υπάλληλο της ΔΟΥ και έπειτα ξαναεπιστρέφουν στην επιχείρηση.

2.6 ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΒΕΒΑΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.

Στο τέλος του μήνα και μέχρι τις 15 Φεβρουαρίου του επόμενου η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να συμπληρώσει τις έντυπες βεβαιώσεις αποδοχών των μισθωτών δύο φορές. Το πρωτότυπο της βεβαίωσης δίδεται στον μισθωτό και το αντίτυπο το επισυνάπτει στην Οριστική Δήλωση που δίνει στη Δ.Ο.Υ.

2.7 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.

I. Στην εταιρία «ΑΤΤΙC LTD.» εργάζεται η υπάλληλος γραφείου Σταύρου Ελευθερία με μηνιαίο μίσθο 200.000 δρχ. Είναι διαζευμένη και έχει δύο ανήλικα παιδιά. Το μήνα Μάρτιο εργάστηκε τις 22 ημέρες από τις 25 εργάσιμες.

ΖΗΤΕΙΤΑΙ: Να συνταχθεί η μισθοδοτική κατάσταση για την παραπάνω υπάλληλο και να γίνουν οι απαραίτητες λογιστικές εγγραφές.

Αμοιβή για τον Μάρτιο

$$200.000 \chi 22/25 = 176.000$$

Υπολογισμός Εισφορών:

α) Εισφορές στο ΙΚΑ - TEAM

Η Σταύρου Ελευθερία ανήκει στην κατηγορία «ΜΙΚΤΑ TEAM» οπότε έχουμε:

Εισφορά Εργοδότη:	$176.000 \chi 27,96\% = 49.209$ δρχ.
Εισφορά Ασφαλισμένου:	$176.000 \chi 15,90\% = 27.984$ δρχ.
Συνολική Εισφορά:	77.193 δρχ.

β) Χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρτοσήμου:

Εισφορά Εργοδότη:	176.000 χ 0,6% =	1.056 δρχ.
Εισφορά Ασφαλισμένου	176.000 χ 0,6% =	<u>1.056</u> δρχ.
Συνολική Εισφορά		2.112 δρχ.

γ) Υπολογισμός ΦΜΥ:

Για τον υπολογισμό του ΦΜΥ πρέπει να υπολογίσουμε το Ετήσιο Καθαρό Εισόδημα. Οπότε:

$$176.000 - (27.984 + 1.056) = 146.960$$

$$146.960 \times 25/22 = 167.000$$

$$\text{Ετήσιο Καθαρό Εισόδημα:} \quad 167.000 \times 14 \text{ μην} = 2.338.000$$

Η Σταύρου Ελευθερία ανήκει στην κλίμακα 2.000.001 - 2.5000.000 και ο συντελεστής φόρου είναι 3%. Οπότε ο μηνιαίος ΦΜΥ είναι:

	167.000 χ 3% =	5.010 δρχ.
(-) έκπτωση λόγω δύο ανήλικων παιδιών	5.010 χ 25% =	1.252 δρχ.
	5.010 - 1.252 =	3.758 δρχ.
(-) έκπτωση λόγω παρακράτησης:	3.758 χ 5% =	188 δρχ.
ΦΜΥ προς απόδοση	3.758 - 188 =	<u>3.570</u> δρχ.

Οι λογιστικές εγγραφές για την υπάλληλο Σταύρου Ελευθερία έχουν ως εξής:

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 31/03/96 ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ

	ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ		226.265	
	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.			
60.00	Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		176.000	
60.00.00	Τακτικές αποδοχές	<u>176.000</u>		
60.03	Εργοδοτικές εισφορές κ' επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		<u>50.265</u>	
60.03.00	Εργοδοτικές εισφορές Ι.Κ.Α.	49.209		
60.03.04	Χαρτόσημο μισθοδοσίας	<u>1.056</u>		

53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ		143.390
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>143.390</u>
53.00.00	Έμισθο προσωπικό	<u>143.390</u>	
54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ		5.682
54.03	Φόροι τέλη αμοιβών προσωπικού		<u>5.682</u>
54.03.00	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών	3.570	
54.03.02	Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ μισθωτών υπηρεσιών.	<u>2.112</u>	
55	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ		77.193
55.00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων		<u>77.193</u>
55.00.00	Λογ/σμος τρεχούμενης κίνησης ΙΚΑ	<u>77.193</u>	

Εκκαθάριση Μισθοδοσίας Μηνός Μαρτίου

Η υπάλληλος αφού υπογράψει πάνω στη μισθοδοτική κατάσταση ή σε μία απλή απόδειξη έχουμε:

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 31/03/96 ΤΑΜΕΙΟΥ

		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			143.390	
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες			<u>143.390</u>	
53.00.00	Έμισθο προσωπικό	<u>143.390</u>			
38	ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				143.390
38.00	Ταμείο			<u>143.390</u>	
38.00.00	Μετρητά	<u>143.390</u>			

Εξόφληση Μισθοδοσίας Μηνός Μαρτίου.

II. Στην εταιρία «Α.Β. ΓΕΩΡΓΟΠΟΥΛΟΣ» εργάζεται ο εργατής μηχανουργείου Σοφικίτης Ιωάννης με ημερομίσθιο 8.000 δρχ. Το μήνα Μάρτιο εργάστηκε τις 20 από τις 25 εργάσιμες. Είναι έγγαμος, έχει γυναίκα άνεργη και ένα ανήλικο παιδι.

ΖΗΤΕΙΤΑΙ: Να συνταχθεί η μισθοδοτική κατάσταση για τον παραπάνω εργαζόμενο και να γίνουν οι απαραίτητες λογιστικές εγγραφές.

Αμοιβή για τον Μάρτιο: 8.000×20 ημερομίσθια = 160.000 δρχ.

Υπολογισμός Εισφορών:

α) Εισφορές στο ΙΚΑ

Ο Σοφικίτης Ιωάννης ανήκει στην κατηγορία «ΒΑΡΕΑ» έτσι έχουμε ποσοστό για τον εργοδότη 26,36% + (1% επαγγελματικός κίνδυνος) και 15,10% για τον ασφαλισμένο.

Εισφορά Εργοδότη:	$160.000 \times 27,36\% = 43.776$ δρχ.
Εισφορά Ασφαλισμένου:	$160.000 \times 15,10\% = \underline{24.160}$ δρχ.
Συνολική Εισφορά:	67.936 δρχ.

Εισφορά στο ΤΕΜ

Ο Σοφικίτης Ιωάννης λόγω του επαγγέλματος του είναι επίσης ασφαλισμένος στο επικουρικό ταμείο Μετάλλων. Έτσι έχουμε:

Εισφορά Εργοδότη:	$160.000 \times 3,75\% = 6.000$ δρχ.
Εισφορά Ασφαλισμένου:	$160.000 \times 8,25\% = 13.200$ δρχ.
Συνολική Εισφορά:	<u>19.200</u> δρχ.

β) Χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρτοσήμου:

Εισφορά Εργοδότη:	$160.000 \times 0,6\% = 960$ δρχ.
Εισφορά Ασφαλισμένου	$160.000 \times 0,6\% = 960$ δρχ.
Συν. Εισφορά	<u>1.920</u> δρχ.

γ) Υπολογισμός ΦΜΥ:

Για τον υπολογισμό του ΦΜΥ πρέπει να υπολογίσουμε το Ετήσιο Καθαρό Εισόδημα

$$\text{Καθαρές Αποδοχές} = \text{Ακαθάριστες Αποδοχές} - (\text{Εισφορές ΙΚΑ εργαζομένου} + \text{ΤΕΜ} + \text{ΧΜΥ}).$$

Οπότε:

$$\begin{aligned} 160.000 - (24.160 + 13.200 + 960) &= 121.680 \\ 121.680 \times 25/20 &= 152.100 \\ \text{Ετήσιο Καθαρό Εισόδημα:} &= 152.100 \times 14 \text{ μην} = \underline{2.129.400 \text{ δρχ.}} \end{aligned}$$

Ο Σοφικίτης Ιωάννης ανήκει στην κλίμακα 2.000.001 - 2.5000.000 και ο συντελεστής φόρου είναι 3%. Οπότε ο μηνιαίος ΦΜΥ είναι:

$$\begin{aligned} &160.000 \times 3\% = 4.800 \text{ δρχ.} \\ (-) \text{ έκπτωση } 15\% \text{ λόγω παιδιού} &4.800 \times 15\% = 720 \text{ δρχ.} \\ &4.800 - 720 = 4.080 \text{ δρχ.} \\ (-) \text{ έκπτωση λόγω παρακράτησης:} &4.080 \times 5\% = 204 \text{ δρχ.} \\ \text{ΦΜΥ προς απόδοση} &4.080 - 204 = \underline{3.876 \text{ δρχ.}} \end{aligned}$$

Λογιστικές εγγραφές για τον εργάτη Σοφικίτη Ιωάννη:

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 31/03/96 ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ

		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ				210.736
60.01	Αμοιβές ημερ/σθίου προσωπικού		160.000		
60.01.00	Τακτικές αποδοχές	<u>160.000</u>			
60.04	Εργοδοτικές εισφορές κ' επιβαρύνσεις ημερ/σθίου προσωπικού.			<u>50.736</u>	
60.04.00	Εργοδοτικές εισφορές Ι.Κ.Α.	43.776			
60.04.02	Εργοδοτικές εισφορές Τ.Ε.Α.	6.000			
60.04.04	Χαρτόσημο μισθοδοσίας	<u>960</u>			

53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ		117.804
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>117.804</u>
53.00.00	Ημερομίσθιο προσωπικό	<u>117.804</u>	
54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ		5.796
54.03	Φόροι τέλη αμοιβών προσωπικού		<u>5.796</u>
54.03.00	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών	3.876	
54.03.02	Χαρτόσημο κ'ΟΓΑ μισθωτών υπηρεσιών.	<u>1.920</u>	
55	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ		87.131
55.00	Ι.Κ.Α.		67.936
55.00.00	Λογ/σμος τρεχούμενης κίνησης ΙΚΑ	<u>67.936</u>	
55.02	Επικουρικά Ταμεία		<u>19.200</u>
55.02.01	Μετάλλων	<u>19.200</u>	

Εκκαθάριση Μισθοδοσίας Μηνός Μαρτίου

Ο εργαζόμενος αφού υπογράψει πάνω στη μισθοδοτική κατάσταση ή σε μία απλή απόδειξη γίνεται η εξής λογιστική εγγραφή:

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 31/03/96ΤΑΜΕΙΟΥ

		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			117.804	
53.00	Αποδοχές προσωπ. πληρωτέες		<u>117.804</u>		
53.00.01	Ημερομίσθιο προσωπικό	<u>117.804</u>			
38	ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				117.804
38.00	Ταμείο		<u>117.804</u>		
38.00.00	Μετρητά	<u>117.804</u>			

Εξόφληση Μισθοδοσίας Μηνός Μαρτίου.

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΜΑΡΤΙΟΥ 1996

ΟΝΟΜΑΤΕΠΙΘΕΤΟ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΙΚΑ			ΕΙΣΦ ΤΑΜΜΕΤΑΛΩΝ			ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦ ΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΧΑΡΤ/ΜΟΥ	Φ.Μ.Υ.	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦ ΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΚΑΘΑΡΟ ΠΟΣΟ ΚΑΤΑΒΛΗΤΟ
			ΑΣΦ ΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΙΚΑ	ΑΣΦ ΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΤΑΜΜΕΤΑΛΩΝ						
ΣΤΑΥΡΟΥ Ε	Υπάδλ Γραφείον	200.000Χ22/25 =176.000	27.984	49.209	77.193				1.056	1.056	2.112	3.570	32.610	143.390
ΕΟΦΚΙΤΗΣ Ι	Εργάτης Μηγ/είον	8.000Χ20= 160000	24.160	43.776	67.396	13.200	6.000	19.200	960	960	1920	3876	42196	117.804
ΣΥΝΟΛΑ			52.144	92.985	144.589	13.200	6.000	19.200	2.016	2.016	4.032	7.446	74.806	261.194

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Με τον όρο επιδόματα θεωρούνται ορισμένα ποσά τα οποία χορηγούνται στον εργαζόμενο από τον εργοδότη ως πρόσθετη αμοιβή για την παρεχόμενη εργασία τους (επιδόματα πολυετίας, ανθυγιεινής εργασίας, οικογενιακά, τροφής, κατοικίας, επίδομα εορτών, άδεια και επίσης διάφορες παροχές των ασφαλιστικών οργανισμών (επιδόματα ασθενείας, τοκετού, λοχείας, στρατεύσεως, ανεργίας).

Στο χώρο του εργατικού δικαίου, λοιπόν, επιδόματα καλούνται οι μισθολογικές παροχές (προσαυξήσεις) που χορηγούνται για ορισμένο λόγο, σχετικό με την προσωπική κατάσταση του εργαζόμενου ή το είδος της εργασίας που παρέχει (ανθυγιεινό επίδομα) ή τη θέση του στην επιχείρηση (επίδομα προισταμένου). Τα διάφορα επιδόματα διακρίνονται σαφώς με τον βασικό μισθό, πάνω στον οποίο συνήθως υπολογίζονται με ποσοστά επι τοις εκατό. Σπανιότερα τα επιδόματα χορηγούνται σε απόλυτα ποσά (δραχμικά επιδόματα).

Τα επιδόματα λοιπόν είναι πρόσθετες αμοιβές, που χορηγούνται από τον εργοδότη ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας. Τα περισσότερα έχουν χαρακτηριστεί (απο την νομολογία κυρίως) ως μέρος των τακτικών αποδοχών. Η νομολογία, όμως, έκρινε τις παροχές (συνεπώς και τα επιδόματα) που χορηγεί ο εργοδότης στο μισθωτό σε χρήμα ή σε είδος, που αποβλέπουν στην πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης και όχι ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας, δεν αποτελούν μισθό και άρα δεν υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές. (Σ.Ε. 1790/87 Τμ.Α').

Τα διάφορα επιδόματα προβλέπονται είτε από την διάταξη του νόμου ή της συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή διαιτητικής ή υπουργικής αποφάσεως, είτε κατόπιν συμφωνίας ή εθίμου. Όταν ένα συγκεκριμένο επίδομα χορηγείται με διάταξη και συγχρόνως έχει συμφωνηθεί η χορηγησή του μεταξύ

εργοδότη, μισθωτού οφείλεται μόνο μία φορά. Δηλαδή, επιτρέπεται ο συμψηφισμός του νόμιμα οφειλόμενου επιδόματος προς το συμβατικό καταβαλλόμενο όμοιο επίδομα, αρκεί το δεύτερο να καλύπτει το πρώτο πλήρως αλλιώς οφείλεται η διαφορά. Πάντως ο εργοδότης διατηρεί πάντοτε το δικαίωμα να καταβάλλει αποδοχές μεγαλύτερες των νομίμων.

Συμψηφίζονται όλα τα επιδόματα, τα προβλεπόμενα από διοικητικές αποφάσεις προς καταβαλλόμενες υψηλότερες των νομίμων αποδοχές, εφόσον κάτι τέτοιο δεν αποκλείεται σε ρητή διάταξη της οικίας διοικητικής απόφασης. Ο κανόνας αυτός ισχύει γενικώς.

Η αξίωση του μισθωτού για την λήψη του επιδόματος διαρκεί επί όσο χρόνο συντρέχει και η αιτία για την οποία χορηγήθηκε π.χ. το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας οφείλεται επί όσο χρόνο ο εργαζόμενος για το διάστημα που αυτός κατέχει τη θέση ή εργασία που χορηγείται αυτό. Και το επίδομα του προισταμένου δικαιούται ο εργαζόμενος για το διάστημα που αυτός κατέχει τη θέση του προισταμένου.

Ακολουθεί η απαρίθμηση των συνηθεστέρων επιδομάτων, τα οποία θα αναλυθούν στις επόμενες σελίδες.

- επίδομα αδείας
- επίδομα ανεργείας
- επίδομα ασθενείας
- επίδομα οικογενειακό (γάμου, μητρότητας, τέκνων)
- επίδομα πολυετίας
- επίδομα επιστημονικό
- επίδομα ανθυγιεινής εργασίας
- επίδομα διαχειριστικών λαθών
- επίδομα παραγωγής
- επίδομα Κυριακής και νυχτερινής εργασίας
- επίδομα υπερωριακής εργασίας
- επίδομα τροφής, κατοικίας, στολής
- επιδόματα (δώρα) εορτών Χριστουγέννων. Πάσχα
- επίδομα στράτευσης

Αναλυτικότερα

3.1 ΑΔΕΙΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ - ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

3.1.1 ΓΕΝΙΚΑ: Όπως είναι γνωστό, η άδεια αναψυχής που χορηγείται στους μισθωτούς κάθε χρόνο, αποβλέπει στο να διακόψουν την εργασία τους για ορισμένο χρονικό διάστημα, ώστε να αναπαυθούν και να ανακτήσουν τις δυνάμεις τους, ενώ παράλληλα πληρώνονται τις αποδοχές τους. Έτσι κατά την διάρκεια της κανονικής αδειάς δεν αναστέλλεται η σύμβαση εργασίας, αλλ' αναστέλλεται μόνο η υποχρέωση των μισθωτών να προσφέρουν εργασία, ενώ διατηρείται η αξιωσή τους να λάβουν τον μισθό τους από τον εργοδότη. Η παραπάνω άδεια μισθωτών δεν έχει καμμία σχέση με άδεια ή αποχή απο την εργασία λόγω ασθένειας. Παράλληλα με την κανονική τους άδεια, οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν μαζί και το επίδομα αδειάς.

Όλοι γενικά οι μισθωτοί (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι), εφόσον απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη (Ιδιωτικές επιχειρήσεις, Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ, Οργανισμούς κ.λ.π) δικαιούνται να λάβουν κάθε χρόνο μαζί με την κανονική τους άδεια και επίδομα αδειάς, το οποίο καταρχή είναι ίσο με τις αποδοχές της άδειας με τον περιορισμό όμως ότι δεν υπερβαίνει τις αποδοχές ενός δεκαπενθημέρου (15θημέρου), για όσους αμοίβονται με μηνιαίο μισθό και τα 13 ημερομίσθια για όσους αμοίβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά. Συνεπώς για τον υπολογισμό του επιδόματος αδειάς, δεν μας ενδιαφέρει η ιδιότητα του μισθωτού (εργάτης, υπάλληλος), αλλά ο τρόπος της αμοιβής του δηλαδή αν αμοίβεται με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο.

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι, βασική προϋπόθεση για την καταβολή του επιδόματος αδειάς αποτελεί, η ύπαρξη των προϋποθέσεων που ορίζεται από τον νόμο για τη χορήγηση κανονικής άδειας. Δηλαδή απαιτείται ο μισθωτός:

- α) να υπάγεται στις διατάξεις του Α.Ν. 539/1945 ή σε άλλες διατάξεις που προβλέπουν την χορήγηση κανονικής άδειας
- β) να δικαιούνται από τις διατάξεις αυτές άδεια με αποδοχές
- γ) να μην λαμβάνει ίσο τουλάχιστον επίδομα αδειάς.

Επομένως δεν δικαιούνται ο εργοδότης να χορηγήσει επίδομα αδειάς, όταν ο μισθωτός δεν δικαιούται να λάβει κανονική άδεια.

Δικαιούμενο Επίδομα Αδείας

Υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι, ανήλικοι, σπουδαστές κ.λ.π.				
Χρόνος εργασίας στον ίδιο εργοδότη	Επιχ/σεις που λειτουργούν 6 ημέρες εβδομαδιαίως		Επιχ/σεις με 5ήμερη εργασία	
	Αποδοχές		Αποδοχές	
	Μισθός	Ημερομίσθια	Μισθός	Ημερομίσθια
1 έτος	1/2 μισθού	13	1/2 μισθού	13
2 έτη	>> >>	13	>> >>	13
3 έτη	>> >>	13	>> >>	13
και άνω	>> >>	13	>> >>	13

Το επίδομα αδείας καταβάλλεται μαζί με τις αποδοχές της κανονικής άδειας και σύμφωνα με ρητή διάταξη νόμου πρέπει να προκαταβάλλεται κατά την έναρξη αυτής. Έτσι ο μισθωτός όταν αποχωρεί για την αδειά του, θα πληρωθεί τις αποδοχές των ημερών της άδειας του και συγχρόνως το επίδομα αδείας.

3.1.2 Λύση Σχέσης Εργασίας: Το δικαίωμα των μισθωτών να λάβουν επίδομα αδείας, όταν λύεται η σχέση εργασίας τους έχει ως εξής:

α) Σε κάθε περίπτωση που λύεται η σχέση εργασίας με οποιοδήποτε τρόπο (απόλυση, οικειοθελής αποχώρηση, θάνατος), προτού να συμπληρώσει ο μισθωτός το βασικό χρόνο απασχόλησης δηλαδή ένα χρόνο συνεχή εργασία στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται να λάβει (και σε περίπτωση θανάτου οι κληρονόμοι του) επίδομα αδείας, το οποίο είναι ίσο με δύο ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης. Για απασχόληση μικρότερη από μήνα καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα.

Τα ανωτέρω ισχύουν και για τους απασχολούμενους εποχιακά ή σε εποχιακές λειτουργικές επιχειρήσεις.

Πίνακας Αποζημίωσης Επιδόματος Αδείας

Μήνες υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι, σπουδαστές, ανήλικοι κ.λ.π.	
	Επιχειρήσεις κάθε είδους, με δήμερο και 5ήμερο	
	Μισθός	Ημερομίσθια
1 μήνας	2/25 μισθού	2 ημερομίσθια
2 μήνες	4/25 >>	4 >>
3 >>	6/25 >>	6 >>
4 >>	8/25 >>	8 >>
5 >>	10/25 >>	10 >>
6 >>	12/25 >>	12 >>
7 >> και άνω	1/2 >>	13 >>

β) Κάθε μισθωτός του οποίου η σχέση εργασίας λύεται με οποιοδήποτε τρόπο αφού συμπληρώσει έτος στην εργασία του, αλλά προτού να πάρει την κανονική άδεια, δικαιούται να λάβει επίδομα αδείας το οποίο είναι ίσο με τις αποδοχές της αδείας του. Δηλαδή το ύψος αυτού δεν εξαρτάται από το χρόνο που διέπρεψε από την λήψη του προηγούμενου επιδόματος αδείας.

Νοείται βέβαια ότι και σ' αυτή την περίπτωση, όπως και σε κάθε άλλη, ισχύει γενικός περιορισμός ότι το επίδομα αδείας δεν μπορεί να υπερβεί, το μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, κατά τα 13 ημερομίσθια για τους αμοιβόμενους με ημερομίσθιο.

Δεν καταβάλεται αυξημένο 100% : Εάν ο εργοδότης αρνηθεί να χορηγήσει στους μισθωτούς του τη νόμιμη άδεια τους, υποχρεούται άμα λήξει το έτος μέσα στο οποίο δικαιούνται να λάβουν αυτή, να τους καταβάλλει τις αντίστοιχες αποδοχές των ημερών της αδείας, αυξημένες κατά 100% .

Η ανωτέρω υποχρέωση δεν ισχύει για το επίδομα αδείας, το οποίο έτσι καταβάλλεται χωρίς την προσαύξηση αυτή.

3.1.3 Καταβολή Εισφορών: Το επίδομα αδείας 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 αδείας με το ποσοστό του ασφαλιστρού που ισχύει για κάθε κατηγορία μισθωτών.

Επίσης και το επίδομα αδείας που καταβάλλεται στους μισθωτούς όταν αποχωρούν οικειοθελώς απο την εργασία τους, υπόκειται σε εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α, για τον ίδιο λόγο που θα αναφέρω παρακάτω, γιατί και αυτό θεωρείται ότι αποτελεί προσαύξηση των αποδοχών και όχι αποζημίωση.

Τέλος το ποσό του επιδόματος αδείας που καταβάλλεται σε περίπτωση απόλυσης, είτε γιατί ο μισθωτός δεν έχει λάβει ακόμα την άδεια του έτους που έγινε η απόλυση του, είτε γιατί απολύεται προτού να συμπληρώσει έτος στην εργασία του, υπόκειται σε εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α με τον ίδιο τρόπο, καθόσον και αυτό χαρακτηρίζεται σαν προσαύξηση του μισθού, δηλαδή ότι αποτελεί προσαύξηση των αποδοχών και όχι αποζημίωση.

3.1.4 Φόρος - Χαρτόσημο: Οι αποδοχές του χρόνου της άδειας καθώς και το επίδομα αδείας, θεωρούνται ότι είναι εισοδήματα απο Μισθωτές Υπηρεσίες και επομένως φορολογούνται σύμφωνα με τη ΣΤ' κατηγορία πηγών του φορολογικού νόμου .

Περαιτέρω οι αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας υπόκεινται και σε κράτηση χαρτοσήμου 1,20%, απο το οποίο το μισό βαρύνει τον εργοδότη και το άλλο μισό το μισθωτό.

3.1.5 Παραγραφή - Παραίτηση: Οι αξιώσεις των μισθωτών προς αποζημίωση, επειδή ο εργοδότης δεν τους κατέβαλλε το επίδομα αδείας, υπόκεινται στην δετή παραγραφή του άρθρου 250 παρ.17 του Αστικού Κώδικα. Η Δικαστική νομολογία δέχεται ότι δεν επιτρέπεται η μισθωτοί να παραιτηθούν απο το δικαίωμά τους να λάβουν επίδομα αδείας.

Τέλος θεωρείται νόμιμη η μεταξύ του εργοδότη και μισθωτού συμφωνία για τον συμψηφισμό του επιδόματος αδείας στις καταβαλλόμενες μεγαλύτερες απο τις νόμιμες αποδοχές.

3.1.6 Ποινικές Κυρώσεις: Το επίδομα αδείας θεωρείται οτι αποτελεί τακτικές αποδοχές και συνεπώς η άρνηση του εργοδότη να καταβάλλει αυτό, καθώς επίσης και η μη εμπρόθεσμη καταβολή του, συνεπάγεται τις ποινικές κυρώσεις που προβλέπονται απο το Α.Ν.690/1945. Δηλαδή οτι ακριβώς εφαρμόζεται και στην περίπτωση που δεν καταβάλλεται ο μισθός.

Παράδειγμα υπολογισμού αποδοχών επιδόματος αδείας

Ο τεχνικός υπάλληλος ΝΑΚΟΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ της εταιρείας ΣΙΔΕΡΗ ΕΠΕ είναι έγγαμος με σύζυγο που δεν εργάζεται και έχει ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές 200.000 δρχ. Ο χρόνος υπηρεσίας του στην επιχείρηση είναι δύο χρόνια. Στις 30.7.1996 παίρνει τη άδεια του και το επίδομα αδείας του.

Να υπολογιστεί το επίδομα αδείας που δικαιούται και να γίνουν οι απαραίτητες λογιστικές εγγραφές.

Ακαθάριστες αποδοχές επιδόματος αδείας = $100.000(200.000 \times 1/2 = 100.000 \text{ δρχ})$

Απο το ποσό των 100.000 δρχ. γίνονται οι εξής κρατήσεις

1) Εισφορές στο Ι.Κ.Α

Ασφαλισμένου	$100.000 \times 15,10\% =$	15.100 δρχ.
Εργοδότη	$100.000 \times 27,36\% =$	<u>27.360</u> δρχ.
Σύνολο		42.460 δρχ.

2) Εισφορές στο Τ.Ε.Μ

Ασφαλισμένου	$100.000 \times 8,25\% =$	8.250 δρχ.
Εργοδότη	$100.000 \times 3,75\% =$	<u>3.750</u> δρχ.
Σύνολο		12.000 δρχ.

3) Εισφορές Χαρτοσήμου και Ο.Γ.Α Χαρτοσήμου

Ασφαλισμένου	$100.000 \times 0,6\% =$	600 δρχ
Εργοδότη	$100.000 \times 0,6\% =$	<u>600</u> δρχ
Σύνολο		1.200 δρχ

Υπολογισμός Φ.Μ.Υ.

$$100.000 - (15.000 + 8250 + 600) = 76.050$$

$$76.050 \times 3\% = 2.281$$

$$2.281 \times 10\% = 228 \text{ έκπτωση λόγω συζύγου}$$

$$2.281 - 228 = 2.053$$

$$2.053 \times 5\% = 103 \text{ έκπτωση λόγω παρακράτησης φόρου.}$$

$$2.053 - 103 = 1.950 \text{ Φ.Μ.Υ προς απόδοση.}$$

Με βάση τη μισθοδοτική κατάσταση, που συντάσσεται τη μέρα που ο υπάλληλος πήρε το επίδομα, γίνονται στη συνέχεια οι λογιστικές εγγραφές στο Ημερολόγιο Διαφόρων Πράξεων και Ταμείου.

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ

60	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ 131.710	ΠΙΣΤΩΣΗ
60.00	Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		100.000		
60.00.07	Επίδομα κανονικής αδείας	<u>100.000</u>			
60.03	Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		<u>31.710</u>		
60.03.00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	27.360			
60.03.02	Εργοδοτικές εισφορές ταμείων επικουρικής ασφάλισης	3.750			
60.03.04	Χαρτόσημο μισθοδοσίας	<u>600</u>			
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ				74.100
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>74.100</u>		
53.00.00	Αποδοχές έμμισθου προσωπικού πληρωτέες	<u>74.100</u>			
54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ				3.150
54.03	Φόροι τέλη αμοιβών προσωπικού		<u>3.150</u>		
54.03.00	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών	1.950			
54.03.02	Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ μισθωτών υπηρεσιών	<u>1.200</u>			

55	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ		54.460
55.00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων	42.460	
55.00.00	Λογ/μος τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	42.460	
55.02	Επικουρικά Ταμεία	<u>12.000</u>	
55.02.00	Ταμείο μετάλλων	<u>12.000</u>	

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΤΑΜΕΙΟΥ

		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			74.100	
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες.		<u>74.100</u>		
53.00.00	Αποδοχές έμμισθου προσωπικού.	<u>74.100</u>			
38	ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				74.100
38.00	Ταμείο		<u>74.100</u>		
38.00.00	Μετρητά	<u>74.100</u>			

3.2 ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΕΡΓΕΙΑΣ

Για να λάβουν οι μισθωτοί (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, κ.λ.π.) επίδομα ανεργίας, πρέπει να υπάρχουν ορισμένες προϋποθέσεις, οι οποίες διακρίνονται από τον νόμο σε γενικές και ειδικές.

