

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΩΝ



**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**ΘΕΜΑ:
Η ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΚΑΙ Η ΑΠΟΛΥΣΗ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ
ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ - ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗΣ - ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ -
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ**

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ : ΖΑΧΑΡΟΠΟΥΛΟΥ ΘΕΟΔΩΡΑ



**ΓΙΑΚΑ
ΖΩΙΤΣΑ**

**ΔΗΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΥ
ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ**

**ΚΟΥΣΚΟΥΝΗ
ΕΛΕΝΗ**

1997

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	2296
----------------------	------

*Αφιερώνεται,
στην καθηγήτριά μας,
κα Θεοδώρα Ζαχαροπούλου,
για την πολύτιμη συνεργασία της,
στους γονείς μας για την συμπαράστασή τους,
καθώς επίσης και στις κυρίες Φουντούκη Παναγιώτα
και Έλενα Τσικούδη για την βοήθειά τους στην ολοκλήρωση
του έργου μας!*

ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ. (ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ - ΕΡΓΑΤΕΣ).

Μισθωτοί θεωρούνται αυτοί που ασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα σαν υπάλληλοι ή εργάτες και όχι αυτοί που προσφέρουν ευκαιριακή εργασία, έστω και με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, κατά τις ελεύθερες ώρες τους, ενώ σαν κύριο επάγγελμα έχουν κάποιο άλλο.

Εξαρτημένη εργασία παρέχουν όσοι βρίσκονται σε σχέση υπηρεσιακής εξάρτησης με τον εργοδότη, εργαζόμενοι υπό την επιτήρησή του και τη καθοδήγησή του. Η εξάρτηση μπορεί να είναι περισσότερο ή λιγότερο στενή, ανάλογα με τη φύση της εργασίας.

Τους μισθωτούς τους χωρίζουμε σε δύο κατηγορίες, στους υπαλλήλους και στους εργάτες, με τα εξής ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κάθε μίας από τις παραπάνω κατηγορίες μισθωτών.

Υπάλληλοι θεωρούνται οι μισθωτοί που παρέχουν αποκλειστικά και μόνο πνευματική εργασία, π.χ. δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπηρέτες κάθε κατηγορίας, ενώ αντίθετα οι ξενοδοχοϋπάλληλοι μπορεί να έχουν την υπαλληλική ιδιότητα είτε με βάση το τυπικό κριτήριο (πτυχίο σχολής τουριστικών επαγγελματιών), είτε με βάση το ουσιαστικό κριτήριο (παροχή κυρίως πνευματικής εργασίας).

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

υπηρέτες (καθαρίστριες, φύλακες κλπ), εντάσσονται στην ευρύτερη κατηγορία των εργατών. Ο βοηθός αποθηκάριου, επειδή παρέχει χειρονακτική εργασία θεωρείται εργατοτεχνίτης, ενώ ο αποθηκάριος θεωρείται υπάλληλος.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας λέγεται η συμφωνία που γίνεται μεταξύ του εργαζομένου μισθωτού (υπαλλήλου ή εργάτη) και της επιχείρησης (εργοδότη), βάση της οποίας ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του στην επιχείρηση αντί μιας συμφωνημένης αμοιβής (μισθού ή ημερομισθίου). Ο μισθωτός δηλαδή βρίσκεται σε νομική και οικονομική εξάρτηση από τον εργοδότη του και γι' αυτό είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται στις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη του, σε ότι αφορά τον τόπο, χρόνο και τρόπο παροχής των εργασιών του για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

Σε περίπτωση που ο μισθωτός παρέχει της υπηρεσίες του στην επιχείρηση χωρίς προηγούμενη σύμβαση εργασίας, συνεπάγεται σιωπηρή σύμβαση εργασίας και απαιτείται η καταβολή του ανάλογου μισθού.

Επίσης, όταν κάποιος προσλαμβάνεται για να εργαστεί με δοκιμή τότε από την πρώτη μέρα της πρόσληψής του θεωρείται ότι προσφέρει εξαρτημένη εργασία και ασφαλίζεται στο Ι.Κ.Α.

Αντίθετα, δεν υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όταν ο εργαζόμενος καθορίζει ο ίδιος, τον χρόνο και τα μέσα εκτέλεσης της εργασίας του.

Από την ασφάλιση του Ι.Κ.Α. εξαιρούνται όσοι εργάζονται στην οικία τους και απασχολούν βοηθητικό προσωπικό, το οποίο ασφαρίζεται στο Ι.Κ.Α. ή σε άλλο ταμείο κύριας ασφάλισης μισθωτών καθώς επίσης και όσοι συγκεντρώνουν αθροιστικά τις εξής προϋποθέσεις:

- α) Δηλώνουν στη Δ.Ο.Υ. εισόδημα Δ' κατηγορίας
- β) είναι γραμμένοι στο επιμελητήριο του κλάδου τους και
- γ) διαθέτουν επαγγελματική εγκατάσταση εκτός της κατοικίας τους.

Για παράδειγμα αναφέρουμε τους εμπορικούς αντιπροσώπους και τους διάφορους πλασιέ, που έχουν δικαίωμα να απασχολούνται και με άλλες ομοειδείς κυρίως εργασίες και όταν δεν υπάρχει η δέσμευση ολόκληρου του χρόνου της δραστηριότητάς τους για ορισμένη επιχείρηση, θεωρούνται επαγγελματίες και δεν ασφαίζονται στο Ι.Κ.Α. Αυτοί συνήθως διατηρούν δικό τους γραφείο και θεωρούν υποχρεωτικά στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. δικές τους αποδείξεις παροχής υπηρεσιών καθώς επίσης και τιμολόγια παροχής υπηρεσιών.

Αντιθέτως οι εργαζόμενοι στην οικία τους (πλέκτριες, γαζώτριες, γουνεργάτες, ραπτεργάτες κλπ) όταν απασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα με το σύστημα φασών (δηλαδή με το κομμάτι) και εκτελούν την εργασία τους μακριά

από το χώρο λειτουργίας της επιχείρησης ή των επιχειρήσεων με τις οποίες συνεργάζονται, θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία έστω και αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία. Για την εργασία αυτή ασφαλίζονται στο Ι.Κ.Α.

Επίσης τα μέλη Ο.Ε., Ε.Ε., Ε.Π.Ε κλπ, όταν απασχολούνται στην επιχείρησή τους και προσφέρουν εργασίες, πέρα από την εταιρική εισφορά, τότε για τις εργασίες αυτές, μπορούν να ασφαλίζονται στο Ι.Κ.Α.

Ομοίως τα μέλη του Δ.Σ. των Α.Ε. και των Αγροτικών Συνεταιρισμών θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία, όταν αυτή προσφέρεται βάσει ειδικής συμφωνίας και πέρα από τις υποχρεώσεις βάσει του καταστατικού τους. Πρέπει να σημειωθεί ότι όσοι απασχολούνται στο ειδικό καθεστώς των αγροτών (π.χ. στην παραγωγή γεωργικών ή κτηνοτροφικών προϊόντων κλπ) δεν θεωρείται ότι προσφέρουν εξαρτημένη εργασία και επομένως δεν υπάγονται στο Ι.Κ.Α.

ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Υπάρχουν σήμερα πολλών ειδών συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας.

Οι κυριότερες είναι οι ακόλουθες :

α) Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου:

Η σύμβαση αυτή γίνεται, όταν δεν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειας της και λήγει μόνο με καταγγελία που γίνεται είτε από τον εργοδότη είτε από τον μισθωτό.

Σε περίπτωση μεταφοράς της έδρας της επιχείρησης μέσα στα όρια της αυτής πόλης ή και σε άλλο δήμο, αλλά σε μικρή σχετικά απόσταση δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του προσωπικού ούτε και της σύμβασης εργασίας.

β) Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (ή έργου):

Η σύμβαση αυτή γίνεται όταν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειας της και λήγει αμέσως με τη λήξη του προσυμφωνημένου χρόνου ή με την εκτέλεση του συγκεκριμένου έργου στο οποίο αναφέρεται η σύμβαση εργασίας, χωρίς να καταβάλλεται αποζημίωση. Όταν λήξει ο ορισμένος χρόνος ή τελειώσει το ορισμένο έργο τότε ο εργοδότης παρόλο που δεν καταβάλλει αποζημίωση, έχει την υποχρέωση μέσα σε (8) οχτώ ημερολογιακές ημέρες να γνωστοποιήσει στον Ο.Α.Ε.Δ. με βάση το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας.

Στις περιπτώσεις αυτές της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου αν γίνει η απόλυση του μισθωτού χωρίς σπουδαίο λόγο πριν λήξει ο ορισμένος χρόνος εργασίας, δικαιούται ο μισθωτός τους μισθούς του για το χρονικό διάστημα που υπολείπεται μέχρι να τελειώσει το έργο ή μέχρι να λήξει ο ορισμένος χρόνος εργασίας της σχετικής σύμβασης εργασίας.

Πάντως οι αλληπάλληλες - αλυσιδωτές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που δεν δικαιολογούνται από το

είδος της εργασίας, θεωρείται ότι συνιστούν μία ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου στο σύνολό τους.

Αν στη σύμβαση ορισμένου χρόνου υπάρχει και ο όρος που να επιτρέπει στον εργοδότη να λύει τη σύμβαση εργασίας με καταγγελία όποτε αυτός το επιθυμεί, τότε η σύμβαση αυτή θεωρείται σύμβαση αορίστου χρόνου.

Επίσης, αν ο μισθωτός απασχολήθηκε στην επιχείρηση και πέρα από τη λήξη του ορισμένου χρόνου ή έργου με τη συγκατάθεση φυσικά και του εργοδότη, τότε η σύμβαση αυτή του ορισμένου χρόνου ή έργου μετατρέπεται αμέσως σε σύμβαση αορίστου χρόνου.

Αν όμως η συνέχιση της απασχόλησης του εργαζομένου στην επιχείρηση μετά από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου γίνει με νέους όρους, τότε θεωρείται ότι έγινε νέα σύμβαση εργασίας και δεν λαμβάνεται καθόλου υπόψη η παλιά σύμβαση εργασίας.

Τέτοιες συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου συνιστούμε κυρίως στις παρακάτω περιπτώσεις:

1. Σύμβαση εργασίας προκαθορισμένου χρόνου ηλικίας:

Η σύμβαση αυτή γίνεται όταν συμφωνείται να αποχωρήσει ο μισθωτός, μόλις συμπληρώσει τον προκαθορισμένο χρόνο της ηλικίας του.

Στην περίπτωση αυτή, μπορεί να καθορίζεται στη σύμβαση εργασίας έτσι ώστε ο μισθωτός να μπορεί να αποχωρήσει από την εργασία του και πριν να λήξει ο προκαθορισμένος χρόνος οπότε η σύμβαση αυτή μετατρέπεται

αμέσως σε σύμβαση ορισμένου χρόνου. Αν όμως παραμείνει και μετά τη λήξη του προκαθορισμένου χρόνου, τότε αυτόματα η σύμβαση αυτής της εργασίας μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου και αν ο μισθωτός απολυθεί στο μέλλον τότε στο χρόνο που θα υπολογιστεί η αποζημίωση θα συμπεριληφθεί και το χρονικό διάστημα της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.

2). Σύμβαση εποχιακής εργασίας:

Η σύμβαση αυτή γίνεται όταν η επιχείρηση έχει εποχιακό χαρακτήρα και αυτή η εργασία να είναι συνυφασμένη στενά με εκείνη της επιχείρησης.

Αν στη σύμβαση εργασίας καθορίζεται να μπορεί ο εργοδότης να απολύει τον εργαζόμενο και πριν λήξη ο συμφωνημένος χρόνος, τότε θεωρείται σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Επίσης ο μισθωτός έχει το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση ορισμένου χρόνου αν καθυστερήσει η καταβολή του μισθού του.

3. Σύμβαση εργασίας ορισμένου έργου:

Η σύμβαση αυτή γίνεται όταν μία επιχείρηση αναλαμβάνει να εκτελέσει ένα έργο (π.χ., κατασκευή μίας γέφυρας). Στη σύμβαση ορισμένου έργου ισχύει ότι ισχύει και για τη σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Άλλου είδους συμβάσεις είναι οι εξής:

•**Σύμβαση μαθητείας**, κατά την οποία ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει στο μισθωτό, στη

συγκεκριμένη περίπτωση μαθητή, τις απαραίτητες γνώσεις για την εκμάθηση μίας τέχνης. Όταν ο χρόνος εκμάθησης είναι σύντομος δεν οφείλεται μισθός, ενώ όταν προσλαμβάνονται για αόριστο χρόνο με σκοπό τη προσφορά της παραγωγικής εργασίας, τότε πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευομένων και ισχύουν ασφαλώς διατάξεις περί μισθού.

• Σύμβαση πολλαπλής απασχόλησης. Πολλοί εργαζόμενοι απασχολούνται μέσα στην ίδια μέρα σε περισσότερους από έναν εργοδότες και γίνεται ιδιαίτερη σύμβαση εργασίας από τον κάθε εργοδότη. Στον ασφαλιζόμενο παρέχονται από το Ι.Κ.Α. τόσα ασφαλιστικά βιβλιάρια, όσοι είναι και οι εργοδότες στους οποίους απασχολείται με σύμβαση εργασίας. Κάθε εργοδότης ασφαλίζει τον μισθωτό στο Ι.Κ.Α. για ολόκληρο το ποσό της αμοιβής του, μέχρι το ανώτατο ποσό του τεκμαρτού μισθού. Όσον αφορά το χρόνο σύνταξης των απασχολουμένων με πολλαπλή σύμβαση, αν δεν μπορούν να μετρηθούν οι ημέρες και ώρες που απασχολήθηκαν, αναγνωρίζονται 25 ημέρες εργασίας το μήνα στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.

• Σύμβαση ομαδικής εργασίας. Πολλές φορές ο εργοδότης κάνει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με ένα άτομο μιας ομάδας, το οποίο ενεργεί για λογαριασμό όλων των άλλων ατόμων της ομάδας αυτής.

Η σύμβαση αυτού του είδους, θεωρείται έγκυρη και συμβαίνει συνήθως στα μέλη ενός θιάσου, μιας ορχήστρας κλπ.

• Σύμβαση εργασίας με μειωμένη χρονική απασχόληση.

Η σύμβαση εργασίας είναι έγκυρη μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για παροχή μειωμένης ημερήσιας εργασίας από τον δεύτερο, έναντι μικρότερης αμοιβής. Το ποσό της αμοιβής είναι ανάλογο με τον χρόνο της ημερήσιας απασχόλησης του μισθωτού στην επιχείρηση.

Επίσης, θεωρείται έγκυρη και η σύμβαση εργασίας, που συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για παροχή μερικής απασχόλησης του δεύτερου στην επιχείρηση του πρώτου, που καθορίζεται είτε για μερικές μέρες είτε για ορισμένες ώρες την εβδομάδα ή του μήνα.

Για εκείνους που εργάζονται με μειωμένο ωράριο, αναγνωρίζονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. , τόσες μέρες εργασίας το μήνα, όσες προκύπτουν από τη διαίρεση του συνολικού ποσού των μηνιαίων αποδοχών με το μικρότερο τεκμαρτό ημερομίσθιο.

ΤΡΟΠΟΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Η σύμβαση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου γίνεται μέσα σε δύο μήνες από την έναρξη της εργασίας γραπτώς. Σε τυχόν περίπτωση μεταβολής των στοιχείων της σύμβασης, η σύμβαση εργασίας γίνεται μέσα σε ένα μήνα από την πραγματοποίηση της μεταβολής.

Στο έντυπο της αναγγελίας πρόσληψης περιορισμένου χρόνου ή έργου γίνεται επιπλέον και μνεία του ανάλογου περιορισμού π.χ. του συγκεκριμένου έργου, κλπ.

Δεν συντάσσεται σύμβαση εργασίας στις περιπτώσεις που η διάρκεια εργασίας δεν υπερβαίνει το μήνα καθώς επίσης και σε εργαζόμενους που απασχολούνται σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις.

Ο τύπος της σύμβασης εργασίας είναι περίπου ο εξής:

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Θεσσαλονίκη σήμερα την και ώρα μεταξύ της εταιρείας..... που εδρεύει στη διεύθυνση νομίμως εκπροσωπημένης από τον κ. και του που διαμένει ήδη στην διεύθυνση αριθμ. Ταυτ. , συμφωνήθηκαν τα ακόλουθα.

1) Ο πρώτος των συμβαλλομένων προσλαμβάνει από ημερομηνία τον δεύτερο των συμβαλλομένων σαν (υπάλληλο ή εργάτη) με αντικείμενο εργασίας και τόπο εργασίας

2) Οι μηνιαίες αποδοχές του (ή το ημερομίσθιό του) καθορίζεται σε δραχμές. Η νόμιμη αμοιβή σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση εργασίας είναι σήμερα δραχμές.

3) Η πρόσληψη είναι αορίστου χρόνου (ή ορισμένου χρόνου δηλαδή από έως , οπότε και λύνεται αυτόματα η σύμβαση εργασίας χωρίς προειδοποίηση ή αποζημίωση.)

4) Επειδή οι παραπάνω ακαθάριστες αποδοχές είναι μεγαλύτερες από τις αντίστοιχες νόμιμες αποδοχές, συμφωνείται από τώρα ότι το επιπλέον αυτό ποσό καταβάλλεται για κάλυψη τυχόν απαιτήσεων του μισθωτού,

α) από προσαυξήσεις νυχτερινής εργασίας,

β) από προσαυξήσεις Κυριακών και εξαιρέσιμων γιορτών,

γ) από αμοιβές εκτός έδρας.

5) Η άδεια με αποδοχές θα χορηγείται (τρόπος και χρόνος χορήγησης π.χ. όπως ορίζει ο νόμος κλπ.)

6) Το ύψος της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης ή λύσης της σύμβασης εργασίας θα είναι σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία καθώς και οι προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος.

7) Η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου θα είναι (π.χ. 5νθήμερο με 8 ώρες ημερησίως). Το ωράριο είναι συνεχές από έως ή διακοπτόμενο από έως

8) Ο εργαζόμενος θα υπακούει πάντοτε στις εντολές του προϊσταμένου του και θα είναι υπεύθυνος για τις εργασίες του απέναντί του.

Οι συμβαλλόμενοι.

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΛΛΗΝΩΝ ΓΙΑ ΝΑ ΕΡΓΑΣΤΟΥΝ
ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ.

(Σε χώρες της Ασίας ή της Αφρικής).

Τις τελευταίες δεκαετίες, πολλές επιχειρήσεις που έχουν την έδρα τους ή τα οικονομικά τους συμφέροντα στην Ελλάδα, ανέπτυξαν τις εργασίες τους σε χώρες του εξωτερικού (κυρίως της Βόρειας Αφρικής και της Μέσης Ανατολής). Οι επιχειρήσεις αυτές χρησιμοποιούν σε ευρεία κλίμακα Έλληνες μισθωτούς τους οποίους αποστέλλουν μονίμως ή παροδικώς να εργαστούν στις χώρες αυτές του εξωτερικού. Οι εν λόγω επιχειρήσεις συνάπτουν με αυτούς τους εργαζόμενους συμβάσεις κατά το ισχύον ελληνικό εργατικό δίκαιο. Επειδή όμως, όπως ήταν φυσικό, ανέκυψαν πολλά ιδιάζοντα προβλήματα, που δεν ήταν δυνατό να προβλέπει η εσωτερική εργατική νομοθεσία, (π.χ. η παλιννόστηση), κρίθηκε σκόπιμο και εκδόθηκε ειδικός νόμος.

Η σύμβαση εργασίας μεταξύ της επιχείρησης και των μισθωτών που θα απασχοληθούν στο εξωτερικό, καταρτίζεται γραπτώς.

Μέσα σε 3 (τρεις) ημέρες από την υπογραφή της σύμβασης και οπωσδήποτε πριν από την αναχώρηση του μισθωτού στο εξωτερικό, αυτή πρέπει να υποβληθεί στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.).

Μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας, η επιχείρηση, οφείλει να χορηγήσει στον απολυθέντα μισθωτό το εισιτήριο επιστροφής του στην Ελλάδα ή στον τόπο πρόσληψής του.

Οι μισθωτοί των επιχειρήσεων που εργάζονται σε χώρες της Ασίας και της Αφρικής, ασφαρίζονται στο Ι.Κ.Α. για τους κλάδους συντάξεως και ασθένειας.

Δεν ασφαρίζονται για τους κλάδους του ΟΑΕΔ και την εργατική κατοικία.

Οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα ασφαρίζονται από την ημέρα αναγγελίας στο ΙΚΑ, ενώ οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ., τις τράπεζες κλπ, ασφαρίζονται από την πρώτη ημέρα απασχολήσεως.

Επίσης υπάρχει υποχρέωση των επιχειρήσεων να ασφαρίζουν τους εργαζόμενους αυτούς κατά της ασθένειας και του επαγγελματικού κινδύνου σε ασφαλιστικό φορέα της χώρας που απασχολούνται.

Κατά το άρθρο 192 Α.Κ. δεν απαιτείται ορισμένος τύπος (δηλαδή έγγραφο) για τη κατάρτιση της σύμβασης εργασίας. Αρκεί, η πρόταση και η αποδοχή της πρότασης για τη σύναψη της σύμβασης να έγινε προφορικά - ακόμη και σιωπηρά.

Κατ' εξαίρεση του παραπάνω κανόνα, για την εγκυρότητα της συμβάσεως εργασίας απαιτείται έγγραφο καταρτίσεως αυτής σε ορισμένες περιπτώσεις όπως :

- Όταν προσλαμβάνεται Έλληνας υπήκοος για να απασχοληθεί σε χώρες της Ασίας ή της Αφρικής.

• Όταν ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται με σύμβαση μερικής απασχόλησης ή όταν κατά τη διάρκεια της σύμβασης, μετατρέπεται αυτή, σε σύμβαση μερικής απασχόλησης.

• Για τους εργαζόμενους στο Δημόσιο και τα Ν.Π.Δ.Δ. που συνάπτουν σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου, απαιτείται να είναι έγγραφη.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΕΓΓΡΑΦΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ **ΕΡΓΑΣΙΑΣ.**

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.

Μεταξύ των υπογραφόμενων αφενός (στοιχεία εργοδότη) και αφετέρου (στοιχεία εργαζομένου) συμφωνείται η πρόσληψη του δεύτερου στην επιχείρηση του πρώτου, με τους εξής όρους:

1. Η διάρκεια της παρούσας συμβάσεως ορίζεται αορίστου χρόνου.

2. Ο προσλαμβανόμενος μισθωτός θα παρέχει τις υπηρεσίες του (αναγράφεται ο τύπος παροχής υπηρεσιών) ως (αναγράφεται η ειδικότητα του εργαζομένου).

3. Ως μηνιαίος μισθός (ή ημερομίσθιο) συμφωνείται το ποσό των δραχμών , στο οποίο περιλαμβάνονται οι καθοριζόμενες από την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας αποδοχές με όλα τα σχετικά επιδόματα κλπ, παροχές.

Ο εργοδότης

Οι συμβαλλόμενοι

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ Ή ΕΡΓΟΥ.

Μεταξύ των υπογραφόμενων αφενός (στοιχεία εργοδότη) και αφετέρου (στοιχεία εργαζομένου) συμφωνείται η πρόσληψη του δεύτερου στην επιχείρηση του πρώτου με τους εξής όρους:

1. Η διάρκεια της παρούσας συμβάσεως ορίζεται (αναγράφεται η διάρκεια αυτής, π.χ. εξάμηνη), η οποία αρχίζει σήμερα και λήγει την χωρίς άλλη ειδοποίηση.

2. Ο προσλαμβανόμενος μισθωτός θα παρέχει τις υπηρεσίες του (αναγράφεται ο τόπος της παροχής υπηρεσιών) ως (αναγράφεται η ειδικότητα του προσλαμβανομένου).

3. Ως μηνιαίος μισθός ορίζεται το ποσό των δραχμών στο οποίο περιλαμβάνονται οι καθοριζόμενες αποδοχές με όλα τα σχετικά επιδόματα κλπ, παροχές.

4. Ο εργοδότης επιφυλάσσει το δικαίωμα να λύσει νόμιμα τη παρούσα σύμβαση και πριν την ημερομηνία λήξης αυτής για σπουδαίο λόγο.

Οι συμβαλλόμενοι.

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 70 άτομα, είναι υποχρεωμένες να συντάξουν κανονισμό εργασίας, που θα ρυθμίζονται οι σχέσεις ανάμεσα στην επιχείρηση και στο προσωπικό. Ο κανονισμός αυτός επικυρώνεται από την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας και επικολλάται σε εμφανές μέρος του τόπου εργασίας.

Στον κανονισμό συμπεριλαμβάνονται τα παρακάτω:

- Ο τρόπος χορήγησης των αδειών στους μισθωτούς.
- Οι ποινές των τυχόν παραβάσεων (π.χ. πρόστιμα, προσωρινή παύση).
- Ο τρόπος πρόσληψης των υπαλλήλων και εργατών.
- Ο τρόπος και ο τόπος πληρωμής των αμοιβών εργασίας.
- Ο τρόπος και ο τόπος εργασίας κλπ.
- Ο τρόπος λύσης της σχέσης εργασίας.
- Ο τρόπος αύξησης των αποδοχών, προαγωγών κλπ.

Οι επιχειρήσεις που έχουν κανονισμό εργασίας τηρούν και "Βιβλίο Ποινών", το οποίο είναι αθεώρητο. Το βιβλίο αυτό ενημερώνεται κάθε φορά που κάποιος μισθωτός έχει πέσει σε πειθαρχικό παράπτωμα. Στο βιβλίο αυτό γράφονται τα στοιχεία του μισθωτού, το είδος του παραπτώματος, η πειθαρχική ποινή κλπ.

Μέσα σε 30 ημέρες, τα πειθαρχικά πρόστιμα που επιβάλλονται στον μισθωτό κατατίθενται σε τράπεζα για λογαριασμό της Εργατικής Εστίας. Επίσης, μέσα στο μήνα

Ιανουάριο του επόμενου έτους, φωτοτυπία του βιβλίου ποινών υποβάλλεται στην Εργατική Εστία για να κάνει αυτή το σχετικό της έλεγχο, αν δηλαδή κατατέθηκαν στη τράπεζα τα ποσά για όλες τις ποινές ή όχι.

ΑΛΛΑΓΗ (ΜΕΤΑΒΟΛΗ) ΕΡΓΟΔΟΤΗ.

Σε περίπτωση μεταβίβασης όλης της επιχείρησης ή τμήματος αυτής ή σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη (π.χ. λόγω πώλησης, μίσθωσης, συγχώνευσης, κληρονομικής διαδοχής, αναγκαστικής εκποίησης, πτώχευσης, κατάσχεσης, επίταξης, παραχώρησης από το κράτος κλπ), δεν επηρεάζεται η υφιστάμενη σύμβαση εργασίας με τον μισθωτό.

Δηλαδή, αν ο νέος εργοδότης αναλαμβάνει όλες τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα που είχε ο προηγούμενος εργοδότης, απέναντι στους μισθωτούς της επιχείρησης.

Η σύμβαση εργασίας λύνεται μόνο με τον θάνατο του εργοδότη, αν τα συμβαλλόμενα μέλη είχαν προβλέψει κυρίως στο πρόσωπο του εργοδότη.

ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ.

Πολλές φορές, για λόγους κυρίως οικονομικούς ή έλλειψης εργασίας κλπ, ο εργοδότης μετά από συμφωνία και με τον μισθωτό, παραχωρεί τις υπηρεσίες του μισθωτού σε

άλλο εργοδότη. Στις περιπτώσεις αυτές, ο μισθός συνήθως καταβάλλεται από τον πρώτο εργοδότη που δανείζει τον μισθωτό (εκτός και αν συμφωνήθηκε να καταβάλλεται από τον δεύτερο εργοδότη, ο οποίος φυσικά είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει και τις τυχόν υπερωρίες που πραγματοποιήθηκαν σε αυτόν).

Ο χρόνος όμως του δανεισμού προσμετράτε οπωσδήποτε στην προϋπηρεσία του μισθωτού στον πρώτο εργοδότη για μισθολογική εξέλιξη, αποζημίωση απόλυσης, κανονική άδεια κλπ, και όχι στον δεύτερο εργοδότη που θα απασχοληθεί για λίγο και θα επιστρέψει και πάλι στον πρώτο εργοδότη.

Ο μισθωτός (υπάλληλος ή εργάτης), για τις μέρες που απασχολείται στον δεύτερο εργοδότη, συνήθως αμείβεται από τον πρώτο εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή, για το ποσό που εισπράττει ο πρώτος εργοδότης από τον δεύτερο εργοδότη λόγω δανεισμού του μισθωτού, εκδίδει τιμολόγιο παροχής υπηρεσιών, πάνω στην αξία του τιμολογίου προστίθενται και ο ΦΠΑ με 18% συντελεστή.

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ **(ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ / ΕΡΓΑΤΩΝ).**

Για να είναι νόμιμη η πρόσληψη οποιουδήποτε μισθωτού με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου, πρέπει αυτή να γίνει μέσω του οικείου Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας (Γ.Ε.Ε.), που

είναι υπηρεσία ανήκουσα στο Υπουργείο Εργασίας και συγκεκριμένα στον Ο.Α.Ε.Δ.

Επίσης το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ., οι Δήμοι και οι Κοινότητες υπόκεινται στην υποχρέωση αυτή, εφόσον πρόκειται για προσωπικό που συνδέεται με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ **ΜΕΣΩ ΤΩΝ Γ.Ε.Ε.**

Καταρχάς ρητώς από το νόμο επιβάλλεται η υποχρέωση, οι άνεργοι μισθωτοί και όσοι αναζητούν για πρώτη φορά εξαρτημένη εργασία, να γραφούν στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας (Γ.Ε.Ε.) της περιφέρειας της κατοικίας τους. Επομένως κάθε ένας που επιθυμεί να προσληφθεί σε οποιαδήποτε εργασία (ως υπάλληλος, εργατοτεχνίτης, υπηρέτης κλπ), οφείλει να παρουσιαστεί στο Γ.Ε.Ε. για να γραφεί αυτοπροσώπως στα Μητρώα Ανέργων και να εφοδιαστεί με "Κάρτα Ανεργίας". Για το σκοπό αυτό συμπληρώνεται ειδικό έντυπο στο οποίο περιέχονται λεπτομερή στοιχεία σχετικά με την επαγγελματική και οικογενειακή κατάσταση του ανέργου, όπως λ.χ. ειδικότητα, προϋπηρεσία, μόρφωση, οικογενειακά βάρη κλπ.

Περαιτέρω, ο άνεργος οφείλει να προσκομίσει πιστοποιητικό ή άλλα στοιχεία από τα οποία να προκύπτει η αστυνομική του ταυτότητα, απολυτήριο στρατού κλπ.

Ο εργοδότης κατά τη πρόσληψη κάθε μισθωτού υποβάλλει στο αρμόδιο Γ.Ε.Ε. σχετική κάρτα αναγγελίας της πρόσληψης. Το έντυπο αυτό χορηγείται από το Γ.Ε.Ε. και συμπληρώνεται με τα στοιχεία του εργοδότη και του προσλαμβανομένου μισθωτού. Είναι σε δύο αντίτυπα από τα οποία το ένα παραμένει στο αρχείο του Γ.Ε.Ε. και το άλλο επιστρέφεται θεωρημένο στον εργοδότη που το φυλάσσει στο αρχείο του.

Ενδέχεται όμως, να γίνουν προσλήψεις μισθωτών από επιχείρηση κλπ, χωρίς να μεσολαβήσει το Γ.Ε.Ε. ή χωρίς να αναγγελθούν σε αυτό μέσα σε 8 ημέρες οι γενόμενες προσλήψεις. Στην περίπτωση αυτή, όπως δέχεται η δικαστηριακή νομολογία, η σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται δεν είναι άκυρη, αλλά επιβάλλονται σε βάρος του παραβάτη εργοδότη ποινικές και αστικές κυρώσεις.

Επίσης απαγορεύονται τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας και η μεσολάβηση με αμοιβή για την εξεύρεση εργασίας σε Έλληνες ή αλλοδαπούς. Η ίδια διάταξη προβλέπει την τιμωρία με φυλάκιση τουλάχιστον 3 μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εκατό χιλιάδων δραχμών των προσώπων που διατηρούν ιδιωτικό γραφείο ευρέσεως εργασίας ή μεσολαβούν με αμοιβή για την εξεύρεση εργασίας.

