

Α.Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΜΙΣΘΟΙ – ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ – ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ
ΜΙΣΘΩΤΩΝ
(ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ – ΕΡΓΑΤΩΝ)



ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ Δ. ΓΕΩΡΓΙΟΣ
ΓΕΩΡΓΑΚΙΑΔΑΣ Π. ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ: Θ. ΖΑΧΑΡΟΠΟΥΛΟΥ
Καθ. Εφαρμογών

ΠΑΤΡΑ, ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2005

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|---|------------|
| Α΄ ΚΕΦΑΛΑΙΟ | 1 |
| A. ΜΙΣΘΩΤΟΙ (ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ – ΕΡΓΑΤΕΣ) | 1 |
| B. ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ | 3 |
| 1. Έννοια. Περιεχόμενο. Διακρίσεις | 3 |
| 2. Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας | 4 |
| 3. Πόσα είδη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας υπάρχουν | 7 |
| 4. Κατάρτιση Σύμβασης Εργασίας | 17 |
| Γ. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ (ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ – ΕΡΓΑΤΩΝ) | 18 |
| Δ. ΜΙΣΘΟΣ | 21 |
| Ε. ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ | 46 |
| ΣΤ. ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ | 49 |
| Ζ. ΚΥΡΙΑΚΗΣ Ή ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΗΣ ΓΙΟΡΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ | 50 |
| Η. ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ | 61 |
| Β΄ ΚΕΦΑΛΑΙΟ | 83 |
| A. ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ | 83 |
| B. ΤΑΜΕΙΑ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ | 84 |
| Γ΄ ΚΕΦΑΛΑΙΟ | 93 |
| A. ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑΣ | 93 |
| B. ΣΥΝΤΑΞΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ | 99 |
| Γ. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ | 135 |
| Δ΄ ΚΕΦΑΛΑΙΟ | 177 |
| A. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΓΙΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ ΚΑΙ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ | 177 |
| B. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ | 184 |
| Γ. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΔΩΡΟΥ ΠΑΣΧΑ | 185 |
| Δ. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΛΕΙΑΣ | 186 |
| Ε. ΛΟΙΠΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ | 191 |
| Ε΄ ΚΕΦΑΛΑΙΟ | 215 |
| ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ - ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΩΝ - ΑΠΟΧΩΡΟΥΝΤΩΝ | 215 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ | 249 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ | 285 |

Α΄ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

A. ΜΙΣΘΩΤΟΙ (ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ – ΕΡΓΑΤΕΣ)

Ποιοί θεωρούνται μισθωτοί, ποιοί υπάλληλοι και ποιοί εργάτες

Μισθωτοί

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.

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

Υπάλληλοι

Υπάλληλοι θεωρούνται οι μισθωτοί εκείνοι που παρέχουν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία. Σε ορισμένες περιπτώσεις, με συγκεκριμένη διάταξη νόμου η ανάλογη δικαστηριακή νομολογία, έχουν προσδώσει σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών την υπαλληλική ιδιότητα. Π.χ. δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπηρέτες κάθε κατηγορίας και γενικά κάθε πρόσωπο που χρησιμοποιείται αμέσως στην παραγωγική διαδικασία σαν βιομηχανικός, βιοτεχνικός κλπ. εργάτης. Επίσης, ο μισθωτός που ασχολείται με την είσπραξη και την εξόφληση λογαριασμών εκτός γραφείου θεωρείται κλητήρας και όχι υπάλληλος. Αυτοί που **ζυγίζουν** διάφορα φορτία και σημειώνουν τα αποτελέσματα της ζύγισης, καθώς και οι **φύλακες** των εργοστασίων έστω και αν αυτοί παρακολουθούν την προσέλευση ή την αποχώρηση των εργατών, **δεν θεωρούνται υπάλληλοι.**

Γενικά, η διάκριση ενός μισθωτού σαν υπαλλήλου η εργάτη εξαρτάται από το **είδος της παρεχόμενης εργασίας** (κυρίως πνευματικής για υπαλλήλους ή κυρίως σωματικής για εργάτες) και όχι από το τι αναγράφεται στη σύμβαση εργασίας η από το πώς γίνεται η πληρωμή η από τα τυπικά προσόντα (δίπλωμα, πτυχίο κλπ.).