Οι γενικές προϋποθέσεις είναι οι εξής: α) ιδιότητα ενέργου, β) έγκυρη απόλυση, γ) εγγραφή στο γραφείο Ευρέσεως Εργασίας και δ) ικανότητα προς εργασία. Έτσι έχουμε:

α) Ιδιότητα ανέργου: βασική προϋπόθεση για την καταβολή επιδόματος ανεργίας είναι η έγκυρη λύση της σχέσης εργασίας (από τον εργοδότη) και η συνέπεια αυτής ιδιότητα του μισθωτού ως ανέργου, για το λόγο ότι δεν βρίσκει άλλη εργασία, είτε εξαρτημένη, είτε αυτοτελή. Οποσδήποτε δεν θεωρούνται άνεργοι όσοι αποχωρούν οικειοθελώς από την εργασία τους.

Εάν η απόλυση του μισθωτού έγινε για την υποβολή μίνησης, συνέπεια αξιόποινης πράξης του, που διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της εργασίας του δεν δικαιούται να λάβει επίδομα ανεργίας. Εάν όμως μεταγενέστερα απαλλαγεί απο την κατηγορία, παρέχεται σ' αυτόν δικαίωμα για επιδότηση, εφόσον θα καταβάλλει σχετική δήλωση μέσα σε προθεσμία 30 ημερών, από την απαλλακτική απόφαση του δικαστηρίου.

β) Έγκυρη λύση της σύμβασης εργασίας: Οπως είναι γνωστό για να είναι έγκυρη η απόλυση των μισθωτών που συνδέονται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου απαιτείται : βα) έγγραφη καταγγελία ββ) καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Εάν λείπει έστω και μία από τις παραπάνω προϋποθέσεις, δεν υπάρχει έγκυρη απόλυση και επομένως δεν είναι δυνατή η επιδότηση του μισθωτού ως ανέργου.

Όταν πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, η λήξη αυτής επέρχεται αν λήξει ο ορισμένος χρόνος ή περατωθεί το έργο, για το οποίο έχει προσληφθεί ο μισθωτός. Σε περίπτωση που καταγγελθεί η σύμβαση απο τον εργοδότη πριν απο τη λήξη της και χωρίς σπουδαίο λόγο, στο μισθωτό δεν καταβάλλεται επίδομα ανεργίας, γιατί διακαιούται απο το νόμο να αξιώσει την πληρωμή του μισθού του, για το χρονικό διάστημα που υπολείπεται απο την καταγγελία μέχρι την καθορισμένη ημέρα που λήγει η σύμβαση εργασίας. Αντίθετα θεωρείται άνεργος και συνεπώς δικαιούται να

λάβει επίδομα ανεργίας ο μισθωτός, όταν η πρόωρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου έγινε για σπουδαίο λόγο.

Σε περίπτωση διακοπής των εργασιών της επιχείρησης και αδυναμίας από οποιοδήποτε λόγο καταγγελίας της σχέσης εργασίας και έκδοσης σχετικής βεβαίωσης του εργοδότη, μπορεί να λάβει επίδομα ανεργίας εφόσον συντρέχουν νόμιμες προϋποθέσεις και αναγγελθεί βέβαια αρμοδίως και εμπρόθεσμα ως άνεργος.

γ) Εγγραφή στο Γ.Ε.Ε.: Απαιτείται επίσης ο άνεργος να γραφεί στο Γ.Ε.Ε του τόπου απασχόλησης του ώστε να τεθεί στην διάθεση του Γ.Ε.Ε για την τοποθετησή του σε νέα εργασία.

δ) Ικανότητα προς εργασία: Ο άνεργος πρέπει να είναι ικανός προς εργασία και ελεύθερος να παράσχει αυτήν. Ικανός προς εργασία θεωρείται ο μισθωτός, ο οποίος εργαζόμενος ανάλογα με τις δυνάμεις, τις ικανότητες και την επαγγελματική του μόρφωση, μπορεί να κερδίζει τουλάχιστο το 1/3 εκείνου που συνήθως κερδίζει στην ίδια περιφέρεια πρόσωπο σωματικά και πνευματικά υγιές της αυτής επαγγελματικής μόρφωσης. Συνεπώς όσοι έχουν ποσοστό αναπηρίας απο 67% και άνω δεν δικαιούνται επίδομα ανεργίας.

3.2.1 Ειδικές Προϋποθέσεις : Οι ειδικές προϋποθέσεις για την χορήγηση επιδόματος ανεργίας είναι οι εξής: α) πραγματοποίηση ορισμένου αριθμού ημερών εργασίας β) αναγγελία ή εγγραφή του ανέργου. Ετσι έχουμε:

βα) Πραγματοποίηση ορισμένου αριθμού ημερών εργασίας : Για να λάβει ο μισθωτός επίδομα ανεργίας πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 125 ημέρες εργασίας τουλάχιστο, σε απασχόληση που υπάγεται στην ασφάλιση ανεργίας του Ο.Α.Ε.Δ, μέσα στους τελευταίους 14 μήνες που προηγούνται από τη λύση της σχέσης εργασίας, χωρίς όμως να υπολογίζονται οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν μέσα στο τελευταίο δίμηνο.

Τόσο το 14μηνο όσο και το δίμηνο υπολογίζονται από ημερομηνία σε ημερομηνία (αναδρομικά), με αφετηρία την προηγούμενη της ημέρας που λύθηκε η σχέση εργασίας.

Παράδειγμα : Εάν ένας μισθωτός απολυθεί λ.χ. στις 16.10.95, πρέπει να πραγματοποιήσει 125 μέρες εργασίας στο χρονικό διάστημα απο 16.8.1994 μέχρι 15.8.1995.

Για να λάβει και πάλι επίδομα ανεργίας ο ενδιαφερόμενος που εξάντλησε την επιδότησή του, πρέπει να έχει πραγματοποιήσει εκ νέου στο κρίσιμο χρονικό διάστημα 125 ημερών εργασίας.

Η επιδότηση αυτών που προέρχονται για πρώτη φορά ως άνεργοι, έχει και μια πρόσθετη προϋπόθεση. Δηλαδή ο άνεργος επί πλέον των 125 ημερών εργασίας πρέπει να έχει πραγματοποιήσει τουλάχιστον ογδόντα (80) ημέρες εργασίας, σε κάθε ένα από τα αμέσως της επιδότησης δύο (2) έτη. Όσες απο τις ημέρες αυτές εμπίπτουν μέσα στο 14μηνο, συνυπολογίζονται για την συμπλήρωση της προϋπόθεσης των 125 ημερών εργασίας. Κάθε προηγούμενο της επιδότησης έτος της διατίας υπολογίζεται από ημερομηνία σε ημερομηνία, το πρώτο έτος της επιδότησης αρχίζει απο την προτέραία της επιδότησης.

Παράδειγματα:

(1) Έστω η έναρξη επιδότησης 20.10.1995

2ο έτος πριν την έναρξη επιδότησης	20.10.1993 - 20.10.1994
1ο έτος πριν από την έναρξη επιδότησης	20.10.1994 - 20.10.1995

Οι ημέρες εργασίας των δύο τελευταίων μηνών δεν υπολογίζονται.

(2) Ο άνεργος που απολύθηκε στις 1.4.1995 πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 200 τουλάχιστον ημέρες εργασίας απο 1.4.1993 - 28.2.1995, από τις οποίες 80 τουλάχιστον μέρες στο χρονικό διάστημα 1.4.1993 - 28.2.1994 και άλλες 80 ημέρες στο διάστημα 1.4.1994 - 28.2.1995.

Σε περίπτωση μέσα στο χρονικό διάστημα του 14μήνου ή της διατίας μεσολάβησε ασθένεια ή στράτευση επιμηκύνεται το χρονικό διάστημα επί ίσο χρονικό διάστημα ίσο με τη διάρκεια των παραπάνω λόγων και συνυπολογίζονται έτσι οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν μέσα στο χρονικό διάστημα που βρίσκεται με την επιμήκυνση αυτή. Με την προϋπόθεση βέβαια ό,τι αποδεικνύεται με τα απαραίτητα δικαιολογητικά η ασθένεια ή η στράτευση.

Όταν πρόκειται για λοχεία ή κνοφορία η επιμήκυνση αυτή γίνεται για όσο χρόνο η εργαζόμενη κατέστη ανίκανη προς εργασία λόγω άσχημης εξέλιξης του τοκετού και όχι μόνο για το λόγο οτι πήρε το επίδομα λοχείας ή κνοφορίας.

Για λουτροθεραπεία ο χρόνος της επιμήκυνσης υπολογίζεται ολόκληρος.

β) Αναγγελία ανέργου: Για να λάβει ο άνεργος το επίδομα ανεργίας θα πρέπει να εμφανιστεί ο ίδιος στη Υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. της κατοικίας του και να καταβάλλει αίτηση για επιδότηση, μέσα σε 60 ημέρες από την λύση της σχέσης εργασίας του. Όταν παρέλθει η προθεσμία αυτή παραγράφεται το δικαίωμα του ανέργου για το επίδομα ανεργίας

3.2.2. Έναρξη Επιδόματος - Χρόνος Καταβολής

Το επίδομα ανεργίας καταβάλλεται μετά την πάροδο του χρόνου αναμονής, η διάρκεια της είναι εξαήμερη. Ο χρόνος αρχίζει από την αρχή που λύεται η σχέση εργασίας και λήγει όταν παρέλθει η έκτη ημέρα.

Η χρονική διάρκεια επιδόματος ανεργίας κλιμακώνεται ανάλογα με τον αριθμό των ημερών εργασίας που έχει πραγματοποιήσει ο άνεργος μέσα στην χρονική περίοδο πριν από τη λύση της εργασίας. Διακρίνονται οι εξής περιπτώσεις.

Α' κατηγορία : Περιλαμβάνονται όσοι έχουν λάβει και άλλη φορά επίδομα ανεργίας.

Β' κατηγορία : Περιλαμβάνονται όσοι επιδοτούνται για πρώτη φορά, με την περίπτωση των 200 ημερών εργασίας.

Γ' κατηγορία : Περιλαμβάνει όσους έχουν συμπληρώσει το 49 έτος της ηλικίας τους.

Δ' κατηγορία : Για όσους έχουν πραγματοποιήσει συνολικά 4.050 ώρες εργασίας και εμπίπτουν σε οποιαδήποτε περίπτωση από τις Α' και Β' κατηγορίες.

Παράταση επιδότησης γίνεται αν ο μισθωτός εξακολουθεί να είναι άνεργος μετά τη λήξη της τακτικής επιδότησης δηλαδή των παραπάνω κατηγοριών, λαμβάνει 13 ημερήσια επίδομα ανεργίας το μήνα για τρεις μήνες.

Το ποσό του επιδόματος αποτελείται από το βασικό ποσό και τις προσαυξήσεις λόγω οικογενειακών βαρών. Το βασικό ποσοστό του επιδόματος ανέρχεται προκειμένου για εργάτες σε ποσοστό 40% του ημερομισθίου και προκειμένου για υπαλλήλους σε ποσοστό 50% του μισθού, με τον περιορισμό ότι δεν θα είναι κατώτερο από τα 2/3 του ημερομισθίου του

ανιδείκευτου εργάτη, ούτε ανώτερο από το ποσό που καθορίζει κάθε φορά με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, έπειτα από πρόταση του Ο.Α.Ε.Δ.

Σήμερα το ανώτατο ημερήσιο επίδομα ανεργίας ανέρχεται σε 2.462 δρχ και το μηνιαίο σε 61.550 δρχ. (Αποφ.32149/94).

Σαν βάση υπολογισμού του επιδόματος ανεργίας λαμβάνεται η ιδιότητα του μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη και όχι ο τρόπος πληρωμής αυτού.

Το ημερήσιο βασικό επίδομα ανεργίας προσαυξάνεται κατα 10% για κάθε μέλος του ανέργου χωρίς περιορισμό.

Η επιδότηση διακόπτεται σύμφωνα με το άρθρο 23 του Ν.Δ.2961/54 όταν:

- α) ο άνεργος πεθάνει
- β) εάν λάβει σύνταξη η οποιαδήποτε παροχή τύπου σύνταξης από ασφαλιστικό Οργανισμό ή Δημόσιο.
- γ) εάν καταστεί οριστικά ανίκανος για εργασία.
- δ) εάν δεν δεχτεί να παρακολουθήσει προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης του Ο.Α.Ε.Δ. ή άλλων φορέων που συνεργάζονται με τον Ο.Α.Ε.Δ.

3.3 ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Όταν οι μισθωτοί απέχουν από την εργασία τους λόγω ασθένειας, καταβάλλεται σ'αυτούς χρηματικό επίδομα από τον Ασφαλιστικό Οργανισμό στον οποίο ασφαρίζονται για τον κλάδο αυτό. Το επίδομα ασθένειας δικαιούνται οι εργοδότες να εκπέσουν με ορισμένες προϋποθέσεις, από τις αποδοχές που οφείλουν στους μισθωτούς. Αργότερα θα ασχοληθούμε με την καταβολή του επιδόματος ασθένειας σε ασφαλισμένους του ΙΚΑ γιατί το ΙΚΑ αποτελεί τον κυριώτερο Ασφαλιστικό Οργανισμό της χώρας και καλύπτει με την προστασία του το μεγαλύτερο ποσοστό από τα εργαζόμενα πρόσωπα.

Προϋποθέσεις - Δικαιούχα Πρόσωπα

Οι αμέσως ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α., δηλαδή τα πρόσωπα που αποκτούν το ασφαλιστικό τους δικαίωμα απευθείας από το πρόσωπο τους, λόγω της εργασίας που παρέχουν, δικαιούνται να λάβουν επίδομα ασθένειας εφόσον συντρέχουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) να έχουν καταστεί ανίκανοι προς εργασία λόγω ασθένειας ή οποία δεν οφείλεται σε πταίσμα τους και συνέπεια αυτής απέχουν από την εργασία τους.

β) να έχουν πραγματοποιήσει εκατό (100) τουλάχιστον ημέρες εργασίας στο ημερολογιακό έτος, το αμέσως προηγούμενο από την αναγγελία της ασθένειας.

Οι μισθωτοί, οι οποίοι κατά τον χρόνο της στρατευσίς τους ως κληρωτοί είχαν τις παραπάνω χρονικές προϋποθέσεις δικαιούνται να λάβουν επίδομα και όταν καταστούν ανίκανοι προς εργασία λόγω ασθένειας και επί έξι μήνες μετά την απόλυση τους από τον στρατό.

3.3.1 Χρονικά Όρια Ασθενείας

Πότε θεωρείται η ασθένεια σαν βραχείας διάρκειας χωρίς να συνεπάγεται η λύση της σύμβασης εργασίας, καθορίζεται από το άρθρο 3 του Ν.4558/1930, με το οποίο τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε ο Ν.2112/1920. Έτσι σαν βραχείας διάρκειας ασθένεια θεωρείται αυτή που διαρκεί:

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

β) τρεις μήνες για αυτούς που υπηρετούν από (4) τέσσερα μέχρι (10) έτη.

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

δ) έξι μήνες για τους υπαλλήλους που εργάζονται περισσότερο από (15) δεκαπέντε έτη.

Τα ανωτέρω χρονικά όρια απουσίας από την εργασία λόγω ασθένειας των υπαλλήλων, εφαρμόζονται και στους εργατοτεχνίτες και υπηρέτες, δηλαδή σήμερα ισχύουν για όλους γενικά τους μισθωτούς.

3.3.2 Ποσό Επιδόματος:

Το ποσό του ημερήσιου επιδόματος ασθένειας ανέρχεται στο μισό (50%) του τεκμαρτού ημερομισθίου της ασφαλιστικής κλάσης στην οποία ο ασφαλισμένος κατατάσσεται, βάσει του μέσου όρου των αποδοχών του κατά τις τελευταίες τριάντα (30) ημέρες εργασίας, που πραγματοποίησε στο προηγούμενο από την αναγγελία της ασθένειας ημερολογιακό έτος.

Για τη εξεύρεση του ανωτέρω τεκμαρτού ημερομισθίου συνυπολογίζονται και τα Δώρα Εορτών, που καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά τις Εορτές του Πάσχα και Χριστουγέννων (όχι όμως και το επίδομα Αδείας), επιμερίζοντας αυτή την χρονική περίοδο που αφορούν. Για τον υπολογισμό αυτό διαιρούμε το ποσό του Δώρου που έλαβε ο ασφαλισμένος, με τον αριθμό των ημερών εργασίας στις οποίες πραγματοποίησε μέσα στη χρονική περίοδο που αναφέρεται αυτό και στη συνέχεια το ποσό που βρίσκεται προστίθεται στις ημερήσιες αποδοχές του.

Το ποσό που βρίσκεται με τον παραπάνω τρόπο αποτελεί το βασικό επίδομα ασθευείας. Αυτό προσαυξάνεται κατά 10% για κάθε προστατευόμενο μέλος της οικογενείας του ασφαλισμένου. Σε καμμία περίπτωση το επίδομα ασθευείας μαζί με τις προσαυξήσεις λόγω οικογενειακών βαρών δεν μπορεί να ξεπεράσει το 70% του τεκμαρτού ημερομισθίου της ασφαλιστικής κλάσης, βάσει της οποίας αυτό υπολογίζεται.

Κατ'εξαίρεση το ποσό του επιδόματος ασθευείας για τις πρώτες (15) ημέρες κάθε χρόνο είναι ίσο με το 50% του ημερήσιου επιδόματος ασθευείας. Επίσης το ποσό του ημερησίου επιδόματος ασθευείας που δικαιούται ο ασφαλισμένος, μαζί με τις προσαυξήσεις, για τις (15) δεκαπέντε πρώτες μέρες επιδότησης για κάθε χρόνο, δεν μπορεί ανώτερο απο το 35% του ημερομισθίου της ασφαλιστικής κλάσης με την οποία υπολογίζεται το επίδομα.

Το επίδομα ασθευείας θεωρείται ως εισόδημα απο Μισθωτές Υπηρεσίες και συνεπώς υπόκειται σε φορολογία εισοδήματος, όπως και οι λοιπές αποδοχές των μισθωτών. Υπόχρεος για την παρακράτηση του φόρου είναι το Ι.Κ.Α.

Το επίδομα ασθευείας καταβάλλεται από την 4η ημέρα που αναγγέλεται η ανικανότητα προς εργασία στην Υπηρεσία του Ι.Κ.Α. Δηλαδή υπολογίζεται τριήμερος χρόνος αναμονής.

Κατ'εξαίρεση οι ασφαλισμένοι που απασχολούνται αυτοτελώς και όσοι συνεχίζουν προαιρετικά την ασφαλισή τους, δικαιούνται να λάβουν επίδομα ασθευείας, εφ'όσον η αποχή τους από την εργασία έχει διαρκέσει πάνω από 10 ημέρες.

Οι διατάξεις των άρθρων 5 παρ.3 του Ν.2112/1920 έχουν εφαρμογή σε κάθε ασθένεια, συνέπεια της οποίας ο μισθωτός απουσίασε από την εργασία του και ανεξάρτητα απο την αιτία που την προκάλεσε. Είναι επίσης αδιάφορο

εάν η ασθένεια προήλθε από ατύχημα κατά την εργασία ή εκτός αυτής, από οποιαδήποτε ασθένεια, ψυχική και πνευματική, ή αν οφείλεται σε πταίσμα του μισθωτού ή όχι.

Νοείται βέβαια ότι σαν ασθένεια που δικαιολογεί την εφαρμογή των παραπάνω διατάξεων, λογίζεται μόνο η ασθένεια του ίδιου του μισθωτού και όχι των άλλων προσώπων, έστω και αν αυτά αποτελούν μέλη της οικογενείας.

**Πίνακας Χρόνου Ασφάλισης Αναλόγως της Ηλικίας του Μισθωτού
(Υπαλλήλου - Εργάτη)**

ΗΛΙΚΙΑ	ΧΡ. ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΗΛΙΚΙΑ	ΧΡ. ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ετος	εργάσιμες ημέρες	ετος	εργάσιμες ημέρες
μέχρι το 21ο	300	μέχρι 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	60ο	3780
34ο	1860	51ο	3900
35ο	1980	52ο	4020
36ο	2100	53ο	4140
37ο	2220	54ο	4200

3.3.3. Έκπτωση Επιδομάτων Ασθενείας

Από το νόμο παρέχεται το δικαίωμα του εργοδότη να εκπέσει απο τις αποδοχές που οφείλει στο μισθωτό για το χρόνο που απέχει από την εργασία του συνέπεια της ασθeneίας. Δηλαδή δικαιούται να εκπέσει το επίδομα 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.

Για το θέμα αυτό η δικαστηριακή νομολογία δέχεται 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 να έχει εισπράξει πραγματικά από τον Ασφαλιστικό Οργανισμό. Γιατί διαφορετικά ενδέχεται να καθυστερεί σκόπιμα την εισπράξη του επιδόματος ασθένειας, μέχρι να εισπράξει πλήρη το μισθό του.

Σύμφωνα με δικαστηριακή νομολογία ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει από τις οφειλόμενες αποδοχές, ολόκληρο το επίδομα ασθένειας που καταβλήθηκε από τον Ασφαλιστικό Οργανισμό

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι για να πραγματοποιηθεί η έκπτωση από τον εργοδότη απαιτείται η ασφάλιση να είναι υποχρεωτική από το νόμο και όχι από σύμβαση ιδιωτικής ασφάλισης.

Όταν πρόκειται για πολλαπλή εργασία, κάθε εργοδότης που καταβάλει εισφορές στο Ι.Κ.Α., δικαιούται να εκπέσει από τις οφειλόμενες αποδοχές στο μισθωτό συνέπεια της ασθένειας του, σε τρόπο ,ώστε ο μισθωτός να λάβει πλήρως τις αποδοχές που θα έπαιρνε εάν εργαζόταν, οι δε εργοδότες όλοι και ανάλογα να επωφεληθούν από την έκπτωση που ο νόμος παρέχει.

ΛΟΥΤΡΟΘΕΡΑΠΕΙΑ: Προς την ασθένεια εξομοιώνεται και η λουτροθεραπεία, εφόσον όμως επιβάλλεται σαν θεραπευτικό μέσο. Για να μπορεί ο μισθωτός να απουσιάσει από την εργασία του για λουτροθεραπεία, πρέπει να προσκομίσει στον εργοδότη του γνωμάτευση της αρμόδιας Υγειονομικής Επιτροπής, από την οποία ποκύπτει ότι κρίθηκε ανίκανος για εργασία κατά τις μέρες της λουτροθεραπείας.

3.3.4 Δικαιολογητικά για την χορήγηση επιδόματος ασθένειας.

Για την χορήγηση επιδόματος ασθένειας απαιτείται να κατατεθούν στην Υπηρεσία του Ι.Κ.Α τα εξής δικαιολογητικά :

α) Γνωμάτευση ανικανότητας προς εργασία η οποία χορηγείται είτε από θεραπευτή ιατρό είτε από πρωτοβάθμια Υγειονομική Επιτροπή του οικείου υποκαταστήματος. Όταν ο ασφαλιζόμενος νοσηλεύεται σε θεραπευτήριο, η έναρξη της ανικανότητας προς εργασία βεβαιώνεται από το εισιτήριο.

β) Το βιβλιάριο ενσήμων, για τη διαπίστωση εάν υπάρχουν οι απαιτούμενες ημέρες εργασίας για τον υπολογισμό του καταβλητέου ποσού επιδόματος.

γ) Το βιβλιάριο ασθενοειας οικογενειακό ή ατομικό για την χορήγηση προσανξήσεων (προστατευόμενα μέλη) εάν υπάρχουν.

δ) Υπεύθυνη δήλωση του εργοδότη ότι ο εργαζόμενος διέκοψε την εργασία του από την ημέρα που κρίθηκε ανίκανος προς εργασία και δεν θα επιστρέψει να εργασθεί αν δεν προσκομίσει το ασφαλιστικό του βιβλιάριο (Εγκυκλ. ΙΚΑ 125/80).

Παράδειγμα υπολογισμού αποδοχών ασθενοειας υπαλλήλων

Στην επιχείρηση ΚΑΛΥΨΩ Α.Ε. απασχολείται ο Δημητρίου Απόστολος, ως υπάλληλος λογιστηρίου, είναι έγγαμος και έχει δύο ανήλικα παιδιά.

Ο υπάλληλος προσλήφθηκε στις 25.9.95 με ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές 300.000 δρχ. Τον Ιούλιο του 1996 εργάστηκε στην επιχείρηση από 17.7.96-20.7.96. Το διάστημα 22.7.96 - 10.8.96 ήταν άρρωστος και πήρε αναρρωτική άδεια, που ήταν η πρώτη από την ημέρα προσληψής του. Ο υπάλληλος προσκόμισε στην επιχείρηση από το Ι.Κ.Α βεβαίωση ασθενοειας για το παραπάνω χρονικό διάστημα.

Ζητείται να συνταχθεί η μισθοδοτική κατάσταση των ημερών εργασίας και των ημερών ασθενοειας του υπαλλήλου και να γίνουν οι σχετικές ημερολογιακές εγγραφές.

Ο υπάλληλος δικαιούται άδεια μόνο ένα δεκαπενθήμερο γιατί δε συμπλήρωσε ακόμη ένα έτος εργασίας στην επιχείρηση.

Οι εργάσιμες ημέρες που ασχολήθηκε στην επιχείρηση τον μήνα Ιούλιο είναι 16, ενώ οι μέρες ασθενοειας υπερκαλύπτουν το 15νθήμερο. Επομένως για τις μέρες που ασθένησε δικαιούται το 1/2 του μισθού του, μειωμένο απο το επίδομα ασθενοειας του ΙΚΑ, που αναφέρεται στο συγκεκριμένο αυτό 15νθήμερο και μειωμένο επίσης κατά 1/2 και 1/25 του μισθού X 3 μέρες, που χάνει ο υπάλληλος για τις 3 πρώτες μέρες.

Οι ημέρες αργίας (Κυριακές και εξαιρέσιμες Εορτές) είναι, 7/7, 14/7, 21/7, 27/7, 4/8

1) Οι αποδοχές του υπαλλήλου για τις ημέρες εργασίας είναι:

$$16/25 \times 300.000 = 192.000$$

2) Οι αποδοχές του υπαλλήλου για τις ημέρες ασθενείας του είναι

$$1/2 \times 300.000 - 1/2 \times 1/25 \times 300.000 \times 3 \text{ ημέρες} - 60.000 \text{ επίδομα ασθενείας ΙΚΑ} = 72.000$$

Υπολογισμός εισφορών αποδοχών ημερών εργασίας.

1. Εισφορές ΙΚΑ

$$\text{Υπαλλήλου } 192.000 \times 15,90\% = 30.528$$

$$\text{Εργοδότη } 192.000 \times 27,96\% = \underline{53.683}$$

$$\text{Σύνολο} \quad \quad \quad 84.211$$

2. Χαρτόσημο και ΟΓΑ Χαρτοσήμου

$$\text{Υπαλλήλου } 192.000 \times 0,6\% = 1.152$$

$$\text{Εργοδότη } 192.000 \times 0,6\% = \underline{1.152}$$

$$\text{Σύνολο} \quad \quad \quad 2.304$$

3. Υπολογισμός Φ.Μ.Υ.

Η διαδικασία έχει αναλυθεί στο κεφάλαιο “ Σύνταξη μισθοδοτικής κατάστασης”. Ας υποθέσουμε ότι το Φ.Μ.Υ είναι 5.000 δρχ.

Καθαρές αποδοχές = Σύνολο αποδοχών υπαλλήλου -(ΙΚΑ+χαρτ/μο+ ΦΜΥ)

$$\text{Καθαρές αποδοχές} = 192.000 - (30.528+1.152+5.000) = 155.320$$

Υπολογισμός εισφορών αποδοχών ημερών ασθενείας

1. Εισφορές ΙΚΑ

Υπαλλήλου	72.000 X 15,90% =	11.448
Εργοδότη	72.000 X 27,96% =	<u>20.131</u>
Σύνολο		31.579

2. Χαρτόσημο ΟΓΑ χαρτ/μου

Υπαλλήλου	72.000 X 0,6% =	432
Εργοδότη	72.000 X 0,6% =	<u>432</u>
Σύνολο		864

3. Υπολογισμός Φ.Μ.Υ

$$\text{Καθαρές αποδοχές} = 72.000 - (11.448 + 432) = 60.120$$

$$60.120 \times 8\% = 4.809$$

$$4.809 \times 25\% = 1.202$$

$$4.809 - 1.202 = 3.607$$

$$3.607 \times 5\% = 180 \quad \text{έκπτωση λόγω παρακράτησης}$$

$$3.607 - 180 = 3.427 \quad \text{παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ.}$$

$$\text{Καθαρό ποσό καταβλητέο} = 72.000 - (3.427 + 11.448 + 432) = 56.693$$

Εισφορές στο ΙΚΑ για το επίδομα ασθενείας.

Ο μισθωτός διακαιούται όπως αναφέραμε 192.000 ($16/25 \times 300.000 = 192.000$)

Απο τις 192.000 το ένα μέρος θα το εισπράξει απο το ΙΚΑ και το υπόλοιπο από την επιχείρηση, δηλ

$$\text{Αποδοχές απο την επιχείρηση} \quad 192.000$$

$$(-) (1/2 \times 300.000 - 1/2 \times 1/25 \times 300.000) \quad \underline{132.000}$$

$$\text{Επίδομα ασθενείας ΙΚΑ} \quad 60.000$$

Για το παραπάνω επίδομα ασθενείας δηλ. το ποσό των 60.000 ο μισθωτός θα καταβάλλει στο ΙΚΑ το εξής ποσό : $60.000 \times 43.86\% = 26.316$

Για το ποσό αυτό γίνεται η εξής εγγραφή:

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ

		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60	ΑΜΟΙΒΕΣ Κ' ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.			26.316	
60.03	Εργοδοτικές εισφορές		<u>26.316</u>		
60.03.00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	<u>26.316</u>			
55.	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				26.316
55.00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων		<u>26.316</u>		
55.00.00	Λογ/μος τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	<u>26.316</u>			

Λογιστικές Εγγραφές Ημερών Απασχόλησης

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 31/7/96 ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ.