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ.

1. ΖΗΤΗΣΗ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ.

Ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει καταρχήν την πρόσληψη οποιουδήποτε μισθωτού (ονομαστικώς), κατά την ελεύθερη κρίση του. Το Γ.Ε.Ε. έχει υποχρέωση να τοποθετήσει τον άνεργο που υποδεικνύεται από τον εργοδότη. Το δελτίο (κάρτα) τοποθέτησεως χορηγείται από το Γ.Ε.Ε. στη τοπική αρμοδιότητα του οποίου υπάγεται ο εργοδότης. Στη συνέχεια αυτό ενημερώνει σχετικά το Γ.Ε.Ε. της περιφέρειας όπου κατοικεί ο τοποθετούμενος άνεργος.

2.ΜΗ ΖΗΤΗΣΗ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ.

Εάν ο εργοδότης ζητήσει από το Γ.Ε.Ε. ορισμένο αριθμό μισθωτών, χωρίς να υποδεικνύει συγκεκριμένα πρόσωπα, τότε διακρίνουμε:

- Εάν η προθεσμία που τάσσεται από τον εργοδότη είναι μεγαλύτερη από 5 ημέρες, η τοποθέτηση γίνεται με βάση την σειρά εγγραφής των ανέργων στα οικεία μητρώα. Κατ' εξαίρεση προτιμούνται στους καταλόγους άνεργους: 1) Έλληνες υπήκοοι ή ομογενείς από τη Τουρκία, Αίγυπτο, Κύπρο και τις Ανατολικές χώρες, 2) επιδοτούμενοι άνεργοι, 3) οι άνεργοι που είναι παντρεμένοι και έχουν παιδιά, 4) οι πολύτεκνοι άνεργοι και 5) όσες έχουν το δίπλωμα από τα Κέντρα Εργαζομένου Κοριτσιού της Εργατικής Εστίας.

- Αντίθετα αν ο εργοδότης ζητήσει επείγοντως και με προθεσμία μέχρι 4 ημέρες την τοποθέτηση ορισμένου αριθμού μισθωτών, δεν τηρείται η σειρά προτεραιότητας και έτσι τοποθετούνται και όσοι πρόσφατα εμφανίστηκαν στο Γ.Ε.Ε. από την ειδικότητα που ζητήθηκε.

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΓΕΝΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ.

Οι εργοδότες στην περίπτωση που προσλάβουν προσωπικό χωρίς τη μεσολάβηση του Γ.Ε.Ε. , δεν υπόκεινται σε καμία κύρωση, εφόσον μέσα σε 8 (οχτώ) ημέρες αναγγείλουν σε αυτό τις προσλήψεις που έκαναν. Η ανωτέρω προθεσμία των 8 ημερών αυξάνεται σε 30 ημερολογιακές ημέρες για τις νεοϊδρυόμενες επιχειρήσεις, αλλά μόνο για τους τρεις πρώτους μήνες από την ίδρυση τους.

Και στις δύο περιπτώσεις που αναφέραμε, η προθεσμία αρχίζει από την επόμενη της ημέρας που προσλήφθηκε ο μισθωτός.

Εάν η αναγγελία της πρόσληψης γίνει ταχυδρομικά, σαν χρονολογία κατάθεσης στο Γ.Ε.Ε., θεωρείται η ημερομηνία που παραδόθηκε το έγγραφο της αναγγελίας στο οικείο ταχυδρομικό γραφείο. Η ημερομηνία αυτή προκύπτει από τη σφραγίδα της ταχυδρομικής Υπηρεσίας που έχει τεθεί στον φάκελο του εργοδότη.

Παραθέτουμε το "Υπόδειγμα Αναγγελίας Πρόσληψης":

Ως γνωστό, τα ασφαλιστικά βιβλιάρια (ενσήμων) των ανέργων, που παίρνουν επίδομα ανεργίας κρατούνται από την Υπηρεσία Παροχών Ανεργίας. Για να αποφεύγεται το ενδεχόμενο ο προσληφθείς μισθωτός να παίρνει συγχρόνως και επίδομα ανεργίας, οφείλει ο εργοδότης να ζητήσει οπωσδήποτε το ασφαλιστικό του βιβλιάριο και να το κρατήσει για όσο διάστημα θα απασχοληθεί στην εργασία του.

Σημειώνεται ότι όταν πρόκειται για την πρόσληψη αλλοδαπού απαιτείται οπωσδήποτε άδεια εργασίας επίσης και όταν πρόκειται για πρόσληψη ανήλικου μέχρι 18 ετών.

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΣΤΟ Ι.Κ.Α.

Σε περίπτωση που ο προσληφθείς δεν έχει ασφαλιστικό βιβλιάριο, οφείλει ο εργοδότης να προβεί σε αναγγελία και υπογραφή του στο Μητρώο Ασφαλιζόμενων του οικείου Υποκαταστήματος Ι.Κ.Α., παράλληλα βέβαια να τον αναγράψει στα μισθολόγιά του, για να αποφύγει τις επιζήμιες σε βάρος του χρηματικές κυρώσεις.

Έτσι ο εργοδότης που προσλαμβάνει στην εργασία του προσωπικό χωρίς τη μεσολάβηση του Γ.Ε.Ε. και εφόσον δεν αναγγείλει τη γενόμενη πρόσληψη μέσα σε 8 ημέρες, υποχρεούται να καταβάλλει για κάθε περίπτωση, πρόστιμο ίσο με 10 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη.

Την πράξη της Επιβολής Προστίμου του Γ.Ε.Ε. για τη πρόσληψη προσωπικού χωρίς τη μεσολάβηση του, μπορεί ο

υπόχρεος εργοδότης να προσβάλει με ένσταση (προσφυγή) μέσα σε 30 ημέρες από τη κοινοποίησή της, ενώπιον του αρμόδιου Νομάρχη.

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΗΛΙΚΩΝ.

Η εργασία των ανηλίκων υπόκειται σε ορισμένους περιορισμούς, που αποσκοπούν στην απαγόρευση και μη απασχόληση ανηλίκων σε εργασίες, οι οποίες είναι επικίνδυνες για τη σωματική τους ακεραιότητα ή επιβλαβείς για την υγεία τους. Ειδικά, για τους ανήλικους μέχρι 18 ετών, απαιτείται να έχουν "Βιβλιάριο Εργασίας" για να τοποθετηθούν σε οποιαδήποτε εργασία. Όσοι δεν είναι εφοδιασμένοι με Βιβλιάριο Εργασίας, παραπέμπονται στην κατά τόπο Επιθεώρηση Εργασίας.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 1837/89 ως ανήλικοι νοούνται όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους.

Διακρίνουμε:

- Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, εκτός από καλλιτεχνικές εργασίες.

- Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, δεν επιτρέπεται να απασχολούνται σε εργασίες επικίνδυνες, ή βαριές ή ανθυγιεινές καθώς και σε εργασίες που βλάπτουν την ψυχική τους υγεία και γενικά

εμποδίζουν την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους. Οι εργασίες αυτές καθορίστηκαν με απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

- Με άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας επιτρέπεται η απασχόληση ανηλίκων, που δεν έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους σε θεατρικές παραστάσεις, μουσικές ή καλλιτεχνικές εκδηλώσεις κλπ.

ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, καθώς και οι ανήλικοι που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια κάθε τύπου, δεν επιτρέπεται να απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα και 30 ώρες την εβδομάδα.

Παράλληλα δικαιούνται ημερησία ανάπαυση από 12 τουλάχιστον συνεχείς ώρες, στις οποίες πρέπει να συμπεριλαμβάνεται το χρονικό διάστημα από τις 10 το βράδυ, μέχρι τις 6 το πρωί.

Οι ανήλικοι αμείβονται με βάση το κατώτατο τουλάχιστον ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη, που προβλέπεται στη συλλογική σύμβαση εργασίας.

ΒΙΒΛΙΑΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Οι ανήλικοι δεν επιτρέπεται να απασχολούνται αν δεν είναι εφοδιασμένοι με βιβλιάριο εργασίας ειδικά για τη

συγκεκριμένη εργασία, εκτός από εκείνους που απασχολούνται σε καλλιτεχνικές δραστηριότητες.

Για τον εφοδιασμό του ανηλίκου με βιβλιάριο εργασίας απαιτείται ιατρική πιστοποίηση ότι δεν διατρέχει κίνδυνο η υγεία του από την εργασία αυτή που πρόκειται να αναλάβει ο ανήλικος.

Η πιστοποίηση αυτή γίνεται από το Ε.Σ.Υ. και το Ι.Κ.Α. που λειτουργούν στη περιοχή της Επιθεώρησης Εργασίας της αρμόδιας για την έκδοση του βιβλιαρίου εργασίας.

Οι ανήλικοι, πριν απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, θα πρέπει να έχουν παρακολουθήσει και πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ.

ΜΗΤΡΩΟ ΑΝΗΛΙΚΩΝ.

Κάθε εργοδότης που απασχολεί ανήλικους, υποχρεούται να τηρεί σχετικό μητρώο στο οποίο να αναγράφει το ονοματεπώνυμο του εργαζομένου, χρονολογία γέννησης και όλα τα απαραίτητα στοιχεία.

Ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει μέτρα υγιεινής και ασφάλειας, που προβλέπονται για όλους τους εργαζομένους να φροντίζει για τη φυσική, ψυχική και πνευματική ανάπτυξή τους και να τους καθοδηγεί στη λήψη των κατάλληλων μέτρων για την αποφυγή κινδύνων.

ΟΡΓΑΝΑ ΕΛΕΓΧΟΥ - ΚΥΡΩΣΕΙΣ.

Ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων του νόμου ανήκει στην Επιθεώρηση Εργασίας, τα όργανα της οποίας μπορούν να απαγορεύουν τη συνέχιση της εργασίας του ανήλικου σε ορισμένη επιχείρηση, όταν απασχολείται με συνθήκες που δεν διασφαλίζουν τη σωματική ή ψυχική του υγεία.

Εκτός από τις ποινικές κυρώσεις ο εργοδότης ή οι εκπρόσωποί του που παραβαίνουν τις διατάξεις του νόμου αυτού, τιμωρούνται με πρόστιμο από 30.000 έως 300.000 δραχμές.

ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΑΠΟ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ.

Για τη πρόσληψη μισθωτών από τα ξενοδοχεία και τις τουριστικές επιχειρήσεις γενικά, ισχύουν ειδικές διατάξεις που έχουν ως εξής:

- Τα ξενοδοχεία της Γ' τάξης και άνω, καθώς και οι λοιπές επιχειρήσεις που ανήκουν σε τουριστικά επαγγέλματα Α' τάξης και άνω υποχρεούνται τις κενές θέσεις του προσωπικού τους να συμπληρώνουν με απόφοιτους της Σχολής Τουριστικών Επαγγελμάτων, σε ποσοστό που ορίζεται εκάστοτε ανάλογα με τη κατηγορία και τον αριθμό των κρεβατιών που διαθέτουν, προκειμένου για ξενοδοχεία και

συναφείς επιχειρήσεις ή των τραπεζιών προκειμένου για εστιατόρια, ζαχαροπλαστεία και συναφείς επιχειρήσεις, με απόφαση του Γενικού Γραμματέα του Ε.Ο.Τ. που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης.

• Οι επιχειρηματίες και οι υπεύθυνοι διευθυντές των ανωτέρω επιχειρήσεων οφείλουν να απευθύνονται στα κατά τόπους αρμόδια Γ.Ε.Ε. τα οποία έχουν υποχρέωση να υποδεικνύουν προς πρόσληψη από τους γραμμένους σε αυτά απόφοιτους της Σχολής Τουριστικών Επαγγελματιών.

ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ.

Οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις που λειτουργούν εποχιακά, (σαν τέτοιες δεν νοούνται αυτές που λειτουργούν μέχρι 9 μήνες το χρόνο), έχουν υποχρέωση να επαναπροσλάβουν το ίδιο προσωπικό που απασχόλησαν κατά την προηγούμενη περίοδο εργασίας.

Η επαναπρόσληψη πρέπει να γίνει σταδιακά ως εξής:

1. Με τη συμπλήρωση 20% της πληρότητας, θα επαναπροσλαμβάνεται το 1/3 τουλάχιστο των εργαζομένων.

2. Με τη συμπλήρωση 50% της πληρότητας, θα επαναπροσλαμβάνονται τα 2/3 τουλάχιστο των εργαζομένων.

3. Με τη συμπλήρωση 80% της πληρότητας, θα επαναπροσλαμβάνεται το σύνολο του προσωπικού.

Η διαπίστωση του ποσοστού πληρότητας του ξενοδοχείου γίνεται από υπάλληλο της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας, από το βιβλίο Εισόδου του ξενοδοχείου.

Για να αποκτήσει όμως το δικαίωμα επαναπρόσληψης, ο μισθωτός πρέπει να υποβάλει στον εργοδότη του μέχρι το τέλος Ιανουαρίου, έγγραφη ειδοποίηση μέσω της οικείας συνδικαλιστικής του Οργάνωσης και σε έντυπη δήλωση εκτυπωμένη, ότι επιθυμεί να εργαστεί κατά τη προσεχή περίοδο. Η υποχρέωση επαναπρόσληψης δεν επηρεάζεται από το γεγονός της τυχόν μεταβολής του προσώπου του εργοδότη. Στη συνέχεια, ο μισθωτός όταν κληθεί από την επιχείρηση, υποχρεούται να παρουσιαστεί από τις παραμονές του Πάσχα. Σε περίπτωση που ο καλούμενος μισθωτός δεν αναλάβει υπηρεσία μέσα σε 5 ημέρες αδικαιολόγητα, χάνει το δικαίωμα της επαναπρόσληψης και της αποζημίωσης.

Επίσης οι εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις έχουν υποχρέωση να επαναπροσλάβουν τα μέλη διοίκησης των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, τα οποία εργάστηκαν στην επιχείρηση κατά τη προηγούμενη περίοδο.

Πρέπει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τη κρατούσα άποψη της δικαστηριακής νομολογίας, η εργασιακή σχέση των μισθωτών που απασχολούνται σε εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις είναι ιδιόρρυθμη σύμβαση ορισμένου χρόνου, η οποία λύεται με τη πάροδο της περιόδου λειτουργίας των επιχειρήσεων αυτών. Πλην όμως, παρέχεται στους μισθωτούς το δικαίωμα να ζητήσουν την επαναπρόσληψή τους κατά τη

νέα περίοδο εργασίας, εφόσον τηρήσουν ορισμένες προϋποθέσεις.

Τέλος, οι εργαζόμενοι στα ξενοδοχεία έχουν υποχρέωση να παραμείνουν στην εργασία και μετά τη λήξη της εποχιακής περιόδου, εφόσον η επιχείρηση έχει ανάγκη της υπηρεσίας τους. Η σειρά και ο αριθμός αυτών καθορίζεται από την επιχείρηση.

ΒΙΒΛΙΑΡΙΑ ΥΓΕΙΑΣ.

Όλοι οι μισθωτοί που χαρακτηρίζονται ως υπάλληλοι ξενοδοχείου πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με βιβλιάριο υγείας και να μεριμνούν μετέπειτα για τη θεώρησή του από την αρμόδια Υπηρεσία.

Τα βιβλιάρια υγείας αποτελούν ουσιώδη προϋπόθεση για την άσκηση του επαγγέλματος του Ξενοδοχοϋπάλληλου και συνεπώς όταν ο μισθωτός δεν είναι εφοδιασμένος με αυτό ή δεν το έχει θεωρήσει έγκαιρα, θεωρείται άκυρη η σύμβαση εργασίας, με αποτέλεσμα να διατελεί σε απλή σχέση με τον εργοδότη του.

Ως εκ τούτου εάν ο εργοδότης δεν αποδέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού, έστω και χωρίς καταγγελία της σύμβασης ή μη καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, δεν καθίσταται υπερήμερος και δεν υποχρεούται σε καταβολή μισθών υπερημερίας.

Επίσης με υπουργική απόφαση ορίσθηκε ότι η ανανέωση της ισχύος βιβλιαρίου γίνεται υποχρεωτικά κάθε 5 χρόνια μέσα στο πρώτο δίμηνο για όσους απασχολούνται κατά τη περίοδο αυτή, πριν δε από την ανάληψη εργασίας για όσους έχουν διακόψει την απασχόλησή τους.

Παράλληλα οι ξενοδοχοϋπάλληλοι πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με Επαγγελματική Ταυτότητα, η οποία εκδίδεται από τις κατά τόπους Υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ.

ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ.

Η εργασία αλλοδαπών στην Ελλάδα δεν είναι ελεύθερη, εκτός από τους προερχόμενους από χώρες που είναι μέλη της Ε.Ε. γιατί υπάρχουν διάφοροι περιορισμοί ως προς τη πρόσληψη και την απασχόλησή τους.

Η σχετική με τους αλλοδαπούς νομοθεσία έχει ως εξής:

Άδεια Εργασίας: Σύμφωνα με τη διάταξη της κοινής απόφασης των Υπουργών Εξωτερικών, Εργασίας Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Δημόσιας Τάξης, απαγορεύεται στους αλλοδαπούς γενικά ανεξαρτήτου ηλικίας, να απασχοληθούν σε κάθε είδους εργασία (υπαλλήλου, εργάτη κλπ) εάν δεν είναι εφοδιασμένοι προηγουμένως με άδεια εργασίας και μάλιστα ειδικά για ορισμένο εργοδότη.

Η άδεια εργασίας αλλοδαπού χορηγείται:

1. Από τον Υπουργό Εργασίας όταν ο αλλοδαπός πρόκειται να απασχοληθεί σε περισσότερους από ένα νομούς.

2. Από τον Νομάρχη όταν ο αλλοδαπός πρόκειται να απασχοληθεί στη περιφέρεια του Νομού.

Σημειώνεται ότι τα Γραφεία Ευρέσεως εργασίας στους αλλοδαπούς δεν χορηγούν κάρτα τοποθέτησης σε οποιαδήποτε εργασία, έστω και αν είναι εφοδιασμένοι με άδεια εργασίας, εάν δεν αναγράφεται σε αυτή συγκεκριμένα το ονοματεπώνυμο του εργοδότη στον οποίο πρόκειται να απασχοληθούν. Πάντως οι ανωτέρω άδειες εργασίας των αλλοδαπών χορηγούνται για ορισμένη χρονική διάρκεια και οπωσδήποτε πριν από την ανάληψη εργασίας. Επομένως η σύμβαση εργασίας που συνάπτεται με αλλοδαπό είναι πάντοτε ορισμένου χρόνου.

Η παραπάνω απαγόρευση αφορά όλους τους αλλοδαπούς, ανεξάρτητα με τον τόπο προέλευσής τους, το φύλλο, την ηλικία κλπ., και άσχετα αν πρόκειται να απασχοληθούν ως υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες ή υπηρέτες. Για να διακρίνει ο εργοδότης ποιοι από τους μισθωτούς που προσλαμβάνονται στην επιχείρησή του είναι αλλοδαποί και ποιοι Έλληνες υπήκοοι, υποχρεούται να ζητήσει τη προσκόμιση αποδεικτικών στοιχείων όπως λ.χ., αστυνομική ταυτότητα κλπ.

Οι διατάξεις των παραπάνω νόμων θεωρούνται ότι είναι δημόσιας τάξης και σε περίπτωση που προσλαμβάνεται αλλοδαπός χωρίς να είναι εφοδιασμένος με άδεια εργασίας, η συναπτόμενη εργασιακή σύμβαση είναι άκυρη (δηλαδή απλή σχέση εργασίας).

Καταγγέλλοντας ο εργοδότης τη σχέση αυτή, υποχρεούται να καταβάλλει μόνο τη νόμιμη αποζημίωση.

Φυσικά νοείται ότι εάν η άδεια εργασίας χορηγήθηκε για ορισμένο χρόνο η ακυρότητα αφορά το χρονικό διάστημα πέρα από τη λήξη του χρόνου αυτού.

Πάντως κανένας αλλοδαπός δεν εφοδιάζεται με άδεια εργασίας εάν δεν έχει εφοδιαστεί προηγουμένως με άδεια παραμονής.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Η ανάληψη εργασίας από αλλοδαπό στην Ελλάδα είναι παράνομη, εάν δεν έχει εφοδιαστεί προηγουμένως με άδεια εργασίας, για την έκδοση της οποίας απαιτείται να τηρηθεί από τον ενδιαφερόμενο εργοδότη η διαδικασία της μετάκλησης, εκτός για τους προερχόμενους από χώρες της Ε.Ε.

Οι όροι και τα απαιτούμενα δικαιολογητικά έχουν ως εξής:

κάθε εργοδότης που προτίθεται να προσλάβει αλλοδαπό για εργασία υποχρεούται να υποβάλει στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου που πρόκειται να τον απασχολήσει, σχετική αίτηση σε τρία αντίτυπα στην οποία πρέπει να αναγράφονται τα πλήρη στοιχεία ταυτότητας του αλλοδαπού, συμπεριλαμβανομένου του αριθμού διαβατηρίου και της Αρχής έκδοσης.

Μαζί με την αίτηση πρέπει να υποβληθούν και τα παρακάτω δικαιολογητικά:

1. Πιστοποιητικό οικογενειακής κατάστασης του αλλοδαπού.

2. Ιδιωτικό συμφωνητικό εργασίας.

3. Επικυρωμένο πιστοποιητικό μεταφρασμένο από το Υπουργείο Εξωτερικών που να αποδεικνύει τη κατοχή γνώσης ή ειδικότητας του αλλοδαπού.

4. Κατάσταση των απασχολουμένων από αυτόν ημεδαπών και αλλοδαπών εργατών, θεωρημένη από τον επόπτη εργασίας.

5. Εκκαθαριστικό σημείωμα Εφορίας από τον οποίο να προκύπτει δηλωθέν ετήσιο εισόδημα τριπλάσιο του ανειδίκευτου εργάτη και βεβαίωση φορολογικής ενημερότητας.

6. Πιστοποιητικό υγείας.

7. Δήλωση του Ν. 1599/1986 ότι αναλαμβάνει τη κάλυψη των εξόδων συντήρησης, νοσηλείας και επαναπατριsmού του αλλοδαπού.

8. Βεβαίωση του Ο.Α.Ε.Δ. ότι αναγγέλθηκε επί τρίμηνο η κενή θέση εργασίας και δεν καλύφθηκε και

9. Αποδεικτικό του Ταμείου Παρακαταθηκών και Δανείων ότι κατατέθηκε σε αυτό το ποσό που καλύπτει τις αποδοχές ανειδίκευτου εργάτη, το οποίο επιστρέφεται στον εργοδότη όταν λυθεί η σχέση εργασίας.

ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ.

Δεν χορηγείται έγκριση για έλευση αλλοδαπού στις εξής περιπτώσεις:

1. Σε εργοδότη που κατά την τελευταία 10ετία, καταδικάστηκε για παράνομη απασχόληση.

2. Σε εργοδότη σε βάρος του οποίου βεβαιώθηκε κατά το παρελθόν παράβαση του Ποινικού Κώδικα για εγκλήματα που αναφέρονται στις προσβολές του πολιτεύματος, προδοσία της χώρας, γενετήσια ελευθερία και οικονομική εκμετάλλευση της γενετήσιας ζωής καθώς και παράβαση του Ν. 1916/1990 "Για τη προστασία της κοινωνίας από το οργανωμένο έγκλημα"

3. Σε αλλοδαπό εργοδότη, στον οποίο δεν επιτρέπεται η απασχόλησή του στη χώρα μας.

4. Σε επιχείρηση που δεν απασχολεί τουλάχιστον 5 Έλληνες.

Επίσης έγκριση έλευσης δεν επιτρέπεται για αλλοδαπό:

1. Που συμπλήρωσε 5ετή παραμονή και εργασία στη χώρα μας

2. Που εργάστηκε σε αυτή και δεν έχει παρέλθει 6μηνο από την τελευταία έξοδό του και

3. που κατά το παρελθόν απελάθηκε ή διέμενε παράνομα.

Τέλος απαγορεύεται η έγκριση έλευσης αλλοδαπού ως οικιακού βοηθού.

ΧΡΟΝΟΣ ΙΣΧΥΟΣ ΑΔΕΙΑΣ.

Η χρονική διάρκεια που ισχύει η άδεια εργασίας των αλλοδαπών (η οποία δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από την άδεια παραμονής), είναι κατά κανόνα ενός έτους. Μπορεί αυτή να παραταθεί μέχρι πέντε έτη, εφόσον οι συνθήκες της αγοράς εργασίας επιτρέπουν την παράταση ή συντρέχουν ορισμένες προϋποθέσεις όπως λ.χ., ανάγκη περάτωσης του έργου για την εκτέλεση του οποίου έχει προσληφθεί ο αλλοδαπός κλπ.

Νοείται βέβαια ότι υπάρχουν περιπτώσεις όπου η ισχύς της άδειας είναι μικρότερη του ενός έτους όπως λ.χ., συμβαίνει όταν μετακαλούνται αλλοδαποί για εργασία ολίγων ημερών ή μηνών για την εγκατάσταση μηχανημάτων ή προκειμένου για καλλιτέχνες.

ΒΙΒΛΙΑΡΙΑ ΥΓΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ.

Όσοι εργάζονται ως υπάλληλοι ή εργάτες σε αρτοποιεία, κουλουροποιεία, τυροκομεία, ζαχαροπλαστεία κλπ., δηλαδή όσοι εργάζονται ως τεχνίτες ή βοηθοί σε επαγγέλματα που παρασκευάζουν τρόφιμα κάθε είδους, θα πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με βιβλιάρια υγείας που να βεβαιώνουν ότι δεν πάσχουν από μεταδοτική ασθένεια (φυματίωση, σύφιλη κλπ.).

Την ίδια υποχρέωση έχουν και όσοι εργάζονται ως τεχνίτες κλπ, σε κουρεία, καφενεία, ξενοδοχεία, λουτρά,

μαγειρεία, παντοπωλεία, κρεοπωλεία, αλλαντοποιεία, καθαριστήρια, κομμωτήρια, γαλακτοπωλεία, οινοπωλεία, ζυθοπωλεία κ.α.

Επίσης και τα άτομα που απασχολούνται μέσα σε μπαρ, καμπαρέ, οφείλουν να είναι εφοδιασμένα με βιβλιάρια υγείας.

Το βιβλιάριο Υγείας που ανανεώνεται κάθε χρόνο, χορηγείται από την Υγειονομική Επιτροπή της αρμόδιας Νομαρχίας.

Αν ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος και δεν έχει εφοδιαστεί με βιβλιάριο Υγείας, τότε η σύμβαση εργασίας θεωρείται άκυρη. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης μπορεί να απολύσει τον μισθωτό αυτό που δεν είναι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, όποτε επιθυμεί χωρίς να θεωρηθεί υπερήμερος αλλά θα πρέπει όμως να καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση.

Επίσης, σε περίπτωση που η σύμβαση εργασίας ήταν ορισμένου χρόνου ή έργου τότε μπορεί ο εργοδότης να τον απολύσει μέσα σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή χωρίς να καταβάλει στο μισθωτό που απολύει τους μισθούς του υπόλοιπου χρόνου διάρκειας της σύμβασης, αλλά ούτε και αποζημίωση λόγω απόλυσης.

ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΠΡΟΣΛΗΨΗ **ΜΙΣΘΩΤΩΝ, ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ**

Από τη κείμενη νομοθεσία προβλέπεται η επιχορήγηση των εργοδοτών από τον Ο.Α.Ε.Δ. για τη πρόσληψη μισθωτών, δημιουργία νέων θέσεων κλπ, με σκοπό την καταπολέμηση της ανεργίας.

Για να επιχορηγηθεί η επιχείρηση από τον Ο.Α.Ε.Δ. θα πρέπει να εκπληρώνονται οι παρακάτω προϋποθέσεις :

1.Οι υπάλληλοι ή εργάτες που προσλαμβάνονται από την επιχείρηση θα πρέπει να είναι γραμμένοι, πριν από την πρόσληψη τους, στα μητρώα των ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ. που βρίσκονται στην περιοχή του τόπου της κατοικίας τους.

2.Να μην γίνει απόλυση υπαλλήλου ή εργάτη στους τρεις τελευταίους μήνες πριν από την ημέρα της πρόσληψης ή μετά την απόλυση να είχε γίνει νέα πρόσληψη για κάλυψη της θέσης του απολυμένου. Σε περίπτωση στράτευσης, συνταξιοδότησης, φυλάκισης ή θανάτου μισθωτού δεν απαιτείται αντικατάσταση.

3.Να έχουν υπηκοότητα Ελληνική ή άλλου κράτους - μέλους της Ενωμένης Ευρώπης ή να είναι Έλληνες ομογενείς.

4.Τα άτομα που θα προσληφθούν να έχουν υποδεχθεί κατά 50% ανά εγκριτική απόφαση από τον Ο.Α.Ε.Δ., εφόσον υπάρχουν τέτοιες ειδικότητες στα μητρώα τους.

5.Να μην απολυθεί από την επιχείρηση, ο νέος που προσλήφθηκε, για 16 μήνες ή οποιοσδήποτε άλλος από τους

εργαζόμενους που απασχολούνται από παλαιότερα στην επιχείρηση αυτή ή αν απολυθεί κάποιος από αυτούς θα πρέπει να καλυφθεί το κενό με πρόσληψη νέου ατόμου, το αργότερο μέσα σε 30 εργάσιμες μέρες. Το ίδιο συμβαίνει και σε περίπτωση θελημένης αποχώρησης ή στράτευσης του μισθωτού.

Η επιχορήγηση διαρκεί 12 μήνες και κυμαίνεται σήμερα από 3.200 δραχμές - 5.200 δραχμές την ημέρα, ανάλογα με το αν είναι εμπορική ή βιομηχανική επιχείρηση, εξαγωγική ή νέας τεχνολογίας ή προβληματική επιχείρηση και ανάλογα με το αν τα άτομα που προσλαμβάνονται είναι πτυχιούχο Ανωτέρων ή Ανωτάτων Σχολών, πολιτικοί πρόσφυγες κλπ. Για να δικαιούται η επιχείρηση επιχορήγηση θα πρέπει να γίνει η πρόσληψη του μισθωτού μετά την έγκριση από τον Ο.Α.Ε.Δ. Η επιχορήγηση αυτή καταβάλλεται από τον Ο.Α.Ε.Δ. στον εργοδότη, αφού ο εργαζόμενος συμπληρώσει τουλάχιστο 2 μήνες απασχόληση.

Η διαδικασία που απαιτείται για τη χορήγηση της επιδότησης, γνωστοποιείται από τα εκάστοτε αρμόδια γραφεία του Ο.Α.Ε.Δ.

ΣΥΝΤΑΞΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.

Ο λογιστής που θα αναλάβει τη σύνταξη της μισθοδοσίας του προσωπικού της επιχείρησης θα πρέπει να έχει πλήρη

γνώση της ασφαλιστικής και φορολογικής νομοθεσίας σχετικά με τους μισθούς και τα ημερομίσθια.

Συγκεκριμένα για τη συμπλήρωση της μισθοδοτικής κατάστασης του μήνα ο λογιστής εργάζεται ως εξής:

A. Προσδιορίζει το ύψος των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών.

Στις ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές δεν περιλαμβάνονται όλα τα χρηματικά ποσά και τα ποσά σε είδος που εισπράττει ο κάθε εργαζόμενος. Κάποια από αυτά τα ποσά δεν θεωρούνται εισόδημα και δεν φορολογούνται ενώ κάποια άλλα φορολογούνται με ειδικό τρόπο.

Τα ποσά που δεν υπολογίζονται στις ακαθάριστες αποδοχές είναι τα εξής:

1. Η αποζημίωση που παρέχεται κατ'αποκοπή έναντι δαπανών για υπηρεσία που έχει αναλάβει ο μισθωτός. Πρόκειται για τα έξοδα κίνησης και κάλυψης πραγματικών δαπανών που πρέπει να συνοδεύονται με τα σχετικά παραστατικά και να υπάρχει συμφωνία του μισθωτή με τον εργοδότη πως το ποσό καταβλήθηκε για την εξυπηρέτηση του συγκεκριμένου σκοπού. (Στ. Ε. 47/91, Διοικ. Πρωτ. Αθ.7283/84, Στ. Ε. 1826-9/90, Εγκ. 1038280/272/Β00 15/5.8.93, Ν.2238/94 αρθ.45 παράγρ.4α).