		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			246.835	
60.00	Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		192.000		
60.00.00	Τακτικές αποδοχές	<u>192.000</u>			
60.03	Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		<u>54.835</u>		
60.03.00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	53.683			
60.03.04	Χαρτόσημο μισθ/σιας	<u>1.152</u>			
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ				155.320
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>155.320</u>		
53.00.00	Αποδοχές έμμισθου προσωπικού πληρωτέες	<u>155.320</u>			
54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ				7.304
54.03	Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		<u>7.304</u>		
54.03.00	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών	5.000			
54.03.02	Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ μισθωτών υπηρεσιών	<u>2.304</u>			

55	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ		84.211
55.00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων		<u>84.211</u>
55.00.00	Λογ/μος τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	<u>84.211</u>	

Εκκαθάριση Μισθοδοσίας του Δημητρίου

Λογιστικές εγγραφές ημερών ασθένειας, στο Ημερολόγιο Διαφόρων Πράξεων, με ημερομηνία που κυμαίνεται απο 10/8/96 - 31/8/96

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 15/8/96 ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ

60	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
				92.563	
60.00	Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		72.000		
60.00.05	Αποδοχές ασθένειας	<u>72.000</u>			
60.03	Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		<u>20.563</u>		
60.03.00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	20.131			
60.03.04	Χαρτόσημο μισθ/σας	<u>432</u>			
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ				56.693
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>56.693</u>		
53.00.00	Αποδοχές έμμισθου προσωπικού πληρωτέες	<u>56.693</u>			
54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ				4.291
54.03	Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		<u>4.291</u>		
54.03.00	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών	3.427			
54.03.02	Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ μισθωτών υπηρεσιών	<u>864</u>			
55	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				31.579
55.00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων		<u>31.579</u>		
55.00.00	Λογ/μος τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	<u>31.579</u>			

Εκκαθάριση Αποδοχών Ασθενείας

Ο εργάτης Βασιλείου Νικόλαος απασχολείται στη επιχείρηση Διανέλ Α.Ε. με ημερομίσθιο 8.000 δρχ. Ο εργάτης προσλήφθηκε στην εταιρεία στις 15/9/94. Το Σεπτέμβριο του 1996 δούλεψε και ασθένησε στα εξής χρονικά διαστήματα

από	2.9.96	έως	7.9.96	εργάστηκε κανονικά	(6 εργάσιμες ημέρες)
από	9.9.96	έως	11.9.96	ήταν ασθενής	(3 εργάσιμες ημέρες)
από	12.9.96	έως	14.9.96	εργάστηκε κανονικά	(2 εργάσιμες ημέρες)
από	16.9.96	έως	19.9.96	ήταν ασθενής	(4 εργάσιμες ημέρες)
από	20.9.96	έως	21.9.96	εργάστηκε κανονικά	(2 εργάσιμες ημέρες)
από	23.9.96	έως	9.10.96	ήταν ασθενής	(15 εργάσιμες ημέρες)

Στο διάστημα απο 1.9.95 έως 31.8.96 ασθένησε ακόμα μία φορά 7 εργάσιμες ημέρες.

Ο εργάτης προσκόμισε βεβαίωση του ΙΚΑ όπου αποδεικνύεται ότι επιδοτήθηκε απο το ΙΚΑ για τις ημέρες ασθενείας με ποσό 54.000 δραχμών. Ο εργάτης έχει δύο ανήλικα παιδιά. Να συνταχθεί η μισθοδοτική κατάσταση των ημερών εργασίας και ασθενείας του εργάτη.

Οι ημέρες αργίας (Κυριακές και εξαιρέσιμες γιορτές) του χρονικού διαστήματος 2.9.96 έως 9.10.96 είναι:

8.9.96

15.9.96

22.9.96

29.9.96

6.10.96

Επειδή ο Βασιλείου εργάζεται πάνω από ένα έτος στην εταιρεία δικαιούται για το τρέχον έτος να λάβει μέχρι 26 ημερομίσθια σαν άδεια ασθενείας.

Οι ημέρες ασθενείας που πληρώνονται στον εργάτη είναι :

26 μέρες - 7 μέρες που ασθένησε μέχρι την 31/8 είναι 19 ημέρες.

19 μέρες - 3 - 4 = 12 μέρες

15-12 = 3 μέρες.

Για τις υπόλοιπες 3 μέρες δεν δικαιούται καμμία αμοιβή ούτε κατά τον μήνα Σεπτέμβριο αλλά και τον Οκτώβριο. Αυτές οι τρεις ημέρες δεν

υπολογίζονται και στο χρόνο σύνταξης. Αυτό γίνεται διότι ο μισθωτός έχει ξεπεράσει το όριο των 26 ημερών.

Υπολογισμός αποδοχών για τις ημέρες εργασίας

$$1) \quad 10 \text{ μέρες} \quad \times \quad 8.000 = \quad 80.000 \text{ δρχ.}$$

Υπολογισμός αποδοχών για τις ημέρες ασθενείας

$$2) \quad (\text{Απο } 9.9.1996 \text{ έως } 11.9.96) \quad 3\eta\mu \times 1/2 \times 8.000 = 12.000\delta\text{ρχ.}$$

$$4\eta\mu + 12 \eta\mu = 16 \eta\mu.$$

$$16\eta\mu \times 8.000 = 128.000\delta\text{ρχ.}$$

Επίδομα ασθενείας απο το ΙΚΑ 54.000δρχ

$$\text{Αποδοχές ημερών ασθενείας} \quad 12.000+128.000+54.000 = 194.000$$

Εισφορές στο Ι.Κ.Α

$$1) \quad \text{Ασφαλισμένου} \quad 194.000 \times 19,35\% = 37.539 \text{ δρχ}$$

$$2) \quad \text{Εργοδότη} \quad 194.000 \times 30,11\% = \underline{58.414} \text{ δρχ.}$$

$$3) \quad \text{Σύνολο} \quad 95.953 \text{ δρχ.}$$

Εισφορές χαρτ/μο και Ο.Γ.Α χαρτ/μου

$$1) \quad \text{Ασφαλισμένου} \quad 194.000 \times 0,6\% = 1.164 \text{ δρχ}$$

$$2) \quad \text{Εργοδότη} \quad 194.000 \times 0,6\% = \underline{1.164} \text{ δρχ.}$$

$$3) \quad \text{Σύνολο} \quad 2.328 \text{ δρχ.}$$

Υπολογισμός Φ.Μ.Υ

$$\text{Καθαρές αποδοχές} = 194.000 - (37.539+1.164) = 155.297$$

$$155.297 \times 3\% = 4.659 \text{ δρχ}$$

$$4.659 \times 25\% = 1.165 \text{ δρχ.}$$

$$4.659 - 1.165 = 3.494 \text{ δρχ.}$$

$$3.494 \times 5\% = 175 \text{ δρχ.}$$

$$3.494 - 175 = 3.319 \text{ δρχ. παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ.}$$

$$\text{Καθαρό πληρωτέο ποσό} = 194.000 - (37.539 + 1.164 + 3319) = 151.978$$

Υπολογισμός εισφορών αποδοχών των ημερών εργασίας

Εισφορές Ι.Κ.Α

- | | | |
|----|--------------|--------------------------------------|
| 1) | Ασφαλισμένου | 80.000 X 19,35% = 15.480 δρχ |
| 2) | Εργοδότη | 80.000 X 30,11% = <u>24.088</u> δρχ. |
| 3) | Σύνολο | 39.568 δρχ. |

Εισφορές χαρτ/μου και Ο.Γ.Α χαρτ/μου

- | | | |
|----|--------------|---------------------------------|
| 1) | Ασφαλισμένου | 80.000 X 0,6% = 480 δρχ |
| 2) | Εργοδότη | 80.000 X 0,6% = <u>480</u> δρχ. |
| 3) | Σύνολο | 960 δρχ. |

Υπολογισμός Φ.Μ.Υ

$$\text{Καθαρές αποδοχές} = 80.000 - (15.480 + 480) = 64.040 \text{ δρχ}$$

$$64.040 \times 3\% = 1.921 \text{ δρχ.}$$

$$1.921 \times 25\% = 480 \text{ δρχ.}$$

$$1.921 - 480 = 1.441 \text{ δρχ.}$$

$$1.441 \times 5\% = 72 \text{ δρχ.}$$

$$1.441 - 72 = 1.369 \text{ δρχ. παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ}$$

$$\text{Καθαρό πληρωτέο ποσό} = 80.000 - (15.480 + 480 + 1.369) = 62.671$$

Για τις αποδοχές Ημερών Απασχόλησης

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 30/9/96 ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ

60	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ 104.068	ΠΙΣΤΩΣΗ
60.01	Αμοιβές ημερ/σθιου προσωπικού		80.000		
60.01.00	Τακτικές αποδοχές	<u>80.000</u>			
60.04	Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού		<u>24.568</u>		
60.04.00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	24.088			
60.04.04	Χαρτόσημο μισθ/σιας	<u>480</u>			
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ				62.671
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>62.671</u>		
53.00.01	Αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού πληρωτέες	<u>62.671</u>			
54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ				2.329
54.03	Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		<u>2.329</u>		
54.03.00	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών	1.369			
54.03.02	Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ μισθωτών υπηρεσιών	<u>960</u>			
55	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				39.568
55.00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων		<u>39.568</u>		
55.00.00	Λογ/μος τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	<u>39.568</u>			

Εκκαθάριση Αποδοχών Εργασίας.

Για τις αποδοχές Ημερών Ασθενείας

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 15.10.96 ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ

		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			253.578	
60.01	Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού		194.000		
60.01.05	Αποδοχές ασθενείας	<u>194.000</u>			
60.04	Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού		<u>59.578</u>		
60.04.00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	58.414			
60.04.04	Χαρτόσημο μισθ/σας	<u>1.164</u>			
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ				151.978
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>151.978</u>		
53.00.01	Αποδοχές έμμισθου προσωπικού πληρωτέες	<u>151.978</u>			
54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ				
54.03	Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		<u>5.647</u>		5.647
54.03.00	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών	3.319			
54.03.02	Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ μισθωτών υπηρεσιών	<u>2.328</u>			
55	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				95.953
55.00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων		<u>95.953</u>		
55.00.00	Λογ/μος τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	<u>95.953</u>			

Εκκαθάριση Αποδοχών Ασθενείας.

Εισφορές στο ΙΚΑ για το επίδομα ασθενείας

Για το επίδομα ασθενείας στο ΙΚΑ που είναι 54.000δρχ. ο εργοδότης πληρώνει ΙΚΑ, το οποίο υπολογίζεται με το συνολικό ποσοστό εισφορών. ως εξής:

54.000 X 43,86% = 23.684 δρχ.

Συνολικές εισφορές στο ΙΚΑ

Για το ποσό 23.684 δρχ. κάνουμε την εξής εγγραφή στο Ημερολόγιο Διαφόρων Πράξεων:

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ

		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60	ΑΜΟΙΒΕΣ Κ' ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.			<u>23.684</u>	
60.04	Εργοδοτικές εισφορές ημερομίσθιου προσωπικού			<u>23.684</u>	
60.04.00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	<u>23.684</u>			
55.	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				23.684
55.00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων			<u>23.684</u>	
55.00.00	Λογ/μος τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	<u>23.684</u>			

Εργοδοτικές Εισφορές για το Επίδομα Ασθενείας.

3.4 ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΘΥΓΙΕΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το επίδομα αυτό χορηγείται απο διάταξη νόμου ή συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής ή υπουργικής απόφασης. Η χορηγησή του αποσκοπεί στην εξισορρόπηση των δυσμενών συνθηκών εργασίας ορισμένων κατηγοριών μισθωτών. Το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας το δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί που εργάζονται στους ανθυγιεινούς χώρους που καθορίζονται με σχετικές διατάξεις, εφόσον απασχολούνται πραγματικά στην οριζόμενη ως ανθυγιεινή εργασία, αδιάφορα αν έχουν ή όχι σχετική ειδικότητα ή δεν απασχολούνται μόνιμα σ' αυτή τη θέση (Α.Π. 1119/84, Τμ.Β', 454/81, 1573/80, 372/68).

3.5 ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ

Ορισμένες συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις περιλαμβάνουν όρο δυνάμει του οποίου χορηγείται επίδομα στους διαχειριζόμενους χρήματα, που καλείται επίδομα διαχειριστικών λαθών. Τέτοιο επίδομα χορηγούν στους μισθωτούς της δικαιοδοσίας τους οι συλλογικές συμβάσεις λογιστών και υπαλλήλων γραφείου. Το επίδομα διαχειριστικών λαθών υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές.

3.6 ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ

Χορηγείται απο τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τις διαιτητικές ή υπουργικές αποφάσεις ή και από άλλες διατάξεις στους κατόχους πτυχίου ανωτάτων σχολών (Α.Ε.Ι.) ή και ανωτέρων σχολών (Τ.Ε.Ι.) Το επιστημονικό επίδομα είναι μέρος των τακτικών αποδοχών.

Το επίδομα πτυχίου των υπαλλήλων γραφείου χορηγείται στο δικαιούχο από της υποβολής ή γνωστοποίησης του εργοδότη. Επι τίτλου σπουδών σχολής εξωτερικού από της υποβολής των δικαιολογητικών προς έκδοση απόφασης ισοτιμίας και όχι από της εκδόσεως αυτής (εγγρ. Υπ.Εργ.14621/22.6.88-ΔΕΝ 1989)

3.7 ΕΠΙΔΟΜΑ ΚΥΡΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΝΥΧΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Είναι νόμιμη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την οποία ένα τμήμα αποδοχών του τελευταίου θεωρείται ως αμοιβή για εργασία παρεχόμενη κατά τις Κυριακές ή νυκτερινές ώρες αρκεί το τμήμα αυτό των αποδοχών να είναι πέραν των νομίμων (κατωτάτων ορίων) και να καλύπτει εξ ολοκλήρου την οφειλόμενη αποζημίωση στο μισθωτό από το λόγο αυτό (δηλ. της απασχολήσεως Κυριακή ή νυκτερινές ώρες). Το τμήμα αυτό των αποδοχών καλείται, συνήθως επίδομα Κυριακής ή νυκτερινής εργασίας. Το επίδομα αυτό εφόσον χορηγείται κατά τρόπο τακτικό και όχι ευκαιριακό, θεωρούνται τακτικές αποδοχές.

Παρεμφερές είναι και το επίδομα υπερωριακής εργασίας που παρέχεται κατόπιν συμφωνίας είτε όχι, όταν επαναλαμβάνεται κατά τρόπο τακτικό και ομοιόμορφο.

Προσαύξηση γίνεται και σε περίπτωση εξαιρέσιμων εορτών.

Για τις παραπάνω μέρες καταβάλλεται το κανονισμένο ημερομίσθιο αυξημένο κατά 75%. Σημειώνεται ότι η προσαύξηση αυτή υπολογίζεται επί του νομίμου ημερομισθίου, δηλαδή επί του κατώτατου ορίου που προβλέπεται από την οικεία συλλογική σύμβαση.

Η υποχρέωση των εργοδοτών για την προσαύξηση 75% υπάρχει έστω αν αυτοί εργάστηκαν μόνο ορισμένες Κυριακές ή αν η απασχόληση τους σ'αυτές εξυπακούεται από το είδος και τη φύση της εργασίας. Είναι επίσης αδιάφορο εάν πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

Παράδειγμα: Εργάτης αμοιβεται με ημερομίσθιο 7.000δρχ. ενώ το κατώτατο ημερομίσθιο του κλάδου του ανέρχεται στις 6.000δρχ. Εάν υποθέσουμε ότι εργάστηκε σε ημέρα Κυριακή από την 4η πρωινή ώρα μέχρι 10 και 40 λεπτά, οπότε έχουμε 2 ώρες νυκτερινή εργασία και 4 ώρες και 40 λεπτά κανονική εργασία, δικαιούται να λάβει τα εξής:

- α) Καταρχή το κανονικό ημερομίσθιο 7.000 δρχ
- β) Την προσαύξηση 25% η οποία υπολογίζεται επί του νόμιμου ημερομισθίου σε 900 επί δύο (2) ώρες νυκτερινή εργασία επί 25% δηλ. $1.800 \times 25\% = 900 = 450\delta\rho\chi$
- γ) Και την προσαύξηση 75% για προσαύξηση της Κυριακής $6.000 \times 75\% = 4.500 \delta\rho\chi$.

3.8 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

3.8.1 Επίδομα Γάμου

Απο 1η Ιανουαρίου 1989 το επίδομα γάμου δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί (άνδρες - γυναίκες) που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Το επίδομα γάμου γενικεύθηκε με τις διατάξεις των γενικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που εκδόθηκε απο το 1976 και μετά. Απο της ισχύος, μάλιστα του νόμου 1849/89 δικαιούχοι του επιδόματος αυτού και οι άγαμοι γονείς, καθώς και οι ευρισκόμενοι σε κατάσταση χηρείας και οι διαζευγμένοι αμφοτέρων των φύλλων. Ετσι λοιπόν, σήμερα το επίδομα γάμου, που ανέρχεται και οι δύο σύζυγοι, άσχετα αν εργάζονται στον ίδιο ή διαφορετικό εργοδότη.

Προυποθέσεις ιδιαίτερες για τη λήψη του επιδόματος γάμου δεν τίθενται. Αρκεί να έχει συνάψει γάμο ο μισθωτός και ας μην έχει παιδιά ή ακόμα και αν στο μεταξύ έχει περιέλθει σε κατάσταση χηρείας ή διαζεύξεως θα εξακολουθεί να το δικαιούται. Αλλά και ο άγαμος μισθωτός που απέκτησε τέκνο με φυσικό ή νόμιμο τρόπο δικαιούται επίδομα γάμου.

3.8.2 Επίδομα Τέκνων

Το επίδομα τέκνων χορηγείται απο το Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών, όταν δεν υποχρεούται στη χορηγησή τους ο εργοδότης απο διάταξη κάποιας συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή διαιτητικής αποφάσεως.

Το ύψος του επιδόματος τέκνων όταν αυτό χορηγείται από διάταξη σ.σ.ε ή δ.α, ανέρχεται σε ποσοστά 5% για κάθε παιδί. Όταν χορηγείται από το Δ.Λ.Ο.Ε.Μ καταβάλλεται μια φορά το χρόνο και αναπροσαρμόζεται κάθε χρόνο. Το ύψος είναι συνάρτηση του αριθμού των παιδιών και του ετήσιου οικογενειακού επιδόματος του δικαιούχου μισθωτού.

Αν και οι δύο σύζυγοι ή γονείς εργάζονται, τα επιδόματα τέκνων καταβάλλονται σε εκείνον που υποδεικνύεται με κοινή δήλωση τους προς τον εργοδότη που επιλέγουν. Αν οι γονείς δεν συμφωνούν να υποβάλλουν κοινή δηλωσή τους, ο κάθε εργοδότης υποβάλλει το 50% σε κάθε γονέα που απασχολεί.

3.8.3 Επίδομα Μητρότητας

Η εργαζόμενη μητέρα λαμβάνει επιδόματα μητρότητας από το Ι.Κ.Α καθώς και συμπληρωματικές παροχές μητρότητας από τον Ο.Α.Ε.Δ, για το διάστημα που επιδοτείται από το Ι.Κ.Α. Έτσι σύμφωνα με το άρθρο 9 του Ν.2224/1994, η ασφαλισμένη στο Ι.Κ.Α. δικαιούται = 56 ημέρες πριν από τον τοκετό και 56 ημέρες μετά, να λάβει επίδομα κυοφορίας και λοχείας. Τα επιδόματα αυτά είναι ίσα με το βασικό επίδομα ασθένειας και τις προσαυξήσεις για τα οικογενειακά βάρη. Για την χορήγηση τους απαιτείται η ασφαλισμένη να απέχει από την εργασία της και να έχει πραγματοποιήσει 200 τουλάχιστον ημέρες εργασίας στα δύο τελευταία έτη πριν από τον τοκετό.

Επί πλέον από τις ανωτέρω παροχές το Ι.Κ.Α καταβάλλει και βοήθημα τοκετού, που ανέρχεται σε 30 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη.

ΣΗΜ: Όταν κάποιος μισθωτός απασχολείται συγχρόνως σε πολλούς εργοδότες τότε δικαιούται μόνο από έναν εργοδότη οικογενειακό επίδομα.

3.9 ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ (ΠΑΣΧΑ - ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ)

Όπως είναι γνωστό κατά τις εορτές του Πάσχα και των Χριστουγέννων, καταβάλλονται σε όλους τους μισθωτούς που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη Δώρα Εορτών, τα οποία η νομοθεσία ονομάζει επιδόματα εορτών. Για τον υπολογισμό του τρόπου των Δώρων Εορτών λαμβάνεται υπ' όψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών (δηλαδή με μηνιαίο μισθό, ημερομίσθιο, ωρομίσθιο κ.λ.π.) και όχι η ιδιοτητά του σαν υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης. Έτσι έχουμε:

α) Το δώρο εορτών Χριστουγέννων είναι ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για όσους αμοιβονται με μισθό, και με εικοσιπέντε (25) ημερομίσθια για όσους αμοιβονται με ημερομίσθιο.

β) Το δώρο των Εορτών του Πάσχα είναι ίσο με μισό (1/2) μηνιαίο μισθό για όσους αμοιβονται με μισθό και (15) δεκαπέντε ημερομίσθια για όσους αμοιβονται με ημερομίσθια.

Τα δώρα των εορτών καταβάλλονται ολόκληρα, εφόσον η σχέση εργασίας των μισθωτών με τον υπόχρεο εργοδότη διήρκεσε, χωρίς διακοπή, καθόλη την χρονική περίοδο που αναφέρονται. Συγκεκριμένα για το μεν

Δώρο του Πάσχα απο 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30η Απριλίου, για το δε δώρο των Χριστουγέννων απο 1ης Μαΐου μέχρι 31η Δεκεμβρίου κάθε έτους. Πρέπει να σημειωθεί οτι η καταβολή των δώρων εορτών προϋποθέτει την ύπαρξη σχέσης εργασίας, αδιάφορα αν είναι έγκυρη ή άκυρη.

Για όσους από τους μισθωτούς η σχέση εργασίας με τον εργοδότη τους διήρκεσε καθόλο το ανωτέρω χρονικό διάστημα, δικαιούνται να λάβουν τμήμα του δώρου των εορτών, ανάλογο με την διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης. Συγκεκριμένα α) Ως δώρο εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με τα 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο ημερομίσθια ανάλογα με τον τρόπο συμφωνίας πληρωμής, για κάθε 19 ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης, και β) ως δώρο εορτών Πάσχα, ποσό ίσο με το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με τον τρόπο αμοιβής, για κάθε 8 ημέρες διάρκειας εργασιακής σχέσης. Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 19ημέρου ή του 8ημέρου αντίστοιχα, καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα του δώρου, χωρίς βέβαια να αφαιρούνται οι Κυριακές και εορτές που περιλαμβάνονται μέσα σ'αυτά τα διαστήματα.

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

3.9.1 Υπολογισμός Χρόνου Εργασίας

Κατ' αρχήν ως χρόνος διάρκειας της εργασιακής σχέσης θεωρείται ο συνολικός χρόνος που ο μισθωτός συνδέεται με τον εργοδότη του με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Στο χρόνο της εξαρτημένης εργασίας περιλαμβάνονται και τα διαστήματα που ο μισθωτός δεν πρόσφερε πραγματικά εργασία π.χ. εορτές, αργίες και υπόλοιπες ημέρες για τις οποίες δεν εργάστηκε δικαιολογημένα.

Αντίθετα απο το χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης αφαιρούνται οι ημέρες τις οποίες ο μισθωτός απουσίασε αδικαιολόγητα, καθώς και οι ημέρες της αδείας χωρίς αποδοχές.

Οι μισθωτοί που απουσιάζουν λόγω ασθένειας, δικαιούνται να υπολογίσουν ολόκληρο το χρόνο της ασθένειας τους, αφαιρώντας μόνο τις ημέρες για τις οποίες έλαβαν επίδομα ασθένειας.

Παράδειγμα. Αν ένας μισθωτός απουσίασε από την εργασία του λόγω ασθένειας για δύο μήνες (60 ημέρες) και έλαβε επίδομα ασθένειας από το ασφαλιστικό ταμείο του μόνο για τις 35 ημέρες, θα αφαιρεθούν από το χρονικό διάστημα της εργασιακής σχέσης μόνο οι 35 ημέρες για τις οποίες επιδοτήθηκε.

Επίσης δεν λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό, Δώρου Εορτών, το διάστημα της απουσίας των εργαζομένων για συνδικαλιστική δραστηριότητα, δηλαδή ο χρόνος συνδικαλιστικής άδειας.

Σχετικά με την απεργία η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι οι ημέρες απεργίας δεν υπολογίζονται στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης, γιατί η αποχή του μισθωτού από την εργασία του οφείλεται σε δική του πρωτοβουλία και δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως δικαιολογημένη απουσία. το ίδιο ισχύει και για τις στάσεις εργασίας, γιατί αποτελούν στην πραγματικότητα απεργία.

Σε περίπτωση εργασίας στο Δημόσιο Τομέα ή εποχιακής εργασίας, σε Δημοτικά και Κοινοτικά έργα και σε σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, δικαιούνται να πάρουν:

α) Ως δώρο Εορτών (Χριστουγέννων) ένα (1) ημερομίσθιο για κάθε 8 ημέρες εργασίας που πραγματοποιήθηκε στη χρονική περίοδο 1/5 -31/12.

β) Ως δώρο Πάσχα δύο (2) ημερομίσθια για κάθε 13 ημέρες εργασίας που πραγματοποίησε στη χρονική περίοδο 1/1 - 30/4.

Για κάτω των 8 ή 13 ημερών απασχόληση καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα του δώρου.

3.9.2 Χρόνος Καταβολής

Τα δώρα Εορτών καταβάλλονται στους δικαιούχους, για τα Χριστούγεννα 21 Δεκεμβρίου, για το Πάσχα τη μεγάλη Τετάρτη κάθε έτους.

Τα δώρα εορτών δεν μπορεί να καταβληθούν σε είδος παρά μόνο σε χρηματικά ποσά.

ΠΙΝΑΚΑΣ
ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΔΩΡΟΥ
Π Α Σ Χ Α

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

ΠΙΝΑΚΑΣ
ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΔΩΡΟΥ
ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

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	5,246	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

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα, προκειμένου να προστατευθεί από τυχόν αποχωρήσεις μισθωτών από την εργασία πριν από τη λήξη του βασικού χρόνου, να μην καταβάλλει ολόκληρο το δώρο, τη Μ.Τετάρτη μέχρι τις 30 Απριλίου για το Δώρο Πάσχα και από 21 μέχρι 31 Δεκεμβρίου για το Δώρο Χριστουγέννων και να τα καταβάλλει αργότερα μέχρι 30 Απριλίου και 31 Δεκεμβρίου αντίστοιχα.

3.10 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΔΩΡΟΥ ΕΟΡΤΩΝ

Σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου, τα δώρα εορτών υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 10η Δεκεμβρίου κάθε χρόνο για το δώρο των Χριστουγέννων κατά την 15η ημέρα πριν από το Πάσχα για το δώρο Πάσχα. Σε περίπτωση όμως που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες, τα δώρα εορτών υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασία.

Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο νοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών του μισθωτού. Στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται: α) Ο συμβατικός μισθός ή νόμιμος μισθός ή ημερομίσθιο και β) Οποιαδήποτε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας, τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη περιοδικά σε ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Νοείται βέβαια ότι πρόκειται για μισθωτούς με μερική απασχόληση ανάλογα με τις ώρες απασχόλησης τους.

Παράλληλα, με διάφορες δικαστικές αποφάσεις έχει κριθεί ότι αποτελούν τακτικές αποδοχές οι εξής παροχές.

α) Επίδομα αδείας

β) Η αμοιβή για την εργασία την Κυριακή και σε εξαιρετικές εορτές, ή σε νυχτερινές ώρες, εφόσον η απασχόληση είναι τακτική και νόμιμη.

γ) Η αξία του χορηγούμενου γάλακτος ημερησίως.

δ) Η πρόσθετη αμοιβή που δίνεται οικειοθελώς από τον εργοδότη για μεγαλύτερη παραγωγική απόδοση, όταν επαναλαμβάνεται επι μακρό χρονικό διάστημα και μάλιστα σε τακτά χρονικά διαστήματα. Δεν

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			

θεωρείται ως τακτικές αποδοχές και συνεπώς δεν συμπεριλαμβάνεται το πριμ παραγωγικότητας, το οποίο χορηγείται με την προϋπόθεση της επίτευξης ορισμένου σκοπού και με την επιφύλαξη της περικοπής του οποτεδήποτε.

ε) Τα φιλοδωρήματα που δίνονται στους μισθωτούς από τους τρίτους.

ζ) Τα οδοιπορικά έξοδα, όταν δεν εξαρτώνται από την πραγματοποίηση υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκεινται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτονται κατά την διάρκεια της ασθένειας ή αδειας.

η) Η αμοιβή της υπερεργασίας, εφόσον η εργασία αυτή πραγματοποιείται τακτικά.

θ) Το επίδομα κατοικίας.

ι) Η αμοιβή από προμήθειες.

Προκειμένου για μισθωτούς που οι καταβαλλόμενες αποδοχές τους την 15η ημέρα πριν από το Πάσχα ή την 10η Δεκεμβρίου κάθε χρόνο ή κατά τον χρόνο λύσης της εργασιακής σχέσης, δεν υπερβαίνουν τις αποδοχές που καθορίζονται από τις οικείες συλλογικές συμβάσεις, ή άλλες διατάξεις που ισχύουν τις ημερομηνίες αυτές ή που κατατίθενται μεταγενέστερα, αλλά έχουν ισχύ σε χρόνο προηγούμενο των ημερομηνιών αυτών, δικαιούνται να λάβουν δώρα εορτών με βάση τις αποδοχές που προβλέπονται από διάφορες διατάξεις.

ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ : Δεν περιλαμβάνονται στην έννοια των τακτικών αποδοχών οι εξής παροχές:

α) Το επίδομα δυσχερούς διαβίωσης

β) Τα οδοιπορικά έξοδα σε χρήμα, όταν χορηγούνται για την πραγματοποίηση υπηρεσιακών μετακινήσεων.

γ) Η υπερωριακή αποζημίωση.

δ) Η αποζημίωση σε είδος.

3.10.1 Ωρομίσθιοι:

Για όσους αμοιβονται με ωρομίσθιο, ο υπολογισμός του δώρου γίνεται βάσει του μέσου όρου των αποδοχών τους, του διαστήματος από την 1η Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου για το Δώρο Πάσχα και 1ης Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου για το Δώρο Χριστουγέννων.

Συγκεκριμένα διαιρούμε τις συνολικές αποδοχές που έλαβε ο μισθωτός μέσα στα ανωτέρω χρονικά όρια, δια τον αριθμό των ημερών που εργάστηκε στα διαστήματα αυτά. Στην συνέχεια το ποσό που βρίσκεται πολλαπλασιάζεται μετά ημερομίσθια του δώρου Πάσχα ή Χριστουγέννων που δικαιούται ο μισθωτός ανάλογα με την διάρκεια της εργασιακής σχέσης μέσα στο διάστημα αυτό.