2. Η ημερήσια αποζημίωση εκτός έδρας, όταν είναι έκτακτη και όχι σταθερή και αποβλέπει στην κάλυψη λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης. (Αρ. Π. 1915/86, 122). Το ίδιο ισχύει και για τα έξοδα παράστασης.

3. Η νομική αποζημίωση που καταβάλλεται στους ιδιωτικούς υπαλλήλους σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας σύμφωνα με το νόμο 2112/1920 και στους εργάτες που απολύθηκαν σύμφωνα με το άρθρο του Β.Δ. 16/18.7.1920 "Περί επεκτάσεως του Νόμου 2112 "περί καταγγελίας της συμβάσεως της εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων" και επί των εργατών, τεχνικών και υπηρετών". Επίσης τα ποσά που καταβάλλονται κατά την οικειοθελή αποχώρηση των μισθωτών. Τα ποσά αυτά (μετά την αφαίρεση 1.000.000 δρχ.) υπόκεινται σε φορολογία με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 του Ν. 2238/94.

4. Οι παροχές σε χρήμα ή σε είδος. Που δίνονται στον εργαζόμενο, έκτακτα για χάρη των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης και όχι σαν αντάλλαγμα για την εργασία που πρόσφερε (π.χ. δώρο γάμου, δώρα γέννησης τέκνων κλπ) (Στ. Ε. 2031/83 τμ Α).

5. Το επίδομα κατοικίας για έκτακτη διαμονή του μισθωτού όταν αυτός απασχολείται μακριά από τον τόπο της μόνιμης κατοικίας του. (Αρ. Π. 782/89).

6. Το επίδομα διαχειριστικών λαθών που καταβάλλεται στους υπαλλήλους - ταμίες της επιχείρησης.

7. Το επίδομα ανεργίας καθώς και τα ποσά που καταβάλλονται στους υπαλλήλους που είναι πιο αποδοτικοί στην εργασία τους. (Στ. Ε. 2592/82, 3611/83).

8. Η αποζημίωση για τα εργατικά ατυχήματα.

9. Το επίδομα ιαματισμού για το οποίο δεν καταβλήθηκαν εισφορές στο ΙΚΑ (Διοικ. Πρωτ. Αθ. 7283/84)

10. Ο μισθός ή οποιαδήποτε άλλη αμοιβή που λαμβάνει ο εταίρος ή τα μέλη των Ο.Ε., Ε.Ε., Ε.Π.Ε., συμμετοχικών ή αφανών εταιρειών και κοινοπραξιών που δεν αναγνωρίζονται φορολογικά. (Άρθρο 31 παρ.1 Ν.2238/94).

11. Τα ποσά που διατίθενται για την άνεση την προστασία την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων. (άρθρο 662 του Α.Κ.)

12. Τα χρηματικά ποσά που καταβάλλονται από τον εργοδότη στον μισθωτό μετά τη συμπλήρωση 10 ετών υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και αποτελούνται από 3 μηνιαίους μισθούς και πάνω λογίζονται σαν εισόδημα αλλά φορολογούνται με συντελεστή 15%.

Τα ποσά που περιλαμβάνονται στις ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του μισθωτού είναι αυτά που λαμβάνει σε τακτά χρονικά διαστήματα σαν αμοιβή για την εξαρτημένη εργασία που προσφέρει.

Συγκεκριμένα αυτά τα ποσά είναι:

- Ο μισθός, τα ημερομίσθια, τα επιδόματα, τα πριμ παραγωγικότητας καθώς και οι πρόσθετες παροχές σε είδος όταν αυτές προσφέρονται στον εργαζόμενο σαν αμοιβή για την εξαρτημένη εργασία που προσφέρει και μπορούν να αποτιμηθούν σε χρήμα. Όλες οι παροχές σε είδος του εργοδότη προς τον εργαζόμενο που παρέχονται με την επιφύλαξη πως μπορεί να διακόψει τις παροχές αυτές

μονομερώς υπόκεινται στο ΙΚΑ. (Στ. Ε. 1229/94) (Αρ. Παγ. 90/83, Στ. Ε. 2140/93).

Οι αμοιβές που δίνονται στο σύζυγο που προσφέρει εργασία στην επιχείρηση του άλλου συζύγου όπως επίσης αμοιβές των παιδιών ή των γονέων υπόκεινται σε κρατήσεις ΙΚΑ, αναγνωρίζονται φορολογικά και εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα. Τα μέλη της οικογένειας δεν ασφαλίζονται όμως με τα ποσοστά του Ο.Α.Ε.Δ. και του Ο.Ε.Κ.

- Τα ποσοστά στις πωλήσεις εφόσον έχει συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου ότι θα αποτελούν αμοιβή για τον εργαζόμενο.

- Οι παροχές που δίνονται στους μισθωτούς σαν δώρα για την καλή παραγωγή ή λόγω οικονομίας, ή λόγω της τακτικότητας των εργαζομένων.

- Το φιλοδώρημα, το οποίο συνήθως αποτελεί μέρος του μισθού. Π.χ. στα ποτά του καφενείου ή ζαχαροπλαστείου ορίζεται ένα ποσοστό για το σερβιτόρο επί της αξίας κάθε ποσού.

- Οι αποζημιώσεις που καταβάλλονται στον μισθωτή που υποχρεώνεται σε υπερωριακή εργασία ή νυχτερινή και σε εργασία Κυριακών και εορτών.

- Τα δώρα ή πρόσθετη χορήγηση που δίνονται ύστερα από σταθερή συνήθεια, που έχει επικρατήσει και εφόσον ο εργοδότης δεν ζήτησε να απαλλαγεί από τη συνήθεια αυτή όταν συμφωνήθηκε η εργασία.

•Το ποσό της εργατικής εισφοράς στο ΙΚΑ και τα άλλα επικουρικά ταμεία που βαρύνει τον εργαζόμενο, αλλά καταβάλλεται από τον εργοδότη θεωρείται προσαύξηση του μισθού, εφόσον δεν παρακρατείται από τους ασφαλισμένους.

•Τα οδοιπορικά έξοδα που καταβάλλονται στους μισθωτούς σε τακτά χρονικά διαστήματα και ανεξάρτητα με το αν πραγματοποιηθούν ή όχι.

•Επιδόματα που καταβάλλονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, όπως τα οικογενειακά, τα επιδόματα πολυετούς ή ευδόκιμου εργασίας, το επίδομα ισολογισμού, ενοικίου, στεγαστικό επίδομα, επίδομα θέσης ή ευθύνης κ.α.

•Οι μισθοί των μελών του Δ.Σ. της Α.Ε. όταν για τους μισθούς αυτούς ασφαρίζονται στο ΙΚΑ και έχει προεγκριθεί η σχετική σύμβαση εργασίας των μελών του Δ.Σ. από τη γενική συνέλευση των μετόχων.

•Τα ποσά που διανέμουν οι Α.Ε. από τα καθαρά τους κέρδη στο εργατοϋπαλληλικό προσωπικό τους θεωρούνται αποδοχές και υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές. Κατά την έννοια του άρθρου 25 παρ. 4 του Ν. 1846/1951, όπως τροποποιήθηκε μεταγενέστερα, ως αποδοχές επί των οποίων υπολογίζονται οι ασφαλιστικές εισφορές, θεωρούνται οι πάσης φύσεως χρηματικές ή σε είδος παροχές του εργοδότη προς τον μισθωτό.

•Η αμοιβή όσων εργάζονται στην οικία τους, σε συνεργασία με κάποια επιχείρηση και έχουν σαν κύριο επάγγελμα τη παραγωγή και συσκευασία προϊόντων ή παροχή

υπηρεσιών στην επιχείρηση αυτή, αμειβόμενοι με το κομμάτι. Αυτοί ασφαλιζονται στο ΙΚΑ και οι εισφορές για κάθε μήνα απασχόλησης που σήμερα είναι 43,861 υπολογίζονται στο σύνολο της εργατικής αμοιβής που προκύπτει από τη συνολική αμοιβή που αναφέρεται στα τιμολόγια ή τα δελτία παροχής υπηρεσιών μειωμένη κατά 30% και μέχρι το ποσό της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης.

Από την ασφάλιση του ΙΚΑ εξαιρούνται όσοι εργάζονται στην οικία τους και απασχολούν βοηθητικό προσωπικό, το οποίο ασφαρίζεται στο ΙΚΑ ή σε άλλο ταμείο κύριας ασφάλισης μισθωτών, δηλώνουν στη ΔΟΥ εισόδημα Δ' κατηγορίας είναι γραμμένοι στο επιμελητήριο του κλάδου τους και διαθέτουν επαγγελματική εγκατάσταση εκτός της κατοικίας τους.

Β. Υπολογίζει το ποσό των ασφαλιστρών με τα οποία επιβαρύνεται ο ασφαλιζόμενος και ο εργοδότης στο ΙΚΑ και στα επικουρικά ταμεία.

Οι καταβλητέες στο ΙΚΑ εισφορές υπολογίζονται πάνω στις ακαθάριστες αποδοχές που παίρνουν οι ασφαλιζόμενοι. Δηλαδή οι εισφορές υπολογίζονται ποσοστιαίως πολλαπλασιάζοντας το ασφάλιστρο που ισχύει σε κάθε περίπτωση, με τις κάθε φύσης ημερήσιες ή μηνιαίες αποδοχές των ασφαλισμένων, με ανώτατο όριο τις αποδοχές του ανωτάτου ορίου του ημερησίου ή μηνιαίου μισθού της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης.

Παράδειγμα: Ένας ασφαλισμένος που εργάζεται σε εμπορικό κατάστημα και ανήκει στην κατηγορία των μικτών (απλών) ασφαλιστρών έχει μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές 200.000 δραχμές. Το ποσοστό ασφαλιστρών που ισχύει σε αυτήν την κατηγορία είναι 37,861 και οι εισφορές που πρέπει να καταβληθούν ανέρχονται σε $200.000 * 37,86\% = 75.720$ δραχμές, από τις οποίες βαρύνουν τον εργοδότη $200.000 * 24,96\% = 49.920$ δραχμές και τον ασφαλισμένο $200.000 * 12,90\% = 25.800$ δραχμές. Δηλαδή από τις ακαθάριστες αποδοχές του εργαζομένου θα αφαιρεθούν 25.800 δραχμές. Το συνολικό ποσό των 75.700 δραχμών καταβάλλεται στο ΙΚΑ για την ιατρική περίθαλψη και για τη σύνταξη του ασφαλισμένου από το ΙΚΑ.

Σήμερα το ανώτατο όριο του ημερησίου και μηνιαίου μισθού της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης (28ης) ανέρχονται σε 17.870 δραχμές και 446.750 δραχμές αντίστοιχα. Ένας ασφαλισμένος που παίρνει ημερομίσθιο πάνω από 17.870 δραχμές καταβάλλει σαν εισφορά στο ΙΚΑ το ποσό που προκύπτει από το παραπάνω ημερομίσθιο. Αντίστοιχα η συνολική εισφορά για ασφαλισμένο που παίρνει μηνιαίο μισθό πάνω από 446.750 δραχμές, περιορίζεται στο ποσό εισφορών που προκύπτει για τις 446.750. Δηλαδή όταν καταβάλλονται αποδοχές μεγαλύτερες από τα όρια αυτά, το επί πλέον ποσό δεν υπόκειται σε εισφορές (Εγκυκλ. ΙΚΑ 39/95 ΕΛΕΔ 1995, ΔΕΝ 1995).

Πρέπει να σημειωθεί πως για τους νεοασφαλιζόμενους από 1/1/93 και μετά δεν ισχύει το όριο της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης και επομένως δεν υπάρχει κανένας περιορισμός στο ύψος των αποδοχών επί των οποίων υπολογίζονται οι εισφορές. (Εγκυκλ. ΙΚΑ 73/93, 44/94 Ε.Δ.Κ.Α. 1995, ΕΑΕΔ 1995).

Επίσης σε περιπτώσεις αναδρομικών πρόσθετων αποδοχών ο υπολογισμός των εισφορών γίνεται με επιμερισμό του ποσού στις μισθολογικές περιόδους στις οποίες ανάγονται. Ο εργοδότης όμως έχει το δικαίωμα να εφαρμόσει τον ποσοστιαίο υπολογισμό των εισφορών πάνω στο συνολικό ποσό των πρόσθετων αναδρομικών αποδοχών. Στην περίπτωση αυτή δεν ισχύει ο περιορισμός της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης. (Εγκυκλ. ΙΚΑ 212/65 Δελτ. ΙΚΑ 1965. Έγγραφ. ΙΚΑ 101131/66, 206629/77, Δελτ. ΙΚΑ 1977).

Με απόφαση του Δ.Σ. του ΙΚΑ θεσπίστηκε η στρογγυλοποίηση της συνολικής εισφοράς στις (100) εκατό δραχμές για όφελος ή σε βάρος του εργοδότη. Δηλαδή κατά τον υπολογισμό της συνολικής εισφοράς (εργοδότη και ασφαλισμένου) για κάθε ασφαλιζόμενο, τα ποσά μέχρι και 50 δρχ, διαγράφονται προς όφελος του εργοδότη, ενώ τα ποσά πάνω από 50 δρχ, λόγω της στρογγυλοποίησης προσαυξάνονται στις 100 δρχ, σε βάρος του εργοδότη. Για παράδειγμα το ποσό 93.325 δρχ, στρογγυλοποιείται στις 93.300 δρχ, τα ποσά των 75.783 δρχ, στρογγυλοποιείται στις 75.800 δρχ, κ.ο.κ. (Εγκυκλ. ΙΚΑ 15/91 ΕΑΕΔ 1991, ΔΕΝ 1991).

Αυτός ο τρόπος στρογγυλοποίησης ισχύει και για τις εισφορές στα άλλα ασφαλιστικά ταμεία, που καταβάλλονται βάσει μισθοδοτικών καταστάσεων ή εκθέσεων ελέγχου. Δεν εφαρμόζεται όμως στις περιπτώσεις που η ασφάλιση γίνεται με μηχανογραφικό σύστημα, επειδή δεν χρησιμοποιούνται ένσημα, ούτε για εισφορές που καταβάλλονται "σε μετρητά" από οποιαδήποτε αιτία (προαιρετική ασφάλιση, αναγνώριση ασφάλισης μέσω Σωματίου κλπ). Σε αυτές τις περιπτώσεις γίνεται στρογγυλοποίηση σε ακέραιες μονάδες δραχμών.

Όσον αφορά την εισφορά του ασφαλισμένου, εξακολουθεί να ισχύει η στρογγυλοποίηση σε ακέραιες μονάδες δραχμών. Παράδειγμα :

Αποδοχές 121.000 * 12,90% = 15.609 και καταβλητέα εισφορά λόγω στρογγυλοποίησης δρχ. 15.610. Ο τρόπος με τον οποίο πληρώνονται τα ασφάλιστρα του ΙΚΑ είναι συνήθως η αγορά ενσήμων από τις συμβεβλημένες με το Ίδρυμα Τράπεζες ή από τα οικεία Υποκαταστήματα του Ιδρύματος και στη συνέχεια η επικόλληση τους στα ασφαλιστικά βιβλιάρια των ασφαλισμένων.

Για τη προμήθεια των ενσήμων η επιχείρηση οφείλει να προσκομίσει στη Τράπεζα την αίτηση αγοράς ενσήμων συμπληρωμένη από τον λογιστή της με τις αντίστοιχες ποσότητες ενσήμων που πρόκειται να αγοραστούν καταβάλλοντας ταυτόχρονα το ποσό που αναγράφεται στη βεβαίωση αγοράς ενσήμων. Η τράπεζα αντί για απόδειξη δίνει στο λογιστή της επιχείρησης τα αντίστοιχα σε αξία ένσημα

του ΙΚΑ. Είναι υποχρεωμένη επίσης να σημειώνει στο βιβλίο Αγοράς Ενσήμων, ολογράφως το ποσό των ενσήμων που αγοράστηκαν και με σφραγίδα την ημερομηνία της διάθεσής τους. Οι σελίδες του βιβλίου Αγοράς Ενσήμων που δεν έχουν τη σφραγίδα της Τράπεζας ή που δεν διακρίνεται σε αυτές η ημερομηνία αγοράς των ενσήμων δεν λαμβάνονται υπόψη από το Ίδρυμα και παραμένουν σε εκκρεμότητα μέχρι να γίνει η τακτοποίησή τους από τον εργοδότη.

Τα ένσημα επικολλούνται από τον υπάλληλο της επιχείρησης στα ασφαλιστικά βιβλιάρια ενσήμων των εργαζομένων, που ασχολήθηκαν στον μήνα που αναφέρεται και η βεβαίωση αγοράς ενσήμων, ανάλογα με τα ένσημα που αντιστοιχούν στον καθένα και με βάση την αντίστοιχη κατάσταση ασφάλισης του προσωπικού, βάζοντας τη σφραγίδα της πάνω σε αυτά που πρέπει οπωσδήποτε να έχει τον αριθμό Μητρώου και τα στοιχεία της επωνυμίας της επιχείρησης.

Η μηνιαία προθεσμία καταβολής των εισφορών του ΙΚΑ αρχίζει από τη πρώτη του επομένου μήνα, από τον μήνα μέσα στον οποίο παρασχέθηκε η εργασία και λήγει στο τέλος του.

Σε περίπτωση που η τελευταία μέρα του επομένου αυτού μήνα είναι αργία ή συμπίπτει σε περίοδο απεργίας του προσωπικού των Τραπεζών από τις οποίες γίνεται η προμήθεια των ενσήμων, τότε η αγορά τους μπορεί να γίνει την πρώτη εργάσιμη ημέρα, μετά την αργία ή την απεργία, χωρίς να καταλογίσει το ΙΚΑ προσαύξηση.

Οι εισφορές που δεν καταβλήθηκαν μέσα στη καθορισμένη από τον νόμο προθεσμία επιβαρύνονται με πρόσθετα τέλη 5% για το πρώτο δεκαήμερο καθυστέρησης και 1% για κάθε 11η και 21η του πρώτου μήνα και 1η, 11η, και 21η ημέρα των επομένων μηνών. Η προσαύξηση αυτή υπολογίζεται, όταν το ΙΚΑ διενεργήσει σχετικό έλεγχο στα βιβλία της επιχείρησης και όχι όταν αγοράζονται τα ένσημα.

Από το νόμο προβλέπεται επίσης η καταβολή ειδικού πρόσθετου τέλους, που ανέρχεται σε ποσό ίσο προς το 50% των οφειλόμενων εισφορών, σε περίπτωση που οι μισθωτοί δεν καταχωρηθούν στο μισθολόγιο του ΙΚΑ μέσα στη προθεσμία καταβολής των εισφορών.

Σε περίπτωση που η επιχείρηση καθυστερήσει να αγοράσει τα ένσημα ενός συγκεκριμένου μήνα, τότε πάλι συμπληρώνει τη βεβαίωση αγοράς ενσήμων και αγοράζει τα ένσημα χωρίς καμία προσαύξηση. Όταν γίνει όμως έλεγχος της επιχείρησης, από ειδικευμένους υπαλλήλους ελεγκτές του ΙΚΑ προσδιορίζονται οι αντίστοιχες προσαυξήσεις του ΙΚΑ, όπως ήδη αναφέρθηκαν.

Γ. Υπολογίζει τον παρακρατημένο φόρο μισθωτών Υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.) και το χαρτόσημο εργαζομένων (υπαλλήλων και εργατών του έτους.

Ο φόρος ο οποίος αναλογεί στο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες είναι παρακρατούμενος.

Παρακρατείται από καθέναν που απασχολεί κατά σύστημα έμμισθο ή ημερομίσθιο προσωπικό ή καταβάλλει

με σχέση μίσθωσης εργασίας αορίστου χρόνου, μετά από προηγούμενη φυσικά αναγωγή του ημερομισθίου ή της αμοιβής που ορίζεται με άλλη βάση, σε ετήσιο καθαρό εισόδημα.

Πάνω στο συνολικό μηνιαίο ποσό ακαθάριστων αποδοχών υπολογίζονται και τα τέλη χαρτόσημου υπέρ του δημοσίου. Τα τέλη χαρτόσημου που οφείλονται στο δημόσιο αποτελούν το 1% του συνολικού μηνιαίου ακαθάριστου εισοδήματος των μισθωτών και πάνω σε αυτό το ποσό υπολογίζεται ποσοστό 20% που αφορά την εισφορά του ΟΓΑ που αναλογεί στα τέλη χαρτοσήμου. Συνολικά λοιπόν το χαρτόσημο και το ΟΓΑ είναι 1,20%.

Ο ασφαλισμένος επιβαρύνεται με ποσοστό 0,6%, δηλαδή με το 50% του χαρτόσημου και του ΟΓΑ και ο εργοδότης ή η επιχείρηση με το υπόλοιπο 0,6%, δηλαδή με το άλλο 50% του χαρτόσημου και του ΟΓΑ.

Στις αμοιβές των δικηγόρων που είναι με πάγια αντιμισθία οι οποίες θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες δεν υπολογίζεται χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρτοσήμου.(Εγκ.Υπ. Οικ. 1025351/856/0014/πολ.1054/24.2.95)

Για να υπολογιστεί ο παρακρατημένος Φ.Μ.Υ. πάνω στον μηνιαίο μισθό κάθε υπαλλήλου πρέπει καταρχήν να προσδιοριστεί το μηνιαίο καθαρό εισόδημα του.

Αυτό προκύπτει αν από το ακαθάριστο ποσό αφαιρεθούν οι κρατήσεις υπέρ των ασφαλιστικών Οργανισμών που βαρύνουν τον υπάλληλο, για τον μήνα Ιανουάριο του έτους.

Στη συνέχεια ανάγουμε τον καθαρό μηνιαίο μισθό σε ετήσιο για να προσδιοριστεί ο συντελεστής του φόρου από τη κλίμακα Υπολογισμού Φόρου Εισοδήματος. Η αναγωγή αυτή γίνεται πολλαπλασιάζοντας τον μηνιαίο καθαρό μισθό με το 14, γιατί στους 12 μισθούς προσθέτονται τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα και το επίδομα αδείας που είναι 2 ακόμη μισθοί. Στην περίπτωση που καταβάλλεται ένα ακόμη μηνιαίο σαν πρόσθετη παροχή τότε το καθαρό μηνιαίο εισόδημα πολλαπλασιάζεται με το 15. Από το ποσό που προκύπτει βρίσκεται σε ποια σειρά της κλίμακας βρίσκεται το καθαρό εισόδημα και προσδιορίζεται ο αντίστοιχος συντελεστής φόρου, ο οποίος εφαρμόζεται για κάθε μήνα του χρόνου από τον Ιανουάριο μέχρι και τον Δεκέμβριο, ανεξάρτητα το μέγεθος της αύξησης. Στη συνέχεια το καθαρό μηνιαίο ποσό πολλαπλασιάζεται με το συντελεστή φόρου και έτσι προκύπτει ο φόρος του καθαρού εισοδήματος.

Ο φόρος του καθαρού εισοδήματος μειώνεται ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση του φορολογούμενου. Έτσι :

1. για το σύζυγο μειώνεται με ποσοστό 10%, εφόσον δεν τον βαρύνουν παιδιά. Για τον άγαμο δεν γίνεται καμία μείωση.

2. Για τον φορολογούμενο που είναι έγγαμος ή άγαμος ή χήρος ή διαζευγμένος και του έχει ανατεθεί η επιμέλεια των παιδιών, μειώνεται με τα ακόλουθα ποσοστά:

15% για το ένα παιδί

25% για τα δύο παιδιά

40% για τα τρία παιδιά

55% για τα τέσσερα παιδιά και πάνω

3. Για τη σύζυγο που αποκτά εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες μειώνεται με ποσοστό 10%. Επιπλέον μειώνεται με τα ποσοστά της περίπτωσης 2. Όταν βαρύνεται με παιδιά ή ο σύζυγος δεν αποκτά καθόλου εισόδημα.

Ο φόρος που παρακρατείται, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραπάνω παραγράφου 1. του άρθρου 1 του Ν. 2019/92 μειώνεται κατά ποσοστό 5% κατά την παρακράτηση του και το υπόλοιπο που απομένει καταβάλλεται στη ΔΟΥ ως παρακρατούμενος ΦΜΥ. (Άρθρο 14 παρ. 5 Ν 2214/94).

Οι μισθωτοί και οι συνταξιούχοι θα πρέπει μέσα στον μήνα Ιανουάριο να υποβάλλουν στον εργοδότη τη δήλωση της οικογενειακής κατάστασης των τέκνων τους. Τα παιδιά που τους βαρύνουν είναι τα ανήλικα άγαμα παιδιά, τα ενήλικα άγαμα παιδιά που σπουδάζουν σε αναγνωρισμένες σχολές ή σχολεία του εσωτερικού ή του εξωτερικού και είναι μέχρι 25 ετών, τα άγαμα παιδιά που υπηρετούν την στρατιωτική τους θητεία καθώς και τα άγαμα ή διαζευγμένα ή που τελούν σε κατάσταση χηρείας, τέκνα που έχουν αναπηρία 67% και άνω. Θα πρέπει επίσης τα τέκνα που βαρύνουν τον φορολογούμενο να μένουν στο ίδιο σπίτι με αυτόν και να μην έχουν ετήσιο εισόδημα 300.000 δραχμών ή 600.000 δραχμών όταν πρόκειται για άτομα που παρουσιάζουν ποσοστό αναπηρίας πάνω από 67%.

Παράδειγμα υπολογισμού παρακρατούμενου Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών από μισθωτούς και συνταξιούχους.

Ο υπάλληλος Γ.Γεωργίου έχει τον μήνα Ιανουάριο μηνιαίο μισθό 250.000 δρχ και του γίνονται κρατήσεις για το ΙΚΑ 32.250 δρχ και για χαρτόσημο και ΟΓΑ 1.500 δρχ. Έχει γυναίκα και ένα παιδί ανήλικο.

Καθαρές μηνιαίες αποδοχές:

Ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές	250.000δρχ
- ΙΚΑ	-32.250δρχ
- Χαρτόσημο και ΟΓΑ	- 1.500δρχ
	<hr/>
	216.250 δρχ

Ετήσιο καθαρό εισόδημα : $216.250 \text{ δρχ} * 14 = 3.027.500 \text{ δρχ}$

ΦΜΥ που πρέπει να παρακρατηθεί :

Εφόσον $3.000.001 < 3.027.500 < 3.500.000$ ο συντελεστής φόρου είναι 6%.

Αρα : $216.250 \text{ δρχ} * 6\% = 12.975 \text{ δραχμές.}$

Ο συντελεστής μείωσης φόρου λόγω του παιδιού είναι 15% : $12.975 * 15\% = 1.946 \text{ δραχμές}$ η μείωση του φόρου.

Επομένως ΦΜΥ = $12.975 \text{ δρχ} - 1.946 = 11.029 \text{ δρχ}$

Η έκπτωση είναι : $11.029 * 5\% = 551 \text{ δραχμές.}$

Παρακρατούμενος ΦΜΥ για τον Ιανουάριο :

$11.029 - 551 = 10.478 \text{ δρχ.}$

Με διαφορετικό τρόπο υπολογίζεται ο παρακρατούμενος ΦΜΥ για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο και έχουν

σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αλλά διάρκειας μικρότερης από ένα έτος. Για αυτούς ο συντελεστής ΦΜΥ πολλαπλασιάζεται με το ακαθάριστο ημερομίσθιο. Ο συντελεστής αυτός δεν προσδιορίζεται με βάση τη Κλίμακα Υπολογισμού του Φόρου Εισοδήματος των μισθωτών και συνταξιούχων αλλά με βάση τον παρακάτω πίνακα :

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ Φ.Μ.Υ. ΕΡΓΑΤΩΝ.

Ακαθάριστο ποσό ημερομισθίου	Φόρος %
Μέχρι 6.000	0
6.001 και άνω	3

Μπορεί όμως η παρακράτηση του φόρου να γίνεται όπως και με τους υπαλλήλους αν ο εργάτης έχει σύμβαση αορίστου χρόνου ή αν ο χρόνος απασχόλησης του στην επιχείρηση προβλέπεται να είναι περισσότερος από έναν χρόνο ή αν το ζητήσει ο ίδιος ο εργοδότης. Ο συντελεστής παρακράτησης του ΦΜΥ υπολογίζεται με βάση το ποσό του μέσου ημερομισθίου της περιόδου που καταβάλλονται οι αμοιβές, αν στο ημερομίσθιο καταβάλλονται και πρόσθετες αμοιβές.

**Παράδειγμα υπολογισμού του παρακρατημένου ΦΜΥ από
ημερομίσθια:**

Ένας εργάτης άγαμος με 5μηνη σύμβαση εργασίας στην επιχείρηση "ΩΜΕΓΑ" παίρνει ακαθάριστο ημερομίσθιο 8.000 δρχ. Τον μήνα που υπολογίζεται ο ΦΜΥ έχει πραγματοποιήσει 18 ημερομίσθια και δικαιούται από υπερωρίες και άλλες πρόσθετες αμοιβές του μηνός 10.000 δρχ που καταβάλλονται στο μισθωτό μαζί σε μια κατάσταση με τις άλλες αποδοχές.

Υπολογίζουμε τις συνολικές αμοιβές του μηνός:

Αμοιβή από ημερομίσθια $8.000 * 18 = 144.000$ δρχ

Αμοιβή από υπερωρίες και πρόσθετες αμοιβές 10.000 δρχ

Συνολικές αμοιβές μηνός 154.000 δρχ

Μέσο ημερομίσθιο: $154.000/18=8.555$ δραχμές.

Άρα αφού το Ακαθάριστο ποσό ημερομισθίου είναι μεγαλύτερο από 6.001 ο συντελεστής του φόρου θα είναι 3%.

Επομένως : $154.000 * 3\% = 4.620$ δρχ.

Η έκπτωση είναι $4.620 * 5\% = 231$ δρχ.

$4.620\text{δρχ}-231\text{δρχ}= 4.389\text{δρχ}$.

Ο παρακρατούμενος φόρος για τον συγκεκριμένο μήνα είναι 4.389 δραχμές.

Στην περίπτωση που οι αμοιβές από υπερωρίες, επιδόματα, οι επιχορηγήσεις, οι αποζημιώσεις και οι άλλες πρόσθετες αμοιβές που καταβάλλονται στους υπαλλήλους δεν ενσωματώνονται με το μισθό σε μια κατάσταση τότε γίνονται δύο μισθολογικές καταστάσεις, μια για τους μισθούς και τα ημερομίσθια και μια για τις πρόσθετες αμοιβές οι οποίες φορολογούνται με συντελεστή 15% πάνω στο συνολικό καθαρό ποσό.

Υποχρεωτικά με συντελεστή 15% φορολογούνται οι υπερωρίες και τα επιδόματα που δεν καταβάλλονται τακτικά ή που εμφανίζουν μεγάλη απόκλιση από μήνα σε μήνα. (Εγκ. Υπ. Οικ. 1136834/6.12.94)

Στα εισοδήματα που καταβάλλονται αναδρομικά, δηλαδή σε έτος μεταγενέστερο από το έτος στο οποίο ανάγονται, παρακρατείται φόρος 15% στο καταβαλλόμενο ποσό και αποδίδεται μαζί με το ΦΜΥ των άλλων μισθωτών υπηρεσιών μέσα σε 15 ημέρες από τη λήξη του κάθε τριμήνου.

Δ. Υπολογίζει το καταβλητέο καθαρό ποσό στο μισθωτό.

Το καθαρό ποσό που καταβάλλεται τελικά στον μισθωτό υπολογίζεται αφαιρώντας από τις ακαθάριστες αποδοχές του μήνα όλες τις κρατήσεις που γίνονται, δηλαδή τις εισφορές στο ΙΚΑ και τα επικουρικά ταμεία, το χαρτόσημο και το ΟΓΑ χαρτοσήμου και το ΦΜΥ.

Ο μισθωτός εισπράττει τον μισθό του κατά κανόνα στο τόπο που προσφέρεται η εργασία. Κατά την είσπραξη ο μισθωτός υπογράφει στη μισθοδοτική κατάσταση δίπλα στο ποσό ή σε απόδειξη. Στη μισθοδοτική κατάσταση και στην απόδειξη αναγράφονται αναλυτικά όλες οι ακαθάριστες αποδοχές του μισθωτού και οι κρατήσεις που γίνονται στο μισθό του. (Υπ. Εργασίας 1056/182).