3.10.2 Υπολογισμός Υπερεργασίας, Υπερωρίας

Όπως είναι γνωστό, όσοι παρέχουν υπερεργασία, υπερωρία, εργασία σε νύχτες δικαιούνται προσαύξηση στα δώρα εορτών γι'αυτή την απασχόληση τους ο υπολογισμός της οποίας γίνεται ως εξής: Καταρχή διαιρούμε το συνολικό ποσό της αμοιβής, δηλαδή τα ωρομίσθια και τις προσαυξήσεις για υπερωριακή απασχόληση, υπερεργασία στην περίοδο των Χριστουγέννων, Πάσχα δηλαδή 1-31/12, με τον αντίστοιχο αριθμό των ημερών του διαστήματος αυτού, για τις οποίες έλαβε αποδοχές. Στη συνέχεια το ποσό που προκύπτει προστίθεται στο ημερομίσθιο βάσει του οποίου υπολογίζεται το δώρο.

3.11 ΕΝΝΟΙΑ ΔΩΡΩΝ ΕΟΡΤΩΝ, ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

Τα δώρα εορτών πλέον αποτελούν τακτικές αποδοχές των μισθωτών, για τον καθορισμό του ποσού της αποζημίωσης σε περίπτωση απολυτής τους.

Τα δώρα Εορτών υπόκεινται σε όλες τις κρατήσεις και εισφορές που προβλέπονται για τους οικείους Ασφαλιστικούς Οργανισμούς. Οι κρατήσεις αυτές καταβάλλονται σε τέσσερις (4) ισόποσες μηνιαίες δόσεις από τις οποίες η πρώτη πρέπει να καταβληθεί μέχρι 15η Ιανουαρίου κάθε χρόνο για το δώρο Χριστουγέννων μέχρι 30 Μαΐου για το δώρο Πάσχα.

Επίσης εφόσον θεωρούνται σαν τακτικές αποδοχές υπόκεινται σε φόρο μισθωτών υπηρεσιών και χαρτόσημο.

Σε κάθε περίπτωση το δώρο εορτών πρέπει να είναι προαυξημένο με την αντίστοιχη αναλογία του επιδόματος αδείας. Η προσαύξηση αυτή υπολογίζεται μια φορά το χρόνο ή τα Χριστούγεννα ή το Πάσχα .

Νοείται βέβαια ότι τα δώρα επειδή έχουν θεσπιστεί από λόγους κοινωνικούς και δημοσίου συμφέροντος, δεν επιτρέπεται η παραίτηση του μισθωτού από την αξίωση για δώρα εορτών.

Επιτρέπεται επίσης, κατόπιν ειδικής συμφωνίας μεταξύ εργαζόμενου - εργοδότη η τμηματική καταβολή των δώρων είτε μηνιαία σε δόσεις ή θα προκαταβάλλονται.

Εξαιρέσεις: Σύμφωνα με το άρθρο 11 της 19040/81 ν.δ. δεν δικαιούνται δώρο εορτών.

α) Οι εργάτες των γεωργικών και κτηνοτροφικών εργασιών καθ' όσον η εργασιακή τους σχέση διέπεται από συλλ. συμβάσεις, ή υπάγονται στο ΙΚΑ.

β) Οι εργαζόμενοι κατ' οίκον σε κωμοπόλεις με πληθυσμό κάτω των 6.000 κατοίκων.

γ) Οι μισθωτοί που αμοιβονται με ποσοστά, εκτός από τις εξαιρέσεις οι οποίες αναφέρονται στο άρθρο 5 της ανωτέρω υπουργικής απόφασης.

Παράδειγμα Υπολογισμού του Επιδόματος Χριστουγέννων Υπαλλήλων

Ο Υπάλληλος ΒΛΑΝΤΙΔΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ εργάζεται στην επιχείρηση ΚΑΡΤΑ Α.Ε. με μηνιαίες αποδοχές 250.000 δρχ. Κατά το χρονικό διάστημα 4/5 - 20/12/1996 πραγματοποίησε υπερεργασία και υπερωρία.

Για την υπερεργασία έλαβε 60.000 δρχ. και για την υπερωρία 65.000 δρχ.

Ημέρες εργάσιμες 195

Ζητείται ο υπολογισμός επιδόματος Χριστουγέννων του υπαλλήλου ΒΛΑΝΤΙΔΗ ΙΩΑΝΝΗ και να γίνουν οι απαραίτητες λογιστικές εγγραφές.

Το χρονικό διάστημα από 4/8 - 20/12 είναι 230 ημέρες. Ο αντίστοιχος συντελεστής στους πίνακες που έχουμε είδη παρουσιάσει είναι 0,9684. Επίσης το σύνολο των πρόσθετων αποδοχών είναι $(60.000 + 65.000) = 125.000$. Οπότε έχουμε:

Τακτικές αποδοχές	242.100
$(250.000 \times 0,9684 = 242.100)$	
Πρόσθετες αποδοχές	<u>15.518</u>
$(125.000/195 = 641 \chi 24,21 = 15.518)$	
Σύνολο αποδοχών	257.618

257.618 x 1,04166 = 268.350 Ποσό δώρου Χριστουγέννων που του αναλογεί. Από το ποσό αυτό θα αφαιρεθούν στη συνέχεια το ΙΚΑ , ο ΦΜΥ καθώς και οι άλλες κρατήσεις που του αναλογούν και αυτό που θα μείνει θα είναι το καθαρό ποσό που θα πάρει στο χέρι ο υπάλληλος.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: α) Οι πρόσθετες αμοιβές διαιρούνται με τις εργάσιμες ημέρες.

β) Για να ληφθούν υπόψη στον υπολογισμό του δώρου οι πρόσθετες αμοιβές (υπερεργασίες , υπερωρίες κ.λ.π.) θα πρέπει να είναι αυτές τακτικές δηλαδή να εμφανίζουν συχνότητα επανάληψης

Υπολογισμός Εισφορών

1) Εισφορές Ι.Κ.Α

Υπαλλήλου	$268.350 \times 15,90 = 42.667$ δρχ
Εργοδότη	$268.350 \times 27,96 = \underline{75.030}$ δρχ
Σύνολο	117.697 δρχ

2) Χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρτοσήμου

Υπαλλήλου	$268.350 \times 0,6 = 1.610$ δρχ
Εργοδότη	$268.350 \times 0,6 = \underline{1.610}$ δρχ
Σύνολο	3.220 δρχ

3) Υπολογισμός Φ.Μ.Υ

$$268.350 - (42.667 + 1.610) = 224.073 \text{ δρχ}$$

$$224.073 \text{ δρχ} \times 3\% = 6.722$$

$$6.722 \times 5\% = 336$$

$$6.722 - 336 = 6.386 \text{ Φ.Μ.Υ}$$

Το καθαρό εισόδημα Χριστουγέννων για τον υπάλληλο είναι:

$$268.350 - (42.667 + 1.610 + 6.386) = 217.687$$

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 21/12/96 ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ

60	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
				344.990	
60.00	Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		268.350		
60.00.03	Δώρα Εορτών (Χριστουγέννων)	<u>268.350</u>			
60.03	Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		<u>76.640</u>		
60.03.00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	15030 <u>76.630</u>			
60.03.04	Χαρτόσημο μισθ/σας	<u>1.610</u>			
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ				217.687
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>217.687</u>		
53.00.02	Δώρο Υπαλλήλων	<u>217.685</u>			
54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ				9.606
54.03	Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		9.606		
54.03.00	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών	6.386			
54.03.02	Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ μισθωτών υπηρεσιών	<u>3.220</u>			
55	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				117.697
55.00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων			<u>117.697</u>	
55.00.00	Λογ/μος τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ		<u>117.697</u>		

Εκκαθάριση Δώρου Χριστουγέννων του Υπαλλήλου Βλαντίδη
Ιωάννη

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ
ΧΡΕΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

ΕΠΩΝΥΜΟ ΟΝΟΜΑ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΙΚΑ			Χ.Μ.Υ.		Φ.Μ.Υ.	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ
				ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΙΚΑ	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ			
ΒΑΛΑΝΤΙΔΗΣ ΓΡΑΝΝΗΣ	ΥΠΑΛ.	250.000	268.350	42.667	75.030	117.697	1.610	1.610	6.385	50.663	217.687
ΣΥΝΟΛΑ		250.000	268.350	42.667	75.030	117.697	1.610	1.610	6.385	50.663	217.687

Παράδειγμα Υπολογισμού του Δώρου Χριστουγέννων Εργατών

Ο εργάτης ΜΑΚΡΥΔΑΚΗΣ ΑΝΤΩΝΗΣ εργάζεται στην επιχείρηση TRADE HELLAS S.A. με ημερομίσθιο 8.000 δρχ. Κατά το χρονικό διάστημα 7/5/1996 μέχρι 2/12/1996 πραγματοποίησε υπερεργασία και υπερωριακή απασχόληση, για την υπερωρία έλαβε 70.000 δρχ. και την υπερεργασία 50.000 δρχ. Εργάσιμες ημέρες 175

Ζητείται: Να υπολογιστεί το δώρο Χριστουγέννων και να γίνουν οι απαραίτητες λογιστικές εγγραφές.

Υπολογισμός Δώρου Χριστουγέννων.

Το χρονικό διάστημα από 7/5/1996 μέχρι 2/12/1996 είναι :

Μάιος	25	Οκτώβριος	31
Ιούνιος	30	Νοέμβριος	30
Ιούλιος	31	Δεκέμβριος	<u>2</u>
Αυγустος	31		
Σεπτέμβριος	30	ΣΥΝΟΛΟ	210 ημέρες.

Βάση του πίνακα Υπολογισμού του Δώρου Χριστουγέννων έχουμε ποσοστό 22,11. Οπότε το συνολικό δώρο Χριστουγέννων που δικαιούται ο εργάτης υπολογίζεται με τον εξής τρόπο:

Ημερομίσθιο	8.000 δρχ
Πρόσθετες αμοιβές ανά ημέρα	<u>685 δρχ</u>
<u>120.000 δρχ</u> (πρόσθετες αμοιβές) = 685	
175	
Συνολικό ημερομίσθιο για τον υπολογισμό δώρου	8.685 δρχ

Έτσι έχουμε:

$$8.625 \times 22,11 = 192.025$$

$$192.025 \times 1,04166 = 200.024 \text{ ποσό δώρου Χριστουγέννων που του αναλογεί.}$$

Από το ποσό αυτό θα αφαιρεθούν οι κρατήσεις που του αναλογούν.

Υπολογισμός Εισφορών.

1) Εισφορές ΙΚΑ

Εργάτης	$200.024 \times 19,35\% = 38.704$
Εργοδότη	$200.024 \times 30,11\% = \underline{60.227}$
Σύνολο	98.931

2) Χαρτόσημο ΟΓΑ χαρ/μου

Εργάτης	$200.024 \times 0,6\% = 1.200$
Εργοδότη	$200.024 \times 0,6\% = \underline{1.200}$
Σύνολο	2.400

3) Υπολογισμός Φ.Μ.Υ.

$$200.024 - (38.704 + 1.200) = 160.120$$

$$160.120 \times 3\% = 4.803$$

$$4.803 \times 15\% = 720$$

$$4.803 - 720 = 4.083$$

$$4.083 \times 5\% = 204$$

$$4.083 - 204 = 3.879 \text{ Φ.Μ.Υ.}$$

Καθαρό επίδομα Χριστουγέννων για τον εργάτη είναι:

$$200.024 - (38.704 + 1.200 + 3.879) = 156.241$$

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 21/12/96 ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ

60	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
				261.451	
60.01	Αμοιβές ημερ/σθιου προσωπικού		200.024		
60.01.03	Δώρα Εορτών (Χριστουγέννων)	<u>200.024</u>			
60.04	Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού		<u>61.427</u>		
60.04.00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	60.227			
60.04.04	Χαρτόσημο μισθ/σας	<u>1.200</u>			
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ				156.241
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>156.241</u>		
53.00.03	Δώρο εργατών	<u>156.241</u>			
54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ				6.279
54.03	Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		<u>6.279</u>		
54.03.00	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών	3.879			
54.03.02	Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ μισθωτών υπηρεσιών	<u>2.400</u>			
55	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				98.931
55.00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων		<u>98.931</u>		
55.00.00	Λογ/μος τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	<u>98.931</u>			

Εκκαθάριση Δώρου Χριστουγέννων του Εργάτη Μακρυδάκη
Αντώνη.

ΜΕΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ
ΧΡΕΤΟΥΤΕΝΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

ΕΠΩΝΥΜΟ ΟΝΟΜΑ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΙΚΑ		ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΙΚΑ	ΧΝΥ		Φ.Μ.Υ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ
				ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΕΡΓΟΔΟΤΗ		ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ			
ΜΑΚΡΥΔΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΕΡΓ.	8.000	200.024	38.704	60.227	98.931	1.200	1.200	3.879	43.783	156.241
ΣΥΝΟΛΑ		8.000	200.024	38.704	60.227	98.931	1.200	1.200	3.879	43.783	156.241

Παράδειγμα Υπολογισμού του Δώρου Πάσχα Υπαλλήλων

Ο υπάλληλος Δημητρόπουλος Κώστας εργάζεται στην επιχείρηση "ΔΙΑΝΕΛ" Α.Ε με ονομαστικό μισθό 250.000 δρχ. Ο υπάλληλος έχει δύο ανήλικα παιδιά και εργάζεται στην επιχείρηση από 1/1 - 14/4/1996. Το χρονικό διάστημα 1/1 - 14/4 πραγματοποίησε υπερεργασία 50.000 δρχ και υπερωρία 70.000 δρχ. Εργάσιμες ημέρες 88.

Ζητείται ο υπολογισμός επιδόματος Πάσχα του υπαλλήλου.

Υπολογισμός Δώρου Πάσχα.

Το χρονικό διάστημα απο 1/1 - 14/4/1996 είναι:

Φεβρουάριος	29	ημέρες		
Μάρτιος	31	>>		
Απρίλιος	30	>>		
Μάιος	15	>>	σύνολο	105 ημέρες

Βάση του πίνακα Υπολογισμού Δώρου Πάσχα ο συντελεστής για τις 105 ημέρες είναι 0,438. Το δώρο που αναλογεί θα είναι :

Από τακτικές αμοιβές	109.500
$250.000 \times 0,438 = 109.500$	
Από πρόσθετες αμοιβές	<u>14.925</u>
$120.000 / 88 = 1.363 \times 10,950 = 14.925$	
Σύνολο αποδοχών	124.425

$$124.425 \times 1,04166 = 129.608$$

Σημείωση: Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 3 της 19040/81 Υπουργικής απόφασης στις τακτικές αποδοχές των μισθωτών βάσει των οποίων υπολογίζονται τα δώρα εορτών, συμπεριλαμβάνεται και το επίδομα αδειας. Δηλ θα αυξάνονται τα δώρα κατά αναλογία επιδόματος αδειας που είναι 0,04166 ($0,50/12$ μήνες = 0,4166)

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΙΣΦΟΡΩΝ

1) Εισφορές ΙΚΑ

Υπαλλήλου	$129.608 \times 15,90\% = 20.607$
Εργοδότη	$129.608 \times 27,96\% = \underline{36.238}$
Σύνολο	56.845

2) Χαρτόσημο και ΟΓΑ Χαρτοσήμου

Υπαλλήλου	$129.608 \times 0,6\% = 777$
Εργοδότη	$129.608 \times 0,6\% = \underline{777}$
Σύνολο	1.554

3) Υπολογισμός Φ.Μ.Υ.

$108.224 \times 4,5\% = 4.870$
$4.870 \times 25\% = 1.217$
$4.870 - 1.217 = 3.653$
$3.653 \times 5\% = 182$
$3.653 - 182 = 3.471$ παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 10/04/96 ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ

60	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
				166.623	
60.00	Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		129.608		
60.00.03	Δώρα Εορτών (Πάσχα)	<u>129.608</u>			
60.03	Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		<u>37.015</u>		
60.03.00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	36.238			
60.03.04	Χαρτόσημο μισθ/σias	<u>777</u>			
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ				104.753
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>104.753</u>		

53.00.02	Δώρο Υπαλλήλων	<u>104.753</u>	
54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ		5.025
54.03	Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		5.025
54.03.00	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών	3.471	
54.03.02	Χαρτόσημο και ΟΓΑ μισθωτών υπηρεσιών.	<u>1.554</u>	
55	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ		56.845
55.00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων		<u>56.845</u>
55.00.00	Λογ/μος τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	<u>56.845</u>	

Εκκαθάριση Δώρου Πάσχα του Υπάλληλου Δημητρόπουλου
Κωνσταντίνου

ΜΕΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ
ΠΑΣΧΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΩΝ

ΔΗΜΟΤΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ	250.000	129.608	20.607	36.238	56.845	777	777	3.471	24.855	104.753
		ΕΠΩΝΥΜΟ										
		ΟΝΟΜΑ										
		ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ										
		ΜΕΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΕΘΙΟ										
		ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ										
		ΑΣΦΑΛΕΜΕΝΟΥ										
		ΕΡΓΟΔΟΤΗ										
		ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΙΚΑ										
		ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΕΜΕΝΟΥ										
		ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ										
		Φ.Μ.Υ										
		ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΕΜΕΝΟΥ										
		ΠΑΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ										
		ΣΥΝΟΛΑ	250.000	129.608	20.607	36.238	56.845	777	777	3.471	24.855	104.753

Παράδειγμα Υπολογισμού του Δώρου Πάσχα Εργατών

Ο εργάτης ΚΑΡΑΝΤΖΙΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ εργάζεται στη επιχείρηση "ML ΑΕ" με ημερομίσθιο 8.000 δρχ. Κατά το χρονικό διάστημα 1/1 μέχρι 2/4/1996 πραγματοποίησε υπερωρία και υπερεργασία. Για την υπερεργασία έλαβε 50.000 δρχ και για την υπερωρία 75.000 δρχ. Εργάσιμες ημέρες 78. Ζητείται ο υπολογισμός επιδόματος Πάσχα.

Το χρονικό διάστημα απο 1/1/1996 μέχρι 2/4/1996 είναι 93 ημέρες. Ο αντίστοιχος συντελεστής των 93 ημερών στον πίνακα είναι 11,625

Οπότε το συνολικό δώρο Πάσχα που δικαιούται ο εργάτης υπολογίζεται με τον εξής τρόπο:

Ημερομίσθιο 8.000

Πρόσθετες αμοιβές ανά ημέρα 1.602

125.000 δρχ (πρόσθετες αμοιβές) = 1.602

78

Συνολικό ημερομίσθιο για τον

υπολογισμό δώρου 9.602

Έτσι έχουμε:

$9.602 \times 11,625 = 111.623$

$111.623 \times 1,04166 = 116.273$ ποσό δώρου Πάσχα που του αναλογεί. Από το ποσό αυτό θα αφαιρεθούν οι ανάλογες κρατήσεις.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΙΣΦΟΡΩΝ

1) Εισφορές ΙΚΑ

Εργάτη $116.273 \times 19,35\% = 22.498$ δρχ

Εργοδότη $116.273 \times 30,11\% = \underline{35.009}$ δρχ.

Σύνολο 57.507 δρχ

2) Χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρτ/μου

Εργάτη $116.273 \times 0,6\% = 697$

Εργοδότη $113.149 \times 0,6\% = \underline{697}$

Σύνολο 1.394

3) Υπολογισμός Φ.Μ.Υ

$$116.273 - (22.498 + 697) = 93.078$$

$$93.078 \times 3\% = 2.792$$

$$2.792 \times 5\% = 139$$

$$2.792 - 139 = 2.653 \text{ Φ.Μ.Υ}$$

Το καθαρό εισόδημα Πάσχα εργατών είναι:

$$116.273 - (22.498 + 697 + 2.653) = 90.425$$

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 10/4/96 ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ

60	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ 151.979	ΠΙΣΤΩΣΗ
60.01	Αμοιβές ημερ/σθιου προσωπικού		116.273		
60.01.03	Δώρα Εορτών (Πάσχα)	<u>116.273</u>			
60.04	Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού		<u>35.706</u>		
60.04.00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	35.009			
60.04.04	Χαρτόσημο μισθ/σias	<u>697</u>			
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ				90.425
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>90.425</u>		
53.00.03	Δώρο εργατών	<u>90.425</u>			
54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ				4.047
54.03	Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		<u>4.047</u>		
54.03.00	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών	2.653			
54.03.02	Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ μισθωτών υπηρεσιών	<u>1.394</u>			
55	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				57.507
55.00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων		<u>57.507</u>		
55.00.00	Λογ/μος τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	<u>57.507</u>			

Εκκαθάριση Δώρου Πάσχα Εργάτη Καραντζιά Γεώργιου

ΜΕΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ
ΠΛΕΧΑ ΕΡΓΑΤΩΝ

ΚΑΡΑΝΤΙΔΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΕΠΩΝΥΜΟ ΟΝΟΜΑ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΜΕΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΕΘΙΟ	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΙΚΑ		ΧΜΥ		Φ.Μ.Υ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΠΑΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ	
					ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ				
8.000			8.000	116.273	22.498	35.009	57.507	697	697	2.653	25.848	90.425
ΣΥΝΟΛΑ			8.000	116.273	22.498	35.009	57.507	697	697	2.653	25.848	90.425

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

4.1 Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο πιο συνηθισμένος στην πράξη τρόπος λύσεως της σχέσεως εργασίας είναι η καταγγελία αυτής από ένα των συμβαλλομένων. Όταν η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας γίνεται από τον εργοδότη, η ενέργεια αυτή καλείται απόλυση του εργαζομένου από τον εργοδότη. Όταν η καταγγελία γίνεται από τον εργαζόμενο, ομιλούμε περί οικειοθελούς αποχωρήσεως αυτού από την εργασία του δηλαδή ρητής ή σιωπηρής.

Οι κανόνες των εργατικών νόμων που διέπουν την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι αναγκαστικού δικαίου, με την έννοια ότι δεν επιτρέπονται αντίθετες προς τους κανόνες αυτούς συμφωνίες των μερών που θίγουν τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι μονομερής ανατιμωδής δικαιοπραξία, που εκδηλώνεται με δήλωση του καταγγέλοντα. (Α.Π. 618/88). Η δήλωση αυτή μπορεί να γίνει και σιωπηλός όταν π.χ. ο εργοδότης αρνείται να δεχθεί τις προσηκόντως προσφερόμενες σε αυτόν υπηρεσίες του εργαζομένου. (Α.Π. 830/88 Τμ. Β', 218/89 Τμ Β') Αλλά και η συνεχιζόμενη αδικαιολόγητη αποχή του μισθωτού από την εργασία του μπορεί, κατά τις περιστάσεις, να θεωρηθεί ως σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του (παραίτηση, οικειοθελής αποχώρηση).

4.1.1 Δικαιοπρακτική Ικανότητα του Καταγγέλοντα την Σύμβαση

Ο προβαίνων στην καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, πρέπει να έχει τη δικαιοπρακτική ικανότητα αλλιώς δεν επέρχονται οι νόμιμες συνέπειες της καταγγελίας. Όταν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, η καταγγελία πρέπει να γίνεται, από φυσικό πρόσωπο, το οποίο σύμφωνα με το νόμο ή το καταστατικό εκφράζει τη βούληση του νομικού προσώπου (Α.Π. 1607/88 Τμ. Β, 1500/87).

Από μέρους του εργοδότη η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας γίνεται με βάση το νόμο 2112/20 για τους μισθωτούς που έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου και

του Β.Δ. 16/18 για τους εργατότεχνίτες . Παράλληλα, εφαρμόζονται και διατάξεις του Ν. 3198/55 είναι να υπάγονται οι εργαζόμενοι στην ασφάλιση κατά της ανεργίας - στην οποία υπάγονται αυτοί που παρέχουν εξαρτημένη εργασία με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου που είναι ασφαλισμένοι κατά της ασθένειας σε κάποιον οργανισμό κοινωνικής ασφαλίσεως.

4.1.2 Αναγγελία της Καταγγελίας στον Ο.Α.Ε.Δ.

Κατά το άρθρο 9 παρ. 1. του Ν.3198/55, ο εργοδότης που καταγγέλει τη σύμβαση εργασίας μισθωτού του, υποχρεούται, όπως, εντός οκτώ (8) ημερών από της παραδόσεως της καταγγελίας στον απολυόμενο, αναγγείλει αυτή στον Ο.Α.Ε.Δ. και το Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας. Αλλά μετά το Ν.Δ. 212/69 με το οποίο συγχωνεύθηκαν οι παραπάνω υπηρεσίες, η αναγγελία της καταγγελίας γίνεται μόνο στον Ο.Α.Ε.Δ. εις διπλούν.

Στη περίπτωση που η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου γίνεται πριν ο μισθωτός κλείσει δίμηνη υπηρεσία, οπότε δεν δικαιούται αποζημίωση αυτή πρέπει να γίνει εγγράφως και να αναγγελθεί στον Ο.Α.Ε.Δ. Τούτο επειδή ο μισθωτός μπορεί να θεμελιώνει δικαίωμα λήψης επιδόματος ανεργείας από τον Ο.Α.Ε.Δ.

Αλλά και στην περίπτωση λήξεως της συμβάσεως ορισμένου χρόνου ή ορισμένου έργου, ο εργοδότης υποχρεούτε να κάνει τη σχετική αναγγελία στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός 8 ημερών. Η οκταήμερη προθεσμία της καταγγελίας ή της λήξεως της συμβάσεως εργασίας υπολογίζεται από την επόμενη ημέρα.

Από μέρους του εργαζόμενου ο Ν.2112/20 και το Β.Δ. 16/18.07.20 προβλέπουν ότι σε κάθε περίπτωση ο εργαζόμενος μπορεί να λύσει τη σύμβαση εργασίας που τον συνδέει με τον εργοδότη του, με την προϋπόθεση ειδοποιήσεως του τελευταίου από τον πρώτο, αλλιώς ο εργαζόμενος υποχρεούτε σε αποζημίωση του εργοδότη (άρθρα 4 Ν.2112/20 και 7 Β.Δ. 16/18.07.20) στην πράξη οι διατάξεις αυτές έχουν ατονήσει, δηλαδή μισθωτός (υπάλληλος ή εργάτης) που καταγγέλει τη σύμβαση εργασίας και αποχωρεί, έστω και χωρίς προειδοποίηση, δεν καταβάλλει καμμία αποζημίωση στον εργοδότη του.

Για σπουδαίο λόγο, πάντως, ο εργαζόμενος μπορεί να καταγγείλει την ορισμένου χρόνου ή αορίστου σύμβαση εργασίας (άρθρο 672 Α.Κ.) Το δικαίωμα αυτό που το έχουν τόσο ο εργαζόμενος όσο και ο εργοδότης, δεν μπορεί να αποκλεισθεί μια αντίθετη συμφωνία.

4.2 Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΑΠΟΛΥΣΗ) ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Η καταγγέλια της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων, που είναι αορίστου χρόνου, γίνεται βάση των συνδυασμένων διατάξεων του Ν. 3198/65. Τούτο ισχύει σήμερα για ολόκληρη τη χώρα, αφού η κατά της ανεργίας ασφάλιση των μισθωτών (που ετίθετο ως προϋπόθεση) έχει επεκταθεί σ' όλη την επικράτεια.

Έγκυρη είναι η καταγγελία της σχέσεως εργασίας, εφόσον γίνει εγγράφως και καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση (αρ. 5 παρ. 3 Ν. 3198/55). Το έγγραφο της καταγγελίας κοινοποιείται στον απολυόμενο μισθωτό (μαζί με την καταβολή της αποζημίωσης) και, επίσης, έντος 8 ημερών στον Ο.Α.Ε.Δ. Αν ο απολυόμενος αρνηθεί να υπογράψει για την παραλαβή του εγγράφου της καταγγελίας, τότε αυτή κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή, η δε σχετική αποζημίωση κατατίθεται στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων στο όνομα του δικαιούχου.

Η απόλυση του υπαλλήλου μπορεί να γίνει είτε κατόπιν έγγραφης προειδοποιήσεως, πριν από ορισμένο χρόνο (ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας αυτού στον ίδιο εργοδότη) είτε αμέσως, χωρίς τήρηση προθεσμίας αλλά και πάλι εγγράφως. Στην πρώτη περίπτωση, την κατόπιν προειδοποιήσεως (προμνησεως κατά την έκφραση του νόμου), καταβάλλεται σε αυτόν αποζημίωση ίση προς ολόκληρο, το χρόνο προμνησεως.

4.2.1 Καταγγελία της Συμβάσεως Εργασίας πριν ο Μισθωτός Κλείσει Δίμηνη Υπηρεσία

Εάν η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας γίνει από τον εργοδότη πριν ο μισθωτός κλείσει δίμηνη υπηρεσία, δεν οφείλεται αποζημίωση στον τελευταίο λόγω καταγγελίας της συμβάσεως. Η καταγγελία, όμως πρέπει να γίνει και στην περίπτωση αυτή εγγράφως και να αναγγελθεί στον Ο.Α.Ε.Δ..

Αντίθετα οφείλεται και εδώ αποζημίωση για αναλογία μη ληφθείσας άδειας και επιδόματος αδείας.

Στη συνέχεια παρατίθεται πίνακας του απαιτούμενου χρόνου προμνησεως (προειδοποιήσεως) για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας των υπαλλήλων ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας αυτών.

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα επίσης εάν η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας γίνει με προειδοποίηση, ο απολυόμενος υπάλληλος δικαιούται τη μισή της

εν λόγω αποζημιώσεως. Η περίπτωση αυτή της κατόπιν προειδοποιήσεως καταβολής μειωμένης αποζημίωσης ισχύει μόνο για τους υπάλληλους και όχι για τους εργατοτεχνίτες και υπηρέτες.

Η προειδοποίηση (προμήνυση) δεν επιφέρει τη λύση της σχέσεως εργασίας. Συνεπώς, ο μισθωτός που αποχωρεί οικειοθελώς κατά την διάρκεια της προθεσμίας προμηνύσεως θεωρείται ότι λύει ο ίδιος την σύμβαση και δεν δικαιούται αποζημίωση. Αντίθετα εάν ο εργοδότης απομακρύνει από την εργασία τον υπαλληλό του κατά την διάρκεια της προμηνύσεως, υποχρεούται να του καταβάλει ολόκληρη την αποζημίωση. Ο χρόνος της προμηνύσεως δεν λαμβάνεται υπόψη για τον καθορισμό της αποζημιώσεως.

Με την τακτική καταγγελία, δηλαδή εκείνης που γίνεται κατόπιν προειδοποίησης, δεν λύεται η σύμβαση εργασίας, αλλά προσδιορίζεται η ημερομηνία κατά την οποία θα λυθεί αυτή. Είναι συνεπώς απαραίτητο, ο εργοδότης να χορηγήσει στον απολυόμενο ελεύθερο χρόνο απουσίας, για να βρει άλλη εργασία, εφοσον δεν μένει σε αυτόν κατάλληλος χρόνος.

Η ανωτέρω διάταξη πρέπει να εφαρμόζεται με καλή πίστη και ανάλογα με τις ειδικές συνθήκες κάθε περίπτωσης. Εάν τυχόν ο εργοδότης αρνείται να χορηγήσει άδεια απουσίας ή δεν παρέχει αυτή στον κατάλληλο χρόνο, ο μισθωτός δεν δικαιούται να απουσιάσει αυθαίρετα από την επιχείρηση, αλλά οφείλει να προσφύγει στο δικαστήριο για να προσδιορίσει αυτό τον ελεύθερο χρόνο της απουσίας του.

**Πίνακας Αποζημιώσεως Υπαλλήλων σε Περίπτωση Απολύσεως
ή Χρόνος Προειδοποίησης**

Χρόνος Υπηρεσίας στον ίδιο Εργοδότη	Ποσό Αποζημίωσης	Χρόνος προειδοποίησης
2 μήνες έως 1 έτος	1 μισθός	1 μήνας
1 έτος συμπληρωμένο έως 4 έτη	2 μισθοί	2 μήνες
4 έτη συμπληρωμένα έως 6 έτη	3 μισθοί	3 μήνες
6 έτη συμπληρωμένα έως 8 έτη	4 μισθοί	4 μήνες
8 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	5 μισθοί	5 μήνες
10 έτη συμπληρωμένα έως 11 έτη	6 μισθοί	6 μήνες
11 έτη συμπληρωμένα έως 12 έτη	7 μισθοί	7 μήνες
12 έτη συμπληρωμένα έως 13 έτη	8 μισθοί	8 μήνες
13 έτη συμπληρωμένα έως 14 έτη	9 μισθοί	9 μήνες
14 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη	10 μισθοί	10 μήνες
15 έτη συμπληρωμένα έως 16 έτη	11 μισθοί	11 μήνες
16 έτη συμπληρωμένα έως 17 έτη	12 μισθοί	12 μήνες
17 έτη συμπληρωμένα έως 18 έτη	13 μισθοί	13 μήνες
18 έτη συμπληρωμένα έως 19 έτη	14 μισθοί	14 μήνες
19 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη	15 μισθοί	15 μήνες
20 έτη συμπληρωμένα έως 21 έτη	16 μισθοί	16 μήνες
21 έτη συμπληρωμένα έως 22 έτη	17 μισθοί	17 μήνες
22 έτη συμπληρωμένα έως 23 έτη	18 μισθοί	18 μήνες
23 έτη συμπληρωμένα έως 24 έτη	19 μισθοί	19 μήνες
24 έτη συμπληρωμένα έως 25 έτη	20 μισθοί	20 μήνες
25 έτη συμπληρωμένα έως 26 έτη	21 μισθοί	21 μήνες
26 έτη συμπληρωμένα έως 27 έτη	22 μισθοί	22 μήνες
27 έτη συμπληρωμένα έως 28 έτη	23 μισθοί	23 μήνες
28 έτη και άνω	24 μισθοί	24 μήνες

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι

4.2.2 Η Απόλυση των με Σχέση Ιδιωτικού Δικαίου Υπαλλήλων του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α και των Ν.Π.Δ.Δ.

Ότι αφορά την πρόσληψη και απόλυση σε σχέση ιδιωτικού δικαίου προσωπικού του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοικήσεως και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου διαλαμβάνει ο Ν. 993/79. Κατά το άρθρο 49 αυτού, η αποζημίωση λόγω απολύσεως ή καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας του άνω προσωπικού καθορίζεται ως εξής:

α) Για το προσωπικό το οποίο έχει συνεχή υπηρεσία από ένα έτος μέχρι τρία έτη δικαιούνται αποδοχές ενός μηνός, άνω των τριών και μέχρι έξι ετών δικαιούται αποδοχές δύο μηνών, άνω των έξι ετών και μέχρι οκτώ δικαιούται αποδοχές τριών μηνών και τέλος άνω των οκτώ ετών και μέχρι δέκα αποδοχές τεσσάρων μηνών.

β) Η αποζημίωση της παραπάνω περίπτωσης προσαυξάνεται κατά το ποσό των αποδοχών ενός μηνός για κάθε συμπληρωμένο έτος υπηρεσίας, πέρα των δέκα και μέχρι τριάντα ετών.

Ο υπολογισμός της αποζημιώσεως γίνεται βάση των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μηνός υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησεως. Κατά τον υπολογισμό της αποζημιώσεως οι μηνιαίες αποδοχές δεν λαμβάνονται υπόψη κατά το ποσό το οποίο, υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη, πολλαπλασιαζόμενο με τον αριθμό τριάντα (30).

Ειδικά για το προσωπικό των Ο.Τ.Α. ισχύουν τα εξής: Κατά το χρόνο της απολύσεως δικαιούνται σύνταξη από το Δημόσιο, δεν καταβάλεται η ανωτέρω αποζημίωση. Σε ορισμένες περιπτώσεις καταβάλεται μειωμένη αποζημίωση. Επίσης αυτό το προσωπικό εάν δεν υπάγεται για τη χορήγηση συντάξεως για την ασφάλιση του δημοσίου, όταν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση, μπορεί να αποχωρεί από την υπηρεσία, δικαιούμενο να πάρει το 40% της παραπάνω αποζημιώσεως εφόσον και έχει και επικουρική ασφάλιση αλλιώς το 50% αυτής.

Ο Ν. 993/79 εφαρμόζεται τόσο επί του υπαλληλικού, όσο και επί του εργατοτεχνικού και υπηρετικού προσωπικού. Δεν φορολογείται ως εισόδημα η αποζημίωση του Ν. 993/79 και του Ν 1057/80.

4.3 Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΑΠΟΛΥΣΗ) ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας των εργατών, των τεχνιτών και όλων γενικά των μισθωτών που δεν έχουν την υπαλληλική ιδιότητα γίνεται κατά τον ίδιο ακριβώς τρόπο (όπως δηλαδή και των ιδιωτικών υπαλλήλων) Διαφορά υπάρχει μόνο στα εξής δύο σημεία:

Η αποζημίωση που καταβάλλεται στον απολυόμενο υπολογίζεται σε ημερομίσθια και είναι σημαντικά κατώτερη από την αντίστοιχη για τους υπαλλήλους.

Αντίθετα με αυτά που ισχύουν για τους υπαλλήλους, τους εργατοτεχνίτες και υπηρέτες καταβάλλεται πάντοτε ολόκληρη η αναγραφόμενη στον παρακάτω πίνακα αποζημίωση είτε η καταγγελία γίνει κατόπιν προειδοποίησης είτε άνευ αυτής. Έτσι προκειμένου περί εργατοτεχνιτών και υπηρέτων, η προειδοποίηση επί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας είναι - όσον αφορά την αποζημίωση - χωρίς πρακτική σημασία.

**Πίνακας Απολύσεως Εργατοτεχνιτών σε Περίπτωση Απολύσεως
(Β.Δ. 16/18.07.20, Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1996 ΚΑΙ 1997)**

Χρόνος Υπηρεσίας στον Ίδιο Εργοδότη	Ημερομίσθια Αποζημίωσης
2 μήνες έως 1 έτος	5 ημερομίσθια
1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη	7 ημερομίσθια
2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη	13 ημερομίσθια
5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	26 ημερομίσθια
10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη	52 ημερομίσθια
15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη	85 ημερομίσθια
20 έτη συμπληρωμένα και άνω	100 ημερομίσθια

ΠΙΝΑΚΑΣ II

Από άλλες διατάξεις μπορεί να προβλέπεται μεγαλύτερη αποζημίωση για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών όπως:

- *Θυρωροί πολυκατοικιών:* Η αποζημίωση που οφείλεται στο θυρωρό σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αυτού ανέρχεται στο 1/2 της προβλεπόμενης για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους.
- *Οι κλητήρες γραφείων:* Δικαιούνται αποζημίωση εργατοτεχνιτών.
- *Οικιακοί υπηρέτες, οικόσιτο προσωπικό:* Δικαιούνται και αυτοί αποζημίωση εργατοτεχνίτη.

4.4 ΠΩΣ ΥΠΟΛΟΓΙΖΕΤΑΙ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ.

Ο απολυόμενος μισθωτός κατά την απόλυση δικαιούται τα εξής:

- Αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας κατά τις διατάξεις του Ν 2112/20 ή του Β.Δ. 16/18.07.20.
- Αποζημίωση λόγω μη λήξεως της κανονικής ετήσιας αδειάς του.
- Αποζημίωση επιδόματος αδειάς.

Τα υπό στοιχεία (β) και (γ) ποσά δικαιούται μόνο ο απολυόμενος, ο οποίος δεν έλαβε την άδεια του ημερολογιακού έτους, κατά το οποίο γίνεται η απόλυση.

Η αποζημίωση λόγω μη λήξεως της άδειας ισούται πάντοτε με τις αποδοχές των ημερών της μη ληφθείσας αδειάς.

Η αποζημίωση για το επίδομα αδειάς είναι ίση προς την αποζημίωση για τη μη ληφθείσα άδεια με τον περιορισμό του μισού μηνιαίου μισθού ή των 13 ημερομισθίων.

4.4.1 Επί Ποιών Αποδοχών Υπολογίζεται η Αποζημίωση

Κατά το άρθρο 5 του νόμου 3198/55, λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός και κάθε άλλη παροχή που δίνεται αντί του μισθού, όπως προμήθειες, παροχές σε είδος κ.λ.π. Ποσοστά επί κερδών ή εισπράξεων ή αλλής φύσεως συμμετοχή σε επιχείρηση εφόσον χορηγούνται ανεξαρτήτως της κανονικής αμοιβής της εργασίας, δεν θεωρούνται τακτικές αποδοχές, εκτός ενάντιας συμφωνίας ή εθίμου. Ως τακτικές αποδοχές κατά την νομολογία των δικαστηρίων, θεωρούνται ο μισθός και κάθε άλλη παροχή, σε χρήμα ή σε είδος, χορηγούμενη παγίως για κάποιο χρονικό διάστημα. Ειδικά για τον υπολογισμό της αποζημίωσης των απολυομένων μισθωτών, στην

έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται τα επιδόματα (δώρα εορτών) Χριστουγέννων και Πάσχα, το επίδομα αδείας και η τακτικές πρόσθετες αμοιβές για εργασία υπερωριακή ή νυκτερινή ή κατά Κυριακές.

4.4.2 Καταβολή Μικρότερης Αποζημιώσεως

Η καταβολή μικρότερης της νόμιμης αποζημιώσεως κατά την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από αγνοία ή πλάνη δεν επιφέρει την ακύρωση της καταγγελίας προς συμπλήρωση της αποζημιώσεως.

4.4.3 Απολυόμενος Υπάλληλος που είχε Προσληφθεί ως Εργάτης

Απολυόμενος μισθωτός που έχει την υπαλληλική ιδιότητα κατά τον χρόνο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ενώ αρχικά είχε προσληφθεί ως εργάτης και κατόπιν μετατράπηκε η ιδιότητά του σε υπαλληλική χωρίς να λυθεί η σύμβαση, δικαιούται αποζημίωση υπαλλήλου, βάση της συνολικής υπηρεσίας του στον ίδιο εργοδότη.

4.4.4 Αποζημίωση Αμειβόμενων με Ποσοστά

Η αποζημίωση των απολυομένων μισθωτών που αμειβόνται με ποσοστά, κατ' αποκοπήν ή κατά μονάδα παραγόμενης εργασίας υπολογίζεται βάση του μέσου όρου των αποδοχών αυτών των δύο τελευταίων προς της καταγγελίας της σχέσεως εργασίας μηνών. Πάντως το ποσό της αποζημιώσεως τον κατά τον παραπάνω τρόπο αμειβομένων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερο του προκύπτοντος με βάση τη μισθολογική κλάση του Ι.Κ.Α. στην οποία εντάσσεται ο μισθωτός. Η αποζημίωση των αμειβομένων με μισθό και ποσοστά υπολογίζεται ως προς μεν το μισθό βάση των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα, ως προς δε τα ποσοστά βάσει του μέσου όρου των δύο τελευταίων μηνών πριν την καταγγελία.

4.4.5 Ανεπιφύλακτη Είσπραξη της Αποζημιώσεως

Η ανεπιφύλακτη είσπραξη της αποζημιώσεως εφόσον ο απολυθείς μισθωτός κατέθεσε αγωγή ακυρότητας της καταγγελίας, δεν αποτελεί παραίτηση του μισθωτού από την επιδίωξη μεγαλύτερης αποζημιώσεως ή από το δικαίωμα ακυρώσεως της απολύσεως.

4.4.6 Ποιος Χρόνος Υπηρεσίας Λαμβάνεται Υπόψη για τον Υπολογισμό της Αποζημιώσεως.

Για την εξεύρεση του ποσού της αποζημιώσεως, που δικαιούται ο απολυόμενος μισθωτός, λαμβάνεται υπόψη η τελευταία συνεχής απασχόληση αυτού στον εργοδότη που κάνει την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Νόμιμη η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, κατά την οποία για τον καθορισμό της αποζημιώσεως σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας συνυπολογίζεται και άλλη προυπηρεσία είτε στον ίδιο είτε σε άλλο εργοδότη.

Ο χρόνος αναστολής της συμβάσεως εργασίας λόγω ασθένειας ή άλλης αιτίας συνυπολογίζεται για τον προσδιορισμό του ύψους της αποζημιώσεως.

Είναι άκυρη η συμφωνία περί λύσεως της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου και συνάψεως νέας συμβάσεως εργασίας, εφόσον αποβλέπει στον μη υπολογισμό του χρόνου της αρχικής συμβάσεως εργασίας για τον προσδιορισμό της αποζημιώσεως επί απολύσεως.

4.4.7 Μεταβολή στο Πρόσωπο του Εργοδότη

Κατά τα άρθρα 6 παρ.1 του Ν. 2112/90 η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, οποτεδήποτε και αν επέλθει, δεν επηρεάζει τα δικαιώματα των μισθωτών ως προς την αποζημίωση που δικαιούνται σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας. Η νομολογία έκρινε ότι η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, μετά διάλυση, συγχώνευση ή άλλο μετασχηματισμό της επιχειρήσεως που διατηρεί όμως την εννοητά της ως οικονομική μονάδα, υπό νέο φορέα, έστω και με διαφορετικό τίτλο ή μορφή, ο διάδοχος του αρχικού εργοδότη υποχρεούται να συνυπολογίσει κατά τη εξεύρεση της αποζημιώσεως του απολυόμενου μισθωτού και όλη την περίοδο στον αρχικό εργοδότη προυπηρεσία αυτού.

4.4.7 Περιορισμοί στο Ύψος της Αποζημίωσης

α) Ιδιωτικός Τομέας:

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ.1 του Ν. 3198/55, κατά τον υπολογισμό της αποζημιώσεως απολυόμενου ιδιωτικού υπαλλήλου δεν λαμβάνονται υπόψη οι

μηνιαίες αποδοχές αυτού κατά το ποσό που υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολ/νο επί 30. Ο παραπάνω περιορισμός εφαρμόζεται όταν ο εργοδότης είναι ιδιώτης ή ιδιωτική εταιρία.

β) Δημόσιος Τομέας:

Όταν ο εργοδότης είναι το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ, ή τράπεζες ή επιχειρήσεις και Οργανισμοί Κοινής Ωφέλειας (Δ.Ε.Η., Ο.Τ.Ε., Ε.Υ.Δ.Α.Π.) ή επιχειρήσεις επιχορηγούμενες από το κράτος, η κατά το Ν.2112 οφειλομένη αποζημίωση δεν μπορεί να υπερβαίνει το εκάστοτε τιθέμενο περιοριστικό όριο. Το όριο αυτό είναι 1.500.000 δρχ. Ο παραπάνω περιορισμός αφορά μόνο τις καταβαλλόμενες αποζημιώσεις και όχι τυχόν πρόσθετα συμβατικά ανταλλάγματα της παρεχθείσας εργασίας.

4.5 ΕΠΙΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

4.5.1 Πρόσωπα Διεύθυνσης, Εποπτείας Εμπιστοσύνης Κ.Α.Π.

Οι διατάξεις του Ν. 2112/90 και του Β.Δ. 16/18.07.1920, έχουν εφαρμογή και στα πρόσωπα διεύθυνσης, εμπιστοσύνης γιατί και αυτά θεωρούνται ως μισθωτοί, με αποτέλεσμα να προστατεύονται από την εργατική νομοθεσία όπως και οι λοιποί γενικά μισθωτοί.

4.5.2 Πολλαπλά Απασχολούμενοι

Προκειμένου για μισθωτούς που εργάζονται πολλαπλώς, εφόσον έχουν σαν κύριο επάγγελμα του ιδιωτικού υπαλλήλου, ή εργατοτεχνίτη η εργασία τους σε περισσότερους από ένα εργοδότη δεν επηρεάζει τα δικαιώματα τους που απορρέουν από το Ν.2112/1920 σε περίπτωση απόλυσής τους. Συνεπώς ο καθένας από τους εργοδότες, για να λύσει έγκαιρα τη σύμβαση εργασίας που υπάρχει με πολλαπλώς απασχολούμενο μισθωτό του, οφείλει να τηρήσει τις νόμιμες διατυπώσεις. Δηλαδή να κοινοποιήσει έγγραφη καταγγελία και να καταβάλει τη σχετική αποζημίωση. Νοείται ότι η αποζημίωση που οφείλεται από κάθε εργοδότη, είναι ανάλογη με το ποσό του μισθού που λαμβάνει και το χρόνο υπηρεσίας που έχει σ' αυτόν.

4.5.3 Πάρεργη - Ευκαιριακή Εργασία:

Οι διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας επομένως και οι σχετικές με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, εφαρμόζονται μόνο σε πρόσωπα που απασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα ως μισθωτοί (δηλ. ιδιωτικοί υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι κ.λ.π.) και όχι σ'εκείνους που απασχολούνται πάρεργα και ευκαιριακά ως μισθωτοί σε παρεμφερείς εργασίες, ενώ έχουν άλλο κύριο επάγγελμα. Έτσι ο μόνιμος δημόσιος υπάλληλος ή στρατιωτικός που εργάζεται πέρα από το ωράριο της κυρίας απασχόλησης του και σε ιδιωτική επιχείρηση, δεν αποκτά την ιδιότητα του ιδιωτικού υπαλλήλου και επομένως έγκυρα απολύεται χωρίς να του καταβληθεί αποζημίωση. Η μόνη διατύπωση που απαιτείται είναι να κοινοποιηθεί έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Όταν η σύμβαση εργασίας με τον μισθωτό είναι *άκυρη* (π.χ. όταν ο σερβιτόρος εργάζεται χωρίς βιβλιάριο υγείας) τότε ο εργοδότης μπορεί να τον απολύσει κανονικά, αφού όμως καταβάλει αμέσως το ποσό της αποζημίωσης, τότε ο εργοδότης δεν περιέχεται σε υπερημερία.

Μέσα στη διάρκεια της σύμβασης εργασίας συμπεριλαμβάνεται και ο χρόνος *στράτευσης* του μισθωτού, εφόσον φυσικά η σύμβαση εργασίας με την επιχείρηση είχε γίνει πριν από την στρατευσή του. Επίσης, στο χρόνο υπηρεσίας υπολογίζεται και ο χρόνος αναστολής της σύμβασης εργασίας λόγω ασθένειας ή άλλης αιτίας καθώς και ο χρόνος αδειάς χωρίς αποδοχές, όχι όμως και ο χρόνος των νεκρών περιόδων στις εποχιακές επιχειρήσεις. Αν ένας μισθωτός επαναπροσλήφθηκε για δεύτερη φορά στην ίδια επιχείρηση, τότε για την αποζημίωση υπολογίζεται μόνο ο χρόνος της σύμβασης εργασίας της δεύτερης προσληψής του. Είναι άκυρη η συμφωνία περί λύσεως της συμβάσεως εργασίας και συνάψεως νέας συμβάσεως εφόσον αποβλέπει στο μη υπολογισμό του χρόνου της αρχικής συμβάσεως για τον προσδιορισμό της αποζημιώσεως επί απολύσεως.

4.6 ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ

4.6.1 Τρόπος και Χρόνος Καταβολής - Δόσεις.

Η αποζημίωση του Ν. 2112/20 και του Β.Δ. 16/18.07.20 καταβάλλεται από τον εργοδότη στον απολυόμενο μισθωτό κατά τη στιγμή της κοινοποίησεως της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας. Εάν αυτή είναι μεγαλύτερη από τις αποδοχές

έξι (6) μηνών, ο εργοδότης έχει την ευχέρεια να καταβάλει αμέσως ολόκληρη την αποζημίωση ή μόνο το ποσό των έξι μηνών το δε υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις καθέ μία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές τριών μηνών, εκτός αν προς εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης υπολείπεται μικρότερο ποσό. Η πρώτη από τις δόσεις αυτές είναι καταβλητέα την επόμενη της συμπλήρωσης τριμήνου από την ημερομηνία της απολύσεως. Καθυστέρηση πληρωμής έστω και μίας δόσεως συνεπάγεται ακυρότητα της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας και ο χρόνος που διέρευσε ως τότε θεωρείται ως χρόνος υπηρεσίας. Στη περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει το σύνολο των εργοδοτικών εισφορών στους ασφαλιστικούς φορείς, χωρίς να δικαιούται να ζητήσει την καταβληθήσα αποζημίωση.

Η χορηγηθείσα αποζημίωση συμψηφίζεται προς τις οφειλόμενες λόγω ακυρώσεως της καταγγελίας τακτικές αποδοχές, ο δε υπάλληλος δικαιούται να καταβάλει το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών που τον βαρύνουν.

Για την εγκυρότητα της απολύσεως δεν αρκεί η προσφορά της αποζημίωσης στον απολυόμενο μισθωτό, αλλά σε περίπτωση αρνήσεως του τελευταίου να την εισπράξει, απαιτείται και η δημόσια καταθεσή της. Τούτο επειδή ο νόμος απαιτεί όπως η κοινοποίηση του εγγράφου της καταγγελίας και η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης γίνονται συγχρόνως.

4.6.2 Συμψηφισμός της Αποζημιώσεως

Κατά το άρθρο 5 παρ.3 του Ν 3198/55, η χορηγηθείσα αποζημίωση συμψηφίζεται προς τις οφειλόμενες λόγω της ακυρώσεως της καταγγελίας αποδοχές του απολυόμενου μισθωτού. Αλλά και η νομολογία έκανε δεκτό ότι η αποζημίωση, που οφείλεται στον μισθωτό λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, συμψηφίζεται με κάθε ανταπαίτηση του εργοδότη, όπως με προκαταβολές αποδοχών, ληξιπρόθεσμα δάνεια κ.λ.π.

Είναι επιτρεπτός ο συμψηφισμός της αποζημιώσεως ως προς χρέος του απολυόμενου μισθωτού από δάνειο που του χορήγησε ο εργοδότης του -είναι ανεπίτρεπτος, όμως, τέτοιος συμψηφισμός - προς μη ληξιπρόθεσμο χρέος και τυχόν γενόμενος καθιστά άκυρη την απόλυση.

4.7 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ

4.7.1 Υπολογισμός Ασφαλιστικών Εισφορών

4.7.1.1 Επί αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της συμβάσεως:

Η λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας καταβαλλόμενη στον απολυόμενο μισθωτό δεν υπόκειται σε καμία κράτηση υπέρ του Ι.Κ.Α. ή άλλου ασφαλιστικού οργανισμού, γιατί δεν θεωρείται ότι συνιστά αμοιβή παρασχεθείσας εργασίας.

4.7.1.2 Αποζημίωση λόγω μη λήψεως αδείας:

Η αποζημίωση λόγω μη λήψεως αδείας δεν υπόκειται και αυτή σε κρατήσεις υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών.

4.7.1.3 Επί του επιδόματος αδείας:

Αντίθετα, το για την αιτία καταβαλλόμενο επίδομα αδείας, θεωρήθηκε ότι αποτελεί προσαύξηση των αποδοχών και συνεπώς υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές.

4.7.2 Φορολογία Αποζημίωσης

Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυμένους μισθωτούς με βάση το Ν. 2112/20 και το Β.Δ. 16/18.07.20 φορολογείται αυτοτελώς με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 του Ν. 2238/94 ως εξής (αρ. 13 παρ. 8 Ν. 2214/94).

Από το συνολικό ποσό της αποζημίωσης που δικαιούται ο απολυόμενος μισθωτός (εργάτης ή υπαλλήλος) αφαιρείται ποσό 1.000.000 δρχ. που δεν θεωρείται εισόδημα, καθώς επίσης και το χαρτόσημο και το Ο.Γ.Α. χαρτοσήμου του απολυμένου μισθωτού.

Κλίμακα Φορολογίας του Αρ. 9 του Ν.Δ. 3323/55

Κλίμακιο Εισοδήματος	Φορολογικός Συντελεστής	Φόρος Κλιμακίου	Σύνολο Εισοδήματος	Σύνολο Φόρου
1.000.000	0%	0	1.000.000	0
1.500.000	5%	75.000	2.500.000	75.000
1.500.000	15%	225.000	4.000.000	300.000
Υπερβάλλον	40%	-	-	-

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ**4.7.2.1 Χαρτοσήμανση Αποζημιώσεως 1,20% :**

Στο τέλος χαρτοσήμου υπολείπεται ολόκληρο το ποσό της αποζημιώσεως και βαρύνει αυτό εξ ημισείας τον εργοδότη και τον απολυόμενο μισθωτό.

4.7.2.2 Παρακράτηση και απόδοση φόρου και χαρτοσήμου :

Ο φόρος και το χαρτόσημο που βαρύνουν τον απολυόμενο, παρακρατούνται κατά την πληρωμή της αποζημιώσεως από τον εργοδότη. Αποδίδονται στην οικεία Δ.Ο.Υ. αυτοτελώς με δήλωση, η οποία περιλαμβάνει τους απολυθέντες μισθωτούς και τα σχετικά ποσά για κάθε μήνα. Προθεσμία αποδόσεως ο επόμενος μήνας, δηλαδή για όλους τους απολυθέντες μισθωτούς κατά τον μήνα Ιανουάριο, το αναλογούν στις καταβληθείσες αποζημιώσεις χαρτόσημο (εργοδότη και μισθωτών) και ο παρακρατηθείς φόρος θα αποδοθούν εντός του επόμενου μήνα Φεβρουαρίου. Τα αποδιδόμενα αυτά ποσά φόρου και χαρτοσήμου δεν περιλαμβάνονται ούτε στις τριμηνιαίες ούτε στην ετήσια εκκαθαριστική δήλωση του Φ.Μ.Υ.

Παράδειγμα υπολογισμού φόρου αποζημίωσης.

Ο υπάλληλος Παπαχρήστος Χρήστος με μηνιαίο μισθό 250.000 δρχ. και συνολική υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη 17 συμπληρωμένων ετών, απολύθηκε στις 25/01/96. Η αποζημίωση που δικαιούται βάση του πίνακα (I), ανέρχεται στους 13 μηνιαίους μισθούς, προσαυξημένων κατά το 1/6. Δηλαδή δικαιούται αποζημίωση:

13 μισθοί χ (250.000 + 42.000) =	3.796.000
(-) Χαρτόσημο 3.796.000 χ 0.60%	<u>- 22.776</u>
Καθαρό Ποσό Αποζημίωσης	3.773.224
(-) Αφορολόγητο Ποσό	<u>- 1.000.000</u>
	2.773.224
(-) Αφορολόγ. ποσό α' κλιμακίου	<u>- 1.000.000</u>
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΦΟΡΟΛΟΓΗΤΕΟ	1.773.224
<u>Φόρος:</u> 1.500.000 χ 5% =	75.000
273.000 χ 15% =	40.950
Σύνολο Φόρου	115.950

Εάν η αποζημίωση καταβληθεί ολόκληρη στον απολυόμενο την ημέρα της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας τότε θα παρακρατηθεί την ίδια ημέρα και ολόκληρο το ποσό του φόρου δρχ. 115.950 και του αναλογούντος χαρτοσήμου 22.776. Εάν όμως ο εργοδότης καταβάλει στον απολυόμενο κατά την ημέρα της απολύσεως, μόνο 6 μηνών αποζημίωση (δηλαδή 6 χ 292.000 = 1.752.000) και το υπόλοιπο σε 2 δόσεις των τριών μηνιαίων μισθών η πρώτη, και τεσσάρων μηνιαίων μισθών η δεύτερη, τότε και η παρακράτηση του φόρου και χαρτοσήμου θα γίνει αναλογικά με τις ημερομηνίες καταβολής των τμημάτων της αποζημίωσης.

Έτσι κατά την ημέρα της απολύσεως θα καταβληθεί στον απολυόμενο το πρώτο τμήμα της αποζημίωσης:

6 χ 292.000 =	1.752.000
(-) Χαρτόσημο 1.752.000 χ 0,60% =	<u>-10.512</u>
Καθαρό ποσό Αποζημίωσης	1.741.488
(-) Φόρος που Αναλογεί Επιμεριστικά	
115.950 χ <u>1.752.000</u> =	<u>- 53.515</u>
3.796.000	
Καθαρό Ποσό Καταβλητέο	1.687.973

Στις 25.02.96, θα υποβληθεί στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. η σχετική δήλωση και θα αποδοθούν τα εξής ποσά: φόρος 53.515, χαρτοσήμο μισθωτού 10.512 και χαρτόσημο εργοδότη 10.512.

Τρεις μήνες μετά την ημερομηνία απολύσεως, δηλαδή στις 25.04.96, θα καταβληθεί στον απολυθέντα μισθωτό το δεύτερο τμήμα της αποζημίωσης το οποίο ανέρχεται σε τρεις μηνιαίους μισθούς.