Η μη έγκαιρη πληρωμή του μισθού αποτελεί και ποινικό αδίκημα κατά το Νόμο 690/1945. Ο εργοδότης τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι 3 μήνες και με χρηματική ποινή που κυμαίνεται μεταξύ του 1/4 και του 1/2 του ποσού των καθυστερημένων αποδοχών. (Άρθρο 42 Ν. 3239/55, Αρ. Π. 1590/92.)

Ο εργοδότης δεν μπορεί να συμψηφίσει οφειλόμενο μισθό με απαίτηση που έχει από τον εργαζόμενο του, εφόσον ο μισθός αυτός είναι απόλυτα αναγκαίος στη διατροφή του εργαζομένου και της οικογένειάς του.

Η απαγόρευση αυτή δεν ισχύει για συμψηφισμό με απαίτηση την οποία έχει ο εργοδότης για ζημιές που προξένησε ο εργαζόμενος με δόλο, κατά την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας.

Ε. Υποβάλλει τις προσωρινές δηλώσεις και αποδίδει τον παρακρατούμενο ΦΜΥ.

Ο λογιστής της επιχείρησης που παρακρατεί τον Φόρο Μισθωτών Υπηρεσιών είναι υποχρεωμένος μέσα στο πρώτο

δεκαπενθήμερο των μηνών Απριλίου, Ιουλίου, Οκτωβρίου και Ιανουαρίου κάθε χρόνου να εκδώσει προσωρινή δήλωση του φόρου που παρακρατήθηκε κατά το προηγούμενο τρίμηνο και να αποδώσει το ποσό του φόρου στο Δημόσιο Ταμείο. Η έντυπη προσωρινή δήλωση υποβάλλεται στην αρμόδια ΔΟΥ.

Όταν απασχολούνται περισσότερα από 500 άτομα, ο ΦΜΥ και το χαρτόσημο αποδίδονται κάθε μήνα και μέσα σε 15 μέρες από τη λήξη του μήνα (άρθρο 19 παρ. 4 Ν. 2166/93). Η ανά μήνα απόδοση του ΦΜΥ αρχίζει από το μήνα που ο εργοδότης άρχισε να απασχολεί ή να καταβάλλει συντάξεις πάνω από 500 άτομα και θα συνεχίζεται η καταβολή του ΦΜΥ ανά μήνα μέχρι τη λήξη του έτους αυτού, ανεξάρτητα αν τους επόμενους μήνες μειωθεί ο αριθμός των εργαζομένων ή των συνταξιούχων κάτω από 500 άτομα. (Εγκ. Υπ. Οικ. 1130942/8.10.93).

Αν η προσωρινή δήλωση υποβληθεί εκπρόθεσμα, επιβάλλεται προσαύξηση στο ΦΜΥ που είναι 5% για κάθε μήνα και φτάνει μέχρι το 50%. Επιβάλλεται ακόμη προσαύξηση στο χαρτόσημο 5% για κάθε μήνα καθυστέρησης και φτάνει μέχρι το 50% του αρχικού ποσού του χαρτόσημου.

ΣΤ. Συμπληρώνει και υποβάλλει την οριστική δήλωση για το ΦΜΥ.

Εκτός από τις προσωρινές δηλώσεις υποβάλλεται στην αρμόδια ΔΟΥ και έντυπο οριστικής δήλωσης για το ΦΜΥ και

το χαρτόσημο, συμπληρωμένο από τον λογιστή της επιχείρησης.

Η οριστική δήλωση υποβάλλεται στη ΔΟΥ μέσα στον μήνα Μάρτιο του επομένου έτους και περιλαμβάνει το ονοματεπώνυμο και τη διεύθυνση κάθε μισθωτού, το ποσό των αμοιβών, το φόρο που αναλογεί σε αυτές, το φόρο που παρακρατήθηκε από κάθε μισθωτό και επίσης το υπόλοιπο του φόρου που απομένει προς καταβολή και το ΛΦΜ. (Άρθρο 59 παρ. 3 Ν. 2238/94).

Ζ. Συμπληρώνει τη βεβαίωση αποδοχών μισθωτών.

Ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος να συμπληρώσει τη βεβαίωση αποδοχών μισθωτών, σε δύο έντυπα τα οποία παίρνει από τη ΔΟΥ. Το πρωτότυπο έντυπο της βεβαίωσης παραδίνεται συμπληρωμένο στον μισθωτό και το αντίτυπο επισυνάπτεται στην οριστική δήλωση που υποβάλλεται στη ΔΟΥ. Επίσης μία φωτοτυπία των βεβαιώσεων είναι απαραίτητο να υπάρχει και στο αρχείο του λογιστηρίου της επιχείρησης.

Τα έντυπα αυτά ο λογιστής πρέπει να τα συμπληρώσει μετά τη λήξη του έτους και μέχρι τη 15 Φεβρουαρίου του επόμενου έτους, για όλο το προσωπικό που απασχόλησε η επιχείρηση έστω και για πολύ μικρό χρονικό διάστημα.

Παρόλα αυτά αν ο μισθωτός, για οποιονδήποτε λόγο, δεν παραλάβει από την επιχείρηση τη βεβαίωση αποδοχών μισθωτών πρέπει να επισυνάψει στην ατομική του δήλωση μια

βεβαίωση του Ν. 1599/86 που αναφέρει το λόγο για τον οποίο δεν του χορηγήθηκε από την επιχείρηση η βεβαίωση μισθωτών υπηρεσιών. (Υπ. Οικ. Ε. 11989/83).

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.

Η βιομηχανία πλαστικών "PLASTIC" Α.Ε. που εδρεύει στην Αθήνα στην οδό Φυλής 105 απασχολεί τους παρακάτω υπαλλήλους και εργάτες για το μήνα Ιανουάριο 1996:

α) Αργυρίου Μάριος. Λογιστής. Ο μισθός του είναι 450.000 δραχμές το μήνα. Έχει γυναίκα εργαζόμενη και δύο ανήλικα παιδιά. Το μήνα Ιανουάριο εργάστηκε μόνο 20 ημέρες από τις συνολικές 26 εργάσιμες μέρες.

β) Φουντούκη Παναγιώτα. Υπάλληλος γραφείου. Ο μισθός της είναι 250.000 δραχμές το μήνα. Είναι παντρεμένη και ο σύζυγός της εργάζεται. Τον μήνα Ιανουάριο εργάστηκε κανονικά όλες τις εργάσιμες ημέρες.

γ) Μαντής Γεώργιος. Εργάτης μηχανουργείου. Το ημερομίσθιό του είναι 6.000 δραχμές. Είναι παντρεμένος και έχει 1 παιδί. Εργάστηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα.

δ) Μητρόπουλος Ιωάννης. Εργάτης Ηλεκτρολόγος. Το ημερομίσθιό του είναι 13.000 δραχμές και εργάστηκε μόνο 20 ημέρες. Είναι άγαμος.

Ι) ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ.

1. Υπολογισμός κρατήσεων του λογιστή Αργυρίου Μάριου.

Α) Υπολογισμός εισφορών στο ΙΚΑ - ΤΕΑΜ.

Εφόσον ο Αργυρίου Μάριος εργάστηκε μόνο 20 ημέρες ο μισθός που του αναλογεί για το μήνα Ιανουάριο είναι:
 $450.000 * 20/25 = 360.000$ δραχμές. Οι λογιστές ανήκουν στη κατηγορία των μικτών επαγγελματιών.

Οι εισφορές για το μήνα Ιανουάριο έχουν ως εξής:

$360.000 * 27,96\% = 100.656$ δρχ. Εισφορά Εργοδότη στο ΙΚΑ ΤΕΑΜ.

$360.000 * 15,90\% = 57.240$ δρχ. Εισφ. ασφαλισμένου στο ΙΚΑ- ΤΕΑΜ.

$360.000 * 43,86\% = 157.896$ δρχ. Συνολική εισφορά ασφαλισμένου στο ΙΚΑ - ΤΕΑΜ.

Β) Υπολογισμός του χαρτόσημου και του ΟΓΑ

χαρτόσημο:

$360.000 * 0,61\% = 2.160$ δρχ. Εισφορά χαρτόσημου του εργοδότη

$360.000 * 0,61\% = 2.160$ δρχ. Εισφ. χαρτόσημου του ασφαλισμένου

$360.000 * 1,21\% = 4.320$ δρχ. Συνολική εισφορά χαρτ. και ΟΓΑ.

Γ) Υπολογισμός του Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών (ΦΜΥ):

Υπολογίζεται το καθαρό εισόδημα:

Ακαθάριστες αποδοχές	Κρατήσεις ΙΚΑ-ΤΕΑΜ	Κρατήσεις χαρτ. και ΟΓΑ χαρτοσήμου.
360.000 δρχ.	-57.240 δρχ.	-2.160 δρχ = 300.600 δρχ $300.600 * 14 = 42.084.400$ ετ. κ. εισοδ.

Δ) Υπολογισμός του φόρου για το καθαρό εισόδημα:

Επειδή το καθαρό εισόδημα είναι μεταξύ 3.500.001 δρχ, και 4.500.000δρχ. ο συντελεστής φόρου θα είναι 8%.

Παρακρατούμενος φόρος: $300.600 * 8\% =$	24.048
$-24.048 * 25\%$ (δύο παιδιά)	-6.012
ΦΜΥ μηνός Ιανουαρίου	18.036
- Έκπτωση $18.036 * 5\%$	-902
ΦΜΥ προς απόδοση	<u>17.134</u>

2. Υπολογισμός κρατήσεων της υπαλλήλου γραφείου

Φουντούκη Παναγιώτας.

Α. Υπολογισμός εισφορών στο ΙΚΑ.

Εργάστηκε κανονικά όλες τις ημέρες, άρα ο μισθός της είναι 250.000 δραχμές.

$250.000 \text{ δρχ} * 27,96\% = 69.900 \text{ δρχ.}$ Εισφορά Εργοδότη στο ΙΚΑ-ΤΕΛΜ.

$250.000 \text{ δρχ} * 15,90\% = 39.750 \text{ δρχ.}$ Εισφορά Ασφαλισμ. στο ΙΚΑ-ΤΕΛΜ.

$250.000 \text{ δρχ} * 43,86\% = 109.650 \text{ δρχ.}$ Συνολική Εισφορά στο ΙΚΑ-ΤΕΛΜ.

Β. Υπολογισμός του χαρτοσήμου και του ΟΓΑ χαρτοσήμου:

$250.000 * 0,6\% = 1.500 \text{ δρχ}$ Εισφορά χαρτοσήμου και ΟΓΑ εργοδότη.

$250.000 * 0,6\% = 1.500 \text{ δρχ}$ Εισφορά χαρτοσήμου και ΟΓΑ ασφαλισμ.

$250.000 * 1,2\% = 3.000 \text{ δρχ}$ Συνολική εισφορά χαρτοσήμου και ΟΓΑ.

Γ. Υπολογισμός του Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών.

1. Υπολογίζεται το καθαρό εισόδημα:

Μισθός 250.000-39.750 (ΙΚΑ)-1.500(χαρτόσ)=208.750δρχ

208.750*14=2.922.500 δρχ ετήσιο καθαρό εισόδημα.

2. Το ποσό 2.922.500 δρχ βρίσκεται μεταξύ των ποσών 2.500.001 και 3.000.000 δρχ, άρα ο συντελεστής φόρου είναι 4,5%.

208.750 δρχ * 4,5% =	9.394 δρχ.
- μείωση 10% =	<u>-939 δρχ.</u>
ΦΜΥ μηνός Ιανουαρίου	8.455 δρχ.
- Έκπτωση 8.455 * 5% =	<u>-423 δρχ.</u>
ΦΜΥ προς απόδοση	8.032 δρχ.

II). ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ.

1. Υπολογισμός κρατήσεων του εργάτη μηχανουργείου

Μαντή Γεωργίου.

A. Υπολογισμός εισφορών στο ΙΚΑ.

Εφόσον ο Μαντής Γεώργιος εργάστηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες η πραγματική αμοιβή για τον μήνα Ιανουάριο θα είναι:

6.000δραχμές * 25 ημέρες = 150.000 δραχμές.

Επειδή είναι εργάτης μηχανουργείου η εισφορά στο ΙΚΑ υπολογίζεται ως εξής:

$$150.000 * 27,36\% = 41.040 \text{ εισφορά εργοδότη στο ΙΚΑ}$$

$$150.000 * 15,10\% = 22.650 \text{ εισφορά εργαζομένου στο ΙΚΑ}$$

$$150.000 * 42,46\% = 63.690 \text{ συνολική εισφορά στο ΙΚΑ}$$

Β. Υπολογισμός εισφορών στο ΤΕΜ.

$$150.000 * 0,6\% = 900 \text{δρχ εισφορά χαρτ. και ΟΓΑ χαρτ. εργοδότη}$$

$$150.000 * 0,6\% = 900 \text{δρχ εισφορά χαρτ. και ΟΓΑ χαρτ. ασφαλισ.}$$

$$150.000 * 1,2\% = 1.800 \text{δρχ Συνολ. εισφ. χαρτ. και ΟΓΑ χαρτος.}$$

Γ. Υπολογισμός του ΦΜΥ.

Επειδή το ημερομίσθιο του εργατοτεχνίτη Μαντή Γεωργίου είναι 6.000 δραχμές, δεν θα γίνει κράτηση για ΦΜΥ εφόσον ο συντελεστής ΦΜΥ για τους εργάτες με ακαθάριστο ποσό ημερομισθίου μέχρι 6.000 δραχμές, είναι 0%.

2. Υπολογισμός κρατήσεων του εργάτη ηλεκτρολόγου

Μητρόπουλου Ιωάννη.

Α. Υπολογισμός εισφορών στο ΙΚΑ.

Εφόσον ο Μητρόπουλος Ιωάννης εργάστηκε μόνο 20 ημέρες η πραγματική αμοιβή του για τον μήνα Ιανουάριο θα είναι:

$$13.000 \text{ δρχ} * 20 \text{ ημ.} = 260.000 \text{ δραχμές}$$

Για τους εργάτες ηλεκτρολόγους η εισφορά στο ΙΚΑ υπολογίζεται ως εξής:

$260.000 * 25,96\% = 67.496$ δρχ εισφορά εργοδότη στο ΙΚΑ.

$260.000 * 12,90\% = 33.540$ δρχ εισφορά ασφαλισμένου στο ΙΚΑ.

$260.000 * 38,86\% = 101.036$ δρχ συνολική εισφορά στο ΙΚΑ.

Β. Υπολογισμός εισφορών στο επικουρικό ταμείο ηλεκτρολόγων.

$260.000 * 3\% = 7.800$ δρχ εισφορά εργοδότη στο ταμείο ηλεκτρ.

$260.000 * 3\% = 7.800$ δρχ εισφορά ασφαλισμένου στο ταμείο ηλ.

$260.000 * 6\% = 15.600$ δρχ συνολική εισφορά στο ταμείο ηλεκτρ.

Γ. Υπολογισμός χαρτοσήμου και ΟΓΑ χαρτοσήμου.

$260.000 * 0,6\% = 1.560$ δρχ εισφορά εργοδότη.

$260.000 * 0,6\% = 1.560$ δρχ εισφορά ασφαλισμένου.

$260.000 * 1,2\% = 3.120$ δρχ συνολική εισφορά χαρτοσήμου και ΟΓΑ χαρτοσήμου.

Δ. Υπολογισμός του ΦΜΥ.

Επειδή το ημερομίσθιο του εργατοτεχνίτη Μητρόπουλου Ιωάννη είναι πάνω από 6.001 δραχμές ο συντελεστής ΦΜΥ είναι 3%.

$260.000 \text{ δραχμές} * 3\% = 7.800 \text{ δραχμές.}$

- Έκπτωση $7.800 * 5\% = -390 \text{ δραχμές.}$

ΦΜΥ προς καταβολή = 7.410 δραχμές.

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟΝ	ΒΙΑΙΟΤΗΣ	ΜΗΝΙΑΙΑ ΑΠΟΔΟΣΗ	Προσθ εισοδη	ΕΥΝΟΛΟΝ	Κ Ρ Α Τ Η Σ Ε		Ε Ρ Γ Ο Δ Ο Τ Ι Κ Ε Σ Ε Ι Σ Θ Ο Ρ Ε Σ		ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΑΙΚΑΙΟΥΧΟΥ									
					Ι.Κ.Α.	Φ.Μ.Υ. ΙΑΡΤ.	Ιαμηνί ΤΕΜ	Ιαμηνί ΤΕΜ		Ι.Κ.Α.	ΤΙΜΕΒΑΒ	ΙΑΡΤ.	ΤΕΜ	ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ				
Διοικητικοί Υπάλληλοι																		
Αργυρίου Μάριος	Δοκιμότης	360000		360000	51940	11342160		16.534	100.658	2160			102.816	283468				
Δουλιτση Παναγιώτα	Υπ. Πράξιμα	250000		250000	39750	80921500		49.282	69.900	1500			71400	900718				
Σύνολο		610000		610000	91690	25166360		125.816	170.556	3660			174.216	484184				
Ημερομίσθιοι εργάτες παραγωγής (τεχνικοί εργάτες)																		
Μανής Γεώργιος	Εργ. Μπταν	150000		150000	22680	-	900	35.925	41.040	900			47.565	114075				
Ημφορίου Ιωάννης	Ηλεκτρολ.	260000		260000	33540	7410	1560	50.310	67.496	1560			7800	96.856	909.690			
Σύνολο		410000		410000	56190	7410	2460	86.235	108536	2460			5.625	7.800	124.421	393765		

ΛΟΓΙΣΤΙΚΕΣ ΕΓΓΡΑΦΕΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ.

Α) Λογιστικές εγγραφές της μισθοδοσίας υπαλλήλων:

<u>ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ</u>	<u>ΤΡΙΤ.</u>	<u>ΔΕΥΤ.</u>	<u>ΧΡΕΩΣΗ</u>	<u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u>
60 ΛΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			784.216	
60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		610.000		
60.00.00 Τακτικές αποδοχές	610.000			
60.03 Εργοδοτικές εισφορές έμμισθου προσωπικού		174.216		
60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	170.556			
60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	3.660			
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ				484.184
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		484.184		
53.00.00 Έμμισθο προσωπικό	484.184			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ - ΤΕΛΗ				32.486
54.03 Φόροι - Τέλη αμοιβών προσωπικού		32.486		
54.03.00 Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών	25.166			
54.03.02 Χαρτόσημο και ΟΓΑ μισθωτών υπηρεσιών	7.320			
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				267.546
55.00 Ι.Κ.Α.		267.546		
55.00.00 Λογ. Τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	267.546			
Εκκαθάριση μισθοδοσίας υπαλλήλων μηνός ...				

Β) Λογιστικές εγγραφές της μισθοδοσίας εργατών:

<u>ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ</u>	<u>ΤΡΙΤ.</u>	<u>ΔΕΥΤ.</u>	<u>ΧΡΕΩΣΗ</u>	<u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u>
60 ΛΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			534.421	
60.01 Λμοιβές ημερομισθίου προσωπικού		410.000		
60.01.00 Τακτικές αποδοχές	410.000			
60.04 Εργοδοτικές εισφορές ημερομισθίου προσωπικού			124.421	
60.04.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	108.536			
60.04.02 Εργοδοτικές εισφορές ταμείων επικ. ασφαλ.	13.425			
60.04.04 Χαρτόσημο μισθ.	2.460			
53 ΠΙΣΤΩΤΙΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ				323.765
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		323.765		
53.00.01 Ημερομισθ. προσωπικ.	323.765			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ - ΤΕΛΗ				12.330
54.03 Φόροι - Τέλη αμοιβών		12.330		
54.03.00 ΦΜΥ	7.410			
54.03.02 Χαρτόσημο και ΟΓΑ μισθωτών υπηρεσιών	4.920			
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				198.326
55.00 Ι.Κ.Α.		164.726		
55.00.00 Λογ. Τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	164.726			
55.02 Επιχορηγικά Ταμεία		33.600		
55.02.00 Ταμείο ηλεκτρολόγων	15.600			

55.02.01 Ταμείο μετάλλων 19.000

Εκκαθάριση μισθοδοσίας εργατών μηνός ...

Γ.) Στη συνέχεια οι μισθωτοί υπογράφουν στη μισθοδοτική κατάσταση ή σε μία απλή απόδειξη στην οποία όμως αναγράφονται αναλυτικά όλες οι κρατήσεις που τους έχουν γίνει. Τέλος, μετά τη πληρωμή τους, γίνεται η παρακάτω εγγραφή για τα ποσά που εισπράττουν, στο ημερολόγιο ταμείου.

<u>ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΤΑΜΕΙΟΥ</u>	<u>ΤΡΙΤ.</u>	<u>ΔΕΥΤ.</u>	<u>ΧΡΕΩΣΗ</u>	<u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u>
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			807.949	
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		807.949		
53.00.00 Έμμισθου προσωπικού	484.184			
53.00.01 Ημερομισθίου προσωπικού	<u>323.765</u>			
38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				807.949
38.00 Ταμείο		807.949		
38.00.00 Ταμείο Επιχείρησης		<u>807.949</u>		

Εξόφληση μισθοδοσίας μηνός ...

ΛΠΟΔΟΣΗ ΣΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ ΤΩΝ
ΠΟΣΩΝ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΘΕΙ.

Ο λογιστής της επιχείρησης συμπληρώνει με βάση τα δεδομένα της μισθοδοτικής κατάστασης την "ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ". Πρόκειται για ένα έντυπο το οποίο παίρνει η επιχείρηση σε μορφή μπλοκ από το ΙΚΑ. Η "κατάσταση ασφάλισης προσωπικού", δεν είναι υποχρεωτικό να συμπληρώνεται αν η μισθοδοτική κατάσταση συμπληρώνεται σε διπλούν.

Αμέσως μετά συμπληρώνεται η "ΑΙΤΗΣΗ ΑΓΟΡΑΣ ΕΝΣΗΜΩΝ" η οποία δίνεται στη τράπεζα με το ποσό των 454.500 δρχ, για την απόκτηση ενσήμων ίσης αξίας. Τα ένσημα αυτά επικολλούνται στα βιβλιάρια των ασφαλισμένων.

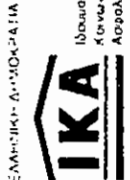
Το έντυπο αγοράς ενσήμων η επιχείρηση το παίρνει από το ΙΚΑ και το συμπληρώνει με τον εξής τρόπο:

Οι εκατοντάδες της στήλης "σύνολο εισφορών" του μισθολογίου του ΙΚΑ τοποθετούνται αριστερά της στήλης "εκατοντάδες" της βεβαίωσης αγοράς ενσήμων και δεξιά της στήλης γράφεται το γινόμενο, δηλαδή η αξία. Στο "Σύνολο 1" γράφεται το σύνολο των εκατοντάδων. Με τον ίδιο τρόπο συμπληρώνονται και οι διπλανές στήλες με τις χιλιάδες, που το σύνολό τους γράφεται στο "σύνολο 2" και τις δεκάδες χιλιάδες, που το σύνολό τους γράφεται στο "σύνολο 3". Έπειτα προσθέτοντας το "σύνολο 1", το "σύνολο 2" και το "σύνολο 3" βρίσκουμε το "Γεν. Σύνολο".

Η εγγραφή που γίνεται στο ημερολόγιο ταμείου για τους υπαλλήλους με βάση τη βεβαίωση αγοράς ενσήμων είναι η εξής:

<u>ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΤΑΜΕΙΟΥ</u>	<u>ΤΡΙΤ.</u>	<u>ΔΕΥΤ.</u>	<u>ΧΡΕΩΣΗ</u>	<u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u>
55 ΛΣΦΛΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ			267.546	
55.00 ΙΚΑ		267.546		
55.00.00 Λογ. Τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	<u>267.546</u>			
38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				267.546
38.00 Ταμείο		267.546		

Αγορά ενσήμων για τον μήνα ...



ΑΡΙΘ. ΜΗΤΡΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ
 ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ "PLASTIC" ΑΕ
 ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ Βιομηχανία πλαστικών
 ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ Φυλής 105
 ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ Ιανουάριος 1996
 ΤΗΛ. 2480754

Α/Α	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΟΥ Ι.Κ.Α.	Ε Π Ω Ν Υ Μ Ο	Ο Ν Ο Μ Α	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΗΜΕΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Α Π Ο Δ Ο Χ Ε Σ			ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ι.Κ.Α.		ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ	ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΑΣΦ/ΝΟΥ
						ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΛΟΙΠΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Σ Υ Ν Ο Λ Ο	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	Σ Υ Ν Ο Λ Ο		
		<u>Διοικητικοί Υπάλληλοι</u>										
		Αρχυρίου	Μάριος	Λογιστής	20	360.000		360.000	57.240	157.896		
		Φωωντούκη	Παναγιώτα	Υπ. Γραφείου	25	250.000		250.000	39.750	109.650		
		<u>Εργάτες παραγωγής</u>								<u>267.546</u>		
		Μαντίνης	Γεώργιος	Εργ. Μηχανολ.	25	150.000		150.000	22.650	63.690		
		Μητρόπουλος	Ιωάννης	Εργ. Ηλεκτρολ.	20	260.000		260.000	33.540	101.036		
										<u>164.726</u>		

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Το παρόν να συμπληρώνεται πλήρως σε όλες τις ενότητες

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ199.....

Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

(Υπογραφή - σφραγίδα)



ΙΚΑ - TEAM
ΜΙΚΤΑ - ΒΑΡΕΑ

ΚΩΔ. 15

ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ

ΚΩΔ. ΥΠΟΚ/ΤΟΣ

Α.Γ.Μ. ΕΡΓΟΔΟΤΗ

093 - 2 - 1091

Μισθολογική περίοδος Ιανουάριος 1996

ΑΙΤΗΣΗ ΑΓΟΡΑΣ ΕΝΣΗΜΩΝ

Επωνυμία επιχ/σης " PLASTIC " ΑΕ

Είδος επιχ/σης Βιομηχανία πλαστικών

Διεύθυνση Φυλής 105

ΠΟΣΟΤΗΤΑ ΕΝΣΗΜΩΝ	ΑΞΙΑ	ΠΟΣΟΤΗΤΑ ΕΝΣΗΜΩΝ	ΑΞΙΑ	ΠΟΣΟΤΗΤΑ ΕΝΣΗΜΩΝ	ΑΞΙΑ
X 100		X 1.000		X 10.000	
X 200		X 2.000		X 20.000	
X 300		X 3.000		X 30.000	
X 400		X 4.000		X 40.000	
X 500		X 5.000		X 50.000	50.000
<u>1</u> X 600	600	X 6.000		X 60.000	
X 700		<u>1</u> X 7.000	7.000	X 70.000	
X 800		X 8.000	8.000	X 80.000	
<u>1</u> X 900	900	<u>1</u> X 9.000		X 90.000	
				<u>2</u> X 100.000	200.000
Σύνολο 1	1.500	Σύνολο 2	16.000	Σύνολο 3	250.000

Σύνολο 1				1	5	0	0
Σύνολο 2				1	6	0	0
Σύνολο 3				2	5	0	0
Γεν. Σύνολο				2	6	7	0

Ο ΑΙΤΩΝ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ Ή ΤΟ Ι.Κ.Α.*

Χορηγήθηκαν συνολικά ένσημα αξίας δρχ. # 267 500 #

Ολογράφως δισκοειδεις εξηντα επτα χιλιαδες

πεντακρητες δραχμες

* Συμπληρώνεται μόνο από την ΤΡΑΠΕΖΑ ή το Ι.Κ.Α.

Διατηρείται για 10 χρόνια

ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

"ΕΣΟΔΑ - ΑΣΦΑΛΙΣΗ".

Το νέο αυτό σύστημα ασφάλισης λειτουργεί σε ορισμένες περιοχές από 1-1-93 και στηρίζεται στην αρχή της περιφερειακής αποκέντρωσης της επεξεργασίας των πληροφοριών.

Κάθε εργοδότης που έχει ενταχθεί στο νέο μηχανογραφικό σύστημα εφοδιάζεται πριν το τέλος του έτους από το αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ το Βιβλιάριο Υποχρεώσεων και Καταβολής Εισφορών (Β.Υ.Κ.Ε.) του επομένου έτους, το οποίο αντικαθιστά το Β.Α.Ε. Οι σελίδες του Β.Υ.Κ.Ε. καλύπτουν όλες τις χρονικές περιόδους απασχόλησης ενός έτους.

Στο δεξιό απόκομμα της σελίδας της αντίστοιχης μισθολογικής περιόδου με τη "ΠΡΩΤΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗ" και στο χώρο με την ένδειξη "ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ", συμπληρώνεται από τον εργοδότη το ποσό της συνολικής οφειλής του προς το ΙΚΑ από τις εισφορές που αναγράφονται στη μισθολογική κατάσταση. Στο χώρο με την ένδειξη "ΑΞΙΑ ΕΙΣΦΟΡΩΝ", συμπληρώνεται η αξία των εισφορών κατά κατηγορία (μικτά, σύνταξης, ασθενείας κλπ) και το συνολικό ποσό των εισφορών αυτών που καταβάλλει ο εργοδότης για ολική ή μερική εξόφληση της οφειλής που αναφέρεται στη δήλωση.

Αν ο εργοδότης δεν είναι σε θέση να καταβάλλει έστω και μέρος των εισφορών, τότε το δεξιό αυτό απόκομμα συμπληρώνεται μόνο στο χώρο με την ένδειξη "ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ" και υποβάλλεται εμπρόθεσμα στο Υποκατάστημα του ΙΚΑ που ελέγχει την επιχείρηση.

Το αριστερό απόκομμα της σελίδας με την ένδειξη, "ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗ", συμπληρώνεται με τον ίδιο τρόπο όπως και το δεξιό, στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν κατέβαλλε κατά την υποβολή του δεξιού αποκόμματος όλες τις εισφορές που οφείλει για την αντίστοιχη μισθολογική περίοδο και θέλει να καταβάλλει τις υπόλοιπες, και υποβάλλεται στη τράπεζα κατά την υποβολή αυτού του υπολοίπου.

Οι εισφορές από έκτακτες αποδοχές ενσωματώνονται με εκείνες του τρέχοντος μηνός στην αντίστοιχη σελίδα του Βιβλιαρίου Υποχρεώσεων και Καταβολής Εισφορών.

Κατά την πρόσληψη του εργαζομένου παραδίδεται στον εργοδότη δωρεάν από το ΙΚΑ το Ασφαλιστικό Βιβλιάριο Απασχολούμενου (Α.Β.Α.) το οποίο επιστρέφεται στον εργαζόμενο κατά την αποχώρησή του. Το βιβλιάριο αυτό συμπληρώνεται από τον εργοδότη στο τέλος κάθε μήνα με τα στοιχεία απασχόλησης των εργαζομένων (έτος απασχόλησης, ημέρες, αποδοχές, εισφορές, ποσοστό και κλάδο ασφάλισης.)

Η μία σελίδα του Ασφαλιστικού αυτού Βιβλιαρίου με το αντίγραφο της, συμπληρωμένη με τα στοιχεία της απασχόλησης των εργαζομένων υποβάλλεται στο ΙΚΑ, αφού

πρώτα υπογραφούν οι δηλώσεις που υπάρχουν στο πίσω μέρος του πρωτότυπου της σελίδας, μετά το τέλος του πρώτου και του δεύτερου εξαμήνου του έτους (μέχρι 31 Ιουλίου και 31 Ιανουαρίου του επομένου έτους).

Τα Ασφαλιστικά Βιβλιάρια Απασχολουμένων υποβάλλονται σε Συνοδευτική Κατάσταση την οποία ο εργοδότης, προμηθεύεται από το αρμόδιο Υποκατάστημα του ΙΚΑ.

Το ΙΚΑ επιστρέφει το αντίγραφο της κάθε σελίδας θεωρημένο στον εργοδότη, ο οποίος πρέπει να το παραδώσει στους εργαζομένους. Τα σφραγισμένα αυτά αντίγραφα αποτελούν προσωρινό αποδεικτικό της ασφάλισης των εργαζομένων, σε κάθε περίπτωση συναλλαγής τους με το ΙΚΑ και μέχρι να τους παραδοθεί το Ατομικό Δελτίο Ασφάλισης (Α.Δ.Α.), που τυπώνεται κάθε εξάμηνο και στο οποίο αναγράφονται τα ασφαλιστικά στοιχεία κάθε εργαζομένου που καταχωρήθηκαν στο Μηχανογραφικό αρχείο του ΙΚΑ.