3 χ 292.000 =	876.000
(-) Χαρτόσημο 876.000 χ 0,60% =	<u>-5.256</u>
Καθαρό ποσό Αποζημίωσης	870.744
(-) Φόρος που Αναλογεί Επιμεριστικά	
115.950 χ <u>876.000</u> =	<u>- 26.758</u>
3.796.000	
Καθαρό Ποσό Καταβλητέο	843.986

Στις 25.05.96 θα υποβληθεί η σχετική δήλωση στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. και θα αποδοθεί ο παρακρατηθείς φόρος 26.758, χαρτόσημο απολυμένου 5.256 και χαρτόσημο εργοδότη 5.256.

Το τρίτο και τελευταίο τμήμα της αποζημίωσης θα καταβληθεί στις 25.07.96 και θα ανέρχεται σε τέσσερις μηνιαίους μισθούς.

4 χ 292.000 =	1.168.000
(-) Χαρτόσημο 1.168.000 χ 0,60% =	<u>-7.008</u>
Καθαρό ποσό Αποζημίωσης	1.160.992
(-) Φόρος που Αναλογεί Επιμεριστικά	
115.950 χ <u>1.168.000</u> =	<u>35.677</u>
3.796.000	
Καθαρό Ποσό Καταβλητέο	<u>1.125.315</u>

Στις 25.08.96 θα καταβληθεί στην Δ.Ο.Υ το ποσό φόρου 35.677 και το χαρτόσημο μισθωτού και εργοδότη (7.008 + 7.008 = 14.016)

Λογιστικές Εγγραφές Καταβολής της Αποζημίωσης:

Α) Όταν η αποζημίωση πληρώνεται σε μία δόση μόνο:

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 25/01/96 ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ

	ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ			
	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.		3.818.776	
60.05	Αποζημιώσεις απολύσεως ή		<u>3.818.776</u>	
	εξόδου από την υπηρεσία			
60.05.00	Αποζημιώσεις απολύσεως ή			
	εξόδου από την υπηρεσία.			
	έμμισθου προσωπικού	<u>3.818.776</u>		
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			3.657.274
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>3.657.274</u>	
53.00.00	Αποδοχές έμμισθου προσωπικού	<u>3.657.274</u>		
54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ			
	ΤΕΛΗ			161.052
54.03	Φόροι-Τέλη αμοιβών προσωπικού		<u>161.502</u>	
54.03.04	Φόρος αποζημίωσης απολυομένων	115.950		
54.03.06	Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ αποζημίωσης			
	απολυομένων	<u>45.552</u>		
	Αποζημίωση Απολυμένου Υπαλλήλου			

Β) Όταν η αποζημίωση καταβάλεται με δόσεις:

(I) Καταβολή αποζημίωσης ίση με 6 μήνες

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 25/01/96 ΤΑΜΕΙΟΥ

		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			1.687.973	
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες.		<u>1.687.973</u>		
53.00.00	Αποδοχές έμμισθου προσωπικού.	<u>1.687.973</u>			
38	ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				1.687.973
38.00	Ταμείο		<u>1.687.973</u>		
38.00.00	Μετρητά	<u>1.687.973</u>			

Εξόφληση Αποζημίωσης 6 Μηνών στον Υπάλληλο

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 25/02/96 ΤΑΜΕΙΟΥ

		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ				74.539
54.03	Φόροι Τελη αμοιβών προσωπικού.		<u>74.539</u>		
54.03.04	Φόρος αποζημίωσης απολυομένων	53.515			
54.03.06	Χαρ/μο κ' ΟΓΑ αποζημίωσης. απολυομένων.		<u>21.024</u>		
38	ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				74.539
38.00	Ταμείο		<u>74.539</u>		
38.00.00	Μετρητά	<u>74.539</u>			

Καταβολή στη Δ.Ο.Υ. του Φόρου, Χαρτόσημου και ΟΓΑ Χαρτοσήμου

Καταβολή της αποζημίωσης που είναι ίση με τρεις μήνες στο τέλος του πρώτου τριμήνου

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 25/04/96 ΤΑΜΕΙΟΥ

		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			843.986	
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>843.986</u>		
53.00.00	Αποδοχές έμμισθου προσωπικού	<u>843.986</u>			
38	ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				843.986
38.00	Ταμείο		<u>843.986</u>		
38.00.00	Μετρητά	<u>843.986</u>			

Εξόφληση Αποζημίωσης 3 Μηνών στον Υπάλληλο

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 25/05/96 ΤΑΜΕΙΟΥ

		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ. ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ				37.270
54.03	Φόροι Τέλη αμοιβών προσωπικού.		<u>37.270</u>		
54.03.04	Φόρος αποζημίωσης απολυμένου	26.758			
54.03.06	Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ αποζημίωσης απολυμένου.	<u>10.512</u>			
38	ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				37.270
38.00	Ταμείο		<u>37.270</u>		
38.00.00	Μετρητά	<u>37.270</u>			

Καταβολή στη Δ.Ο.Υ. του Φόρου, χαρτόσημου και ΟΓΑ Χαρτοσήμου

Καταβολή της αποζημίωσης που είναι ίση με τέσσερις μήνες στο τέλος του β' τριμήνου.

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 25/07/96 ΤΑΜΕΙΟΥ

		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			1.125.315	
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>1.125.315</u>		
53.00.00	Αποδοχές έμμισθου προσωπικού	<u>1.125.315</u>			
38	ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				1.125.315
38.00	Ταμείο		<u>1.125.315</u>		
38.00.00	Μετρητά	<u>1.125.315</u>			

Εξόφληση Αποζημίωσης 4 Μηνών στον Υπάλληλο

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 25/08/96 ΤΑΜΕΙΟΥ

		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ				49.693
54.03	Φόροι Τέλη αμοιβών προσωπικού.		<u>49.693</u>		
54.03.04	Φόρος αποζημίωσης απολυομένου.	35.677			
54.03.06	Χαρ/μο κ' Ο.Γ.Α χαρτοσήμου αποζημίωσης απολυομένου.	<u>14.016</u>			
38	ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				49.693
38.00	Ταμείο		<u>49.693</u>		
38.00.00	Μετρητά	<u>49.693</u>			

Καταβολή στη Δ.Ο.Υ. του Φόρου, Χαρτόσημου και ΟΓΑ Χαρτοσήμου

Προς τη Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία Δήλωση.....
 Οικονομικό έτος... 1996..... Αριθ. Φακέλου.....
 Μήνας... Ιουλίου 1996.....

ΔΗΛΩΣΗ

(παράγραφος 38 άρθρου 40 ν.δ. 3323/1955)

απόδοσης φόρου εισοδήματος, τελών χαρτοσήμου και εισφοράς ΟΓΑ στις αποζημιώσεις των απολυμένων ή των εξερχομένων της υπηρεσίας μαθητών κτλ.

Όνοματεπώνυμο ή επώνυμο **ΑΝΤΩΝΙΟΥ ΕΠΕ**.....Όνομα πατέρα/συζύγου.....
 Τίτλος.....Είδος επιχείρησης.....
 Δ/ση επιχείρησης - Τηλ.....Δ/ση κατοικίας - Τηλ.....
 Αριθ. αστ. ταυτότητας.....Αριθμός φορολ. μητρώου.....

ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ ΠΟΣΩΝ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ *πληροδύονται*

ΚΩΔ	Κατηγορία Διακρίσεων	Αριθμός	Σύνολο Αποζημιώσεων	Σύνολο Απολλοσομένων ποσών	Υπόλοιπο	Ποσά που έχουν παρακρατηθεί		
						Φόρου	Χαρτοσήμ	Εισφ. ΟΓΑ-ΚΑΡΤ
1	Υπάλληλοι	1	1.520,00			535,5	1.520	3504
2	Εθελοντες							
3	Λοιποι							
4	Αδούκιοι	1	1.520,00			535,5	1.520	3504
5	Προσθετος φορος							
6	Προστιτω χαρτοσημου							
7					Σύνολο	535,5	1.520	3504

Γνωρίζοντας τις συνέπειες που προβλέπονται από τις διατάξεις των άρθρων 67, 70, 73 ν.δ. 3323/1955 βεβαιώνω την ακρίβεια του περιεχομένου αυτής της δήλωσης.
ΒΕΣΙΜΙΚΗ 25102 1996
 (τύπος) Ο ΔΗΛΩΣΗ (ημερομηνία) **14538** νόμισμα ποσό για πληρωμή

Η Δήλωση υποβλήθηκε εμπροθεσμία εκπροθεσμία στις 199..... Ο Παραλαβών	ΚΑΤΑΒΟΛΗ Δραχμών Αριθ. Ταμιοτικού χρονολ. Ο ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΣ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΣ	ΒΕΒΑΙΩΣΗ Δραχμών Αριθ. τηρημ. καταλ. Χρον. Βεβαίωση Ο ΒΕΒΑΙΩΣΙΑΣ
--	---	--

* Σημείωση: Η δήλωση αυτή υποβάλλεται μέσα στον επόμενο από την παρακράτηση μήνα να να αποδοθούν τα ποσά του φόρου και των τελών που παρακρατήθηκαν

Συνολική αποζημίωση 3.960,00
 Συνολικοί μήνες αποζημίωσης 13
 Συνολικός φόρος αποζημίωσης 1.520,00
 Αποζημίωση για 6 μήνες (3.960,00 - 6 μήνες) 1.520,00

Ποσά που καταβάλλονται στη ΔΟΥ μέχρι 23/6/96
 Φόρος 535,5
 Χαρτοσημο 1.520
 ΟΓΑ χαρτοσήμου 3504
 Σύνολο 14538

ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ

Α.Α.	ΕΤΟΙΜΙΑ ΤΟΥ ΑΙΚΑΙΟΥΧΟΥ Η/Ή ΑΙΧΙΖΗΝΟΡΕΣ	Αριθμητική έκταση της έκτασης, εκφ. περί ΤΑΧ ΚΑΔ	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΙΧΙΖΗΝΟΡΕΩΝ	ΑΙΜΑΝΤΙΣΜΟΣ ΠΡΟΤΥΠΟ	ΥΠΟΔΟΜΗ ΕΟ. ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΕΠΙΣΤΡΩΣΗ	
						ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΑΝΤΙΣΤΡΩΣΗ
1	ΥΠΟΔΟΜΗ					ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΑΝΤΙΣΤΡΩΣΗ
2	ΠΑΡΑΡΤΗΣΙΟΣ ΧΡΗΣΤΗΣ		1752000			3356, 17520	3504
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							

Απόφαση περί έγκρισης της αίτησης / ημερομηνία έγκρισης

1752000

53515

17520 3504

Προς τη Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία..... Δήλωσης.....
 Οικονομικό έτος... 1996..... Αριθ. Φακέλου.....
 Μηνάς... Απριλίου 1996.....

ΔΗΛΩΣΗ
 (παράγραφος 38 άρθρου 40 ν.δ. 3323/1955)

απόδοσης φόρου εισοδήματος, τελών χαρτοσήμου και εισφοράς ΟΓΑ στις αποζημιώσεις των απολυομένων ή των εξερχομένων της υπηρεσίας μισθωτών κτλ.

Ονοματεπώνυμο ή επωνυμία **ΑΝΤΩΝΙΟΥ ΕΠΕ**.....Όνομα πατέρα/συζύγου.....
 Τίτλος.....Είδος επιχείρησης.....
 Δ/ση επιχείρησης - Τηλ.....Δ/ση κατοικίας - Τηλ.....
 Αριθ. αστ. ταυτότητας.....Αριθμός φορολ. υπηρώου.....

ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ ΠΟΣΩΝ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

ΚΩΔ	Κατηγορία Διακρίσεων	Αριθμός	Σύνολο Αποζημιώσεων	Σύνολο Απαλλο-ομένων ποσών	Υπόλοιπα	Ποσά που έχουν παρακρατηθεί		
						Φόρου	ΧΑΡΤΟΣΗΜ.	ΕΙΣΦ. ΟΓΑ-ΧΑΡΤ
1	Υπαλληλοι	1	875000		26758	87600	1752	
2	Εργάτες							
3	Λοιποι							
4	Άθροισμα	1			26758	87600	1752	
5	Προσθετος φορος							
6	Προστιω χαρτοσημο							
7					Σύνολο	26758	87600	1752

Γνωρίζοντας τις συνέπειες που προβάλλονται από τις διατάξεις των άρθρων 67, 70, 73 ν.δ. 3323/1955 βεβαιώνω την ακρίβεια του περιεχομένου αυτής της δήλωσης.
ΒΕΒΑΙΩΤΙΚΗ..... 25/05..... 1996.....
 (υποσ) Ο ΔΗΛΩΝ (ημερομηνία)

Η δήλωση υποβλήθηκε εμπροθεσμως/εκπροθεσμως στις.....199..... Ο Παραλαβων	ΚΑΤΑΒΟΛΗ Δοσών..... Αριθ..... Τριπλάτυπο Χρόνος..... Ο ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΣ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΣ	ΒΕΒΑΙΩΣΗ Δοσών..... Αριθ. υπηλ. κατάλ..... Χρον. βεβαίωσ..... Ο ΒΕΒΑΙΩΣΙΑΣ
--	---	---

* Σημείωση: Η δήλωση αυτή υποβάλλεται μεσα στον ελεγκτο από την παρακρατοση υπηλ για να αποδοθων τα ποσα του φορου και των τελων που παρακρατηθηκων

Συνοζητη αποζημιωση 3.736.000 Συνοζητοι μηνες αποζημιωσης 13 Συνοζητος φορος αποζημιωσης 115.950 Αποζημιωση για 3 μηνες (3.736.000 x 3/12) 934.000	Ποσα που καταβαθονται στη 30η ημερη 250596 Φορος 26758 Τελος χαρτοσημο 87600 ΟΓΑ χαρτοσημο 1752 Σύνολο 34.230
---	---

ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ

Α.Α.	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ	Αριθμ. Πρωτ. / Ομολογ. / Αρ. Πρωτ.	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΝΤΙΣΤΑΣΙΑ	ΑΠΛΗΡΕΣ ΤΙΜΕΣ	ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕΣ ΠΟΣΟΤ. ΟΥΚΕΝΟ	ΑΝΩΔΙΟΝΤΑΙ		
						ΠΟΣΟΤ.	ΚΑΠΙΤΟΛΙΑ 1%	ΕΠΙΣΤΡΟΦΗ 0,20%
1	ΥΠΑΔΗΛΟΥ							
2	ΔΙΑΠΡΑΞΕΙΣ ΚΡΗΤΗΣ	10	876000		876000	876000	1752	
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								

Απόφαση για την επιλογή των επιχ. για την π. 1999

Προς τη Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία Δήλωσης
 Οικονομικό έτος... 1996..... Αριθ. Φακέλου.....
 Μηνάς: Ιουλίου 1996....

ΔΗΛΩΣΗ
 (παράγραφος 38 άρθρου 40 ν.δ. 3323/1955)

αποδοσης φόρου εισοδήματος, τελών χαρτοσήμου και εισφοράς ΟΓΑ στις αποζημιώσεις των απολυμένων ή των εξερχομένων της υπηρεσίας μισθωτών κτλ.

Όνοματεπώνυμο ή επώνυμο **ΑΥΤΩΝΙΟΥ ΕΝΣ** Όνομα πατέρα/συζύγου
 Τίτλος Είδος επιχείρησης
 Δ/ση επιχείρησης - Τηλ. Δ/ση κατοικίας - Τηλ.
 Αριθ. αστ. ταυτότητας Αριθμός φορολ. μητρώου

ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ ΠΟΣΩΝ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΠΛΗΡΩΝΟΝΤΑΙ

ΚΩΔ	Κατηγορία Δικαιωτών	Αριθμός	Σύνολο Αποζημιώσεων	Σύνολο Απαλλοσομένων ποσών	Υπόλοιπο	Ποσά που έχουν παρακρατηθεί		
						ΦΟΡΟΥ	ΧΑΡΤΟΣΗΜ.	ΕΙΣΦ. ΟΓΑ-ΧΑΡΤ
1	Υπάλληλοι	1	1.168.000			35.677	11.680	2.336
2	Εισοδικά							
3	Λοιποί							
4	Άθροισμα	1				35.677	11.680	2.336
5	Προσθετός φόρος							
6	Προστίθω χαρτοσήμου							
7					Σύνολο	35.677	11.680	2.336

Γνωρίζοντας τις συνέπειες που προβλέπονται από τις διατάξεις των άρθρων 67, 70, 73 ν.δ. 3323/1955 βεβαιώνω την ακρίβεια του προεκτεταμένου αυτής της δήλωσης

ΘΕΣΣΑΛΙΚΗ 25/08 1996

..... (υποσ) Ο ΔΗΛΩΝ (ημερομηνία) Σύνολο ποσό για πληρωμή

- Δήλωση υποβλήθηκε εμπρόθεσμα/επιπροθέσμως στις 199..... Ο Παραλαβών	ΚΑΤΑΒΟΛΗ Δραχμών Αριθ. Ταμείο/τοποθεσία Χρονολ. Ο ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΣ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΣ	ΒΕΒΑΙΩΣΗ Δραχμών Αριθ. υπημ. καταλ. Χρον. βεβαίωσ. Ο ΒΕΒΑΙΩΣΑΣ

* Σημείωση: Η δήλωση αυτή υποβάλλεται μέσα στον επόμενο από την παρακράτηση μήνα για να αποδοθούν τα ποσά του φόρου και των τελών που παρακρατήθηκαν

Συνολική αποζημίωση 3796.000 Ποσά που υπατάσσονται στη λογική 25/02/96

Συνολικοί μήνες αποζημίωσης 13 Φόρος 35.677

Συνολικός φόρος αποζημίωσης 115.950 Χαρτοσήμο 11.680

Αποζημίωση για 5 μήνες 1168.000 ΟΓΑ Χαρτοσήμο 2336

3796.000 (5 μήνες) Σύνολο 49.593

4.8 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΠΟΥ ΒΓΑΙΝΟΥΝ ΣΕ ΣΥΝΤΑΞΗ

Σύμφωνα με το άρθρο 5 του Ν. 435/76, ρυθμίζει δύο περιπτώσεις οικειόθελους αποχωρήσεως του μισθωτού από την εργασία του, κατά τις οποίες - εφόσον συντρέχουν ορισμένες προϋποθέσεις - δικαιούται μέρος της αποζημίωσης που προβλέπεται για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

4.8.1 Αποχώρηση Μισθωτού προς Συνταξιοδότηση

Οι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου (ή και ορισμένου χρόνου) που αποχωρούν ή απομακρύνονται από την εργασία τους, καθώς και οι εργατοτεχνίτες που αποχωρούν μονοί τους (και όχι όταν απομακρύνονται από τον εργοδότη) όταν έχουν τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης (και όχι μειωμένης σύνταξης ή σύνταξη αναπηρίας) δικαιούνται όσοι από αυτούς είναι ασφαλισμένοι και επικουρικά το 40%, ενώ η άλλοι το 50% της αποζημίωσης του Ν. 2112/20. Αυτό ισχύει για όλους τους μισθωτούς που είναι ασφαλισμένοι στο Τ.Ε.Α.Μ.

Στην περίπτωση αυτή ως "επικουρικά ασφαλισμένοι" θεωρούνται αυτοί που κατά την ημέρα αποχώρησης ή της απόλυσης, έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για λήψη της επικουρικής σύνταξης και όχι όσοι απλώς υπάγονται στην επικουρική ασφάλιση. Αντίθετα αν απολυθεί κάποιος εργάτης, έστω και αν έχει καλύψει όλες τις προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση ο εργάτης αυτός δικαιούται ολόκληρο (το 100%) της αποζημίωσης. Δηλαδή, στους εργάτες δεν καταβάλλεται ποτέ μειωμένη αποζημίωση όταν απολύονται από τον εργοδότη.

Γίνεται σαφές από την παραπάνω διάταξη, ότι πρόθεση του νομοθέτη είναι να δώσει στους μισθωτούς που βρίσκονται σε προχωρημένη ηλικία και συγκεντρώνουν τις προϋποθέσεις, για πλήρη σύνταξη γήρατος, ένα εφάπαξ βοήθημα (καταβαλλόμενο από τον εργοδότη), σαν κίνητρο για την μεταταξή τους στην κατηγορία των συνταξιούχων με τελικό στόχο την απελευθέρωση θέσεων απασχολήσεως.

Παράδειγμα μισθωτού που αποχωρεί λόγω συνταξιοδότησης:

Στην επιχείρηση ΜΙΜΙΚΟΣ Α.Ε. απασχολείται ο υπάλληλος Αρβανίτης Σταύρος. Μετά από εικοσιπενταετή υπηρεσία αποχωρεί για πλήρη συνταξιοδότηση. Οι μηνιαίες του αποδοχές είναι 250.000 δρχ. Να υπολογισθεί το ύψος της αποζημίωσης που δικαιούται από την επιχείρηση.

Μηνιαία Αποζημίωση: $250.000 \times 14/12 = 291.667$

Οι μήνες αποζημίωσης που δικαιούται είναι 21 (βάση πίνακα Ι)

Οπότε έχουμε $40\% \times 21 = 8,5$ μήνες αποζημίωσης.

Ο μισθωτός θα εξοφληθεί σε δύο δόσεις η πρώτη θα είναι 6 μηνών και η δεύτερη με το υπόλοιπο ποσό των 2,5 μηνών.

6 χ 291.667 =	1.750.002
(-) Χαρτόσημο: $1.750.002 \times 0,60\%$	<u>- 10.500</u>
Καθαρό Ποσό Αποζημίωσης	1.739.502
(-) Φόρος που Αναλογεί Επιμεριστικά	
$73.215 \times 1.750.002/2.479.169 =$	<u>- 51.682</u>

Ποσό Καταβλητέο στον Μισθωτό. 1.687.820

Εντός του επόμενου μήνα από την ημερομηνία απολύσεως θα υποβληθεί στη αρμόδια Δ.Ο.Υ. η σχετική δήλωση και θα αποδοθούν ο φόρος 51.682 και το χαρτόσημο μισθωτού κ'εργοδότη ($10.500 + 10.500$)

Μετά από τρεις μήνες καταβάλεται και η δεύτερη δόση:

2,5 μήνες χ 291.667 =	729.167
(-) Χαρτός. $729.167 \times 0,60\% =$	<u>- 4.375</u>
Καθαρό Ποσό Αποζημίωσης =	724.792
(-) Φόρος που Αναλογεί Επιμεριστικά.	
$73.215 \times 729.167/2.479.169$	<u>- 21.534</u>
Ποσό Καταβλητέο	703.258

Εντός του επόμενου μήνα θα καταβληθεί στη Δ.Ο.Υ. ο φόρος 21.534 δρχ. καθώς επίσης και το χαρτόσημο και Ο.Γ.Α. χαρτοσήμου 4.375 + 4.375 (εργοδότη + μισθωτού).

4.8.2 Αποχώρηση Μισθωτού Μετά από Συμπλήρωση Δεκαπενταετίας.

Μισθωτοί (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, υπηρέτες) υπαγόμενοι για σύνταξη σε οποιοδήποτε ασφαλιστικό φορέα, μπορούν να αποχωρούν από την εργασία τους, δικαιούμενοι της μισής αποζημίωσης που προβλέπεται από το Ν. 2112/20 ή το Β.Δ. της 16/18.08.20 για την περίπτωση της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, εφόσον υπάρχουν οι εξής προϋποθέσεις:

- I. Συνδέονται με τον εργοδότη τους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.
- II. Έχουν συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη δεκαπενταετή υπηρεσία ή από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό προβλεπόμενο όριο ηλικίας και εν ελλείψει τέτοιου το 65 έτος της ηλικίας (ανεξαρτήτως φύλλου).
- III. Αποχωρούν από την εργασία με την συγκατάθεση του εργοδότη. Ο μισθωτός που αποχωρεί από μόνος του χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη του έστω και αν έχει 15 ετή υπηρεσία δεν δικαιούται καμμία αποζημίωση. Η συγκατάθεση του εργοδότη πρέπει να χορηγείται πριν την αποχώρηση του μισθωτού εγγράφως ή προφορικά και να προκύπτει σαφώς χωρίς αμφιβολία.

4.9 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Κατά το άρθρο 5 παρ. 3 του Ν. 3198/55, η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας για να είναι έγκυρη, πρέπει να γίνει εγγράφως. Συνεπώς κατά τον νόμο, το έγγραφο της καταγγελίας είναι συστατικό στοιχείο αυτής. Επίσης το έγγραφο της καταγγελίας πρέπει να περιέχει σαφή δήλωση του εργοδότη ότι προβαίνει στην καταγγελία της σχέσεως εργασίας και πρόκληση προς τον απολυόμενο μισθωτό να εισπράξει τη νόμιμη αποζημίωση. Η νομολογία έκρινε, όμως, κι όταν λείπουν στοιχεία αυτά από το έγγραφο, η καταγγελία είναι πράξη αναιτιώδους και με την έννοια αυτή δεν χρειάζεται να αναφέρονται στο έγγραφο οι λόγοι της καταγγελίας της σχέσεως εργασίας.

4.9.1 Αναγγελία στον Ο.Α.Ε.Δ.

Σύμφωνα με το άρθρο 9 του Ν.3198/55, ο εργοδότης που καταγγέλει τη σύμβαση εργασίας, υποχρεούται μέσα σε 8 ημέρες από την παράδοση του εγγράφου της καταγγελίας στον απολυόμενο μισθωτό, να αναγγείλει την καταγγελία στον Ο.Α.Ε.Δ. και στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας.

4.10 ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΟΦΕΙΛΕΤΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Ο μισθωτός δεν δικαιούται αποζημίωση στις εξής περιπτώσεις που αναφέρονται παρακάτω:

α) Πριν την συμπλήρωση διμήνου. Πάντως και στην περίπτωση αυτή η καταγγελία πρέπει να γίνει εγγράφως και να αναγγελθεί στον Ο.Α.Ε.Δ.

β) Επί οικειοθελούς αποχωρήσεως του μισθωτού.

γ) Επί λήξεως συμβάσεως ορισμένου χρόνου: Εάν ο εργοδότης σε αυτή την περίπτωση καταγγείλει την σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου πριν την λήξη της, οφείλει να καταβάλει στον εργαζόμενο τους μισθούς που υπολείπονται μέχρι την λήξη της συμβάσεως εργασίας.

δ) Επί συμβάσεως ορισμένου έργου: Σε περίπτωση απομακρύνσεως του μισθωτού, συνδεομένου με τον εργοδότη του με σύμβαση εργασίας ορισμένου έργου, κατόπιν της εκτελέσεως του συγκεκριμένου έργου που ήταν αντικείμενο της συμβάσεως, επίσης, δεν οφείλεται αποζημίωση και αυτό επειδή η σύμβαση ορισμένου έργου εξομειώνεται με τη σύμβαση ορισμένου χρόνου.

ε) Επί δολίας αντισυμβατικής συμπεριφοράς του μισθωτού: Εφόσον ο μισθωτός με σκοπό να εξαναγκάσει τον εργοδότη να τον απολύσει και να εισπράξει την αποζημίωση παραβαίνει τις υποχρεώσεις του, θεωρείται ότι αυτός κατάγγειλε την σύμβαση εργασίας. Έτσι η γενόμενη καταγγελία της εργασιακής σχέσης από μέρος του εργοδότη, χωρίς καταβολή της αποζημιώσεως, δεν περιάγει αυτόν σε υπερημερία.

ς) Κατόπιν μηνύσεως σε βάρος του μισθωτού: Ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας άνευ τηρήσεως προθεσμίας και χωρίς καταβολή αποζημιώσεως εάν εναντίον του μισθωτού υποβλήθηκε μήνυση για αξιόποινη πράξη που διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του ή αν απαγγέλθηκε κατ' αυτού για αδίκημα εν γένει που φέρει το χαρακτήρα τουλάχιστο πλημμελήματος. Σε περίπτωση απαλλαγής του μηνυθέντος και απολυθέντος

μισθωτού με βούλευμα ή δικαστική απόφαση, από την ημερομηνία κοινοποίησεως τούτων υπάρχει και πάλι ανεργός σύμβαση και ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει τη νόμιμη αποζημίωση.

η) Επί διακοπής των εργασιών της επιχείρησης λόγω ανωτέρας βίας (πυρκαϊάς κ.λ.π.): Εφόσον ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος κατά των περιστατικών αυτών και προβεί σε απολύσεις προσωπικού εξαιτίας κάποιου γεγονότος ανωτέρας βίας, οφείλει στους απολυόμενους τα 2/3 της νόμιμης αποζημίωσης.

θ) Επί διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου χωρίς να μεσολαβούν διαφορές από τη φύση των εργασιών ο καθορισμός ορισμένης διάρκειας θεωρείται ότι καταρτίστηκε μία ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, επειδή οι αλληπάλλληλες συμβάσεις ορισμένου χρόνου γίνονται προς καταστρατηγησή του Ν. 2112/20.

4.11 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΕΠΙ ΠΤΩΧΕΥΣΕΩΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.

Επί πτωχέσεως της επιχείρησης ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει ολόκληρη τη νόμιμη αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας κατατασσόμενος μεταξύ των προνομιακών δανειστών.

Σε περίπτωση πτωχέσεως του εργοδότη, οι απαιτήσεις που έχουν ως βάση τους την παροχή εξαρτημένης εργασίας, εφόσον προέκυψαν μέσα στην τελευταία διετία πριν από την ημερομηνία ορισμού του πρώτου πληστηριασμού ή της κυρήξεως της πτωχέσεως, κατατάσσονται στην τρίτη τάξη των προνομιούχων του άρθρου 975 του κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Οι αποζημιώσεις λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας κατατάσσονται στην τάξη αυτή, ανεξάρτητα από το χρόνο που προέκυψαν.

Ο εργοδότης (φυσικό ή νομικό πρόσωπο), που κηρύχθηκε σε πτώχευση θεωρείται από το νόμο αφερέγγυος. Για τις περιπτώσεις αυτές ιδρύθηκε στον Ο.Α.Ε.Δ. ειδικός "λογαριασμός προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη" με σκοπό την άμεση ικανοποίηση των ανεξόφλητων απαιτήσεων των μισθωτών λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη.

Με την κύρηξη σε πτώχευση του εργοδότη δεν επέρχεται αυτόματα η λύση των συμβάσεων εργασίας των μισθωτών, γιατί η πτώχευση δεν αποτελεί γεγονός ανωτέρας βίας και η επιχείρηση του πτωχέσαντος μπορεί να συνεχισθεί, για ένα διάστημα τουλάχιστον, από το συνδικάτο ή ακόμα και από τον ίδιο τον πτωχό,

εφόσον επιτευχθεί πτωχευτικός συμβιβασμός. Οι μισθωτοί που απολύονται από το σύνδικο πτωχεύσεως δικαιούνται ολόκληρη τη νόμιμη αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας.