Αν για τη λήψη παροχών χρειάζεται και η τρέχουσα ασφάλιση εργαζομένων, για την οποία δεν υποβλήθηκε ακόμη το Α.Β.Α. στο ΙΚΑ, ο εργοδότης πρέπει να υποβάλλει για θεώρηση, την αντίστοιχη σελίδα του Α.Β.Α. και να παραδώσει το σφραγισμένο αντίγραφο του στον εργαζόμενο.

Η ίδια ακριβώς διαδικασία πρέπει να ακολουθείται και στη περίπτωση που ο εργαζόμενος αποχωρήσει από την επιχείρηση, στην οποία απασχολείται πριν τη λήξη του εξαμήνου.

Ι.Κ.Α. **Β.Υ.Κ.Ε.**
 ΥΠΟΚΜΑ

ΥΠΟΚΜΑ ΤΥΜ ΔΙΑ

ΕΠΙΧΡΗΜΙΑ
 Μισθ. Περίοδος
 ΜΗΝΑΣ - ΕΤΟΣ
 Α.Μ. ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Σ Υ Μ Π Λ Η Ρ Ω Μ Α Τ Ι Κ Η Κ Α Τ Α Β Ο Λ Η

ΚΛΑΔΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Μικτά	1.								
Συντάξεις	2.								
Ασθενείας	3.								
Βαρύα-Μικτά	4.								
Βαρύα-Συντάξεις	5.								
Μειτησίος	6.								
Μικτά-Βαρύα Ορυχείων	7.								

Σ Υ Ν Ο Λ Ο Κ Α Τ Α Β Λ Η Θ Ε Ν Τ Ω Ν

Καταβλήθηκαν δραχμές

Η ΤΡΑΠΕΖΑ

Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

(Υπογραφή - σφραγίδα - ημερομηνία)

Ι.Κ.Α. **Β.Υ.Κ.Ε.**
 ΥΠΟΚΜΑ

ΥΠΟΚΜΑ ΤΥΜ ΔΙΑ

ΕΠΙΧΡΗΜΙΑ
 Μισθ. Περίοδος
 ΜΗΝΑΣ - ΕΤΟΣ
 Α.Μ. ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Π Ρ Ω Τ Η Κ Α Τ Α Β Ο Λ Η

Υ Π Ε Υ Θ Υ Ν Η Δ Η Λ Ω Σ Η

Γνωρίζοντας τις συνεπείς που προβλέπει ο νόμος για ψευδή δήλωση, δηλώνω υπεύθυνα ότι οι υποχρεώσεις που από εφορρές ΙΚΑ για την παραπάνω μισθολογική περίοδο αντίζωνται στο ποσό των δραχμών

ΚΛΑΔΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Μικτά	1.								
Συντάξεις	2.								
Ασθενείας	3.								
Βαρύα-Μικτά	4.								
Βαρύα-Συντάξεις	5.								
Μειτησίος	6.								
Μικτά-Βαρύα Ορυχείων	7.								

Σ Υ Ν Ο Λ Ο Κ Α Τ Α Β Λ Η Θ Ε Ν Τ Ω Ν

Υ Π Ο Λ Ο Ι Π Ο Ε Ι Σ Φ Ο Ρ Ω Ν

Καταβλήθηκαν δραχμές

Η ΤΡΑΠΕΖΑ

Ο ΔΗΛΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

(Υπογραφή - σφραγίδα - ημερομηνία)

**Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ
 ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ**

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΒΙΒΛΙΑΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥ

ΣΕΛΙΔΑ

ΕΠΩΝΥΜΟ

ΌΝΟΜΑ

ΠΑΤΡΩΝΥΜΟ

ΜΗΤΡΩΝΥΜΟ

ΑΡΙΘ. ΑΙΤ. ΤΑΥΤΟΤ.

ΟΔΟΣ

ΑΡΙΘΜΟΣ

ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΣΥ

ΑΡΧΙΚΑ

ΕΤΟΣ ΓΕΝ.

ΠΟΛΗ Ή ΣΥΝΟΙΚΙΑ

ΤΑΧ. ΚΩΔΙΚΑΣ

ΕΤΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΗΜΕΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΣΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ	ΓΟΣΙΣΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΚΛΑΔΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
19						
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ	01					
ΦΕΒΡΟΥΑΡ.	02					
ΜΑΡΤΙΟΣ	03					
ΑΠΡΙΛΙΟΣ	04					
ΜΑΪΟΣ	05					
ΙΟΥΝΙΟΣ	06					
ΙΟΥΛΙΟΣ	07					
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ	08					
ΣΕΠΤΕΜΒΡ.	09					
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ	10					
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ	11					
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ	12					
Δ. ΠΑΣΧΑ	ΔΠ					
Δ. ΧΡΙΣΤΟΥΓ.	ΔΧ					
ΕΠ. ΑΔΕΙΑΣ	ΕΑ					
1						
2						
3						

ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΣΕΣ

ΧΡΟΝ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ	ΑΠΟΔΟΣΕΣ		ΕΙΣΦΟΡΕΣ	ΓΟΣΙΣΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΕΙΔΟΣ ΑΠΟΔΟΣΧΩΝ	ΚΛΑΔΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΚΩΔ. ΑΠΟΔ. (2)	ΚΩΔΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (1)
	ΑΠΟ	ΕΩΣ						
1								
2								
3								
4								

Σ Υ Ν Ο Λ Α

ΑΛΛΑΓΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ (4) ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΟΛΗ Ή ΣΥΝΟΙΚΙΑ ΤΑΧ. ΚΩΔΙΚΑΣ

ΥΠ. ΠΛΗΡΩΜ. Π. ΑΥΤΟΣ Α.Ε. 86 26 623 (9) 200308021 10-1

Αρ. Τυποπ. 120308021 Πληρ. Α - 50/93

ΑΠΟΔΟΣΗ ΦΜΥ ΚΑΙ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟΥ ΑΜΟΙΒΩΝ.

Η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη κάθε τρίμηνο και μέσα σε 15 ημέρες από τη λήξη του, να συμπληρώσει σε τριπλούν και να υποβάλλει στην αρμόδια ΔΟΥ μια προσωρινή έντυπη δήλωση, με βάση τα στοιχεία της μισθοδοτικής κατάστασης, για την απόδοση του φόρου και του χαρτοσήμου αμοιβών.

Στο ημερολόγιο ταμείου, με ημερομηνία την ημέρα πληρωμής και σύμφωνα με την εξοφλημένη δήλωση, γίνεται η εξής εγγραφή:

<u>ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΤΑΜΕΙΟΥ</u>	<u>ΤΡΙΓ.</u>	<u>ΔΕΥΤ.</u>	<u>ΧΡΕΩΣΗ</u>	<u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u>
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ			134.448	
ΑΙΙΟ ΦΟΡΟΥΣ - ΤΕΛΗ				
54.03 Φόροι - Τέλη αμοιβών προσωπικού.		134.448		
54.03.00 ΦΜΥ	97.728			
54.03.02 Χαρτόσημο και ΟΓΛ μισθωτών.	<u>36.720</u>			
38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ.				134.448
38.00 Ταμείο		134.448		
38.00.00 Ταμείο επιχείρησης.		<u>134.448</u>		

Καταβολή ΦΜΥ, χαρτόσημο και ΟΓΛ
τριμήνου ως δήλωση.

Προς τη Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία

Διαχειριστική περίοδος 1 / 1 / 31 / 3 / 1996

Αριθμός δήλωσης

Αριθμός { Φακέλου
Φορολ. Μητρώου
Ταυτότητας

ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΔΗΛΩΣΗ*

Απόδοση φόρου και τελών χαρτ/μου που παρακρατούνται από αμοιβές που θεωρούνται εισόδημα από ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ, από ΜΙΣΘΟΥΣ και ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ, καθώς και από ΑΜΟΙΒΕΣ ΓΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ.

(Υποβάλλεται σε τρία αντίτυπα).

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΩΝ	Ακαθάριστες αποδοχές ή αμοιβές	Ποσά που αποδίδονται			Προσαυξήσεις εκπροθέσμου			ΚΩΔ. ΑΡΙΘ.	Σύνολο
		Συντ. %	Κ.Α. Εσόδου	Πεσο Δοχ.	Συντ. %	Κ.Α. Εσόδου	Πεσο Δοχ.		
ΣΤΟΙΧΕΙΑ Ονοματεπώνυμο ή Επωνυμία: <u>"PLASTIC" ΑΕ</u> Ονομα πατέρα ή συζύγου:									
Νομική μορφή (Ο.Ε., Α.Ε. κ.τ.λ.): <u>ΑΕ</u> Αντικείμενο εσόδων: <u>ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ</u>									
Δ/νση Επιχείρησης: <u>Οδός 105 - ΑΘΗΝΑ</u> Τηλ: <u>2480754</u>									
ΣΤΟΙΧΕΙΑ Ονοματεπώνυμο:									
Δ/νση κατοικίας ή επαγ/τος:									
Ονομα πατέρα ή συζύγου:									
Τηλ:									
1. ΑΠΟ ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ (άρθρο 37α ν.δ. 3323/1955)	Ακαθάριστες αμοιβές								
..... Τρίμηνο 199									
Φόρος								01	
Χαρτόσημο								02	
ΟΓΑ Χαρτ/μου								03	
Σύνολο								04	
2. ΑΠΟ ΜΙΣΘΩΤΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ (άρθρο 43 ν.δ. 3323/1955)	Ακαθάριστες αποδοχές								
<u>A</u> Τρίμηνο 1996	<u>3.060.000</u>								<u>3.060.000</u>
Φόρος				<u>97.728</u>				05	<u>97.728</u>
Χαρτόσημο				<u>30.600</u>				06	<u>30.600</u>
ΟΓΑ Χαρτ/μου				<u>6.120</u>				07	<u>6.120</u>
Σύνολο	<u>3.060.000</u>			<u>134.448</u>				08	<u>134.448</u>
3. ΑΠΟ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ (άρθρο 48 ν.δ. 3323/1955)	Ακαθάριστες αμοιβές								
..... Τρίμηνο 199									
Φόρος								09	
Χαρτόσημο								10	
ΟΓΑ Χαρτ/μου								11	
Σύνολο								12	
4.									
..... Τρίμηνο 199									
Φόρος								13	
Χαρτόσημο								14	
ΟΓΑ Χαρτ/μου								15	
Σύνολο								16	
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	<u>3.060.000</u>			<u>134.448</u>				17	

Βεβαιώνω υπεύθυνα την ακρίβεια αυτής της δήλωσης

Αθήνα 15-4- 1996
Ο Δηλών

ΝΥ INFOIM Π. ΛΥΚΟΓ Α.Ε. 10 20 024 10 48103 ΜΕ 2327-1-1

Θεωρήθηκε..... 199..... Ο Προϊστάμενος της Δ.Ο.Υ.	ΤΜΗΜΑ ΕΣΟΔΩΝ	Εισπράχθηκαν δρχ.....
	ΕΚΔΟΤΗΣ 199.....
 ΓΙΑ ΕΙΣΠΡΑΞΗ Δρχ.....	Ο Διαχ/στής Ταμείου

* ΣΗΜΕΙΩΣΗ: 1) Η δήλωση αυτή υποβάλλεται μέσα στο πρώτο δεκαπενθήμερο των μηνών Απριλίου, Ιουλίου, Οκτωβρίου και Ιανουαρίου του οικείου έτους, για να αποδοθούν τα ποσά του φόρου και των τελών που παρακρατήθηκαν κατά τη διάρκεια του αμέσως προηγούμενου τριμήνου. 2) Οι υπαχρεοί σε υποβολή αυτής της δήλωσης οφείλουν να υποβάλλουν και ΟΡΙΣΤΙΚΗ δήλωση ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ως το τέλος Μαρτίου κάθε έτους, για τις αποδοχές που κατέβαλαν σε μισθωτούς ή τις συντάξεις που κατέβαλαν σε συνταξιούχους, μέσα στον προηγούμενο χρόνο και να αποδώσουν το φόρο κ.τ.λ. που αναλογεί σε ετήσια βάση. 3) Ειδικώς, για τις δηλώσεις απόδοσης φόρων που παρακρατούνται από εργολήπτες και αμοιβές ή προμήθειες (άρθρο 37α) ο φόρος αποδίδεται μέσα στο πρώτο 15ήμερο του επόμενου από την παρακράτηση μήνα.

ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΤΗΣ ΟΡΙΣΤΙΚΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ.

Μετά τη λήξη κάθε έτους η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να υποβάλλει στη ΔΟΥ την οριστική δήλωση για το φόρο μισθωτών υπηρεσιών και για το χαρτόσημο. Η υποβολή της δήλωσης γίνεται μέσα στον μήνα Μάρτιο του επομένου έτους, σε τρία αντίτυπα. Μαζί με την οριστική δήλωση υποβάλλεται στη ΔΟΥ και το δεύτερο αντίτυπο της βεβαίωσης αποδοχών ή συντάξεων. Από τα έντυπα της οριστικής δήλωσης το ένα υπογράφεται από τον αρμόδιο υπάλληλο της ΔΟΥ και επιστρέφεται στην επιχείρηση.

Χρησιμοποιούνται επίσης και μηχανογραφικώς σχεδιασμένα έντυπα. Αν υπάρχουν υποκαταστήματα τότε η οριστική δήλωση περιλαμβάνεται στα μαγνητικά μέσα που χρησιμοποιούνται από το κεντρικό και υποβάλλεται χωρίς να συνοδεύεται από το δεύτερο αντίτυπο των βεβαιώσεων αποδοχών ή συντάξεων αλλά σημειώνεται πάνω σε αυτήν ότι "τα στοιχεία των βεβαιώσεων έχουν συμπεριληφθεί στα μαγνητικά μέσα που υποβλήθηκαν στη ΔΟΥ από το κεντρικό κατάστημα". Στην περίπτωση αυτή ούτε το κεντρικό κατάστημα υποβάλλει το δεύτερο αντίτυπο της οικείας βεβαίωσης των αποδοχών αλλά μόνο την οριστική δήλωση.

Ενέργειες για τη συμπλήρωση της οριστικής δήλωσης:

1. Συμπληρώνονται τα "ΦΥΛΛΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΦΟΡΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ" από τις μισθοδοτικές καταστάσεις,

για κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά. Σε αυτά γράφονται τα στοιχεία του εργαζομένου και τα στοιχεία της μισθοδοτικής κατάστασης για κάθε μήνα του έτους που αφορούν τον εργαζόμενο.

2. Συμπληρώνεται ο "ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ" στη πίσω σελίδα της οριστικής δήλωσης σύμφωνα με τα "ΦΥΛΛΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΦΟΡΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ". Στον "ΑΝΑΛΥΤΙΚΟ ΠΙΝΑΚΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ" γράφονται αναλυτικά τα ποσά των αμοιβών κλπ, που καταβλήθηκαν στον κάθε εργαζόμενο μέσα στο έτος. Αφού συμπληρωθεί πρώτα αυτός ο πίνακας συμπληρώνεται και η μπροστινή πλευρά της οριστικής δήλωσης με τα στοιχεία της επιχείρησης, την ανακεφαλαίωση των αποδοχών και λοιπών στοιχείων των υπαλλήλων, εργατών και συνταξιούχων και την ανάλυση των ποσών φόρου, τελών χαρτοσήμου και εισφοράς ΟΓΑ που αποδόθηκαν κατά τρίμηνο. Μετά τη συμπλήρωση της, το έντυπο της οριστικής δήλωσης, δίνεται σε τρία αντίτυπα στην αρμόδια ΔΟΥ από τα οποία το ένα επιστρέφεται στην επιχείρηση υπογεγραμμένο από τον αρμόδιο υπάλληλο της ΔΟΥ για να γνωρίζει αυτή, τι έδωσε στη ΔΟΥ. Εκτός από την οριστική δήλωση δίνονται στη ΔΟΥ και οι προσωρινές δηλώσεις, προκειμένου να γίνει ο σχετικός έλεγχος. Έπειτα οι προσωρινές δηλώσεις επιστρέφονται για αρχειοθέτηση στην επιχείρηση. Αν υπάρχουν διαφορές μεταξύ των ποσών της οριστικής δήλωσης και των

προσωρινών δηλώσεων πρέπει να δωθούν πρώτα συμπληρωματικές δηλώσεις.

3. Οι μισθωτοί που εργάζονται ήδη από προηγούμενα έτη αλλά δεν έχουν Α.Φ.Μ. υποβάλλουν υπεύθυνη δήλωση του Ν. 1599/86 ο καθένας ξεχωριστά στην οποία αναφέρεται ο λόγος για τον οποίο δεν έχουν Αριθμό Φορολογικού Μητρώου. (Υπ. Οικ. Εκγ. 1036251/93

4. Όταν τα πρόσωπα είναι πάνω από 31 συμπληρώνονται καταστάσεις όπως ο "ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΛΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ" και επισυνάπτονται με την οριστική δήλωση. (Αποφ. 1003436/94 Υπ. Οικ.).

5. Όταν καταβάλλονται στους μισθωτούς ποσά αποδοχών ή συντάξεων αναδρομικά με βάση νόμου, δικαστική απόφαση ή συλλογική σύμβαση τότε αναγράφονται τα ποσά αυτά στο κάτω μέρος της οριστικής δήλωσης, χωριστά για τον καθένα και συνολικά για όλα τα έτη μαζί στα οποία ανάγονται. Το ποσό των αναδρομικών αποδοχών μειωμένο κατά 20% αναγράφεται στη στήλη "καθαρές αποδοχές" της οριστικής δήλωσης. (Εγκ. 1015635/94).

Δεν περιλαμβάνονται στα μαγνητικά μέσα τα ποσά που καταβλήθηκαν αναδρομικά σε έτος μεταγενέστερο στο οποίο ανάγονται χωρίς νόμο, δικαστική απόφαση, ή συλλογική σύμβαση. Τα ποσά αυτά εμφανίζονται στις συμπληρωματικές οριστικές δηλώσεις μαζί με τις σχετικές βεβαιώσεις αποδοχών οι οποίες υποβάλλονται στην αρμόδια ΔΟΥ, για το έτος ή τα έτη που θεωρούνται ότι αποκτήθηκαν αυτά. (Εγκ. 1015635/94).

Ε7

(ΥΠΟΒΑΛΛΕΤΑΙ ΣΕ ΔΥΟ ΑΝΤΙΤΥΠΑ)

Σελίδα 1

Φ-01.015

ΠΡΟΣΟΧΗ: Δε θα γίνει εκκαθάριση
με βάση την κλίμακα του άρθρου 9
του ν.2238/1994

Προς τον Προϊστάμενο ΔΟΥ ΑΘΗΝΩΝ

Αριθ. Δήλωσης

Οικονομικό έτος 1996

Αποδοχές από 1/1/1996 έως 31/12/1996

ΟΡΙΣΤΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ

Με τα ποσά φόρου, τελών χαρτ. και εισφοράς ΟΓΑ που αναλογούν και παρακρατήθηκαν

ΣΤΟΙΧΕΙΑ
ΥΠΟΧΡΕΟΥ

Όνοματεπώνυμο (Επωνυμία) PLASTIC AE Όνομα του πατέρα ή συζύγου

Είδος επιχείρησης ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ * Διεύθυνση ΦΥΛΗΣ, 105

Αριθμός ταυτότητας Αριθμός Φορολ. Μητρώου 97654321 Αριθ. τηλεφ. 2477426

ΣΤΟΙΧΕΙΑ
ΝΟΜΙΜΟΥ
ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ

Όνοματεπώνυμο (Επωνυμία) Όνομα του πατέρα ή συζύγου

Διεύθυνση: Αριθ. τηλεφ.

(ΟΔΟΣ-ΑΡΙΘ.-ΤΑΧ. ΚΩΔ.-ΣΥΝΟΚΙΑ-ΠΟΛΗ ή ΧΩΡΙΟ)

ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

Κατηγορία	Κώδικες	Αριθμός	Σύνολο ακαθάριστων αποδοχών	Σύνολο κρατήσεων	Καθαρές φορολογητέες αποδοχές	Ποσά φόρου που αναλογούν στις καθαρές αποδοχές σύμφωνα με το άρθρο 57 του ν. 2238/1994	Ποσά φόρου που παρακρατήθηκαν και αποδόθηκαν στο δημόσιο.	Ποσά που αναλογούν και οφείλονται για τέλη χαρτοσήμου και εισφορά ΟΓΑ στο χαρτόσημο:	
								Χαρτοσήμου	ΟΓΑ χαρτοσήμου
		1	2	3	4	5	6	7	8
Υπάλληλοι	1	2	8540000	1409100	7130900	370874	352324	85400	17080
Εργάτες	2	2	5740000	1103550	4636450	109200	103740	57400	11480
Συνταξιούχοι	3								
Άθροισμα	4	4	14280000	2512650	11767350	480074	456064	142800	28560

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΠΟΣΩΝ ΦΟΡΟΥ, ΤΕΛΩΝ ΧΑΡΤ. ΚΑΙ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΟΓΑ ΠΟΥ ΑΠΟΔΟΘΗΚΑΝ ΚΑΤΑ ΤΡΙΜΗΝΟ Ή ΜΗΝΑ

Τρίμηνα	Ακαθάριστες αποδοχές	Ποσά που παρακρατήθηκαν και αποδόθηκαν			Άθροισμα	Στοιχεία τριπλοτύπου	
		Φόρου	Χαρτοσήμου	ΟΓΑ Χαρτοσήμου		Αριθμός	Χρονολογία
A	3060000	97728	30600	6120	134448	...	15-4-96
B							
Γ							
Δ**							
Σύνολο	14280000	456064	142800	28560	627424		

Ο ΛΟΓΙΣΤΗΣ

ΑΘΗΝΑ 31/3/1997

(τόπος

ημερομηνία)

Επων.:

Ο ΔΗΛΩΝ

Όνομ.:

Α.Δ.Τ.:

ΠΑΡΑΛΗΦΘΗΚΕ
Εμπρόθεσμα-Εκπρόθεσμα

199...

(ημερομηνία παραλαβής)

Ο Παραλαβών

* Το τετράγωνο θα συμπληρωθεί από την Υπηρεσία

** ΠΡΟΣΟΧΗ. Αν αποδόθηκε ο φόρος ανά μήνα γράψτε σε πρόσθετα τα αντίστοιχα στοιχεία για τις μηνιαίες αποδόσεις

ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΒΕΒΑΙΩΣΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥΣ.

Στο τέλος κάθε έτους, ο εργοδότης πρέπει να καταβάλλει κάθε είδους αποδοχές, (μισθούς, ημερομίσθια, επιχορηγήσεις, επιδόματα, κλπ) και να χορηγήσει στους μισθωτούς από μια και μοναδική βεβαίωση αποδοχών. Η χορήγηση αυτή της βεβαίωσης γίνεται μέχρι τις 15 Φεβρουαρίου του επομένου έτους. Αντίτυπο της βεβαίωσης θα υποβάλλεται από τον εργοδότη μαζί με την ετήσια οριστική δήλωση μισθωτών υπηρεσιών στην αρμόδια ΔΟΥ. Η συμπλήρωση της βεβαίωσης αποδοχών γίνεται με βάση το αντίστοιχο φύλλο υπολογισμού του φόρου εισοδήματος.

Όταν καταβάλλονται στους μισθωτούς ποσά αναδρομικά λόγω έκδηλης οικονομικής αδυναμίας του εργοδότη και εφόσον έγινε επίσχεση της εργασίας από τους μισθωτούς ή αν ο εργοδότης κηρύχθηκε σε κατάσταση πτώχευσης, τότε στην ίδια βεβαίωση αποδοχών στη στήλη "καθαρό ποσό" γράφεται το 80% των ποσών αυτών και το υπόλοιπο 20%, αναγράφεται στον πίνακα "αμοιβές που απαλλάσσονται από το φόρο ή δεν θεωρούνται εισόδημα ή φορολογούνται αυτοτελώς", της ίδιας "βεβαίωσης αποδοχών". Παρακράτηση φόρου 15% γίνεται πάνω στο ποσό όταν αυτό καταβάλλεται στους μισθωτούς και δίνεται στη ΔΟΥ, μέσα σε 15 ημέρες μετά τη λήξη του αντίστοιχου τριμήνου. Ο παρακρατούμενος φόρος 15%, δηλώνεται στη βεβαίωση αποδοχών, για να συμψηφιστεί με το φόρο που προκύπτει από τη φορολογική δήλωση.

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ
ΦΥΛΙΣ 105 - ΑΘΗΝΑ
ΑΦΜ 97654321

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

που καταβλήθηκαν από έως

ΕΠΩΝΥΜΟ : ΦΟΥΝΤΟΥΚΗ
ΟΝΟΜΑ : ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ
ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ : ΓΕΩΡΓΙΟΣ
ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΕΡΑΣ : ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ
ΟΝΟΜΑ ΣΥΖΥΓΟΥ :
Α.Δ.Τ. : Π571700
ΕΙΔΟΣ ΥΠΗΡΕΣ : ΥΠΑΛ. ΓΡΑΦΕΙΟΥ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ : ΜΑΚΡΥΝΙΑΣ 22, ΑΝΩ ΛΟΣΙΑ
ΤΗΛΕΦΩΝΟ :
ΑΦΜ : 24102451
ΟΙΚ. ΕΦΟΡΙΑ : ΑΓ. ΑΝΑΡΓΥΡΩΝ

1. ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΟΥ ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ :

ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ : 3.500.000
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΒΑΡΥΝΟΥΝ
ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ
ΙΚΑ-ΜΙΚΤΑ-ΤΕΑΜ ΛΣΦ. : 556.500
Χ.Μ.Υ. : 17.500
ΟΓΛ Χ.Μ.Υ. : 3.500
ΣΥΝΟΛΟ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ : 577.500
ΚΑΘΑΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ : 2.922.500
ΦΟΡΟΣ ΠΟΥ ΑΝΑΛΟΓΕΙ : 118.370
ΦΟΡΟΣ ΠΟΥ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΘΗΚΕ : 112.448

**2. ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΟΥ ΑΠΛΛΑΣΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΦΟΡΟ Ή
ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ ΑΥΤΟΤΕΛΩΣ.**

ΕΙΔΟΣ ΑΜΟΙΒΗΣ	ΝΟΜΟΣ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΤΗΝ ΑΠΛΛΑΓΗ	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΟ ΠΟΣΟ	ΣΥΝΟΛΟ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	ΚΑΘΑΡΟ ΠΟΣΟ	ΦΟΡΟΣ ΠΟΥ ΠΑΡΑΚΡΑΤ.
1.					
2.					
3.					
4.					

***** ΣΥΝΟΛΑ**

Ο ΒΕΒΑΙΩΝ

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Καταγγελία είναι η μονομερής δήλωση βουλήσεως που απευθύνεται από το ένα μέρος της εργασιακής σχέσης στο άλλο, συνήθως από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο, από τη λήψη της οποίας επέρχεται λύση της συμβατικής δέσμευσης, είτε αμέσως, είτε μετά από ορισμένη-τακτική προθεσμία. Ανάλογα με τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για την άσκησή της διακρίνουμε δύο είδη καταγγελίας: την τακτική και την έκτακτη ή άτακτη.

Α) Τακτική είναι η καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία ασκείται μετά από προειδοποίηση του εργαζομένου, ότι επίκειται λύση της υφιστάμενης εργασιακής σχέσης.

Β) Έκτακτη ή άτακτη είναι η καταγγελία που ασκείται χωρίς ή έστω έγκυρη προειδοποίηση, απευθύνεται κυρίως σε τεχνίτες, εργάτες και υπηρέτες και έχει σαν αποτέλεσμα την άμεση λύση της εργασιακής σχέσης.

Για την άσκηση τόσο της τακτικής όσο και της έκτακτης ή άτακτης καταγγελίας απαιτούνται ορισμένες προϋποθέσεις, πρόκειται για τις εξής:

1. Η καταγγελία να ασκείται με έγγραφο τύπο,
2. να καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση και τέλος,
3. το δικαίωμα της καταγγελίας να μην ασκείται καταχρηστικά. (Άρθρο 281 Α.Κ.).

Ο νομοθέτης κατοχυρώνει τη καταγγελία συμβάσεως εργασίας με έγγραφο τύπο, δηλαδή για να θεωρηθεί έγκυρη η απόλυση ενός μισθωτού από μια επιχείρηση, απαιτείται να συμπληρωθεί και να υπογραφεί τόσο από τον εργοδότη, όσο και από τον απολυόμενο μισθωτό το σχετικό έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας.

Στην επόμενη σελίδα παραθέτουμε το έντυπο "ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ".

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τ.....

Προς τον

ησφαλ/νον κ..... του.....
(Όνοματεπώνυμον) (Όνομα Πατρός)

Ταχ. Δ/νσις κατοικίας

Διά της παρούσης γνωρίζομεν υμίν ότι συμφώνως τω Ν. 3198/55 καταγγέλομεν την υφισταμένην μεθ' υμών σύμβασιν εργασίας αορίστου χρόνου από της και καλούμεν υμάς ίνα προσέλθητε προς είσπραξιν της νομίμου αποζημιώσεώς σας.

Εν.....τη.....19.....

Ο Εργοδότης (ή ο πληρεξούσιος δικηγόρος)

(Υπογραφή — Σφραγίς)

Δηλώ υπευθύνως ότι τα στοιχεία της επιχειρήσεώς μου και του παρ' εμού απολυθέντος ως άνω μισθωτού, είναι τα ακόλουθα :

Στοιχεία Επιχειρήσεως

- 1) Επωνυμία
- 2) Αντικείμενον
- 3) Διεύθυνσις
- 4) Ονοματεπώνυμον Εκπροσώπου.....
- 5) Αρ. Βιβλ. Αγοράς Ενσήμων (Εργοδότη)

Στοιχεία Απολυομένου

- 1) Ειδικότης (α)
- 2) Επάγγελμα επακριβώς προσδιορισμένον (β)
- 3) Ηλικία.....
- 4) Οικογενειακή κατάστασις.....
- 5) Οργανισμός εις ον τυγχάνει ησφαλισμένος Α. Μ.
- 6) Αποδοχαί κατά την απόλυσιν
- 7) Χρονολογία προσλήψεως (γ)
- 8) Χρονολογία απολύσεως
- 9) Χρονολογία καταβολής αποζημιώσεως
- 10) Ποσόν αποζημιώσεως

Εν.....τη.....18.....

Ο Εργοδότης (ή ο πληρεξούσιος δικηγόρος)

(α) Εργάτης ή υπάλληλος.

(β) π.χ. πλάστης, λεβητοποιός, λινοτύπης κλπ.

(γ) Επί μεταβολών η χρονολογία της τελευταίας προσλήψεως.

(Υπογραφή—Σφραγίς)

ΒΛΕΠΕ ΟΠΙΣΘΕΝ

Το έντυπο αυτό συμπληρώνεται σε όλες τις περιπτώσεις που απολύεται μισθωτός, ακόμα και στη περίπτωση που δεν οφείλεται αποζημίωση, δεν έχει δηλαδή συμπληρωθεί το δίμηνο που ορίζει ο νόμος. (Σχετική αναφορά πιο κάτω). Επίσης συμπλήρωση γίνεται και στη περίπτωση που λύεται η σύμβαση εργασίας π.χ. λόγω περάτωσης του έργου ή παρόδου ορισμένου χρόνου κλπ, και παραδίδεται στον Ο.Α.Ε.Δ. μέσα σε 8 ημέρες. (Άρθρο 9 Ν. 3198/55).

Στη περίπτωση όπου το έντυπο της καταγγελίας δεν συμπληρώνεται επέρχεται ακυρότητα της καταγγελίας, οπότε ο εργοδότης γίνεται υπερήμερος και υποχρεώνεται να καταβάλλει στον απολυμένο μισθωτό όλες τις αποδοχές από την ημέρα της απόλυσής του, έως την ημέρα που υπήρξε νέα έγκυρη καταγγελία ή αποχώρηση του εργαζομένου, λόγω οικειοθελούς ή μέχρι την ημέρα που ο εργοδότης δεχθεί να εργαστεί ο απολυμένος και πάλι στην επιχείρησή του. Ακυρότητα στην απόλυση του μισθωτού δεν επιφέρει η παράλειψη κατάθεσης του εντύπου της καταγγελίας στον ΟΑΕΔ, μόνο ορισμένες ποινικές κυρώσεις.

Δεν είναι υποχρεωτικό να συμπληρώνεται η καταγγελία σύμβασης, όταν ο μισθωτός αποχωρεί οικειοθελώς από την επιχείρηση.

Το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, συμπληρώνεται από τον λογιστή της επιχείρησης, κατά την ημέρα της απόλυσεως, σε 4 αντίτυπα, τα οποία υπογράφονται από τον εργοδότη και τον απολυόμενο. Το πρωτότυπο

παρέχεται στον απολυμένο, το άλλο το κρατάει η επιχείρηση και τα άλλα δύο κατατίθενται από τον λογιστή στον ΟΑΕΔ και στην περίπτωση που δεν υπάρχει παραδίνονται στο πλησιέστερο κατάστημα του ΙΚΑ. Η διαδικασία αυτή πραγματοποιείται μέσα σε 8 ημερολογιακές μέρες και η μέτρηση των 8 ημερών αρχίζει από την επόμενη ημέρα που τελέσθηκε η απόλυση. Στην περίπτωση όπου η 8η ημέρα είναι η Κυριακή τότε η προθεσμία λήγει τη Δευτέρα.

Η σύνταξη και συμπλήρωση του εντύπου, το οποίο λέγεται, "ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ" πραγματοποιείται και όταν η απόλυση γίνεται μετά από προειδοποίηση αλλά και χωρίς προειδοποίηση. Επίσης ίδιο έντυπο παραδίδεται και όταν λήγει η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, ή όταν η απόλυση του μισθωτού γίνεται, πριν συμπληρωθεί δίμηνη απασχόληση.

Όταν δε, ο απολυμένος μισθωτός δεν υπογράφει τη καταγγελία σύμβασης εργασίας και δεν παίρνει το πρωτότυπο, τότε κρίνεται σκόπιμο ο λογιστής να τη στέλνει στον υπάλληλο, με δικαστικό κλητήρα.

Σύμφωνα με το άρθρο 281 Α.Κ. η απόλυση των μισθωτών, κατοχυρώνεται εκτός του εγγράφου τύπου και με καταβολή αποζημιώσεως, η οποία ονομάζεται "αποζημίωση απόλυσης". Απόλυση χωρίς πραγματική καταβολή της αποζημίωσης θεωρείται άκυρη.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ.

Αποζημίωση δικαιούται ένας μισθωτός, (υπάλληλος ή εργάτης) που απασχολείται σε μια επιχείρηση πάνω από δύο μήνες του ίδιου ημερολογιακού έτους και που συνδέεται με αυτήν με σχέση εξαρτημένης εργασίας και με σύμβαση αορίστου χρόνου.

Εάν η σύμβαση εργασίας είχε διάρκεια λιγότερο των δύο μηνών, ο εργοδότης δεν υποχρεώνεται να καταβάλλει αποζημίωση στον απολυμένο εργαζόμενο. Ωστόσο απαιτείται ο εργοδότης να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας με το σχετικό έγγραφο. Για παράδειγμα, ο απολυμένος που προσλήφθηκε στις 10/3 δικαιούται αποζημίωση εάν απολυθεί στις 11/5, διότι εργάστηκε το περιθώριο του διμήνου.

Σε περίπτωση θανάτου του εργοδότη, η σύμβαση εργασίας της επιχείρησης του με τους μισθωτούς, δεν λύνεται. Η σχέση εργασίας λύνεται μόνο όταν στη σύμβαση υπάρχει ο όρος ότι π.χ. "λύεται η σύμβαση εργασίας σε περίπτωση θανάτου του εργοδότη", οπότε και καταβάλλεται στους μισθωτούς αποζημίωση, για την οποία θα αποφασίσει το δικαστήριο.

Εάν η επιχείρηση πτωχεύει για να μην περιέλθει σε κατάσταση υπερημερίας, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να κοινοποιήσει έγγραφη καταγγελία σύμβασης εργασίας. Οι μισθωτοί ωστόσο, έχουν το δικαίωμα να εισπράξουν τις αποδοχές που τους αναλογούν έως την ημέρα που

κοινοποιείται το έγγραφο της καταγγελίας και εφόσον βρίσκονταν στη διάθεση της επιχείρησης.

Στην περίπτωση της πτώχευσης της επιχείρησης, γενόμενης της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, ο εργοδότης δεν περιέχεται σε κατάσταση υπερημερίας και ταυτόχρονα δεν καταβάλλονται αποζημιώσεις στους απολυμένους μισθωτούς. Η πρόβλεψη αυτή υπάρχει διότι σύμφωνα με απόφαση 408/91 Αρείου Πάγου, οι απολυμένοι μισθωτοί περιλαμβάνονται στα προνομακά χρέη της πτωχευτικής περιουσίας και θα εισπράξουν το ποσό της αποζημίωσης τους, κατά τη διαδικασία διανομής του προϊόντος της εκκαθάρισης.

Όταν όμως, η επιχείρηση έχει ασφαλιστεί σε περίπτωση ανωτέρας βίας όπως π.χ. πυρκαγιά κλπ, τότε ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει στο εργαζόμενο προσωπικό μόνο τα 2/3 της νόμιμης αποζημίωσης.

Η αλλαγή του προσώπου του εργοδότη δεν σημαίνει αναγκαστικά και τη λήξη της σύμβασης εργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να εξακολουθήσει να εργάζεται στην επιχείρηση με νέο εργοδότη, διαιρώντας ταυτόχρονα όλα τα δικαιώματα και το χρόνο προϋπηρεσίας που είχε στην επιχείρηση με τον παλαιό εργοδότη.

Εάν ο νέος εργοδότης θελήσει να απολύσει τους εργαζόμενους, τότε απαιτείται να τους αποζημιώσει, η οποία αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τη συνολική υπηρεσία τους σε όλους τους (διαδοχικούς) εργοδότες, -εάν υπήρξαν- της

αυτής επιχείρησης. Αυτό προκύπτει από τις διατάξεις του άρθρου 6 παράγραφος 1 του Ν. 2112/20.

Για το συγκεκριμένο θέμα, υπάρχει μια πλούσια και για πολλά έτη πάγια νομολογία, η οποία δέχεται ότι ο μισθωτός ο οποίος εργάσθηκε στην ίδια επιχείρηση υπό διαφόρους εργοδότες ή σε διάφορες επιχειρήσεις που ανήκαν στο ίδιο πρόσωπο, δικαιούται αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας και υπολογίζεται με βάση το συνολικό χρόνο υπηρεσίας.

Σύμφωνα λοιπόν, με απόφαση του Εφετείου Αθηνών, εάν ο εργοδότης προσλάβει έναν εργαζόμενο από μια επιχείρηση, δικιά του και τον τοποθετήσει σε μια άλλη επιχείρηση εξίσου δική του, συντάσσεται ένα ιδιωτικό συμφωνητικό με το οποίο ο εργοδότης αναγνωρίζει τα χρόνια προϋπηρεσίας του μισθωτού, έτσι ώστε να μην χαθούν τα χρόνια αυτά και να ισχύουν και στη νέα του εργασία.

Δεν δικαιούται αποζημίωση απολυμένος ο οποίος είχε προσληφθεί για εποχιακή εργασία με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση εργασίας ορισμένου έργου, διότι με τη λήξη του χρόνου εργασίας ή την αποπεράτωση του έργου, η σύμβαση εργασίας λύεται αυτόματα. Στη περίπτωση όμως, όπου οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, δεν δικαιολογούνται ως τέτοιες, τότε πλέον καθίστανται συμβάσεις αορίστου χρόνου, γεγονός που επιφέρει διαφορετική αντιμετώπιση στην περίπτωση απολύσεως, δηλαδή πιο συγκεκριμένα αυτό σημαίνει ότι απαιτείται

αποζημίωση μετά τη λήξη της σχετικής συμβάσεως εργασίας. Όλα αυτά προβλέπονται στο άρθρο 8 παράγραφος 3 Ν.2112/20.

Επίσης, αν ο εργαζόμενος που συνδέεται με την επιχείρηση με σύμβαση ορισμένου χρόνου, απολυθεί πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας του ορισμένου χρόνου, τότε ο εργαζόμενος αυτός δικαιούται την ανάλογη αποζημίωση. Εάν όμως ο μισθωτός-εργαζόμενος αποχωρήσει χωρίς να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας για εξαιρετικά σπουδαίο λόγο, τότε δεν δικαιούται αποζημίωση, ούτε και μισθούς υπερημερίας.

Στη περίπτωση που η επιχείρηση κλείσει οριστικά, λόγω ανώτερης βίας, (π.χ. σεισμό, πυρκαγιά, πλημμύρα ή από έξωση του εργοδότη με δικαστική απόφαση για να χρησιμοποιηθεί για ιδιωτική χρήση ή ανοικοδόμηση κ.α.) και δεν μπορεί να βρεθεί νέο κτίριο κατάλληλο για την εγκατάσταση της οικονομικής μονάδας, τότε ο εργοδότης δεν υποχρεώνεται στη καταβολή αποζημιώσεως στο προσωπικό.

Όμως σαν ανώτερη βία δεν χαρακτηρίζεται η κακή οικονομική κατάσταση του εργοδότη, εξαιτίας της οποίας υπήρξε και διακοπή των εργασιών της επιχείρησης. Για να μην αναγκαστεί, λοιπόν, ο εργοδότης να περιέλθει σε κατάσταση υπερημερίας, θα πρέπει να τηρήσει όλες εκείνες τις νόμιμες ενέργειες, δηλαδή πρέπει να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας με έγγραφο τύπου και να καταβάλλει το ποσό της αποζημιώσεως μόνο εάν υποχρεούται να καταβάλλει αποζημίωση. Εάν δεν τηρηθούν οι νόμιμες, αυτές διατυπώσεις,

τότε ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος και καταβάλλει επιπλέον και τις αποδοχές, που αντιστοιχούν στους εργαζόμενους για τη χρονική περίοδο που έχει περιέλθει σε υπερημερία.

Αν ο εργοδότης προβαίνει σε ενέργειες που θίγουν τη προσωπικότητα του εργαζομένου, όπως για παράδειγμα, η αφαίρεση καθηκόντων του προϊσταμένου και η ανάθεση υπηρεσιών χωρίς ουσία ή γενικότερα η από τον εργοδότη επερχόμενη μονομερής και βλαπτική για το μισθωτό μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας, δεν επιφέρει τη λύση της συμβάσεως ούτε και υποχρεώνει τον εργαζόμενο να αποχωρήσει από την εργασία του, αντίθετα του παρέχει το δικαίωμα είτε να αποδεχθεί τη μεταβολή και να παραμείνει στην εργασία του, είτε να θεωρήσει τη μεταβολή ως άτακτη καταγγελία της συμβάσεως και να αποχωρήσει αξιώνοντας τη νόμιμη αποζημίωση του, είτε τέλος να παραμείνει στην εργασία του αποκρούοντας τη μεταβολή και να συνεχίσει να προσφέρει την εργασία του σύμφωνα με τους αρχικούς όρους, αξιώνοντας ταυτόχρονα την τήρησή τους. Εάν ο εργοδότης δεν συμμερίζεται τη προσφορά εκ μέρους του μισθωτού, τότε είναι υποχρεωμένος σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις να καταφύγει στη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, τηρώντας πάντα τις προϋποθέσεις του νόμου, διότι σε διαφορετική περίπτωση και σύμφωνα με το άρθρο 349 του Αστικού Κώδικα περιέρχεται σε υπερημερία και είναι υποχρεωμένος στη καταβολή των μισθών κατά το άρθρο 656 Α.Κ.

Βλαπτική μεταβολή θεωρείται και η μεταφορά της έδρας της επιχείρησης σε σημαντική απόσταση, γεγονός που δίνει το δικαίωμα στους εργαζομένους να ζητήσουν τη νόμιμη αποζημίωσή τους και να αποχωρήσουν από την επιχείρηση.

ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΜΗΝΥΣΗ.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας μισθωτού που έγινε μετά από μήνυση, που είχε υποβάλλει ο εργοδότης εναντίον του -δηλαδή του μισθωτού- (π.χ. για κλοπή, φθορά ξένης ιδιοκτησίας και γενικότερα για δολία συμπεριφορά του εργαζομένου ή για κατάχρηση δικαιώματος κλπ) γίνεται χωρίς τη καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.

Στην περίπτωση όμως, που της μηνύσεως ακολουθήσει αθώωση του μισθωτού, σύμφωνα πάντα με απόφαση του δικαστηρίου, ο εργοδότης υποχρεώνεται από το νόμο είτε να δεχθεί τον μισθωτό πάλι πίσω στην εργασία του, είτε να του καταβάλλει μέσα σε εύλογο χρόνο, από την κοινοποίηση της απόφασης τη νόμιμη αποζημίωση, αλλιώς η απόφαση αυτή θεωρείται άκυρη και η επιχείρηση καταβάλλει στο μισθωτό, όλες τις αποδοχές από την ημερομηνία της κοινοποίησης της αθωωτικής αποφάσεως ή του απαλλακτικού βουλεύματος και εντεύθεν, μέχρι να λήξει η κατάσταση της υπερημερίας κατά νόμιμο τρόπο.

Εξ'άλλου οι διατάξεις του άρθρου 6 παράγραφος 1 και 2 του Ν. 3198/55 έχουν εφαρμογή στη προκειμένη περίπτωση

και οι δε οριζόμενες προθεσμίες των τριών ή έξι μηνών, κατά περίπτωση, για την άσκηση της σχετικής αγωγής αρχίζουν από την ημέρα κοινοποίησης της αθωωτικής απόφασης, αν όμως ζητούνται μισθοί υπερημερίας για μεταγενέστερο χρόνο, εξαιτίας της συνεχιζόμενης κατάστασης υπερημερίας του εργοδότη, δεν ισχύει η προθεσμία των τριών μηνών, αλλά και όταν μετά την αξίωση μισθών υπερημερίας ασκηθεί αγωγή για καταβολή της αποζημίωσης, λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, η προθεσμία των έξι μηνών στη τελευταία αυτή περίπτωση αρχίζει από την ημέρα που ασκήθηκε η καταγγελία σύμβασης εργασίας.

Επίσης, στην περίπτωση όπου η επιχείρηση μεταβιβαστεί σε νέο εργοδότη, είναι αναγκαίο η αθωωτική απόφαση να κοινοποιηθεί και στο νέο εργοδότη, όπου και αυτός καθίσταται υπερίμερος εάν δεν καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση. Όπως και στις άλλες περιπτώσεις, συμπληρώνεται το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, το οποίο υποβάλλεται στον ΟΑΕΔ. Αποζημίωση δεν λαβαίνει ο μισθωτός, μόνο όταν απαλλάσσεται στο δικαστήριο λόγω παραγραφής.

ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ.

Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 5 παράγραφος 3 του Ν. 3198/55 και 288 Α.Κ., προκύπτει ότι η καταβολή στον απολυμένο μισθωτό μικρότερης της νόμιμης αποζημίωσης,

εφόσον δεν οφείλεται σε κακοβουλία του εργοδότη, αλλά σε εύλογη αμφιβολία ή συγγνωστή πλάνη, ή παραδρομή του εργοδότη, όσον αφορά το ακριβές ποσό της αποζημίωσης, δεν επιφέρει απαραίτητα την ακυρότητα της καταγγελίας, γεγονός που δίνει το δικαίωμα στον μισθωτό να ζητήσει συμπλήρωση του ποσού της αποζημίωσης.

Ο νόμος ορίζει όμως, ότι όταν η επιχείρηση είναι μια πλήρης οργανωμένη οικονομική μονάδα με πλήρη λογιστική και νομική υπηρεσία, τότε δεν μπορεί να δικαιολογηθεί συγγνωστή πλάνη, ή εύλογη αμφιβολία. Εξάγεται, λοιπόν το συμπέρασμα ότι η καταγγελία συμβάσεως εργασίας, είναι πάντοτε άκυρη όταν η καταβληθείσα αποζημίωση κριθεί ότι υπολείπεται ουσιωδώς της νόμιμης αποζημίωσης.

Επί του προκειμένου αναφέρουμε το σχετικό παράδειγμα:

Το δευτεροβάθμιο δικαστήριο δέχθηκε τη σύναψη σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου-διάρκειας και από τότε ο εργαζόμενος παρείχε τις υπηρεσίες του στο εστιατόριο του εργοδότη του, ως πρώτος μάγειρας, ένα μήνα πριν τη καταγγελία συμβάσεως εργασίας του εργοδότη, ο μισθωτός του γνωστοποίησε την κατοχή πτυχίου της Σχολής Τουριστικών Επαγγελματιών. Καταβλήθηκε στον απολυόμενο αποζημίωση εργάτη και όχι υπαλλήλου δηλαδή αποζημίωση μικρότερη της νόμιμης, γεγονός που δεν οφειλόταν σε κακοβουλία του εργοδότη, αλλά σε λανθασμένη αντίληψη για την ιδιότητα του μισθωτού κατά τον χρόνο της πρόσληψης.

Το δευτεροβάθμιο δικαστήριο, απέρριψε την αγωγή του μισθωτού, για επιδίκαση μισθών υπερημερίας, εξαιτίας της ακυρότητας της καταγγελίας, λόγω μειωμένης αποζημίωσης και παραπέρα κατάσταση υπερημερίας του εργοδότη, έως ότου αποδεχθεί την εργασία του, προβάλλοντας τη δικαιολογία περί συγγνωστής πλάνης. Δεν παραβιάστηκαν, λοιπόν, ευθέως ή πλαγίως οι κανόνες του ουσιαστικού δικαίου που αναφέρονται στην αρχή αυτής της σκέψεως.

"Η εικονική καταγγελία συμβάσεως εργασίας είναι άκυρη". Η απόφαση αυτή του Αρείου Πάγου δέχεται ότι, σωστά το αρμόδιο Εφετείο θεώρησε ως εικονική και άρα άκυρη την απόλυση μισθωτού, η οποία μπορεί να έγινε μεν με έγγραφο τύπο αλλά χωρίς να καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση και παρά το γεγονός ότι η (δήθεν) επαναπρόσληψή του, έγινε κανονικά με αναγγελία στον ΟΛΕΔ.

Η σχετική απόφαση στηρίζεται στην εξής περίπτωση:

Εμφανίζεται ότι για πρώτη φορά καταγγέλλθει η σύμβαση εργασίας το έτος 1980 από τον αρχικό εργοδότη και τη δεύτερη φορά το έτος 1981 από τον νέο εργοδότη. Παρόλα ταύτα ο εργαζόμενος, συνέχιζε να προσφέρει κανονικότητα την εργασία του και στους δύο εργοδότες, δηλαδή δεν είχε απολυθεί ποτέ, ωστόσο ήταν γραμμένος στον ΟΛΕΔ, ως άνεργος και εισέπρατε κάθε φορά για πέντε μήνες επίδομα ανεργίας. Άρα οι καταγγελίες της συμβάσεως εργασίας, κατά

το άρθρο 138 παράγραφος 1 Αστικού Κώδικα, εφόσον είναι εικονικές είναι άκυρες.

Βασική προϋπόθεση όμως, για να υπάρξει σκυρότητα της καταγγελίας συμβάσεως εργασίας για κάποιο λόγο και στη συνέχεια κατάσταση υπερημερίας, πρέπει να υπάρχει εγκυρότητα της σύμβασης που καταγγέλεται. Εάν η σύμβαση εργασίας, δεν είναι έγκυρη, ο εργοδότης οφείλει και πάλι να καταβάλλει τις νόμιμες αποζημιώσεις, αλλά από την άλλη, η παράλειψη της καταβολής τους, δεν τον καθιστά υπερήμερο.

Σε περίπτωση άκυρης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας και εφόσον ο απολυόμενος συνεχίζει να παρέχει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη και αυτός αρνείται να τις δεχθεί, τότε ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος και είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει κανονικότητα τις αποδοχές του απολυμένου μισθωτού.

Για να παύσει να είναι υπερήμερος ο εργοδότης πρέπει ή να δεχθεί τον απολυμένο πίσω στην εργασία του, ή να πραγματοποιήσει νέα έγκυρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας, καταβάλλοντας στο μισθωτό αποζημίωση, που υπολογίστηκε με βάση το συνολικό χρόνο υπηρεσίας αυτού.

Κατά τον χρόνο που μεσολάβησε από τη πρώτη απόλυση, η οποία κρίθηκε άκυρη, αν ο απολυμένος παρείχε κάπου αλλού εργασία, τότε η δήλωσή του, ότι θέτει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη που τον απέλυσε, είναι εικονική. Η κατάσταση υπερημερίας του εργοδότη όμως δεν

παύει αυτόματα, ή λόγω άκυρης καταγγελίας, αλλά πρέπει να προκύπτει με σαφήνεια.

Ο νόμος θέλοντας να εξασφαλίσει τη ταχύτερη δυνατή εκκαθάριση των εκκρεμοτήτων που προέρχονται από την καταγγελία σύμβασης εργασίας, θέσπισε σύντομες αποσβεστικές προθεσμίες.

Προβλέπεται τρίμηνη προθεσμία για τις αξιώσεις του μισθωτού που εκρέουν από άκυρη καταγγελία, κυρίως αξιώσεις για τη καταβολή των μισθών υπερημερίας και ταυτόχρονα εξάμηνη αποκλειστική προθεσμία για αγωγή, για νόμιμη αποζημίωση, στην περίπτωση όπου ο μισθωτός θεωρεί έγκυρη τη καταγγελία. Η έναρξη της προθεσμίας αρχίζει από τον χρόνο ανακοίνωσης της καταγγελίας με οποιοδήποτε τρόπο. Εάν η καταγγελία είναι εικονική και ο μισθωτός συνεχίζει να εργάζεται, τότε η προθεσμία θα αρχίσει από τη νέα καταγγελία.

ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ.

Ο νόμος, στη περίπτωση των ομαδικών απολύσεων, ορίζει κάποιες αρχές διαφορετικές από εκείνες των ατομικών απολύσεων.

Πριν να διενεργηθεί οποιαδήποτε ενέργεια απολύσεως, πρέπει ο λογιστής να ενημερωθεί από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας για τις σχετικές λεπτομέριες της διαδικασίας ομαδικών απολύσεων.

Σύμφωνα, με την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας το ανώτατο όριο των απολύσεων του β' εξαμήνου 1996 ορίζεται σε 2% δηλαδή μέχρι 30 άτομα κάθε μήνα για τις επιχειρήσεις που απασχολούν εργαζόμενους πάνω από 50 άτομα. Απολύσεις πάνω από το όριο αυτό θεωρούνται ομαδικές.

"Απόφαση 33698/96 Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Καθορισμός ποσοστού απολύσεων κατά το Β' εξάμηνο έτους 1996".

ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΚΑΘΑΡΟΥ ΠΟΣΟΥ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ.

Από την ημέρα που ο μισθωτός απολύεται και υπογράφει το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, του δίνεται το δικαίωμα να εισπράξει το καθαρό ποσό της αποζημίωσης που του αναλογεί. Ο νόμος για να κατοχυρώσει τη καταβολή του ποσού αυτού, προς το μισθωτό ορίζει ορισμένο χρονικό περιορισμό:

Σε υπαλλήλους όπου η απόλυσή τους, έγινε μετά από προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή ολόκληρου του ποσού του 1/2 της συνολικής αποζημίωσης που δικαιούται, την ημέρα που ορίσθηκε στη καταγγελία σύμβασης εργασίας σαν ημέρα απολύσεως.

Ο χρόνος της προειδοποίησης δεν λαμβάνεται υπόψη για τον καθορισμό της αποζημίωσης, αλλά μόνο, ο χρόνος από την ημέρα της πρόσληψης έως την ημέρα που τελέσθηκε η

επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας συμβάσεως εργασίας στον υπάλληλο που απολύεται.

Ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή ολόκληρης της αποζημίωσης, στη περίπτωση που απομακρύνει τον υπάλληλο από την εργασία του κατά τη διάρκεια του χρόνου προειδοποίησης, σαν να είχε τελεσθεί η απόλυση χωρίς προειδοποίηση.

Αντίθετα για τους εργάτες όπου, όπως γνωρίζουμε η απόλυση γίνεται χωρίς προειδοποίηση, αλλά και για υπαλλήλους που απολύθηκαν εξίσου χωρίς προειδοποίηση και φέρουν το δικαίωμα της αποζημίωσης μέχρι 6 μήνες, τότε υποχρεούται ο εργοδότης στη καταβολή του ποσού , την ημέρα της απολύσεως. Εάν το ποσό όμως υπερβαίνει εκείνο των 6 μηνών, τότε η καταβολή γίνεται ως και πριν, δηλαδή την ημέρα της απόλυσης το ποσό που αναλογεί στο εξάμηνο διάστημα και το υπόλοιπο καταβάλλεται στους μήνες που ακολουθούν και συγκεκριμένα στη λήξη κάθε τριμήνου. Εάν το ποσό της αποζημίωσης στο τελευταίο τρίμηνο είναι μικρότερο από εκείνο του τριμήνου τότε καταβάλλεται και αυτό στη λήξη του τελευταίου τριμήνου.

Με ακυρότητα όμως, απειλείται η απόλυση με τις γνωστές συνέπειες της καταβολής μισθών, μέχρι να γίνει η νέα απόλυση, εάν ο εργοδότης παραλείψει να καταβάλλει τα ποσά, είτε αυτό που αναλογεί στο 6μηνο διάστημα, είτε μια από τις δόσεις.

Συμβαίνει πολλές φορές ο μισθωτός που απολύεται, αμφισβητώντας για διάφορους λόγους, να αρνείται να εισπράξει το ποσό της αποζημίωσης. Στη φάση αυτή και για να αποφεύγονται δικαστικές διαμάχες, ο εργοδότης μπορεί να καταθέσει το ποσό της αποζημίωσης στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

Όταν ο μισθωτός εισπράξει ποσό μικρότερο από εκείνο που νόμιμα δικαιούται, η απόλυση θεωρείται έγκυρη, αλλά ταυτόχρονα ο απολυόμενος έχει το δικαίωμα να ζητήσει το υπόλοιπο ποσό.

Επίσης, όταν καταβάλλεται το ποσό της αποζημίωσης και μετά επέρχεται αναδρομική αύξηση, που αφορά το μήνα της απόλυσης, τότε η απόλυση εξακολουθεί να θεωρείται έγκυρη, αλλά καταβάλλεται στο μισθωτό που απολύθηκε και η διαφορά της αποζημίωσης που προκύπτει μεταξύ της αποζημίωσης που δικαιούται και της αποζημίωσης που έχει καταβληθεί. Δηλαδή, όταν αυξάνουν οι αποδοχές αναδρομικά, μετά από τη καταγγελία, τότε ακολουθεί και καταβολή συμπληρωματικής αποζημίωσης με την αναδρομική αύξηση των αποδοχών.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΠΟΥ ΒΓΑΙΝΟΥΝ ΣΕ **ΣΥΝΤΑΞΗ ΕΞ ΑΙΤΙΑΣ ΓΗΡΑΤΕΙΩΝ.**

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 3198/55, μισθωτός ο οποίος συνδέεται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, με

τον εργοδότη του και εφόσον συμπληρώσει το όριο ηλικίας για πλήρη σύνταξη γήρατος, πριν από τη λήξη της σύμβασης δικαιούται να αποχωρήσει από την εργασία του και να λάβει το ποσό της αποζημίωσης.

Μισθωτοί οι οποίοι έχουν συμπληρώσει όλες τις προϋποθέσεις για να λάβουν πρόωγη σύνταξη γήρατος, (όχι μειωμένη ή σύνταξη αναπηρίας) υπαγόμενοι σε οποιοδήποτε οργανισμό ασφάλισης, μπορούν να αποχωρούν και να λαμβάνουν κατά περίπτωση όσοι είναι ασφαλισμένοι και επικουρικά το 40 % , ενώ οι άλλοι το 50 % της αποζημίωσης. Επίσης, ο ίδιος νόμος παρέχει δικαίωμα αποχώρησης από την εργασία και στους μισθωτούς που συνδέονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Το ίδιο ισχύει και για όλους τους εργαζομένους που είναι ασφαλισμένοι στο TEAM.

Επικουρικώς ασφαλισμένοι δεν θεωρούνται όσοι απλώς υπάγονται στην επικουρική ασφάλιση, αλλά αυτοί οι οποίοι, κατά την ημέρα της αποχώρησής τους, ή απόλυσής τους, έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για τη λήψη της επικουρικής σύνταξης. Αντίθετα, εάν απολυθεί εργάτης, ο οποίος έχει καλύψει όλες τις προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση, τότε αυτός δικαιούται το 100 % της αποζημίωσης. Στους εργάτες δεν καταβάλλεται ποτέ μειωμένη αποζημίωση. Επίσης το 100 % της αποζημίωσης δικαιούνται οι κληρονόμοι του μισθωτού σε περίπτωση θανάτου αυτού.

Το προσωπικό των αγροτικών συνεταιριστικών οργανώσεων, οποιασδήποτε κατηγορίας και κλάδου

ανεξάρτητα από τον οργανισμό που είναι ασφαλισμένο, εφόσον συμπληρώσει τριακονταετή υπηρεσία και ηλικία 55 ετών, μπορεί να αποχωρεί από την Υπηρεσία του, λαμβάνοντας στη περίπτωση αυτή το 75 % της οριζόμενης αποζημίωσης.

Η ίδια αποζημίωση καταβάλλεται και στους αποχωρούντες από την υπηρεσία, λόγω συμπλήρωσεως του ορίου ηλικίας τους που είναι το 65ο και πληρούν τις προϋποθέσεις συνταξιοδοτήσεώς τους. Επίσης, χορηγείται υποχρεωτικά το 100% της αποζημίωσης του Ν. 2112/20 σε περίπτωση συνταξιοδότησης του μισθωτού, λόγω αναπηρίας σωματικής ή πνευματικής σε ποσοστό 67% που έχει διαπιστωθεί από την υπηρεσία του ΙΚΑ.

Εάν ο μισθωτός -υπάλληλος ή εργάτης- συμπληρώσει υπηρεσία 15 ετών στον ίδιο εργοδότη ή συμπληρώσει το όριο ηλικίας για σύνταξη και αποχωρήσει από την υπηρεσία με τη συγκατάθεσή και του εργοδότη, τότε δικαιούται τη μισή από την αποζημίωση που θα έπαιρνε αν απολυόταν χωρίς προειδοποίηση.

Οι συνταξιούχοι ή οι απολυμένοι εργατοτεχνίτες εφόσον μέχρι την ημέρα της συνταξιοδότησης τους, εργάζονται στην ΑΣΟ, λαμβάνουν αποζημίωση:

1. Με τη συμπλήρωση 10 χρόνων υπηρεσίας 93 ημερομίσθια.
2. Με τη συμπλήρωση 15 χρόνων υπηρεσίας 143 ημερομίσθια.
3. Με τη συμπλήρωση 20 χρόνων υπηρεσίας 173 ημερομίσθια.
4. Με τη συμπλήρωση 25 χρόνων υπηρεσίας 213 ημερομίσθια.

5. Με τη συμπλήρωση 28 χρόνων υπηρεσίας 253 ημερομίσθια.

Στα ενδιάμεσα συμπληρωμένα έτη μεταξύ των παραπάνω κλιμακίων η αποζημίωση υπολογίζεται αναλογικά. Το ίδιο ισχύει και για λιγότερα από 10 έτη υπηρεσίας.

Σε περίπτωση οικειοθελούς αποχωρήσεως του μισθωτού από την επιχείρηση, σημαίνει ότι λύνει τη σύμβαση εργασίας που είχε συνάψει γραπτά ή προφορικά με την επιχείρηση αυτή και επομένως δε δικαιούται αποζημίωση. Εάν δεν είχε πάρει ο μισθωτός που αποχωρεί, την άδεια και το επίδομα άδειας του έτους που αποχωρεί, τα δικαιούται. Στη περίπτωση αυτή δεν απαιτείται η συμπλήρωση και η απόδοση του εντύπου της καταγγελίας σύμβασης εργασίας στον ΟΑΕΔ. Εκείνο που απαιτείται, είναι ότι την ημέρα που αποχωρεί ο μισθωτός από την επιχείρηση, να υπογράψει σε μια απλή βεβαίωση ή σε μια βεβαίωση του Ν. 1599 ότι: "αποχωρεί οικειοθελώς και δεν έχει καμία απαίτηση αποζημίωσης από την επιχείρηση στην οποία απασχολούταν από έως..... σαν (ειδικότητα).

Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους αποχωρούντες από την υπηρεσία, υπαλλήλους ή άλλων κατηγοριών μισθωτών, εκτός από εκείνες για τις οποίες προνοεί, δεν υπόκειται στη φορολογία, διότι στερείται περιοδικότητας και προέλευσης εκ διαρκούς πηγής.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ.

Αποζημίωση, έξοδα κίνησης και οδοιπορικά έξοδα, δικαιούνται όσοι μισθωτοί απασχοληθούν πρόσκαιρα εκτός έδρας και διανυκτερεύσουν.

Η αποζημίωση για κάθε εκτός έδρας διανυκτέρευση είναι ένα νόμιμο ημερομίσθιο ή 1/25 του νόμιμου μισθού (όχι του πραγματικού).

Για την αποζημίωση του εκτός έδρας, υπάρχει μια πλούσια νομολογία που προβλέπει όλες τις περιπτώσεις.

ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ.

Εκτός του εγγράφου τύπου και της καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης απαιτείται για να είναι έγκυρη ορισμένη απόλυση, να μην ασκείται καταχρηστικά, έτσι ώστε να αντιβαίνει στη καλή πίστη και τα χρηστά ήθη. Με βάση λοιπόν, το άρθρο 281 του Α.Κ. το δικαίωμα του εργοδότη για απόλυση μισθωτών έχει και ορισμένους περιορισμούς. Οσον αφορά το θέμα αυτό υπάρχει μια πλούσια δικαστηριακή νομολογία, η οποία χαρακτηρίζει τη φύση των απολύσεων. Έτσι, λοιπόν, ως άκυρες ή καταχρηστικές θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν οι παρακάτω περιπτώσεις:

1. Η απόλυση μισθωτού για λόγους αντεκδίκησης θεωρείται άκυρη.

2. Η απόλυση του μισθωτού που διαμαρτυρήθηκε στον εργοδότη του, γιατί δεν του χορήγησε αύξηση, όπως έγινε με όλους τους άλλους υπαλλήλους της ίδιας κατηγορίας με αυτόν, είναι άκυρη.

3. Καταχρηστική και επομένως άκυρη είναι και η απόλυση που έγινε από τον εργοδότη για να εκδικηθεί τον υπάλληλο, επειδή αυτός, δηλαδή ο μισθωτός, ζήτησε χρηματική ικανοποίηση με δικαστική αγωγή, εξαιτίας της ηθικής βλάβης που υπέστη από συκοφαντική δυσφήμισή του, από εκπρόσωπο του εργοδότη.

4. Η απόλυση μισθωτού, ο οποίος εργαζόμενος για 5 έτη στην ίδια εργοδοσία διακρίθηκε για την εργατικότητά και την τιμιότητά του και κατέφυγε στη καταγγελία ατασθαλιών σε βάρος της επιχείρησης μολονότι ήταν αναρμόδιος.

5. Άκυρη θεωρείται εξίσου και η απόλυση η οποία έγινε διότι ο μισθωτός αρνήθηκε τη πρόταση του εργοδότη για μερική απασχόληση και αυτός τον απέλυσε.

6. Επίσης, εάν ο μισθωτός αρνηθεί να εκτελέσει μια εργασία στην οποία δεν υποχρεούται και ο εργοδότης τον απολύσει, τότε και αυτή η απόλυση θεωρείται άκυρη.

7. Εάν ο μισθωτός δεν έχει τις ίδιες πολιτικές πεποιθήσεις με τον εργοδότη, τότε οποιαδήποτε απόλυση για αυτό το λόγο θεωρείται άκυρη.

8. Καταχρηστική και συνεπώς άκυρη θεωρείται η απόλυση του μισθωτού εξαιτίας του γεγονότος, ότι αρνήθηκε

να εκτελέσει κάποια εργασία στην οποία δεν ήταν υποχρεωμένος.

9. Επίσης άκυρη θεωρείται η απόλυση που ακολουθεί το γεγονός ότι ο μισθωτός δεν αποδέχθηκε τη βλαπτική μεταβολή και διαμαρτυρήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας.

10. Εάν ο μισθωτός διεκδίκησε καθυστερούμενους μισθούς και εν συνεχεία για το λόγο αυτό απολύθηκε, τότε αυτή η απόλυση θεωρείται άκυρη.

11. Τέλος, άκυρη καθιστά την απόλυση η βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης.

Δεν θεωρούνται όμως άκυρες, οι παρακάτω περιπτώσεις απολύσεων:

1. Όταν έχει ασκηθεί αυτεπάγγελτα ποινική δίωξη για σοβαρό αδίκημα, άσχετα εάν ο μισθωτός αθωώθηκε, η απόλυση αυτή δεν θεωρείται καταχρηστική.

2. Στην περίπτωση όπου ο μισθωτός κατά την πρόσληψή του, απέκρυψε ορισμένη σωματική πάθηση και στη συνέχεια σε μια μετάθεση σε νέα θέση, από τον εργοδότη αρνείται, τότε, η απόλυσή του δεν θεωρείται καταχρηστική λαμβάνοντας το ανάλογο ποσό της αποζημίωσης.

3. Δεν είναι άκυρη η απόλυση του μισθωτού που γίνεται πριν από τη χορήγηση της άδειάς του.

4. Έγκυρη είναι και η απόλυση που γίνεται όταν παύσει να λειτουργεί η επιχείρηση.

5. Η απόλυση του μισθωτού για να προσληφθεί κάποιος άλλος στη θέση του, θεωρείται έγκυρη.

6. Εάν ο εργοδότης προχωρήσει σε αναδιοργάνωση της επιχείρησης, ή επέρχονται υπηρεσιακές μεταβολές και ο μισθωτός αρνείται να μετακινηθεί σε άλλη θέση, ακόμα και όταν ο εργοδότης έχει στα χέρια του, ιδιωτικό συμφωνητικό πρόσληψης με το οποίο έχει το δικαίωμα να μετακινεί τους μισθωτούς σε παρόμοιες θέσεις εργασίας, τότε μπορεί να ακολουθήσει την οδό της απολύσεως και αυτή να είναι έγκυρη.

7. Έγκυρη θεωρείται η απόλυση που έγινε και η καταβολή της αποζημίωσης ήταν ελλειπής εξαιτίας λανθασμένου υπολογισμού του εργοδότη.

8. Έγκυρη, θεωρείται η απόλυση που έγινε όταν ο μισθωτός σταμάτησε αντικανονικά την παραγωγική μηχανή.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗ ΤΗΣ **ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ.**

Όταν τελείται η απόλυση ενός μισθωτού, ο λογιστής οφείλει να ενεργήσει τα εξής βήματα: Καταρχήν υποχρεούται να προβεί στον υπολογισμό του ποσού της αποζημίωσης, να καταβάλλει το ποσό της αποζημίωσης στον απολυθέντα μισθωτό, να συντάξει το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης και τέλος εάν και εφόσον δικαιούται ο μισθωτός την άδεια και το επίδομα αδείας, τότε οφείλει να κάνει τον υπολογισμό και

να προβεί στη καταβολή τους. Αυτή είναι η συνήθης οδός που ακολουθεί ένας λογιστής.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ.

Για να υπολογιστεί το ύψος της αποζημιώσεως του απολυμένου λαμβάνονται υπόψη οι πραγματικές ακαθάριστες αποδοχές, προστέθονται το Δώρο του Πάσχα σε αναλογία $0,5/12$, το Δώρο των Χριστουγέννων που είναι $1/12$ και το επίδομα αδείας που είναι το $0,5/12$, δηλαδή προσαυξάνονται κατά ποσοστό $2/12$.

Οι πραγματικές ακαθάριστες αποδοχές εμπεριέχουν όλα τα νόμιμα επιδόματα, ανθυγιεινό κλπ, τα οποία καταβάλλονται στον μισθωτό, για τους μεν υπαλλήλους μέσα σε ένα μήνα και για τους δε εργάτες πλήρους απασχόλησης, μέσα σε μια ημέρα, του μήνα που απολύθηκε, ακόμα και αν ο μισθωτός δεν εργάσθηκε λόγω ασθένειας ή εργάστηκε λιγότερες ώρες ή μέρες κατά το μήνα αυτό.

Για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως στις πραγματικές αποδοχές συνυπολογίζονται και οι πρόσθετες αποδοχές όπως και οι προσαυξήσεις από υπερωρίες, υπερεργασίες, Κυριακές και νυχτερινές απασχολήσεις, φιλοδομήματα που καταβάλλονται από πελάτες της επιχείρησης στους μισθωτούς, (π.χ. σερβιτόροι κλπ) αλλά μόνο όταν είναι νόμιμες και τακτικές δηλαδή η καταβολή τους, να γίνεται σε

τακτά χρονικά διαστήματα, για παράδειγμα τουλάχιστον δύο φορές την εβδομάδα.

Καταλήγουμε λοιπόν, στον υπολογισμό της αποζημιώσεως, βάσει των τακτικών αποδοχών που καταβάλλονται στον απολυμένο, κατά τον τελευταίο πριν από την απόλυσή του μήνα, με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Ως τέτοιες (τακτικές αποδοχές), θεωρούνται ο μισθός και κάθε άλλη παροχή που χορηγείται σταθερά και νόμιμα ως συμβατικό και νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας.

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται και τα έξοδα κίνησης που καταβάλλονται κάθε μήνα τακτικά και αδιαλείπτως, τα έξοδα κίνησης που καταβάλλονται κατά τακτά διαστήματα, η πρόσθετη αποζημίωση για την εκτός έδρας διανυκτέρευση, το αντίτιμο των εργοδοτικών παροχών σε είδος, (τροφή κλπ), το επίδομα παραγωγικότητας που καταβάλλεται στο τέλος κάθε έτους τακτικά και χωρίς διακοπές, επίσης τα ποσά εισφορών που αναλογούν στο μισθωτό και καταβάλλονται από τον εργοδότη χωρίς να παρακρατούνται από τις αποδοχές του, στο τέλος του μήνα που γίνεται η εκκαθάριση.

Τακτικές αποδοχές δεν νοούνται και κατά συνέπεια δεν λαμβάνονται υπόψη στον υπολογισμό του ποσού της αποζημιώσεως τα εξής: οι οικειοθελείς παροχές για τις οποίες όμως υπήρξε συμφωνία των μερών, κατά το χρόνο που άρχισε η παροχή τους, να διακόπτονται από τον εργοδότη όποτε εκείνος το επιθυμεί, τα φιλοδωρήματα των πελατών προς τους

σερβιτόρους και γενικότερα σε υπαλλήλους υποδοχής. (Π.χ. ξενοδοχείου, καζίνο κλπ).

Οι μηνιαίες-τακτικές αποδοχές των υπαλλήλων που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημίωσης, φθάνουν μέχρι το οκταπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, πολλαπλασιαζόμενο με το (30) τριάντα. Στο ποσό αυτό εμπεριέχεται και το Δώρο Εορτών, καθώς και το Επίδομα Αδείας, διότι είναι το ανώτατο όριο που μπορούν να φτάσουν οι μηνιαίες αποδοχές για τον υπολογισμό της αποζημίωσης.

Υπολογισμός ύψους αποζημίωσης απολυμένων μισθωτών.

Σχετική πρόβλεψη για τον υπολογισμό του ποσού της αποζημίωσης των υπαλλήλων εμπεριέχεται στο νόμο 2112/1920 και για τους εργάτες το Β.Δ. 16/18.7.1920.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ.

Για τον υπολογισμό του ποσού της αποζημίωσης απολυμένου μισθωτού-υπαλλήλου, λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα με συνθήκες πλήρους απασχόλησης και εν συνεχεία πολλαπλασιάζονται με το 14 (δεκατέσσερα). Δηλαδή 12 μήνες συν 1 μισθό επίδομα Χριστουγέννων και μισό μισθό επίδομα Πάσχα + μισό μισθό επίδομα αδείας.

Το παραπάνω γινόμενο των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα επί 14, διαιρείται διά του 12 που είναι οι μήνες. Το τελικό εξαγώμενο εμφανίζει την μηνιαία αποζημίωση, δηλαδή :

$$\text{Μισθός} * 14 \text{ μήνες} / 12 \text{ μήνες} = \text{Μηνιαία Αποζημίωση.}$$

Στη συνέχεια το ποσό της μηνιαίας αποζημίωσης πολλαπλασιάζεται με το σύνολο των μηνών αποζημίωσης που αναλογούν στον απολυμένο υπάλληλο και έτσι προκύπτει το συνολικό ποσό της αποζημίωσης.

Για παράδειγμα, ένας υπάλληλος με 9 χρόνια υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη έχει μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές 900.000 δραχμές και απολύεται στις 10/5. Την ημέρα αυτή το κατώτατο ημερομίσθιο είναι 7.000 δραχμές.

Ζητείται να υπολογιστεί το ύψος της συνολικής αποζημίωσης που δικαιούται ο υπάλληλος.

$$900.000 * 14 / 12 = 1.050.000 \text{ δραχμές.}$$

$$7.000 * 8 * 30 = 1.680.000 \text{ δραχμές.}$$

Επειδή $1.050.000 < 1.680.000$, ως μηνιαία αποζημίωση θα ληφθεί το μικρότερο ποσό. Στα 9 χρόνια προϋπηρεσία αντιστοιχούν 5 μήνες αποζημίωση οπότε έχουμε :

$$1.050.000 * 5 = 5.250.000 \text{ Συνολική Αποζημίωση.}$$

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

(ΚΑΤΑ Ν.2112/20 ΚΑΙ Ν.3198/55).

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη.	Καταγγελία χωρίς προειδοποίηση.	Καταγγελία μετά από προειδοποίηση	
	Ποσό αποζημίωσης.	Χρόνος προειδοποιήσεως.	Ποσόν αποζημιώσεως.
2 μήνες συμπλ. έως 1 έτος	1 μηνός	1 μηνός	1/2 μηνός
άνω του έτους	2 μηνών	2 μηνών	1 μηνός
4 έτη συμπλ.-6 έτη	3 μηνών	3 μηνών	1 ½ μηνών
6 έτη συμπλ.-8 έτη	4 μηνών	4 μηνών	2 μηνών
8 έτη συμπλ.-10	5 μηνών	5 μηνών	2 ½ μηνών
10 έτη συμπλ.	6 μηνών	6 μηνών	3 μηνών
11 έτη συμπλ.	7 μηνών	7 μηνών	3 ½ μηνών
12 έτη συμπλ.	8 μηνών	8 μηνών	4 μηνών
13 έτη συμπλ.	9 μηνών	9 μηνών	4 ½ μηνών
14 έτη συμπλ.	10 μηνών	10 μηνών	5 μηνών
15 έτη συμπλ.	11 μηνών	11 μηνών	5 ½ μηνών
16 έτη συμπλ.	12 μηνών	12 μηνών	6 μηνών
17 έτη συμπλ.	13 μηνών	13 μηνών	6 ½ μηνών
18 έτη συμπλ.	14 μηνών	14 μηνών	7 μηνών
29 έτη συμπλ.	15 μηνών	15 μηνών	7 ½ μηνών
20 έτη συμπλ.	16 μηνών	16 μηνών	8 μηνών
21 έτη συμπλ.	17 μηνών	17 μηνών	8 ½ μηνών
22 έτη συμπλ.	18 μηνών	18 μηνών	9 μηνών

23 έτη συμπλ.	19 μηνών	19 μηνών	9 ½ μηνών
24 έτη συμπλ.	20 μηνών	20 μηνών	10 μηνών
25 έτη συμπλ.	21 μηνών	21 μηνών	10 ½ μηνών
26 έτη συμπλ.	22 μηνών	22 μηνών	11 μηνών
27 έτη συμπλ.	23 μηνών	23 μηνών	11 ½ μηνών
28 και άνω	24 μηνών	24 μηνών	12 μηνών

* * *

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ -ΟΙΚΙΑΚΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ.

(Κατά ΒΔ16/18.7.20, Ν. 3198/55, Ν. 1849/89, και ΕΓΣΣΕ

2.4.96 - ΔΕΝ 1996 σελ. 369).

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη					Ποσόν αποζημιώσεως.	
Από	2 μήνες συμπλ	-	1	έτος	5	ημερομίσθια
Από	1 έτος συμπλ	-	2	έτη	7	ημερομίσθια
Από	2 έτη συμπλ	-	5	έτη	13	ημερομίσθια
Από	5 έτη συμπλ	-	10	έτη	26	ημερομίσθια
Από	10 έτη συμπλ	-	15	έτη	52	ημερομίσθια
Από	15 έτη συμπλ	-	20	έτη	85	ημερομίσθια
Από	20 έτη συμπλ		και	άνω	100	ημερομίσθια

Όταν ο μισθωτός που απολύεται έχει την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη και αμείβεται με μισθό, τότε ο μισθός του διαιρείται διά 25, για να μετατραπεί σε ημερομίσθιο. Το ίδιο ισχύει και για τους εργατοτεχνίτες οι οποίοι ναί μεν αμείβονται με μισθό αλλά δεν εργάζονται όλες τις ημέρες του μήνα. Ουσιαστικά, δηλαδή για να υπολογιστεί το ποσό της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στη μερική απασχόλησή τους, ενεργείται η ίδια διαδικασία ως και πριν.

Στην προηγούμενη σελίδα παρατίθεται ο πίνακας με βάση τον οποίο υπολογίζεται η αποζημίωση του απολυμένου ημερομίσθιου εργατοτεχνίτη. Η σχετική διαδικασία για την εξαγωγή της αποζημίωσης είναι συνήθης, δηλαδή το ημερομίσθιο του τελευταίου μήνα πολλαπλασιάζεται με το 14 και διαιρείται με το 12. Στη συνέχεια αυτό που προκύπτει πολλαπλασιάζεται με τα ημερομίσθια αποζημίωσης που προκύπτουν από το χρόνο εργασίας με βάση τον πίνακα. Το ποσό που εξάγεται είναι η συνολική αποζημίωση και από εκεί και έπειτα διενεργείται η ίδια διαδικασία που ισχύει και στους υπαλλήλους και αναλύεται πιο κάτω.

ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ **ΜΙΣΘΩΤΩΝ.**

Η αποζημίωση η οποία καταβάλλεται στον μισθωτό λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας δεν θεωρείται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες, για αυτό και επιδέχονται ιδιαίτερη

φορολογική μεταχείριση. Η αποζημίωση που αναλογεί στους απολυμένους μισθωτούς με βάση το Ν.2112/20 και το Β.Λ. 16/18.7.1920, φορολογείται αυτοτελώς με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 του Ν. 2238/94, ως εξής:

Από το συνολικό ποσό της αποζημίωσης, που δικαιούται ο απολυμένος μισθωτός, (υπάλληλος ή εργάτης) αφαιρείται το ποσό του 1.000.000 δρχ, το οποίο δεν θεωρείται εισόδημα καθώς επίσης το χαρτόσημο και το ΟΓΑ χαρτοσήμου του απολυμένου μισθωτού, που είναι 0,6% πάνω στο συνολικό ποσό της αποζημίωσης.

Αν το ποσό που καταβάλλεται στο δικαιούχο της αποζημίωσης, υπερβαίνει εκείνο που θα έπρεπε να του καταβληθεί, σύμφωνα πάντα με τις ισχύουσες διατάξεις, το συνολικό ποσό της αποζημίωσης που του καταβάλλεται υπόκειται σε φορολογία με βάση τη γενική κλίμακα του άρθρου 9.

Κατά τον ίδιο τρόπο φορολογείται και η αποζημίωση - εφάπαξ λόγω διακοπής της σχέσης που συνδέει το φορέα με το δικαιούχο της αποζημίωσης, όπως για παράδειγμα η αποζημίωση που καταβάλλεται στους δικηγόρους που υπηρετούν με πάγια αντιμισθία.

Πίνακας (κλίμακα του άρθρου 9). Για τον υπολογισμό του φόρου εισοδήματος.

Κλίμακιο εισοδήματος	φορολογικός συντελεστής	Φόρος κλιμακίου	ΣΥΝ ΟΛΟ	
			Εισοδήματος	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
3.000.000	30	900.000	7.000.000	1.200.000
Υπερβάλλον	40			

Επίσης, με χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρτοσήμιου, με συντελεστή 0,6% πάνω στο συνολικό ποσό της αποζημίωσης, επιβαρύνεται και ο εργοδότης. Έτσι το συνολικό χαρτόσημο που πληρώνεται στο Δημόσιο Ταμείο είναι 1%, (0,5% ασφαλισμένου + 0,5% εργοδότη) και το συνολικό ποσό του ΟΓΑ, 0,20% (0,1% ασφαλισμένου + 0,1% εργοδότη).

Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυμένους μισθωτούς, (υπαλλήλους - εργάτες) δεν θεωρείται μισθός και για το λόγο αυτό δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές υπέρ του ΙΚΑ ή άλλων ασφαλιστικών οργανισμών.

Κατά συνέπεια, ο φόρος και το χαρτόσημο που υπολογίζονται παρακρατούνται κατά την ημέρα της πληρωμής της αποζημίωσης και αποδίδονται στο Δημόσιο μέσα στον επόμενο μήνα από τη λήξη του μήνα που έγινε η

παρακράτηση, με τη συμπλήρωση έντυπης δήλωσης απόδοσης φόρου αποζημίωσης απολυμένου, που δίνεται από την αρμόδια ΔΟΥ.

Στην περίπτωση όπου το ποσό της αποζημίωσης δεν καταβάλλεται εξ' ολοκλήρου, αλλά με τη καταβολή δόσεων, τότε ο νόμος προβλέπει ότι κάθε φορά που καταβάλλεται το ποσό μιας δόσεως γίνεται και παρακράτηση, πάνω σε αυτήν, του φόρου και του χαρτοσήμου που αποδίδονται με σχετική δήλωση μέσα στον επόμενο μήνα από εκείνον που έγινε η παρακράτηση.

ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΜΕΝΟΥ ΦΟΡΟΥ

ΣΤΗ Δ.Ο.Υ.

Ο λογιστής της επιχείρησης υποχρεούται, μετά τη λήξη του μήνα που απολύθηκε ο μισθωτός και μέχρι το τέλος του επομένου μήνα, να καταβάλλει στην αρμόδια ΔΟΥ τον παρακρατημένο φόρο και το χαρτόσημο. Δηλαδή, για όλους τους σπολυθέντες μισθωτούς κατά το μήνα Ιανουάριο, το αναλογούν στις καταβληθείσες αποζημιώσεις, παρακρατημένος φόρος και χαρτόσημο, (εργοδότη-μισθωτού) πρέπει να καταβληθούν μέχρι το τέλος Φεβρουαρίου. Ο λογιστής συμπληρώνει μια έντυπη δήλωση αποζημιώσεων, που διανέμεται δωρεάν από τη ΔΟΥ. Με βάση τη δήλωση αυτή και μετά από σχετικό έλεγχο αυτής, ο λογιστής καταβάλλει τα ποσά στην αρμόδια ΔΟΥ.

Όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, όταν η αποζημίωση που καταβάλλεται ξεπερνά τους 6 μήνες και το επιπλέον ποσό καταβάλλεται σε δόσεις, τότε το ποσό του φόρου, θα είναι ανάλογο της αποζημίωσης που θα καταβάλλεται σε κάθε δόση.

Ο εργοδότης δικαιούται στη καταβολή της αποζημίωσης, με δόσεις, σε υπαλλήλους που απολύονται χωρίς προειδοποίηση και εφόσον το ποσό της αποζημίωσης ξεπερνά το εξάμηνο που ορίζεται από το νόμο. Μπορεί λοιπόν, ο εργοδότης εφόσον το επιθυμεί, να καταβάλλει το ποσό που αναλογεί στους έξι μήνες ή και παραπάνω, όχι όμως λιγότερο του εξαμήνου, ως πρώτη δόση και το υπόλοιπο της αποζημίωσης να το καταβάλλει σε ίσες τριμηνιαίες δόσεις.

Αξίζει να αναφερθεί ότι σε περίπτωση που καταβάλλεται ποσό αποζημίωσης πολύ μεγαλύτερο από το νόμιμο, τότε ο νόμος προβλέπει ότι για το ποσό που πλεονάζει καταβάλλεται και φόρος δωρεάς μέσα σε ένα εξάμηνο.

Θα πρέπει να τονίσουμε ότι σε περίπτωση λάθους, από το λογιστή, ή την αρμόδια ΛΟΥ, παρακράτησης περισσότερου φόρου και χαρτοσήμου λόγω απόλυσης ή αποχώρησης μισθωτών, τότε ο μισθωτός με σχετική αίτηση και με επισυναπτόμενη βεβαίωση του εργοδότη, του επιστρέφονται από τη ΛΟΥ, τα ποσά αυτά.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΦΟΡΟΥ
ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ.

Α. Ο μισθωτός (υπάλληλος ή εργάτης) διακαιούται αποζημίωση λόγω καταγγελίας συμβάσεως εργασίας (2.400.000).

Και μετά την αφαίρεση χαρτοσήμου που βαραίνει το μισθωτό: $2.400.000 * 0,6\% = 14.400$

	2.400.000
	<u>14.400</u>
Καθαρό ποσό αποζημίωσης	2.385.600
- Αφορολόγητο ποσό αποζημίωσης	1.000.000
- Αφορολόγητο κλίμακας άρθρο 9	<u>1.000.000</u>
Υπόλοιπο φορολογητέο	<u>385.600</u>
Οφειλόμενος φόρος $385.600 * 5\%$	19.280
Οφειλόμενο χαρτόσημο μισθωτού	14.400
Οφειλόμενο χαρτόσημο εργοδότη	<u>14.400</u>
<u>ΣΥΝΟΛΟ</u>	<u>48.080</u>

Το ποσό των 48.080 δρχ, αποδίδεται στη ΔΟΥ με δήλωση εντός του επομένου από την καταβολή της αποζημίωσης μήνα.

Υπάλληλος, με μηνιαίο μισθό 240.000 δραχμές και συνολική υπηρεσία στον εργοδότη του 16 συμπληρωμένων ετών, απολυόμενος, δικαιούται αποζημίωση λόγω καταγγελίας

της σύμβασης εργασίας ύψους 12 μηνιαίων μισθών προσαυξημένων κατά το 1/6 δηλαδή διακαιούται αποζημίωση:

12 μισθοί * (240.000 +40.000)=	3.360.000
Μείον χαρτόσημο 3.360.000 * 0,6%	<u>201.600</u>
Καθαρό ποσό αποζημιώσεως:	3.339 840
Μείον αφορολόγητο ποσό	1.000.000
Μείον αφορολόγητο πρώτου κλιμακίου	<u>1.000.000</u>
Υπόλοιπο φορολογητέο	<u>1.339.840</u>

Φόρος 1.339.840 * 5% 66.992

Εάν η αποζημίωση καταβληθεί ολόκληρη στον απολυμένο την ημέρα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, τότε θα παρακρατηθεί την ίδια ημέρα και ολόκληρο το ποσό του φόρου δρχ, 66.992 και του αναλογούντος χαρτοσήμου δρχ, 20.160.

Εάν όμως, ο εργοδότης καταβάλλει στον απολυμένο, κατά την ημέρα της απολύσεως, μόνο 6 μηνών αποζημίωση (δηλαδή 6*280.000=1.680.000) και το υπόλοιπο ποσό σε 2 δόσεις των τριών μηνιαίων μισθών, που θα καταβληθούν αντίστοιχα μετά από τρεις και έξι μήνες, τότε και η παρακράτηση φόρου και χαρτοσήμου θα γίνει αναλογικά στις ημερομηνίες καταβολής των τμημάτων της αποζημίωσης.

Έτσι κατά την ημέρα της απολύσεως θα καταβληθεί στον απολυμένο το πρώτο τμήμα της αποζημιώσεως:

6 μισθοί * 280.000 =	1.680.000
Μείον χαρτόσημο 1.680.000*0,6%	<u>10.800</u>
Καθαρό ποσό αποζημιώσεως:	<u>1.669.920</u>
Μείον φόρος που αναλογεί επιμεριστικά	
66.992*1.680.000/3.360.000=	<u>33.496</u>
Καθαρό ποσό καταβλητέο	<u>1.636.424</u>
στον απολυμένο.	

Εντός του επομένου από την ημερομηνία απολύσεως μήνα, θα καταβληθεί στην αρμόδια ΛΟΥ, η σχετική δήλωση και θα αποδοθούν τα ποσά φόρου 33.496 δρχ, και χαρτόσημο (μισθωτού+εργοδότη) 20.160 δρχ.

Τρεις μήνες, μετά την ημερομηνία της απολύσεως, θα καταβληθεί στον απολυθέντα μισθωτό, το δεύτερο τμήμα της αποζημιώσεως, ανερχόμενο σε τρεις μηνιαίους μισθούς, τότε:

3*280.000=	840.000
Μείον χαρτόσημο 840.000*0,6%	<u>5.040</u>
Καθαρό ποσό αποζημίωσης	834.960
Μείον φόρος που αναλογεί επιμεριστικά	
66.992*840.000/3.360.000=	<u>16.748</u>
Ποσό καταβλητέο στον απολυθέντα:	<u>818.212</u>

Εντός του επομένου από την ημερομηνία καταβολής της δόσεως αυτο της αποζημιώσεως μήνα, θα καταβληθεί η σχετική δήλωση στην αρμόδια ΛΟΥ και θα αποδοθούν τα

παρακρατηθέντα ποσά φόρου 16.748 δρχ, και χαρτοσήμου 5.040 δρχ, όπως και το χαρτόσημο που βαρύνει τον εργοδότη.

Με τον ίδιο ακριβώς τρόπο θα υπολογιστεί και θα καταβληθεί και το τρίτο μέρος της αποζημίωσης.

Β.ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΑΠΟΛΥΜΕΝΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΜΕ ΔΟΣΕΙΣ.

Ο υπάλληλος Γιαννακόπουλος Ανδρέας του Κων/νου, απολύθηκε από την επιχείρησή "ΒΗΓΑ" Ε.Π.Ε. που εργάζεται, στις 20/1/96 χωρίς προειδοποίηση. Είχε προσληφθεί στις 10/1/82. Δηλαδή έχει συμπληρώσει 14 χρόνια απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση και για αυτό διακαιούται αποζημίωση 10 μηνών. Οι μηνιαίες αποδοχές του, ανέρχονται σε 420.000 δρχ.

Επομένως, οι μηνιαίες αποδοχές αποζημίωσης του, είναι $420.000 * 14/12 = 490.000$ ή $(420.000 + 420.000 * 1/6 = 490.000)$.

Συνολικό ποσό αποζημιώσεως : 4.900.000

10 μήνες * 490.000 = 4.900.000

Το τμήμα που αντιστοιχεί στις αποδοχές 6 μηνών, καταβλήθηκε κανονικά στις 20/1/96. Το υπόλοιπο καταβλήθηκε σε ίσες τριμηνιαίες δόσεις.

Ζητείται να γίνει ο υπολογισμός του ποσού της αποζημιώσεως που καταβλήθηκε στον δικαιούχο και τα ποσά φόρου και χαρτοσήμου που παρακρατήθηκαν στις 20/1/96 και

στη λήξη του κάθε επομένου τριμήνου. Επίσης, να γίνει η συμπλήρωση των δηλώσεων που απαιτούνται κάθε φορά που αποδίδεται ο φόρος και το χαρτόσημο και να γίνουν οι σχετικές λογιστικές εγγραφές.

Συνολικό ποσό αποζημίωσης 4.900.000

10 μήνες * 490.000 = 4.900.000

Μείον χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρτοσήμου 29.400

$4.900.000 * 0,6\% = 29.400$

Μείον συνολικός φόρος αποζημίωσης 280.590

Φορολογητέο ποσό

$4.900.000 - 1.000.000 - 29.400 = 3.870.600$

με βάση τη κλίμακα του άρθρου 9

Ποσό 2.500.000 → 75.000 φόρος

Ποσό 1.370.600 * 15% → 205.590 φόρος

3.870.600

280.590

Συνολικό ποσό αποζημίωσης που

καταβάλλεται στον απολυμένο

4.590.010

Επίσης με χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρτοσήμου επιβαρύνεται και ο εργοδότης με το ίδιο ποσοστό που βαρύνει και τον μισθωτό, δηλαδή ποσοστό 0,6% πάνω στο συνολικό ποσό της αποζημίωσης. Δηλαδή, η επιβάρυνση έχει ως εξής πάνω στο παράδειγμά μας:

Συνολική Αποζημίωση $4.900.000 * 0,6\% = 29.400$ δραχμές.