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, που γίνεται από το σύνδικο πτωχεύσεως μετά την κύρηξη της πτωχεύσεως λόγω της διακοπής της λειτουργίας της επιχειρήσεως και της αδυναμίας του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία των μισθωτών του, είναι έγκυρη, έστω και αν δεν του καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση. Οπώσδήποτε, η απόλυση μισθωτών χωρίς την καταβολή των νόμιμων αποζημιώσεων πριν από την κύρηξη της πτωχεύσεως είναι 'ακυρη.

Οι μισθωτοί της πτωχεύσασας επιχείρησης δικαιούνται να στραφούν με αγωγή τους κατά του συνδίκου της πτωχεύσεως μόνο για απαιτήσεις τους που γεννήθηκαν μετά την πτώχευση.

Σε κάθε περίπτωση, που ο σύνδικος πτωχεύσεως προβαίνει σε απολύσεις μισθωτών της πτωχεύσασας επιχείρησης, οφείλει να ικανοποιεί εγγράφως την καταγγελία, όπως ο νόμος ορίζει και να καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση στον απολυόμενο. Η κοινοποίηση γίνεται και στον απολυόμενο, όσο και στον Ο.Α.Ε.Δ.

4.12 ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ Ή ΕΡΓΑΤΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟΧΩΡΟΥΝ.

Οι εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση, αν απολυθούν ή αποχωρήσουν δικαιούνται να πάρουν την άδεια και το επίδομα αδείας που αφορούν το έτος το οποίο απολύονται ή αποχωρούν. Για τον υπολογισμό της αδείας λαμβάνονται υπόψη οι συνηθείς πραγματικές τακτικές αποδοχές οι οποίες καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης πριν από την απόλυση. Σε περίπτωση θανάτου τα δικαιούνται οι κληρονόμοι.

Επίσης οι μισθωτοί που αποχωρούν από την επιχείρηση για να πάρουν πλήρη σύνταξη γήρατος, δικαιούνται την άδεια και το επίδομα αδείας κανονικά, όπως τα δικαιούνται και οι άλλοι μισθωτοί που απολύονται ή αποχωρούν χωρίς να δικαιούνται ακόμα σύνταξη γήρατος. Το επίδομα αδείας των μισθωτών, που αποχωρούν οι απολύονται, υπόκεινται κανονικά σε εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α. και άλλων ασφαλιστικών οργανισμών.

Στο ποσό αδείας, όμως, αυτού που αποχωρεί ή του απολυμένου υπολογίζεται και παρακρατείται φόρος κανονικά, όπως γίνεται και με τις μηνιαίες τακτικές αποδοχές καθώς επίσης και το χαρτόσημο 0,6% στο ποσό αδείας αλλά δεν

παρακρατούνται εισφορές για ασφαλιστικά ταμεία. Επίσης επιβαρύνεται επί πλέον και ο εργοδότης με χαρτόσημο 0,6% στο ποσό της αδείας του.

Αν όμως ο υπάλληλος ή ο εργατοτεχνίτης αποχωρήσει ή απολυθεί πριν από την συμπλήρωση έτους στον ίδιο εργοδότη, τότε η άδεια και το επίδομα αδείας του υπολογίζεται με βάση τον πίνακα(IV). Ο πίνακας αυτός εμφανίζει τα ποσοστά πάνω στο μισθό ή τα ημερομίσθια, που αν πολλαπλασιαστούν με τους ονομαστικούς μισθούς ή με τα ονομαστικά ημερομίσθια, αντίστοιχα του τελευταίου μήνα, μας δίνουν την άδεια και το επίδομα αδείας αυτών που αποχωρούν ή απολύονται πριν συμπληρώσουν χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Ο ίδιος πίνακας ισχύει και για τους απασχολούμενους εποχιακά. Το ποσό της αδείας που εισπράτουν οι μισθωτοί όταν αποχωρούν ή όταν απολύονται δεν υπόκειται σε εισφορές Ι.Κ.Α. και των άλλων ασφαλιστικών ταμείων.

Πίνακας Αποζημίωσης Άδειας και Επίδοματος Αδείας
(Αυτών που απολύονται ή αποχωρούν πριν συμπληρώσουν έτος)

Μήνες συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Αποδοχές αδείας		Επίδομα αδείας	
	μισθός	ημερομίσθια	μισθός	ημερομίσθια
1 μήνας	2/25	2	2/25	2
2 μήνες	4/25	4	4/25	4
3 μήνες	6/25	6	6/25	6
4 μήνες	8/25	8	8/25	8
5 μήνες	10/25	10	10/25	10
6 μήνες	12/25	12	12/25	12
7 μήνες	14/25	14	1/2 μισθ.	13
8 μήνες	16/25	16	1/2 μισθ.	13
9 μήνες	18/25	18	1/2 μισθ.	13
10 μήνες	20/25	20	1/2 μισθ.	13
11 μήνες	22/25	22	1/2 μισθ.	13
12 μήνες	24/25	24	1/2 μισθ.	13

ΠΙΝΑΚΑΣ IV

Οι ωρομίσθιοι καθηγητές που προσλαμβάνονται με 12 μηνών σύμβαση εργασίας κατά τη λήξη της εποχιακής απασχόλησής τη λύση της εργασιακής σχέσης με οποιοδήποτε τρόπο δικαιούνται άδεια και επίδομα αδείας. Δηλαδή εάν η εργασιακή σχέση τους διήρκεσε 10 μήνες (01.01-31.10) τότε δικαιούνται άδεια 20 ημερομίσθια και επίδομα αδείας 13 ημερομίσθια. Το ημερομίσθιο υπολογίζεται ως εξής:

Αν π.χ. ο παραπάνω μισθωτός εργάστηκε καθαρά 70 ημέρες για τις οποίες εισέπραξε 300.000 τότε το μέσο ημερομίσθιο είναι: $(300.000 / 70 = 4.286)$

Παράδειγμα αποζημίωσης απολυμένου υπαλλήλου και εργάτη στην εταιρία Αθηναική Χαρτοποιία Α.Ε. χωρίς δόσεις και χωρίς προειδοποίηση.

Στην Αθηναική Χαρτοποιία Α.Ε. εργάζεται ο υπάλληλος γραφείου Αντωνάκος Αλέξανδρος με ημερομηνία πρόσληψης 13/11/88 και με μηνιαίες αποδοχές 500.000 δρχ.

Στην ίδια επιχείρηση εργάζεται και ο εργάτης Παπαθανασίου Γρηγόρης με ημερομηνία πρόσληψης 25/08/96 και με ημερομίσθιο 15.000 δρχ.

Στις 10/07/96 απολύονται από την επιχείρηση. Ζητήται να υπολογισθεί η αποζημίωση που δικαιούνται οι παραπάνω μισθωτοί, καθώς επίσης η άδεια και το επίδομα αδείας. Τέλος να γίνουν οι απαραίτητες λογιστικές εγγραφές.

1. Υπολογισμός της αποζημίωσης του υπάλληλου Αντωνάκου Αλέξανδρου:

Το χρονικό διάστημα από 13.11.88 - 10.07.96 είναι οκτώ (8) έτη και οκτώ (8) μήνες. Η αποζημίωση που δικαιούται είναι: $500.000 \times 14/12 = 583.333$ μηνιαία αποζημίωση.

Βάση του πίνακα (I) δικαιούται πέντε (5) μηνών αποζημίωση. Οπότε έχουμε:

Συνολική Αποζημίωση: 583.333×5 μήνες =	2.916.665
(-) Χαρτόσημο: $2.916.665 \times 0.60\%$ =	<u>- 17.500</u>
	2.899.165
(-) Αφορολόγητο ποσό:	<u>- 1.000.000</u>
	1.899.165
(-) Αφορολόγητο ποσό α' κλίμακας:	<u>- 1.000.000</u>
Υπόλοιπο Φορολογητέο	899.165

Φόρος: $899.165 \times 5\% = 44.958$

Καθαρό Ποσό Αποζημίωσης: $2.916.665 - (17.500 + 44.958) = \underline{2.854.207}$

Μέχρι 31/08/96 αποδίδονται στη αρμόδια Δ.Ο.Υ.

Ο Φόρος του Απολυμένου :	44.958
Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ Χαρτ/μου απολυθέντος	17.500
Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ Χαρτ/μου εργοδότη	<u>17.500</u>
ΣΥΝΟΛΟ	79.958

2) Υπολογισμός της Ετήσιας Αδείας.

Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης της ετήσιας αδείας ο υπάλληλος δεν υπόκειται σε κρατήσεις Ι.Κ.Α. καθώς επίσης και ο εργοδότης.

Ο Αντωνάκος Αλέξανδρος επειδή δεν είχε πάρει την ετήσια άδεια του δικαιούται αποδοχές αδείας ίσες με τα 26/25 του μισθού του. Δηλαδή:

Άδεια απολυμένου υπαλλήλου:	520.000
(500.000 \times 26/25)	
(-) Χαρτόσημο (520.000 \times 0,6%)	<u>- 3.120</u>
	516.880
(-) Φ.Μ.Υ	
516.880 \times 16% =	82.700
82.700 \times 25% =	20.675
82.700 - 20.675 =	62.025
62.025 \times 5% =	3.101
62.025 - 3.101 =	<u>(-) 58.924</u>
Καθαρό ποσό αδείας	457.956

Επι πλέον επιβαρύνεται και ο εργοδότης με χαρτόσημο και Ο.Γ.Α χαρτοσήμου 0,6% ($520.000 \times 0,6\% = 3.120$)

Μέχρι τις 15/10/96 πρέπει να αποδοθούν στην Δ.Ο.Υ. τα παρακάτω ποσά μαζί με την τρίμηνη δήλωση του Φ.Μ.Υ.

Φ.Μ.Υ. αδειας απολυμένου	58.924
Χαρτόσημο αδειας απολυμένου	3.120
χαρτόσημο αδειας εργοδότη	<u>3.120</u>
Ποσό προς απόδοση	65.164

3) Υπολογισμός του ετήσιου επιδόματος αδειας.

Ο Αντωνάκος Αλέξανδρος δικαιούται επίδομα αδειας ίσο με το μισό του μισθού του, επίσης γνωρίζουμε ότι το επίδομα αδειας του απολυθέντος υπόκειται σε κρατήσεις Ι.Κ.Α., επικουρικού ταμείου, Φ.Μ.Υ. και χαρτοσήμου. Δηλαδή έχουμε:

Επίδομα αδειας απολυθέντος (500.000 χ 1/2)	250.000
Ι.Κ.Α. - Τ.Ε.Α.Μ. (250.000 Χ 15,90%)	<u>(-) 39.750</u>
	210.250
Χαρτόσημο απολυθέντος (250.000 χ 0,6%)	<u>(-) 1.500</u>
	208.750

ΦΜΥ επιδόματος αδειας απολυθέντος

$$208.750 \chi 16\% = 33.400$$

$$33.400 \chi 25\% = 8.350$$

$$33.400 - 8.350 = 25.050$$

$$25.050 \chi 5\% = 1.252$$

$$25.050 - 1.252 = 23.798$$

$$\underline{(-) 23.798}$$

Καθαρό ποσό επιδόματος αδειας **184.952**

Μέχρι 31.08.96 πρέπει να αποδοθούν στο Ι.Κ.Α.τα εξής:

Ι.Κ.Α. - Τ.Ε.Α.Μ. εργοδότη	69.900
(250.000 χ 27,96%)	
Ι.Κ.Α. - Τ.Ε.Α.Μ.	<u>39.750</u>
ασφαλισμένου	
(250.000 χ 15,90%)	
Σύνολο προς απόδοση	109.650

Μέχρι 15.10.96 πρέπει να αποδοθούν στη Δ.Ο.Υ. μαζί με την τρίμηνη δήλωση του Φ.Μ.Υ. τα εξής ποσά:

Φ.Μ.Υ. επιδόματος αδείας απολύθεντος	23.798
Χαρτόσημο και Ο.Γ.Α χαρτοσ.εργοδ. κ' ασφαλισμ.	<u>3.000</u>
Ποσό Προς Απόδοση	26.798

1) Υπολογισμός της αποζημίωσης του εργάτη Παπαθανασίου Κωνσταντίνου

Το χρονικό διάστημα που εργάστηκε ο Παπαθανασίου Κων/νος (25.08.95 - 10.07.96) είναι 10 μήνες και 16 ημέρες. Οπότε έχουμε: $15.000 \times 14/12 = 17.500$ (Ημερομίσθιο Αποζημίωσης)

Βάση του πίνακα (ΙΙ) δικαιούται αποζημίωση ίση με πέντε (5) ημερομίσθια.

Συνολική Αποζημίωση (17.500×5)	87.500
(-) Χαρτόσ. Κ' Ο.Γ.Α. χαρτ/μου ($87.500 \times 0,6\%$)	<u>(-) 525</u>
Καθαρό ποσό καταβλητέο	86.975

Μέχρι 31.08.96 πρέπει να αποδοθούν στη Δ.Ο.Υ. το χαρτόσημο και Ο.Γ.Α. χαρτοσήμου του εργοδότη και του απολυμένου ($525 + 525 = 1.050$)

2) Υπολογισμός της ετήσιας αδείας

Επειδή ο Παπαθανασίου Κων/νος απολύεται πριν κλείσει χρόνο στην επιχείρηση δικαιούται άδεια με βάση τα δεδομένα του πίνακα (ΙΙ) οπότε έχουμε:

Στους 10 μήνες αντιστοιχούν 20 ημερομίσθια

Στις 16 ημέρες $16/30 \times 2 = 1,066$ ημερομίσθια

Σύνολο Ημερομισθίων = **21,066**

Άδεια απολυμένου υπαλλήλου:	315.990
($21,066 \times 15.000$)	
(-) Χαρτόσημο ($315.990 \times 0,6\%$)	<u>(-) 1.896</u>
	314.094

(-) Φ.Μ.Υ

$314.094 \times 12\% = 37.691$

$37.691 \times 25\% = 9.422$

$37.691 - 9.422 = 28.269$

$28.269 \times 5\% = 1.413$

$28.269 - 1.413 = 26.856$

Καθαρό ποσό αδείας

(-) 26.856

287.238

Μέχρι τις 15/10/96 πρέπει να αποδοθούν στην Δ.Ο.Υ. τα παρακάτω ποσά μαζί με την τρίμηνη δήλωση του Φ.Μ.Υ.

Φ.Μ.Υ. αδείας απολυμένου	26.856
Χαρτόσημο αδείας απολυμένου	1.896
χαρτόσημο αδείας εργοδότη	<u>1.896</u>
Ποσό προς απόδοση	30.648

3) Υπολογισμός του επιδόματος αδείας

Βάση του πίνακα (IV) ο Παπαθανασίου δικαιούται επίδομα αδείας ίσο με (13) δεκατρία ημερομίσθια.

Επίδομα αδείας απολυθέντος (13 χ 15.000)	195.000
(-) Ι.Κ.Α. - Τ.Ε.Α.Μ. (195.000 X 12,90%)	<u>(-) 25.155</u>
	169.845
(-) Ταμείο Ηλεκτρολόγων (195.000 χ 3%)	<u>(-) 5.850</u>
	163.995
(-) Χαρτόσημο απολυθέντος (195.000 χ 0,6%)	<u>(-) 1.170</u>
	162.825
(-) ΦΜΥ απολυθέντος 162.825 χ 12% = 19.539 19.539 χ 25% = 4.885 19.539 - 4.885 = 14.564 14.564 χ 5% = 733 14.564 - 733 = 13.921	<u>(-) 13.921</u>
Καθαρό ποσό επιδόματος αδείας	148.904

Μέχρι 31.08.96 πρέπει να αποδοθούν στο Ι.Κ.Α. τα εξής:

	Ι.Κ.Α.	Επικουρικό Ταμείο
Εισφορές εργοδότη	50.622	5.850
Εισφορές ασφαλισμένου	<u>25.155</u>	<u>5.850</u>
Σύνολο Εισφορών	75.777	11.700

Μέχρι 15.10.96 πρέπει να αποδοθούν στη Δ.Ο.Υ. μαζί με την τρίμηνη δήλωση του Φ.Μ.Υ. τα εξής ποσά:

Φ.Μ.Υ. επιδόματος αδείας απολύθεντος	13.921
Χαρτόσημο και Ο.Γ.Α χαρτόσημου εργοδότη κ' ασφαλισμένου	<u>2.340</u>
Ποσό Προς Απόδοση	16.261

α) Εγγραφές για το ποσό της αποζημίωσης των απολυμένων

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 10/07/96 ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ

	ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ Κ' ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.			3.004.165	
60.05 Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία		<u>3.004.165</u>		
60.05.00 Αποζημιώσεις απολύσεων ή εξόδου από την υπηρεσία έμμισθου προσωπικού	2.916.665			
60.05.01 Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία ημερομίσθιου προσωπικού	<u>87.500</u>			
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ				2.941.182
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτές		<u>2.941.182</u>		
53.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπικού πληρωτές	2.854.207			
53.00.01 Αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού πληρωτές	<u>86.975</u>			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ				62.983
54.03 Φόροι Τέλη αμοιβών προσωπικού.		<u>62.983</u>		
54.03.04 Φόρος αποζημίωσης απολυομένων.	44.958			
54.03.06 Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ αποζημίωσης απολυομένων.	<u>18.025</u>			

Αποζημίωση Απολυμένων Μισθωτών

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 10/07/96 ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ

		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60	ΑΜΟΙΒΕΣ Κ' ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.			18.025	
60.05	Αποζημιώσεις Απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία		<u>18.025</u>		
60.05.00	Αποζημιώσεις απολύσεων ή εξόδου από την υπηρεσία έμμισθου προσωπικού	17.500			
60.05.01	Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία ημερομίσθιου προσωπικού	<u>525</u>			
54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ				18.025
54.03	Φόροι-Τέλη αμοιβών προσωπικού		<u>18.025</u>		
54.03.06	Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ αποζημίωσης απολυομένων.		<u>18.025</u>		

Χαρτόσημο κ' Ο.Γ.Α Αποζημίωσης Εργοδότη

β) Εγγραφές για το ποσό της αδείας των απολυμένων

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 10/07/96 ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ

		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60	ΑΜΟΙΒΕΣ Κ' ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.			841.006	
60.00	Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		520.000		
60.00.06	Αποδοχές κανονικής αδείας	<u>520.000</u>			
60.01	Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού		315.990		
60.01.06	Αποδοχές κανονικής αδείας	<u>315.990</u>			
60.03	Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		3.120		
60.03.04	Χαρτόσημο μισθοδοσίας	<u>3.120</u>			
60.04	Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού		1.896		
60.04.04	Χαρτόσημο μισθοδοσίας	<u>1.896</u>			
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ				745.194
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>745.194</u>		
53.00.00	Αποδοχές έμμισθου προσωπικού πληρωτέες	457.956			
53.00.01	Αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού πληρωτέες	<u>287.238</u>			
54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ				95.812
54.03	Φόροι-Τέλη αμοιβών προσωπικού		<u>95.812</u>		
54.03.00	Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών	85.780			
54.03.02	Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ μισθωτών υπηρεσιών	<u>10.032</u>			

Άδεια Απολυμένων Μισθωτών

γ) Εγγραφές για το κοσό του επιδόματος αδείας

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 10/07/96 ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ

		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60	ΑΜΟΙΒΕΣ Κ' ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.			574.042	
60.00	Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		250.000		
60.00.07	Επιδόματα κανονικής αδείας	250.000			
60.01	Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού		195.000		
60.01.07	Επιδόματα κανονικής αδείας	<u>195.000</u>			
60.03	Εργοδοτικές εισφορές έμμισθου προσωπικού		71.400		
60.03.00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	69.900			
60.03.04	Χαρτόσημο μισθοδοσίας	<u>1.500</u>			
60.04	Εργοδοτικές εισφορές ημερομίσθιου προσωπικού		57.642		
60.04.00	Εργοδοτικές εισφορές Ι.Κ.Α.	50.622			
60.04.02	Εργοδοτικές εισφορές ταμείου ηλεκτρ/γων	5.850			
60.04.04	Χαρτόσημο μισθοδοσίας	<u>1.170</u>			
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ				333.856
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>333.856</u>		
53.00.00	Αποδοχές έμμισθου προσωπικού πληρωτέες	184.952			
53.00.01	Αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού πληρωτέες	<u>148.904</u>			
54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ				43.059
54.03	Φόροι-Τέλη αμοιβών προσωπικού.		<u>43.059</u>		
54.03.00	Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών	37.719			
54.03.02	Χαρτόσημο και ΟΓΑ μισθωτών υπηρεσιών	<u>5.340</u>			
55	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				197.127
55.00	Ίδρυμα κοινωνικών ασφαλίσεων		185.427		
55.00.00	Λογ/σμος τρέχουσας κίνησης	<u>185.427</u>			
55.02	Επικουρικά ταμεία		<u>11.700</u>		
55.02.00	Ταμείο ηλεκτρολόγων	<u>11.700</u>			

Επίδομα Άδειας Απολυμένων Μισθωτών

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 10/07/96 ΤΑΜΕΙΟΥ

		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			3.497.115	
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>3.497.115</u>		
53.00.00	Αποδοχές έμμισθου προσωπ. πληρωτέες	<u>3.497.115</u>			
38	ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				3.497.115
38.00	Ταμείο		<u>3.497.115</u>		
38.00.00	Μετρητά	<u>3.497.115</u>			

Καταβολή στον Αντωνάκο Αλέξανδρο των καθαρών ποσών που δικαιούται

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 10/07/96 ΤΑΜΕΙΟΥ

		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			523.117	
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>523.117</u>		
53.00.01	Αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού πληρωτέες	<u>523.117</u>			
38	ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				523.117
38.00	Ταμείο		<u>523.117</u>		
38.00.00	Μετρητά	<u>523.117</u>			

Καταβολή στον Παπαθανασίου Κωνσταντίνο των καθαρών ποσών που δικαιούται

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 31/08/96 ΤΑΜΕΙΟΥ

		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
55	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ.			197.127	
55.00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων		185.427		
55.00.00	Λογ/σμός τρέχουσας κίνησης	<u>185.427</u>			
55.02	Επικουρικά ταμεία		<u>11.700</u>		
55.02.00	Ταμείο ηλεκτρολόγων	<u>11.700</u>			
38	ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				197.127
38.00	Ταμείο		<u>197.127</u>		
38.00.00	Μετρητά	<u>197.127</u>			

Εξόφληση Ι.Κ.Α. και ΕΤΕΑΗΕ Επιδόματος Απολυμένων

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 31/08/96 ΤΑΜΕΙΟΥ

ΤΡ/ΜΙΟΣ Δ/ΜΙΟΣ ΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΩΣΗ

54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ		81.008	
54.03	Φόροι Τέλη αμοιβών προσωπικού		<u>81.008</u>	
54.03.04	Φόρος αποζημιώσεων απολυομένων	44.958		
54.03.06	Χαρτόσημο και ΟΓΑ αποζημιώσεων απολυομένων	<u>36.050</u>		
38	ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ			81.008
38.00	Ταμείο		<u>81.008</u>	
38.00.00	Μετρητά	<u>81.008</u>		

Απόδοση Φόρου και Χαρτοσήμου Αποζημίωσης Απολυμένων Μισθωτών

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 15/10/96 ΤΑΜΕΙΟΥ

ΤΡ/ΜΙΟΣ Δ/ΜΙΟΣ ΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΩΣΗ

54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ		138.871	
54.03	Φόροι Τέλη αμοιβών προσωπικού		<u>138.871</u>	
54.03.00	Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών	123.499		
54.03.06	Χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρτοσήμου μισθωτών υπηρεσιών	<u>15.372</u>		
38	ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ			138.871
38.00	Ταμείο		<u>138.871</u>	
38.00.00	Μετρητά	<u>138.871</u>		

Καταβολή του Φόρου και Χαρτοσήμου της Αδείας και του Επιδόματος Αδείας.

ΜΕΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΙΟΥΛΙΟΥ 1996 "ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ"

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΜΙΣΘΟΣ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΙΚΑ		ΤΑΜΕΙΟ ΗΛΕΚΤΩΝ			ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟΥ	Φ.Μ.Υ.	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΚΑΘΑΡΟ ΠΟΣΟ ΠΛΗΡΩΤΕΟ
			ΕΙΣΦΟΡΑ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΕΙΣΦΟΡΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΕΙΣΦΟΡΑ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΕΙΣΦΟΡΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ						
ΑΝΤΩΝΑΚΟΣ Α.	Υπάλληλος Γραφείου	2.916,665	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΙΟΥ Κ.	Ηλεκτικός	87.500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ΣΥΝΟΛΑ								18.025	18.025	36.050	44.958	62.983	2.941.182

ΜΕΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΔΑΦΝΑΣ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ ΜΕΘΕΣΤΩΝ ΙΟΥΛΙΟΥ 1996

ΟΝΟΜΑΤΕΠΙΘΕΤΟ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΜΙΣΘΟΣ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΚΑ		ΤΑΜΕΙΟ ΗΛΕΚΤΩΝ			ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ			Φ.Μ.Υ.	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΚΑΘΑΡΟ ΠΟΣΟ ΚΑΤΑΒΛΗΤΟ
			ΕΙΣΦΟΡΑ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΕΙΣΦΟΡΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΕΙΣΦΟΡΑ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΕΙΣΦΟΡΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟΥ			
Αντωνόκος Αλέξανδρος	Υπάλληλ Γραφείο	520.000	-	-	-	-	-	3.120	3.120	6.240	58.924	62.044	457.956
Παπαθρυσιόου Κων/νος	Ηλεκ/γός	315.990	-	-	-	-	-	1.896	1.896	3.792	26.856	28.752	287.238
ΣΥΝΟΛΑ								5.016	5.016	10.032	85.780	90.796	745.194

ΜΕΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΠΙΧΟΜΑΤΟΣ ΛΕΙΨΑΣ ΜΕΘΟΔΩΝ ΙΟΥΛΙΟΥ 1996

ΟΝΟΜΑΤΕΠΙΘΕΤΟ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΙΚΑ		ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΙΚΑ	ΤΑΜΕΙΟ ΗΛΕΚΤΡΩΝ			ΧΑΡΤΟΣΙΜΟ			Φ.Μ.Υ.	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΕΦ ΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΚΑΘΑΡΟ ΠΟΣΟ ΚΑΤΑΒΛΗΤΕΟ
			ΕΙΣΦΟΡΑ ΑΕΦ ΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΕΙΣΦΟΡΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ		ΕΙΣΦΟΡΑ ΑΕΦ ΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΕΙΣΦΟΡΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ	ΧΑΡΤΟΣΙΜΟ ΑΕΦ ΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΧΑΡΤΟΣΙΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΧΑΡΤ/ΜΟΥ			
ΑΝΤΩΝΑΚΟΣ Α	Υπάλληλος	250.000	39.750	69.900	109.650				1.500	1.500	3.000	23.798	65.048	184.952
	Γραφείο													
ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΙΟΥ Κ	Ηλεκτρολόγος	195.000	25.155	50.622	75.777	5.850	5.850	11.700	1.170	1.170	2.340	13.921	46.096	148.904
ΣΥΝΟΛΑ			64.905	120.522	185.427	5.850	5.850	11.700	2.670	2.670	5.340	37.719	111.144	333.856

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Της ΑΘΗΝΑΙΚΗΣ ΧΑΡΤΟΠΟΙΙΑΣ Α.Ε. (1)
 Προς τ. μισθωτο της επιχείρησής μας: ΑΛΕΞΑΝΔΡΟ (1)
 Ονομα
ΑΝΤΩΝΑΙΩ του ΝΙΚΟΛΑΟΥ (1)
 (Επωνυμία) (Όνομα Πατέρα)
 Δ/ση κατοικίας ΑΝΔ ΜΙΑΟΥΛΗ 108 Τ. ΚΩΔ.
 Σας πληροφορούμε ότι, σύμφωνα με το Ν 3198/55, καταγγέλλουμε τη σύμβαση που υπάρχει μεταξύ
 μας για εργασία αορίστου χρόνου, από την 10 ΙΟΥΛΙΟΥ 1986
 (Ημερομηνία απόλυσης)

και σας καλούμε να παρουσιάσετε στο Ταμείο μας για να εισπράξετε τη νομίμη αποζημίωσή σας.
ΑΘΗΝΑ 10/07/86
 Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος) Έλαβα γνώση της απόλυσής μου σήμερα

Υπογραφή απολυομένου

Υπογραφή - Ίσραηλίδας
 Δηλώνω υπεύθυνα ότι τα στοιχεία της επιχείρησής μου και του μισθωτού απολυομένου μισθωτού είναι τα ακόλουθα

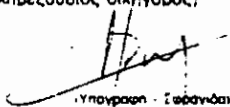
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

- 1) Επωνυμία ΑΘΗΝΑΙΚΗ ΧΑΡΤΟΠΟΙΙΑ Α.Ε.
- 2) Αντικείμενο
- 3) Διεύθυνση Τ.κωδ.
- 4) Ονοματεπώνυμο εκπροσώπου
- 5) Αριθ. βιβλ. αγοράς ενοσημων (εργοδότη)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ

- 1) Ειδικότητα (α): ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ
- 2) Επάγγελμα, επακριβώς προσδιορισμένο (β): ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ
- 3) Ηλικία: 45
- 4) Οικογενειακή κατάσταση: ΕΓΓΑΜΟΣ
- 5) Οργανισμός στον οποίο είναι ασφαλισμένος: Ι.Κ.Α
- 6) Αποδοχές κατά την απόλυση: 500.000
- 7) Χρονολογία πρόσληψης (γ): 13/11/82
- 8) Χρονολογία απόλυσης: 10/07/86
- 9) Χρονολογία καταβολής αποζημίωσης: 10/07/86
- 10) Ποσό αποζημίωσης: 2916665
- 11) Τελευταία μέρα εργασίας: 10/07/86
ΑΘΗΝΑ 10/7 1986

Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος)


 Υπογραφή - Ίσραηλίδας

(1) Συμπληρώνονται με κεφαλαία στοιχεία α) της Επιχείρησής β) του μισθωτού
 (α) Εργατής ή υπάλληλος
 (β) ή π.ε. πλαστικής, λεβητοποιίας, λινοτυπίας κλπ
 (γ) Επί μεταβολών η χρονολογία της τελευταίας πρόσληψης