Η ενέργεια που γίνεται, μετά τον υπολογισμό του συνολικού ποσού της αποζημίωσης είναι η εγγραφή του, δηλαδή του συνολικού ποσού της αποζημίωσης, στο ημερολόγιο των διαφόρων πράξεων και με ημερομηνία την ημέρα που τελέσθηκε η συμπλήρωση του εντύπου της καταγγελίας σύμβασης εργασίας. Στο παράδειγμά μας, γίνεται η ανάλογη εγγραφή ως εξής:

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ.

_____ 20/1/96 _____	ΤΡΓΓ.	ΔΕΥΤ.	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΛΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			4.929.400	
60.05 Αποζημιώσεις απολύσεως		4.929.400		
60.05.00 Αποζημιώσεις απολύσεως έμμισθου προσωπικού		<u>4.929.400</u>		
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ				4.590.000
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		4.590.000		
53.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπ. Πληρωτ.		<u>4.590.000</u>		
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ - ΤΕΛΗ				339.390
54.03 Φόροι-Τέλη αμοιβών προσωπικού		339.390		
54.03.04 Φόρος αποζημίωσης απολυμένων		280.590		
54.03.06 Χαρτόσημο και ΟΓΛ αποζ. Απολυμένων		<u>58.800</u>		

Αποζημίωση απολυμένου υπαλλήλου ως κατάσταση

Σύμφωνα λοιπόν, με το παράδειγμά μας, ποσό ίσο με την αποζημίωση 6 μηνών καταβλήθηκε στις 20/1/96 δηλαδή την ημέρα που υπήρξε η απόλυση. Ο υπολογισμός του σχετικού ποσού και των αντίστοιχων παρακρατήσεων γίνεται ως εξής:

Αποζημίωση 6 μήνες*490.000	2.940.000
- Χαρτόσημο ΟΓΑ	17.640
(29.400*6 μήνες/10 μήνες = 17.640)	
- Φόρος παρακρατηθείς	168.354
(280.590*6 μήνες/10 μήνες = 168.354)	_____
Καταβλητέο ποσό	<u>2.754.006</u>

Μέχρι 28/2/96 και ενώ έχει προηγηθεί η συμπλήρωση της δηλώσεως για το ποσό της πρώτης δόσης, (βλέπε πιο κάτω) καταβάλλεται μαζί με τη δήλωση αυτή το παρακάτω συνολικό ποσό στην αρμόδια ΔΟΥ.

Χαρτόσημο απολυμένου	17.640
Χαρτόσημο εργοδότη	<u>17.640</u>
	35.280
Φόρος	<u>168.354</u>
Ποσό που καταβάλλεται στη	<u>203.634</u>
ΔΟΥ στις 28/2/96	_____

Στις 20/1/96 που γίνεται η καταβολή του ποσού των 2.754.006 δραχμών γίνεται η εξής ταμειακή εγγραφή:

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΤΑΜΕΙΟΥ

_____ 20/1/96 _____	<u>ΤΡΙΤ.</u>	<u>ΔΕΥΤ.</u>	<u>ΧΡΕΩΣΗ</u>	<u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u>
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			2.754.006	
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτές		2.754.006		
53.00.00 Αποδοχές έμμ. Προσ. πληρωτέες	2.754.006			
38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				2.754.006
38.00 Ταμείο		2.754.006		
38.00.00 Ταμείο Επιχείρησης	2.754.006			
Εξόφληση αποζημίωσης 6 μηνών στον υπάλληλο				

Επίσης, η επιχείρηση ενεργεί και σχετική εγγραφή για τα ποσά που καταβάλλονται στη ΔΟΥ, δηλαδή:

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΤΑΜΕΙΟΥ

_____ 20/1/96 _____	<u>ΤΡΙΤ.</u>	<u>ΔΕΥΤ.</u>	<u>ΧΡΕΩΣΗ</u>	<u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u>
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ			203.634	
54.03 Φόροι-Τέλη αμοιβών προσωπικού		203.634		
54.03.04 Φόρος αποζημίωσης απολυμένων	168.354			

	ΤΡΙΤ.	ΔΕΥΤ.	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
54.03.06 Χαρτόσημο και ΟΓΔ αποζ. Δπασχ.	<u>35.280</u>			
38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				203.634
38.00 Ταμείο		203.634		
38.00.00 Ταμείο επιχείρησης	<u>203.634</u>			
Καταβολή στη ΔΟΥ του φόρου και χαρτοσήμου 6 μηνών				

Προς τη Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία.
 Οικονομικό έτος. 1996
 Μήνας. Ιανουάριος 1996 ...

Δήλωσης.
 Αριθ. Φακέλου.

ΔΗΛΩΣΗ

(παράγραφος 36 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
 Ονοματεπώνυμο ή επωνυμία .. ΒΗΤΑ .. ΕΠΕ Ονομα 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

ΚΩΔ.	Κατηγορία Δικαιούχων	Αριθμός	Σύνολο Αποζημιώσεων	Σύνολο Απαλλασσόμενων ποσών	Υπόλοιπο	Ποσά που έχουν παρακρατηθεί		
						ΦΟΡΟΥ	ΧΑΡΤΟΣΗΜ.	ΕΙΣΦ. ΟΓΑ-ΧΑΡΤ.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
1	Υπάλληλοι	1	2 940 000			168 354	29 400	5 880
2	Εργάτες							
3	Λοιποί							
4	Άθροισμα	1	2 940 000			168 354	29 400	5 880
5	Πρόσθετος φόρος							
6	Πρόστιμο χαρτοσήμου							
7					Σύνολο	168 354	29 400	5 880
	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.					29 400		
199.....					5 880		
	(τόπος)				Ο ΔΗΛΩΝ	2 036 34	Συνολικό ποσό για πληρωμή	
								(ημερομηνία)

Η δήλωση υποβλήθηκε εμπρόθεσμα/εκπρόθεσμα στις199..... Ο Παραλαβών	ΚΑΤΑΒΟΛΗ Δραχμών Αριθ. Τριπλότυπο Χρονολ. Ο ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΣ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΣ	ΒΕΒΑΙΩΣΗ Δραχμών Αριθ. χρημ. καταλ. Χρον. βεβαιωσ 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 4 900.000
 Συνολικοί μίνες απολ. 10
 Συνολικός φόρος απολ. 280 590
 Αποζημίωση για 6 μήνες (4.900.000 x $\frac{6 \text{ μήνες}}{10 \text{ μήνες}}$) 2 940 000

Ποσά που παρακρατούνται στο ΔΟΥ μέχρι 28-2-96 (6 μήνες)
 Φόρος 280 590 x 6/10 168 354
 Χαρτοσήμο 2940000 x 1% 29 400
 ΟΓΑ χαρτ. 2940000 x 0,20% 5 880
 ΣΥΝΟΛΟ 203 634

ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ

Α/α	ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΥ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ		ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	ΑΠΑΛΛΑΣΣΟΜΕΝΟ ΠΟΣΟ	ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟ	ΑΠΟΔΙΔΟΝΤΑΙ					
	Όνοματεπώνυμο - Όνομα πατέρα/συζύγου	Διεύθυνση κατοικίας Πόλη, οδός, αριθ. ΤΑΧ.ΚΩΔ.				ΠΟΣΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΘΕΙ	ΦΟΡΟΣ	ΧΑΡΤΟΣΙΜΟ 1%	ΕΙΣΦΟΡΑ ΟΓΑ-ΧΑΡΤΟΣ. 0,20%		
1	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ										
2	Γεωργίου Κωνσταντίνος Ανδρέας και Χρυσή/νη		2.940.000			168.354	29.400	5880			
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
						168.354	29.400	5880			

Άθροισμα μεταφερόμενο στην πρώτη σελίδα

Εν συνεχεία και μετά από τρεις μήνες, δηλαδή στις 20/4/96 υπολογίζεται τόσο το ποσό της αποζημίωσης όσο και τα υπόλοιπα ποσά που παρακρατήθηκαν και αντιστοιχούν στη δόση:

Αποζημίωση 3 μηνών * 490.000 δρχ	1.470.000
- Χαρτόσημο που παρακρατήθηκε (29.400 * 3 μήνες / 10 μήνες = 8.820)	8.820
- Φόρος που παρακρατήθηκε (280.590 φόρος * 3 μήνες / 10 μήνες = 84.177)	<u>84.177</u>
Ποσό που καταβλήθηκε στον υπάλληλο	<u><u>1.377.003</u></u>

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΤΑΜΕΙΟΥ

_____ 20/1/96 _____	<u>ΤΡΙΤ.</u>	<u>ΔΕΥΤ.</u>	<u>ΧΡΕΩΣΗ</u>	<u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u>
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			1.377.003	
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		1.377.003		
53.00.00 Αποδοχές έμμ. Προσ. πληρωτέες	<u>1.377.003</u>			
38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				1.377.003
38.00 Ταμείο		1.377.003		
38.00.00 Ταμείο Επιχείρησης	<u>1.377.003</u>			
<u>Εξόφληση αποζημίωσης 3 μηνών στον υπάλληλο ...</u>				

Μέχρι το τέλος του επομένου μήνα που καταβλήθηκε η β' δόση δηλαδή στις 31/5/96 πρέπει να καταβληθούν στη ΔΟΥ

ο φόρος και το χαρτόσημο υποβάλλοντας τη δήλωση αποζημίωσης.

Χαρτόσημο Απολυμένου	8.820	
Χαρτόσημο Εργοδότη	<u>8.820</u>	17.640
Φόρος		<u>84.177</u>
Ποσό που καταβάλλεται στη ΔΟΥ στις 31/5/96.		<u><u>101.817</u></u>

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΤΑΜΕΙΟΥ

_____ 31/5/96 _____	ΤΡΕΥ.	ΔΕΥΤ.	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ			101.817	
54.03 Φόροι-Τέλη αμοιβών προσωπικού		101.817		
54.03.04 Φόρος αποζημίωσης απολυμένων	<u>17.640</u>			
54.03.06 Χαρτόσημο και ΟΓΛ αποζ. απολυμένων.	<u>17.640</u>			
38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				101.817
38.00 Ταμείο		101.817		
38.00.00 Ταμείο επιχείρησης	<u>101.817</u>			
Καταβολή στη ΔΟΥ του φόρου και χαρτοσήμου 3 μηνών				

Προς τη Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία.
 Οικονομικό έτος. 1996
 Μήνας. Απρίλιος 1996.

Δήλωσης.
 Αριθ. Φακέλου.

ΔΗΛΩΣΗ

(παράγραφος 36 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 επωνυμία ... **ΒΗΤΑ 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

ΚΩΔ.	Κατηγορία Δικαιούχων	Αριθμός	Σύνολο Αποζημιώσεων	Σύνολο Απαλλασσόμενων ποσών	Υπόλοιπο	Ποσά που έχουν παρακρατηθεί		
						ΦΟΡΟΥ	ΧΑΡΤΟΣΗΜ.	ΕΙΣΦ. ΟΓΑ-ΧΑΡΤ.
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Υπάλληλοι	1	1.470.000			84177	14700	2940
2	Εργάτες							
3	Λοιποί							
4	Άθροισμα	1	1.470.000			84177	14700	2940
5	Πρόσθετος φόρος							
6	Πρόστιμο χαρτοσήμου							
7					Σύνολο	84177		
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.						14700		
						2940		
						101817		
							Συνολικό ποσό για πληρωμή	
(τόπος) Ο ΔΗΛΩΝ (ημερομηνία) 199.								

Η δήλωση υποβλήθηκε εμπρόθεσμα/εκπρόθεσμα στις 199.
 Ο Παραλαβών

ΚΑΤΑΒΟΛΗ

Δραχμών
 Αριθ.
 Τριπλότυπο Χρονολ.
 Ο ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΣ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΣ

ΒΕΒΑΙΩΣΗ

Δραχμών
 Αριθ. χρημ. 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 4.900.000
 Συνολικοί μόνες απολυμ 10
 Συνολικός φόρος απολυμ 280.590
 Αποζημίωση δια 3 μήνες 1.470.000

(4900000 x $\frac{3 \text{ μήνες}}{10 \text{ μήνες}}$)

Ποσά που καταβάλλονται στη ΔΟΥ μέχρι 31-5-96
 Φόρος 280.590 x 3/100 84177
 Χαρτόσημο 1470.000 x 1% 14700
 ΟΓΑ χαρτοσήμου 1470000 x 0,20% 2940

ΣΥΝΟΛΟ

101 817

ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ

Α/Α	ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΥ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ		ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	ΑΠΑΛΛΑΞΙΜΕ- ΝΟ ΠΟΣΟ	ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΦΟ- ΡΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟ	ΑΠΟΔΙΔΟΝΤΑΙ			
	Όνοματεπώνυμο - Όνομα πατέρα/συζύγου	Διεύθυνση κατοικίας Πόλη, οδός, αριθ. ΤΑΧ.ΚΩΔ.				ΦΟΡΟΣ	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ 1%	ΕΙΣΦΟΡΑ ΟΓΑ-ΧΑΡΤΟΣ. 0,20%	
1.	ΥΠΑΜΗΛΟΙ								
2.	Γεωργίου Κωνσταντίνος Ανδρέας του Κωνσταντίνου		1.470.000			84177	14700	2940	
3.									
4.									
5.									
6.									
7.									
8.									
9.									
10.									
11.									
12.									
13.									
14.									
	Άθροισμα μεταφερόμενο στην πρώτη σελίδα			1.470.000			84177	14700	2940

Υ.Ε.Α. ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ Ε 292

Στο τέλος του β' τριμήνου, στις 20/7/96 γίνεται η καταβολή της αποζημίωσης για 1 μήνα, η αποζημίωση και τα παρακρατηθέντα ποσά έχουν ως εξής:

Αποζημίωση 1 μήνας*490.000	490.000
- Χαρτόσημο που παρακρατήθηκε (29.400*1 μήνα/10 μήνες = 2.940δρχ)	2.940
- Φόρος παρακρατηθείς (280.590*1 μήνα/10 μήνες = 280.590δρχ)	28.059
Ποσό που καταβλήθηκε στον απολυμένο υπάλληλο.	<u>459.001</u>

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΤΑΜΕΙΟΥ

20/7/96	ΤΡΓΓ.	ΔΕΥΤ.	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
53 ΠΙΣΤΩΓΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			459.001	
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		459.001		
53.00.00 Αποδοχές έμμ. Προσ. πληρωτέες	459.001			
38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				459.001
38.00 Ταμείο		459.001		
38.00.00 Ταμείο Επιχείρησης	459.001			
<u>Εξόφληση αποζημίωσης 1 μήνα στον υπάλληλο ...</u>				

Μέχρι 31/8/96, δηλαδή στο τέλος του επομένου μήνα από εκείνον που έγινε η καταβολή της τρίτης δόσης, ακολουθείται η ίδια διαδικασία ως και η δεύτερη δόση.

Χαρτόσημο Απολυμένου	2.940	
Χαρτόσημο Εργοδότη	<u>2.940</u>	5.880
Φόρος		<u>28.059</u>
Συνολικό ποσό που θα καταβληθεί στη ΔΟΥ μέχρι 31/8/96.		<u><u>33.939</u></u>

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΤΑΜΕΙΟΥ

_____ 31/8/96 _____	<u>ΤΡΙΤ.</u>	<u>ΔΕΥΤ.</u>	<u>ΧΡΕΩΣΗ</u>	<u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u>
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΛΠΟ			33.939	
ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ				
54.03 Φόροι-Τέλη αμοιβών προσωπικού		33.939		
54.03.04 Φόρος αποζημίωσης απολυμένων	<u>28.059</u>			
54.03.06 Χαρτόσημο και ΟΓΑ αποζ. Απολυμένων.	<u>5.880</u>			
38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				33.939
38.00 Ταμείο		33.939		
38.00.00 Ταμείο επιχείρησης	<u>33.939</u>			
Καταβολή στη ΔΟΥ του φόρου και χαρτοσήμου 1 μηνός				

Προς τη Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία.

Οικονομικό έτος. . . 1996

Μήνας. Ιανουάριος. 1996.

Δήλωσης.

Αριθ. Φακέλου.

ΔΗΛΩΣΗ

(παράγραφος 36 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 επωνυμία ΒΗΤΑ 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

ΚΩΔ.	Κατηγορία Δικαιούχων	Αριθμός	Σύνολο Αποζημιώσεων	Σύνολο Απαλλασσόμενων ποσών	Υπόλοιπο	Ποσά που έχουν παρακρατηθεί		
						ΦΟΡΟΥ	ΧΑΡΤΟΣΗΜ.	ΕΙΣΦ. ΟΓΑ-ΧΑΡΤ.
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7) 1%	(8) 0,2%
1	Υπάλληλοι	1	490 000			28059	4900	980
2	Εργάτες							
3	Λοιποί							
4	Άθροισμα	1	490 000			28059	4900	980
5	Πρόσθετος φόρος							
6	Πρόστιμο χαρτοσήμου							
7					Σύνολο	28 059		
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.						4 900		
						980		
						33939		Συνολικό ποσό για πληρωμή
(τόπος) Ο ΔΗΛΩΝ (ημερομηνία) 199.								

Η δήλωση υποβλήθηκε
εμπρόθεσμα/εκπρόθεσμα
στις 199.
Ο Παραλαβών

ΚΑΤΑΒΟΛΗ
Δραχμών
Αριθ.
Τριπλότυπο Χρονολ.
Ο ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΣ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΣ

ΒΕΒΑΙΩΣΗ
Δραχμών
Αριθ. χρημ. καταλ.
Χρον. βεβαιωσ
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.

Συνολικά αποζημιωση	490.000	Ποσά που καταβάλλονται στη	ΔΟΥ μέχρι 31-8-96
Συνολικοί μίνες αποδ.	10	φόρος 280590 1/10	280590
Συνολικός φόρος χαρτ	980 590	Χαρτοσημο 490000 x 1%	4900
Αποζημιωση για 1 μήνα	490 000	ΟΓΑ χαρτ. 490000 x 0,2%	980
(4900000 χιλίων 10 χιλίων)		ΣΥΝΟΛΟ	33939

ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ

Α/α	ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΥ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ		ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	ΑΠΑΛΛΑΞΟΜΕΝΟ ΠΟΣΟ	ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟ	ΑΠΟΔΙΔΟΝΤΑΙ					
	Όνοματεπώνυμο - Όνομα πατέρα/συζύγου	Διεύθυνση κατοικίας Πόλη, οδός, αριθ. ΤΑΧ.ΚΩΔ.				ΠΟΣΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΘΕΙ	ΦΟΡΟΣ	ΧΑΡΤΟΣΙΜΟ	ΕΙΣΦΟΡΑ ΟΓΑ-ΧΑΡΤΟΣ.		
1	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ										
2	Γεωργίου Παναγιώτης Κωνσταντίνου		400.000			280.59	4900	980			
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
			490.000			280.59	4900	980			

Άθροισμα μεταφερόμενο στην πρώτη σελίδα

Γ.ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ
ΚΑΙ ΧΩΡΙΣ ΔΟΣΕΙΣ.

Στην επιχείρηση "ΔΕΛΤΑ" Α.Ε., απασχολούνταν σαν υπάλληλος γραφείου ο Αλεξίου Ανδρέας με τακτικές μηνιαίες αποδοχές 450.000 δραχμές και με ημερομηνία πρόσληψης 12/10/87.

Επίσης, στην αυτή επιχείρηση απασχολούνταν σαν εργάτης μηχανουργείου και ο Σταθόπουλος Κων/νος, με πραγματικό ημερομίσθιο 12.000 δρχ, και με ημερομηνία πρόσληψης 20/9/95.

Στις 10/7/96 ο εργοδότης προδεύει στην απόλυσή τους.

Υπολογισμός αποζημίωσης του Αλεξίου Ανδρέα.

Α) $450.000 * 14 \text{ μήνες} / 12 \text{ μήνες} = 525.000$ μηνιαία αποζημίωση.

Β) Ο υπάλληλος δικαιούται αποζημίωση (5) μηνών διότι εργάστηκε στην επιχείρηση 8 χρόνια και 9 μήνες, δηλαδή:

$525.000 * 5 \text{ μήνες} = 2.625.000$ Συνολική αποζημίωση.

$2.625.000 * 0,6\% = 15.750$ Μείον Χαρτόσημο.

1.000.000 Μείον Αφορολόγητο ποσό

1.609.250 Υπόλοιπο φορολ/μο ποσό.

Με βάση τη κλίμακα του άρθρου 9

Ποσό 1.000.000 → 0 φόρος.

Ποσό $\frac{609.250}{1.609.250} * 5\% \rightarrow 30.463$ φόρος
30.463 φόρος.

Κρατήσεις από την αποζημίωση του απολυμένου.

$2.625.000 * 0,6\% = 46.213$ Σύνολο Κρατήσεων

(30.463 φόρος + 15.750 χαρτόσημο και ΟΓΑ).

Ληλαδή, το καθαρό ποσό της αποζημίωσης είναι :

$2.625.000 - 46.213 = 2.578.787$

Γ) Μέχρι 31/8/96 αποδίδονται στη ΔΟΥ τα εξής:

Φόρος απολυμένου 30.463

Χαρτόσημο και

ΟΓΑ χαρτοσήμου απολυμένου 15.750

Χαρτόσημο και ΟΓΑ

χαρτοσήμου εργοδότη 15.750

Συνολικό ποσό που αποδίδεται
στη ΔΟΥ .

61.963

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΤΟΥ
ΣΤΑΘΟΠΟΥΛΟΥ ΚΩΝ/ΝΟΥ.

1) $12.000 * 14 \text{ μήνες} / 12 \text{ μήνες} = 14.000$ ημερομίσθιο αποζημίωσης.

2) Ο εργάτης Σταθόπουλος Κων/νος δικαιούται αποζημίωση 5 ημερομίσθια διότι ασχολήθηκε στην επιχείρηση από 20/9/95 έως 10/7/96 δηλαδή 9 μήνες και 20 ημέρες.

Άρα:

$14.000 * 5 \text{ ημερομίσθια} = 70.000$ Αποζημίωση απολυμένου.

$70.000 * 0,6\% = - 420$ Μείον Χαρτόσημο και ΟΓΛ.

-ο- (*)

69.580 Καθαρό ποσό αποζημίωσης.

*Δεν υπολογίζεται ο φόρος γιατί το ποσό της αποζημίωσης είναι μικρότερο από το αφορολόγητο ποσό.

3) Μέχρι 31/8/96 ως και πριν γίνεται η εξής διαδικασία :

Χαρτόσημο και ΟΓΛ απολυμένου 420

Χαρτόσημο και ΟΓΛ εργοδότη 420

Συνολικό ποσό που αποδίδεται στη ΛΟΥ 840

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ.

_____ 10/7/96 _____	ΤΡΙΤ.	ΔΕΥΤ.	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			2.695.000	
60.05 Αποζημιώσεις απόλυσης ή εξόδου από την υπηρεσία		2.695.000		
60.05.00 Αποζημιώσεις απολύσεως έμμισθου προσωπικού	2.625.000			
60.05.01 Αποζημιώσεις απόλυσης ημερομίσθιου προσωπικού	<u>70.000</u>			
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ				2.648.367
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		2.648.367		
53.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπ. πληρωτ.	<u>2.578.787</u>			
53.00.01 Αποδοχές ημερομ. προσωπικού πληρωτέες	<u>69.580</u>			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ - ΤΕΛΗ				46.633
54.03 Φόροι-Τέλη αμοιβών προσωπικού		46.633		
54.03.04 Φόρος αποζημίωσης απολυμένων	30.463			
54.03.06 Χαρτόσημο και ΟΓΑ αποζ. Απολυμένων	<u>16.170</u>			
Αποζημίωση απολυμένων μισθωτών ως μισθοδοτική κατάσταση.				

10/7/96	ΤΡΙΤ.	ΔΕΥΤ.	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			16.170	
60.05 Αποζημιώσεις απόλ. ή εξόδου από την υπηρεσία		16.170		
60.05.00 Αποζημιώσεις απόλυσης έμμισθου προσωπικού.	15.750			
60.05.01 Αποζημιώσεις απόλ. ημερομίσθιου προσωπικού	<u>420</u>			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ - ΤΕΛΗ				16.170
54.03 Φόροι - Τέλη αμοιβών		16.170		
54.03.06 Χαρτόσημο και ΟΓΑ αποζημιώσεων απόλ. προσωπικού.	<u>16.170</u>			

Χαρτόσημο και ΟΓΑ αποζημιώσεων εργοδότη

Επίσης, στις 10/7/96 γίνονται οι εγγραφές της καταβολής του καθαρού ποσού στους απολυμένους μισθωτούς:

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΤΑΜΕΙΟΥ

10/7/96	ΤΡΙΤ.	ΔΕΥΤ.	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			2.578.787	
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		2.578.787		
53.00.00 Αποδοχές έμμ. προσ. πληρωτέες	<u>2.578.787</u>			
38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				2.578.787
38.00 Ταμείο		2.578.787		

38.00.00 Ταμείο Επιχείρησης 2.578.787

Καταβολή στον απολυμένο υπάλληλο
Αλεξίου Ανδρέα των καθαρών ποσών
που δικαιούται ως απόδειξη Νο...

10/7/96	ΤΡΥΤ.	ΔΕΥΤ.	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			69.580	
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτές		69.580		
53.00.01 Αποδοχές ημερομ. προσ. πληρωτές	69.580			
38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				69.580
38.00 Ταμείο		69.580		
38.00.00 Ταμείο Επιχείρησης	69.580			
Καταβολή στον απολυμένο εργάτη Σταθόπουλο Κων/νο των καθαρών ποσών που δικαιούται ως απόδειξη Νο...				

Εν συνεχεία και αφού καταβληθούν τα παρακρατημένα ποσά του φόρου και του χαρτοσήμου, που αφορούν την αποζημίωση μισθωτών και με βάση τη δήλωση αποζημίωσης και με ημερομηνία 31/8/96 ακολουθεί στο ημερολόγιο ταμείου η εγγραφή.

31/8/96	ΤΡΙΤ.	ΔΕΥΤ.	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΛΠΟ			62.803	
ΦΟΡΟΥΣ ΤΕΛΗ				
54.03 Φόροι-Τέλη αμοιβών		62.803		
προσωπικού				
54.03.04 Φόρος αποζημίωσης	30.463			
απολυμένων				
54.03.06 Χαρτόσημο και	32.340			
ΟΓΛ αποζ. Απολυμένων.				
38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				62.803
38.00 Ταμείο		62.803		
38.00.00 Ταμείο επιχείρησης	62.803			
Απόδοση φόρου και χαρτοσήμου				
αποζημίωσης απολυμένων μισθωτών.				

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΛΑΝΑΡΑΣ :

1. "Εργατική - Ασφαλιστική Νομοθεσία"
Θεσσαλονίκη 1995
2. "Ασφάλιση στο Ι.Κ.Α."
Θεσσαλονίκη 1995.

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ "ΛΕΟΝΤΑΡΗ"

έκδοση "Πάμισος" 1996.

Εγκυκλοπαίδεια "ΣΥΓΧΡΟΝΟΣ ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ"

Τόμοι ΣΤ' και Ζ'.

Οικονομικό περιοδικό "ΛΟΓΙΣΤΗΣ"

1994 - 1995.

Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας

1994 - 1995.

ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗΣ:

"Εργατικά - Μισθοδοσίες - Ασφαλιστικά"

2η έκδοση Θεσσαλονίκη 1996.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	σελίδα
-ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ.	1
-ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	2
-ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	4
Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου	4
Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	5
Σύμβαση εργασίας προκαθορισμένου χρόνου ηλικίας	6
Σύμβαση εποχιακής εργασίας	7
Σύμβαση εργασίας ορισμένου έργου	7
Σύμβαση μαθητείας	7
Σύμβαση πολλαπλής απασχόλησης	8
Σύμβαση ομαδικής εργασίας	8
Σύμβαση εργασίας με μειωμένη χρονική απασχόληση	9
-ΤΡΟΠΟΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	9
-ΤΥΠΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	10
-ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΛΛΗΝΩΝ ΓΙΑ ΝΑ ΕΡΓΑΣΤΟΥΝ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ	12
-ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΕΓΓΡΑΦΩΝ ΣΥΜΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	14
-ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	14

--ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	
Ή ΕΡΓΟΥ	15
-ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	16
-ΑΛΛΑΓΗ (ΜΕΤΑΒΟΛΗ) ΕΡΓΟΔΟΤΗ	17
-ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ	17
-ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	
ΜΕΣΩ ΤΩΝ Γ.Ε.Ε.	19
- ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	21
-ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ	21
-ΖΗΤΗΣΗ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ	21
-ΜΗ ΖΗΤΗΣΗ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ	21
-ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΓΕΝΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ	22
-ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΣΤΟ ΙΚΑ	24
-ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΗΛΙΚΩΝ	25
-ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ	26
-ΒΙΒΛΙΑΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	26
-ΜΗΤΡΩΟ ΑΝΗΛΙΚΩΝ	27
-ΟΡΓΑΝΑ ΕΛΕΓΧΟΥ - ΚΥΡΩΣΕΙΣ	28
-ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΑΠΟ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ	
ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	28
-ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	29
-ΒΙΒΛΙΑΡΙΑ ΥΓΕΙΑΣ	31
-ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ	32
-ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	34
-ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ	36

-ΧΡΟΝΟΣ ΙΣΧΥΟΣ ΑΔΕΙΑΣ	37
-ΒΙΒΛΙΑΡΙΑ ΥΓΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	37
-ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ, ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ	39
-ΣΥΝΤΑΞΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	40
-ΚΛΙΜΑΚΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΦΟΡΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ	52
-ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΠΑΡΑΚΡΑΤΟΥΜΕΝΟΥ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΠΟ ΜΙΣΘΩΤΟΥΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΥΣ	56
-ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ Φ.Μ.Υ. ΕΡΓΑΤΩΝ	57
-ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΠΑΡΑΚΡΑΤΟΥΜΕΝΟΥ Φ.Μ.Υ. ΑΠΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ	58
-ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ, ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	63
-ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	64
-ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΣΤΟ Ι.Κ.Α. - Τ.Ε.Α.Μ.	64
-ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΟΓΑ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟΥ	64
-ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΦΟΡΟΥ ΓΙΑ ΤΟ ΚΑΘΑΡΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ	65
-ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ	66

-ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΣΤΟ Ι.Κ.Α.	66
-ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΣΤΟ ΤΕΜ	67
-ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΣΤΟ ΦΜΥ	67
-ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟΥ ΚΑΙ ΟΓΑ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟΥ	68
-ΛΟΓΙΣΤΙΚΕΣ ΕΓΓΡΦΕΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	70
-ΛΟΓΙΣΤΙΚΕΣ ΕΓΓΡΦΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	70
-ΛΟΓΙΣΤΙΚΕΣ ΕΓΓΡΦΕΣ ΕΡΓΑΤΩΝ	71
-ΑΠΟΔΟΣΗ ΣΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ ΤΩΝ ΠΟΣΩΝ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΘΕΙ	73
-ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ "ΕΞΟΔΑ - ΑΣΦΑΛΙΣΗ"	77
-ΑΠΟΔΟΣΗ ΦΜΥ ΚΑΙ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟΥ ΑΜΟΙΒΩΝ	82
-ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΤΗΣ ΟΡΙΣΤΙΚΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ	84
Ενέργειες για τη συμπλήρωση της οριστικής δήλωσης	84
-ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΒΕΒΑΙΩΣΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥΣ	89
-ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	91
-ΕΝΤΥΠΟ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	93
-ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ	96
-ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΜΗΝΥΣΗ	101
-ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	102

-ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΚΑΘΑΡΟΥ ΠΟΣΟΥ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ	107
-ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΠΟΥ ΒΓΑΙΝΟΥΝ ΣΕ ΣΥΝΤΑΞΗ ΕΞ ΑΙΤΙΑΣ ΓΗΡΑΤΕΙΩΝ	109
-ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	113
-ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	113
-ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	116
-ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ	117
-ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ	119
-ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	121
-ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ - ΟΙΚΙΑΚΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	122
-ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	123
-ΠΙΝΑΚΑΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟ ΤΟΥ ΦΟΡΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ	125
-ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΜΕΝΟΥ ΦΟΡΟΥ ΣΤΗ Δ.Ο.Υ.	126
-ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΦΟΡΟΥ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ	128
-ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΑΠΟΛΥΜΕΝΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΜΕ ΛΟΣΕΙΣ	131

-ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΧΩΡΙΣ ΔΟΣΕΙΣ	147
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	154
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	155