Α.Μ.Ε. Ιουλίου 10/046 / 1986

Υπερσύνδεση Ελδωρών ΟΑΕΣ

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

της ΑΘΗΝΑΙΚΗΣ ΚΑΡΤΟΠΟΛΙΑΣ Α.Ε. (1)
Προς τον μισθωτό της επιχείρησής μας: ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ (1)
ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΙΟΥ του ΧΡΗΣΤΟΥ (1)
(Επωνυμία) : Ονομα Πατέρα
Δ/ση κατοικίας ΤΑΛΑΝΤΟΥ 150 Τ. ΚΩΔ.
Σας πληροφορούμε ότι σύμφωνα με το Ν 3198/55, καταγγέλλουμε τη σύμβαση που υπάρχει μεταξύ μας για εργασία οριστού χρόνου, από την 10 ΙΟΥΛΙΟΥ 1996
(Ημερομηνία απόλυσης)

και σας καλούμε να παρουσιάσετε στο Ταμείο μας για να εισπραχτεί τη νόμιμη αποζημίωση σας.
10/07/1996
Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος) Έλαβα γνώση της απόλυσης μου σήμερα

Υπογραφή απολυομένου

Υπογραφή - Σφραγίδα
Διότι υπεύθυνα ότι τα στοιχεία της επιχείρησής μου και του του παπών απολυομένου μισθωτού είναι τα ακόλουθα.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

- 1) Επωνυμία ΑΘΗΝΑΙΚΗ ΚΑΡΤΟΠΟΛΙΑ Α.Ε.
- 2) Αντικείμενο
- 3) Διεύθυνση Τ.κωδ.
- 4) Ονοματεπώνυμο εκπροσώπου
- 5) Αριθ. βιβλ. αγοράς ενσημών (εργοδότη)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ

- 1) Ειδικότητα (α): ΕΡΓΑΤΗΣ
- 2) Επάγγελμα, επαρκώς προσδιορισμένο (β): ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ
- 3) Ηλικία: 30
- 4) Οικογενειακή κατάσταση: ΕΡΓΑΝΟΣ
- 5) Οργανισμός στον οποίο είναι ασφαλισμένος: ΙΚΑ -
- 6) Αποδοχές κατά την απόλυση: 15000
- 7) Χρονολογία πρόσληψης (γ): 25/08/95
- 8) Χρονολογία απόλυσης: 10/07/96
- 9) Χρονολογία καταβολής αποζημίωσης: 10/07/96
- 10) Ποσό αποζημίωσης: 87.500
- 11) Τελευταίο μέρο εργασίας: 10/07/96

Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος) ΑΘΗΝΑ 10/07 1996

(1) Συμπληρώνονται με κεφαλαία στοιχεία α) της Επιχείρησής 3) του μισθωτού
(α) Εργάτης ή υπάλληλος
(β) π.χ. πλάστης, λεβητοποός, λινοτυπός, κλπ
(γ) Επι. μεταβολών ή χρονολογία της τελευταίας πρόσληψης

Υπογραφή - Σφραγίδα

Προς τη Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία Δήλωσης
 Οικονομικό έτος: 1996 Αριθ. Φακέλου
 Μήνας: ΙΟΥΛΙΟΣ 1996

ΔΗΛΩΣΗ
 (παράγραφος 38 άρθρου 40 ν.δ. 3323/1955)

απόδοσης φόρου εισοδήματος, τελών χαρτοσήμου και εισφοράς ΟΓΑ στις αποζημιώσεις των απολυομένων ή των εξερχομένων της υπηρεσίας μισθωτών κτλ.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥ	Όνοματεπώνυμο ή επώνυμο ΑΘΗΝΑΙΚΗ ΧΑΡΤΟΠΟΙΙΑ Α.Ε.		Όνομα πατέρα/συζύγου
	Τίτλος		Είδος επιχείρησης
	Δ/νση επιχείρησης - Τηλ.		Δ/νση κατοικίας - Τηλ.
	Αριθ. αστ. ταυτότητας		Αριθμός φορολ. μητρώου

ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ ΠΟΣΩΝ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ αποδίδονται

ΚΩΔ	Κατηγορία Δικαιούτων	Αριθμός	Σύνολο Αποζημιώσεων	Σύνολο Απολλοσόμενων ποσών	Υπόλοιπο	Ποσά που έχουν παρακρατηθεί		
						ΦΟΡΟΥ	ΧΑΡΤΟΣΗΜ.	ΕΙΣΦ. ΟΓΑ-ΧΑΡΤ.
1	Υπαλληλοι	1	583333			49558	58333	1.167
2	Εργατες		81500			-	875	175
3	Λοιποι							
4	Άβροισα	1	670833			49558	6708	1342
5	Προσθετος φορος							
6	Προστιω χαρτοσημων							
7								
						49558	6708	1342
						6708		
						1342		
						53008		

Γνωρίζοντας τις συνέπειες που προβλέπονται από τις διατάξεις των άρθρων 67, 70, 73 ν.δ. 3323/1955 βεβαιώνω την ακρίβεια του περιεχομένου αυτής της δήλωσης,

..... 1996
 (τύπος) Ο ΔΗΛΩΣΗ (ημερομηνία)

Η δήλωση υποβλήθηκε εμπροσθεσια/εκπροσθεσια στις 199..... Ο Παραλαβών	ΚΑΤΑΒΟΛΗ Δοσίων Αριθ. Τριπλάτυπο Χρονολ. Ο ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΣ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΣ	ΒΕΒΑΙΩΣΗ Δοσίων Αριθ. υπημ. καταλ. Χρον. βεβαίωσ. Ο ΒΕΒΑΙΩΣΑΣ
--	---	--

* Σημείωση: Η δήλωση αυτή υποβάλλεται μέσα στον επομένο από την παρακράτηση μήνα για να αποδοθούν τα ποσά του φόρου και των τελών που παρακρατήθηκαν

Προς τη Διεύθυνση Οικονομική Υπηρεσία
 Διαχειριστική περίοδος: 1
 Αριθμός δήλωσης:

Αριθμός { Φορέας
 Φορέας: Μητρώο
 Τμήμα:

ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΔΗΛΩΣΗ*

Αποδοχές ζώων και τριμνών κατ'ύψος που παρακρατούνται από αμοιβές που θεωρούνται εισοδήματα από ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ, από ΜΙΣΘΟΥΣ και ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ, καθώς και από ΑΜΟΙΒΕΣ ΓΙΑ ΓΥΝΗΡΕΙΣ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ.

(Υποβάλλεται σε τρία αντίτυπα).

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΩΝ	Ακαθάριστες αποδοχές ή αμοιβές	Ποσό που αποδίδονται			Προσυνέλιπες εισφορές/αμοιβές			ΚΩΔ. ΑΡΘΡ.	Σύνολο
		Συντ. %	Κ.Α. Εσοδών	Προσ. Δοτ.	Συντ. %	Κ.Α. Εσοδών	Τόσο Δοτ.		
1. ΑΠΟ ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ (άρθρο 37α - Δ. 3323/1955)	Ακαθάριστες αμοιβές								
Τρίμηνο 199									
Φοροσ							01		
Χαροσγμω							02		
ΟΓΑ Καρτ/ύου							03		
Σύνολο							04		
2. ΑΠΟ ΜΙΣΘΟΥΣ ΓΥΝΗΡΕΙΣ (άρθρο 43 - Δ. 3323/1955)	Ακαθάριστες αποδοχές								
Γ. Τρίμηνο 199	1280990								
Φοροσ				123499			05	123499	
Χαροσγμω				2810			06	12810	
ΟΓΑ Καρτ/ύου				2562			07	2562	
Σύνολο	1280990			138871			08	138871	
3. ΑΠΟ ΕΙΣΦΟΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ (άρθρο 48 - Δ. 3323/1955)	Ακαθάριστες αμοιβές								
Τρίμηνο 199									
Φοροσ							09		
Χαροσγμω							10		
ΟΓΑ Καρτ/ύου							11		
Σύνολο							12		
4.									
Τρίμηνο 199									
Φοροσ							13		
Χαροσγμω							14		
ΟΓΑ Καρτ/ύου							15		
Σύνολο							16		
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	1280990			138871			17	138871	

Βεβαιώνω την ορθότητα της δήλωσης

1996

835990 + 445000 = 1280990
 85.880 + 87.819 = 173499
 1280.990 x 7% = 12.810
 1280.990 x 9,70% = 2.562

Προς τη Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία

Διαχειριστική περίοδος 1.1. / ... / 19...

Αριθμός δήλωσης

Αριθμός { Ουαλέου
Φορολ. Μητρώου
Ταυτογράφου

ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΔΗΛΩΣΗ*

Απόδοσης εσόδων και τελών (κατά/υπό) που παρακρατούνται από αμοιβές που θεωρούνται εσώδη από ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ, από ΜΕΣΟΥΣ και ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ, καθώς και από ΑΜΟΙΒΕΣ ΓΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ.

(Υποβάλλεται σε τρία αντίτυπα).

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ	Ονοματεπώνυμο ή επωνυμία Νομική μορφή (Ο.Ε., Α.Ε. κ.τ.λ.) Δ/νση Επιχείρησης:	Ποσά που αποδίδονται			Προσαυλιστικές εισφορές			ΚΠΔ ΑΠΘ	Σύνολο
		Συντ. %	Κ.Α. Εσόδου	Ποσομ. Δασ.	Συντ. %	Κ.Α. Εσόδου	Ποσά Δασ.		
1. ΑΠΟ ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ νόμος 37α + δ. 3323/1951)	ΑΓΗΘΑΙΚΗ ΜΑΡΤΥΡΙΑ Α.Ε. Αντικείμενο εργασίας: Τηλ:								
Τμήμα 199									
Φοροκ							01		
Χαρτοσήμο							02		
ΟΓΑ Κατά/Υπό							03		
Σύνολο							04		
2. ΑΠΟ ΜΕΣΟΥΣ (ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ νόμος 43 + δ. 3323/1951)									
Π. Τμήμα 199			1280990						
Φοροκ				123499			05	123499	
Χαρτοσήμο				12810			06	12810	
ΟΓΑ Κατά/Υπό				2562			07	2562	
Σύνολο		1280990		13881			08	13881	
3. ΑΠΟ ΕΓΓΡΑΦΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ νόμος 46 + δ. 3323/1951)									
Τμήμα 199									
Φοροκ							09		
Χαρτοσήμο							10		
ΟΓΑ Κατά/Υπό							11		
Σύνολο							12		
4.									
Τμήμα 199									
Φοροκ							13		
Χαρτοσήμο							14		
ΟΓΑ Κατά/Υπό							15		
Σύνολο							16		
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ		1280990		13881			17	13881	

ΑΝΤΙΤΥΠΟ ΠΡΟΣ Δ.Ο.Υ. Α.Ε. Δ.Ο.Υ. Α.Ε. Δ.Ο.Υ. Α.Ε. Δ.Ο.Υ. Α.Ε. Δ.Ο.Υ. Α.Ε.

Βεβαιώνω ότι η δήλωση αυτή είναι αληθινή
1966

235990 + 445000 = 1280990
85830 + 37719 = 123499
1280990 x 1% = 12810
1280990 x 0,2% = 2562

4.13 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

α) Αδειούχοι: Με ρητή διάταξη απαγορεύεται στους εργοδότες να απολύουν τους μισθωτούς τους, κατά τη διάρκεια της κανονικής άδειας. Η απαγόρευση της απόλυσης δεν ισχύει όταν πρόκειται για άδεια χωρίς αποδοχές ή για άδεια που παρατείνεται με συμφωνία των μερών σε χρόνο πέρα από το νόμιμο.

β) Στρατευόμενοι: Η απόλυση κατά τη διάρκεια της στράτευσης των μισθωτών είναι άκυρη άρθρο 1 Ν. 3514/1928.

γ) Εγκυμονούσες: Απαγορεύεται και είναι απολύτως άκυρη η απόλυση της εργαζόμενης γυναίκας, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, όσο και για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό, ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό.

δ) Ομαδικές απολύσεις: Οι ομαδικές απολύσεις θεωρούνται άκυρες, εάν δεν τηρηθεί η προβλεπόμενη από το νόμο διαδικασία.

ε) Οι θυρωροί: που υπηρετούσαν κατά τη δημοσίευση του Ν. 1836/89 σε πολυκατοικίες οι οποίες ανήκουν σε φυσικά πρόσωπα ή εταιρίες, δεν μπορούν να απολυθούν παρά μόνο με απόφαση των συνιδιοκτητών που έχουν στην κυριότητά τους τα 501% της συνιδιοκτησίας.

4.14 ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Το δικαίωμα του εργοδότη να προβαίνει μονομερώς και χωρίς αιτιολόγηση σε απόλυση των μισθωτών του, δεν είναι ανεξέλεγκτο και απεριόριστο αλλά υπόκειται στην κρίση των δικαστηρίων. Δηλαδή εξετάζεται σε κάθε περίπτωση εάν η απόλυση έγινε σύμφωνα με τα χρηστά ήθη και τις αρχές της καλής πίστης. Σε αντίθετη περίπτωση εάν ο εργοδότης αρνηθεί να αποδεχθεί τις προσφερόμενες υπηρεσίες του μισθωτού, περιέχεται σε υπερημερία και υποχρεούται πλέον να καταβάλει τις αποδοχές του.

Έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι αποτελεί κατάχρηση η απόλυση του μισθωτού που έγηνε για τους εξής λόγους:

- 1) Εξετάσθηκε σαν μάρτυρας σε δίκη και κατέθεσε εναντίον του εργοδότη του.
- 2) Υπέβαλε αγωγή κατά του εργοδότη του.
- 3) Έλαβε μέρος σε συνδικαλιστικούς αγώνες ή ανέπτυξε συνδικαλιστική δράση.

- 4) Ζήτησε να του χορηγηθεί η κανονική άδεια του.
- 5) Μειώθηκε η αποδοτικότητα μιας γυναίκας μετά τον τοκετό.
- 6) Εκφοβισμός για να μη ζητήσει ο εργαζόμενος τα νόμιμα δικαιώματά του.
- 7) Διαμαρτηρήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας για παραβάσεις του εργοδότη.
- 8) Παραπονέθηκε για την μή επικόλληση ενσήμων στο Ι.Κ.Α.
- 9) Ο εργοδότης ήθελε να εκδικηθεί τον μισθωτό.
- 10) Αν ο μισθωτός αρνηθεί την πρόταση του εργοδότη για μερική απασχόληση και τον απολύσει, τότε η απόλυση αυτή θεωρείται άκυρη.
- 11) Όταν ο μισθωτός αρνήται να εκτελέσει μία εργασία την οποία δεν υποχρεούται.
- 12) Όταν ο μισθωτός διεκδίκησε καθυστερούμενους μισθούς και για το γεγονός αυτό απολύθηκε

Γενικά η βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης. Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης παρέχει στους μισθωτούς το δικαίωμα ή να θεωρήσουν τη μεταβολή αυτή ως καταγγελία, οπότε μπορούν να αποχωρήσουν και να ζητήσουν την αποζημίωση τους, ή να αποκρούσουν τη μεταβολή και να συνεχίσουν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με τους ίδιους όρους που τις προσέφεραν και προηγουμένα και να αξιώσουν έτσι από τον εργοδότη τους τη τήρηση των συμβατικών όρων. Αν, στη συνέχεια ο εργοδότης αρνηθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού με τους όρους αυτούς καθίσταται υπερήμερος και οφείλει στο μισθωτό το μισθό που του κατέβαλε πριν από τη βλαπτική μεταβολή. Σε περίπτωση που ο μισθωτός δεχτεί να δουλέψει με τους νέους όρους, τότε θεωρείται ότι καταρτίζεται νέα τροποποιητική σύμβαση που περιέχει μέσα τους νέους όρους, εκτός αν ο μισθωτός αποδείξει εκ των υστέρων ότι αποδέχθηκε την σύμβαση λόγω οικονομικών δυσχερειών που αντιμετώπιζε.

Αν ο εργοδότης περιήλθε σε υπερημερία γιατί απέλυσε άκυρα τον μισθωτό, τότε είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στον μισθωτό αυτό τους μισθούς υπερημερίας, δηλαδή τους μισθούς από την ημέρα της άκυρης απόλυσης μέχρι την ημέρα που θα αρθεί η υπερημερία με νόμιμο τρόπο. Σ' αυτό το χρονικό διάστημα, αν ο μισθωτός απασχολούνταν τις ίδιες ώρες που απασχολούνταν και στην επιχείρηση που απολύθηκε και σε παρόμοια εργασία, τότε οι μισθοί αυτοί συμψηφίζονται με τους μισθούς υπερημερίας και παίρνει ο μισθωτός τη διαφορά. Αν η υπερημερία υπερβεί τους 12 μήνες, τότε ο μισθωτός δικαιούται άδεια και επίδομα αδειάς. Οι αποδοχές υπερημερίας υπόκεινται και σε εισφορές Ι.Κ.Α.

Επίσης από τους μισθούς υπερημερίας αφαιρούνται και τα διάφορα επιδόματα ανεργίας που εισέπραξε ο μισθωτός κατά το χρονικό αυτό διάστημα της υπερημερίας. Στη συνέχεια, το ποσό αυτό από τα επιδόματα ανεργίας θα πρέπει η επιχείρηση να το αποδώσει μέσα σε 15 ημέρες στον Ο.Α.Ε.Δ., αλλιώς το πληρώνει από το ταμείο της.

Οικονομοτεχνικοί λόγοι: Σε περίπτωση που ο εργοδότης θέλει να προβεί στη μείωση του προσωπικού για οικονομοτεχνικούς λόγους, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να επιλέξει τους μισθωτούς που θα απολυθούν και αυτό εξαρτάται ανάλογα με την οικονομική και οικογενειακή τους κατάσταση, δηλαδή πρέπει να επιλέξει να μείνουν αυτούς που έχουν οικογενειακά βάρη, είναι οικονομικά ασθενέστεροι, είναι παλαιότεροι στην επιχείρηση και τέλος πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και η αποδοτικότητα των μισθωτών.

Διαφορετικά η απόλυση χαρακτηρίζεται καταχρηστική. Δεν θεωρείται καταχρηστική όμως η απόλυση που ο εργοδότης επιχειρεί αναδιάρθρωση τεχνική ή οικονομική της επιχειρήσεώς του.

4.14 ΠΟΙΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΔΕΝ ΘΕΩΡΟΥΝΤΑΙ ΑΚΥΡΕΣ

- 1) Απόλυση λόγω καταβολής ελλειπούς αποζημίωσης που οφείλεται σε λανθασμένο υπολογισμό του εργοδότη.
- 2) Απόλυση μισθωτού που γίνεται πριν από τη χορήγηση της αδείας του.
- 3) Όταν ο μισθωτός απέκρυψε σωματική πάθηση κατά την πρόσληψη, και όταν στη συνέχεια αρνείται ο μισθωτός αυτός τη νέα θέση στην οποία τον μετέθεσε ο εργοδότης, τότε η απόλυση θεωρείται έγκυρη.
- 4) Λόγω παύσης των λειτουργιών της επιχείρησης.
- 5) Όταν γίνονται υπηρεσιακές μεταβολές ή αναδιάρθρωση της επιχείρησης και ο μισθωτός αρνείται να μετακινηθεί σε άλλη θέση και εφόσον ο εργοδότης είχε με βάση το ιδιωτικό συμφωνητικό της πρόσληψης το δικαίωμα να μετακινεί τους μισθωτούς σε παρόμοιες θέσεις εργασίας.
- 6) Η απόλυση που γίνεται για να προσληφθεί άλλος στη θέση του μισθωτού.
- 7) Όταν ο μισθωτός σταμάτησε αντικανονικά τη λειτουργία της παραγωγικής μηχανής, τότε η απόλυση θεωρείται έγκυρη.
- 8) Όταν ασκήθηκε αυταπάγγελτα ποινική δίωξη για σοβαρό αδίκημα, άσχετα αν στη συνέχεια αθωώθηκε ο μισθωτός, η απόλυση αυτή δεν θεωρείται άκυρη.

Θεωρείται επίσης έγκυρη η απόλυση, όταν σε παρόμοιες περιπτώσεις ο εργοδότης δεν απέλυε τους μισθωτούς ή τους επέβαλε την ποινή της προσωρινής παύσης. (Αρ. Π. 1370/90, 473/93).

4.15 ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Την έννοια των ομαδικών απολύσεων μας δίνει το άρθρο 1 του Ν. 1387/83 και σύμφωνα μ' αυτό: Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλεύσεις, που απασχολούν περισσότερους από είκοσι (20) εργαζομένους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια που ορίζει ο νόμος, δηλαδή, α) τους πέντε (5) εργαζόμενους για επιχειρήσεις που απασχολούν από είκοσι εώς πενήντα άτομα και β) ποσοστό 2-3% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους.

Ο νόμος 1387/83 εκδόθηκε για εναρμόνηση στην οδηγία 75/129/75 της Ε.Ο.Κ. «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών Μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις»

Για να βρεθεί η δύναμη του προσωπικού της επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως λαμβάνεται υπόψη το σύνολο του προσωπικού αυτής (υπάλληλοι, εργάτες, μαθητευόμενοι κ.λ.π.) τόσο στο κεντρικό, όσο και στα τυχόν υποκαταστήματα, ανεξάρτητα από το είδος της συμβάσεως εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου). Λαμβάνεται, δηλαδή, αθροιστικά το σύνολο του προσωπικού της αυτής επιχειρήσεως. Εάν ο ίδιος φορέας (φυσικό ή νομικό πρόσωπο) διατηρεί πολλές επιχειρήσεις, οι διατάξεις του Ν. 1387/83 περί απαγορεύσεως των ομαδικών απολύσεων εφαρμόζονται χωριστά για κάθε επιχείρηση.

Για να βρεθεί ο αριθμός των απολύσεων, κάποιο μήνα, όπως τις εννοεί ο νόμος, δεν προσμετρούνται οι απολύσεις που συνδέονται με το πρόσωπο των απολυομένων (καταγγελία για αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζομένου ή κατόπιν υποβολής μηνύσεως κατά του εργαζομένου κ.λ.π.) καθώς και οι οικειοθελείς αποχωρήσεις μισθωτών. Επίσης, δεν συνυπολογίζονται οι αποχωρήσεις μισθωτών που συνδέονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου που γίνονται στη λήξη τους. Εάν, όμως οι τέτοιου είδους συμβάσεις καταγγελθούν πριν τη λήξη τους, συνυπολογίζονται κι αυτές στον αριθμό των απολύσεων του συγκεκριμένου μήνα.

Το ποσοστό των επιτρεπόμενων απολύσεων κατά ημερολογιακό έξάμηνο 2-3% καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, μετά από γνώμη του Α.Σ.Ε. και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Το ποσοστό απολύσεων υπολογίζεται επί του προσωπικού της συγκεκριμένης επιχειρήσεως που απασχολείται στην αρχή κάθε μήνα, ενώ ο αριθμός των απολύσεων κάθε μήνα περιλαμβάνει το σύνολο των απολύσεων που έγιναν από την πρώτη ως την τελευταία ημέρα του μήνα.

Έκταση εφαρμογής του Ν 1387/83

Κατά το άρθρο 2 του Ν 1387/83:

1) «Οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται στο προσωπικό που απασχολείται με σχέση εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα, καθώς και του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των Νομικών προσώπων Δημοσίου Δικαίου που ασκούνται σύμφωνα με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας. Ως σχέση εργασίας νοείται εκείνη που δημιουργείται από την πραγματική απασχόληση του εργαζομένου ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης εργασίας.

2) Οι διατάξεις του νόμου αυτού δεν εφαρμόζονται: α) Στους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση εργασίας που συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού, εκτός αν οι απολύσεις πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ή την αποπεράτωση του έργου. β) Στο προσωπικό του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. και των Ν.Π.Δ.Δ., που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. γ) Στους εργαζόμενους που απολύονται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης. δ) Στους εργαζόμενους που απολύονται από εργοληπτικές επιχειρήσεις λόγω διακοπής ή αναστολής των εργασιών από αιτίες που οφείλονται αποδεδειγμένα στον κύριο του έργου, όταν αυτός είναι το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ. ε) Στα πληρώματα των πλοίων.

Κύκλος Προστατευόμενων Μισθωτών. Όλοι οι μισθωτοί των άνω εργοδοτών, εφόσον συνδέονται με αυτούς με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, προστατεύονται από το νόμο περί ομαδικών απολύσεων - ανεξάρτητα από την ιδιότητα αυτών ως υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες και υπηρέτες. Εξαιρούνται οι διευθυντές, διαχειριστές και τα παρεμφερή διευθύνοντα πρόσωπα.

Προϋποθέσεις εφαρμογής του νόμου 1387/83

Συμπερασματικά, για να θεωρηθούν οι απολύσεις προσωπικού που κάνει η επιχείρηση ομαδικές απολύσεις και να εφαρμοσθούν οι περιορισμοί που θέτει ο Ν 1387/83, απαιτείται όπως:

I. Η επιχείρηση να συνεχίζει τη λειτουργία της, έστω και αν έχει περιορίσει τις εργασίες ακόμα και με μείωση των τμημάτων της (εργοστασίων, υποκαταστημάτων κ.λ.π.). Αντίθετα, εάν η επιχείρηση έχει διακόψει οριστικά ή κατόπιν πρωτόδικης αποφάσεως τη λειτουργία της ή έχει διαλυθεί και βρίσκεται υπό εκκαθάριση δεν εφαρμόζονται οι περιορισμοί και γενικά οι διατάξεις του Ν. 1387/83 και άρα μπορεί να απολύσει ελεύθερα και το σύνολο του προσωπικού της, καταβάλλουσα, βέβαια, τις νόμιμες αποζημιώσεις.

II. Η επιχείρηση απασχολεί πάνω από 20 μισθωτούς. Για να προσδιορισθούν τα κρίσιμα αριθμητικά όρια (20 - 50 μισθωτοί - απόλυτος αριθμός μισθωτών στον οποίο υπολογίζεται το ποσοστό 2%) συναθροίζονται οι μισθωτοί όλων των τμημάτων, υποκαταστημάτων, εκμεταλλεύσεων κ.λ.π. της αυτής επιχειρήσεως (δηλ. του συγκεκριμένου νομικού προσώπου)

III. Οι απολύσεις να γίνονται για λόγους που αφορούν το πρόσωπο του εργοδότη. Απολύσεις που γίνονται για λόγους που αφορούν τους μισθωτούς δεν λαμβάνονται υπ' όψη (όπως απόλυση μισθωτού κατόπιν μηνύσεώς του για αξιόποινη πράξη ή απόλυση μισθωτού για συνταξιοδότηση).

IV. Οι απολύσεις να υπερβαίνουν κατά μήνα τους πέντε (5) μισθωτούς για επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 20 και μέχρι 50 άτομα ή το εκάστοτε ισχύον ποσοστό (2 - 3 %) επί του προσωπικού για επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 50 ατόμων.

4.16 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ

Ο εργοδότης που σκοπεύει να προβεί σε ομαδικές απολύσεις προσωπικού οφείλει α) Να γνωστοποιήσει εγγράφως στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους λόγους που τον οδηγούν στην ενέργεια αυτή. β) Να παρέχει στα πρόσωπα αυτά κάθε σχετική πληροφορία που μπορεί να διευκολύνει τη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων. γ) Να υποβάλει αντίγραφα όλων αυτών των εγγράφων στον αρμόδιο Νομάρχη και τον Επιθεωρητή Εργασίας.

Ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, για τη διεξαγωγή των διαβουλεύσεων θεωρούνται οι νόμιμοι εκπρόσωποι του σωματείου των εργαζομένων στην

επιχείρηση, που έχει μέλη τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων καθώς και την πλειοψηφία των απολυομένων. Το άρθρο 4 του Ν 1387/83 ορίζει λεπτομερώς πως γίνεται η υπόδειξη των εκπροσώπων εάν υπάρχουν περισσότερα από ένα σωματείο στην επιχείρηση.

Η διαδικασία για την πραγματοποίηση ομαδικών απολύσεων περιλαμβάνει δύο φάσεις: Στην πρώτη εντάσσονται οι διαβουλεύσεις που πρέπει να γίνουν μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων μέσα σε είκοσι ημέρες και η προθεσμία αυτή αρχίζει από τη σχετική πρόσκληση του εργοδότη. Το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων διατυπώνεται σε πρακτικό.

Εάν υπάρξει συμφωνία, οι ομαδικές απολύσεις γίνονται, σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας, αφού περάσουν δέκα ημέρες. Εάν δεν υπάρξει συμφωνία, ακολουθεί η δεύτερη φάση κατά την οποία ο αρμόδιος νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας εκδίδει απόφαση, μέσα σε δέκα ημέρες από την υποβολή του παραπάνω πρακτικού, με την οποία μπορεί α) να παρατείνει τις διαβουλεύσεις για 20 ακόμη ημέρες ή β) να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των ομαδικών απολύσεων.

Συμπερασματικά, ο εργοδότης δικαιούται να ενεργήσει ομαδικές απολύσεις του προσωπικού του ως εξής:

- Μετά από διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, στην έκταση που προβλέπει η μεταξύ τους επιτευχθείσα συμφωνία.
- Με απόφαση του αρμόδιου Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας, στην έκταση που αυτή ορίζει.
- Εάν δεν εκδοθεί τέτοια απόφαση μέσα στις προβλεπόμενες προθεσμίες ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει τις ομαδικές απολύσεις στην έκταση που δέχθηκε κατά τις διαβουλεύσεις.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- [1] Καραγιάννης Δ. «Εργατικά, Μισθοδοσίες, Ασφαλιστικά». Παραδείγματα - Δηλώσεις στην πράξη, έκδοση 1996.
- [2] Λαναράς Κ. «Εργατική κ' Ασφαλιστική Νομοθεσία», έκδοση 1995.
- [3] Καρακατσάνης Γ. «Εργατικό Δίκαιο», έκδοση 1992.
- [4] Λεοντάρης Μ. «Εργατικό Δίκαιο», έκδοση 1995.
- [5] Καμπανάς Α. «Εργατικά Ζητήματα για Μισθωτούς και Εργοδότες», έκδοση 1993.
- [6] Παπαγιάννης Φ. Παπαγιάννης Δ. «Επιτομή Σύγχρονου Εργατικού Δικαίου», έκδοση 1988.
- [7] Περιοδικό «Λογιστής», Ιανουάριος 1996.
- [8] Περιοδικό «Λογιστής», Φεβρουάριος 1996.
- [9] Περιοδικό «Λογιστής», Απρίλιος 1996.
- [10] Περιοδικό «Λογιστής», Μάιος 1996.
- [11] Περιοδικό «Λογιστής», Ιούνιος 1996.
- [12] Περιοδικό «Λογιστής», Οκτώβριος 1996.
- [13] Περιοδικό «Φορολογική Οικονομική και Εργατική Ενημέρωση», τεύχος 577, 1996.