Στις περιπτώσεις που απαιτείται εξειδικευμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και ανάπτυξη πρωτοβουλίας, θεωρείται ότι **υπερτερεί το πνευματικό στοιχείο** για την εκτέλεση των εργασιών αυτών. Π.χ. ο **τεχνίτης ζαχαροπλαστικής** που εκτελεί την εργασία του με υπευθυνότητα και ανάπτυξη πρωτοβουλίας έχει την **υπαλληλική ιδιότητα**.

Ειδικά, οι ξενοδοχοϋπάλληλοι μπορεί να έχουν την υπαλληλική ιδιότητα ή με βάση το τυπικό κριτήριο (πτυχίο σχολής τουριστικών επαγγελμάτων) ή με βάση το ουσιαστικό κριτήριο (παροχή κυρίως πνευματικής εργασίας).

Εργάτες

Εργάτες θεωρούνται οι μισθωτοί εκείνοι που παρέχουν αποκλειστικά η κατά κύριο λόγο σωματική εργασία. Γενικά, αν ένας μισθωτός δεν μπορεί να ενταχθεί στην κατηγορία των υπαλλήλων, εντάσσεται υποχρεωτικά στην κατηγορία των εργατών.

Οι υπηρέτες (καθαρίστριες, φύλακες κλπ.) εντάσσονται στην ευρύτερη κατηγορία των εργατών. Ο βοηθός αποθηκαρίου, όπου δεν απαιτείται να υπάρχει η θεωρητική κατάρτιση, αλλά προέχει η χειρονακτική εργασία, θεωρείται **εργατοτεχνίτης**, ενώ ο **αποθηκάριος** θεωρείται **υπάλληλος**.

B. ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Έννοια. Περιεχόμενο. Διακρίσεις

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

Στη σύμβαση εργασίας, ο μεν εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει το μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο, και να εκπληρώνει βέβαια και τις λοιπές υποχρεώσεις του που απορρέουν από την κείμενη νομοθεσία, ο δε μισθωτός οφείλει να παρέχει τη συμφωνημένη εργασία με επιμέλεια, να συμμορφώνεται στις διατάξεις των νόμων, το περιεχόμενο της σύμβασης και να υπακούει στις εκάστοτε οδηγίες και εντολές του εργοδότη ή του νόμιμου εκπροσώπου του.

Διευκρινίζεται ότι ο τρόπος καταβολής της αμοιβής δεν ασκεί επίδραση στη σύμβαση εργασίας. Έτσι μπορεί να συνίσταται σε ημερομίσθιο, μηνιαίο μισθό, κατ' αποκοπή, σε ποσοστά επί των κερδών, κατά μονάδα παραγόμενης εργασίας κ.λπ. Άλλωστε, καθώς δέχεται η δικαστηριακή νομολογία, για την ύπαρξη σύμβασης εργασίας δεν είναι απαραίτητο να προσδιορίζεται ρητώς το ποσό του μισθού (μηνιαίου ή ημερομισθίου), γιατί εάν δεν υπάρχει ειδική περί αυτού συμφωνία καταβάλλεται ο συνηθισμένος μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο.

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι, οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, τα χρονικά όρια εργασίας των μισθωτών, τις αργίες, την υπερωριακή απασχόληση, την κανονική άδεια κλπ., δεν έχουν εφαρμογή σε όλες γενικά τις συμβάσεις

εργασίας, αλλά μόνο όπου υπάρχει σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Όταν πρόκειται για μικτή σύμβαση, έχουν εφαρμογή μόνο στην περίπτωση που η κύρια σύμβαση είναι η σύμβαση της εξαρτημένης εργασίας. Έτσι διακρίνουμε:

2. Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Από το συνδυασμό των άρθρων 648 και 652 του Ασ. Κώδικα προκύπτει ότι, σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με μισθό, αδιάφορα με τον τρόπο που αυτός καθορίζεται και καταβάλλεται (δηλαδή μηνιαίος μισθός, ημερομίσθιο, με ποσοστά, κατ' αποκοπή κ.λ.π.) και υποβάλλεται έναντι εκείνου προς τον οποίο παρέχεται αυτή (εργοδότης) σε νομική (προσωπική) εξάρτηση, η όποια εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στην παροχή γενικά της εργασίας, χωρίς όμως να είναι απαραίτητη και η συνήθως υπάρχουσα οικονομική εξάρτηση.

Την έννοια της εξάρτησης δεν καθορίζει διάταξη νόμου, αλλά την έχει επεξεργαστεί και καθορίσει τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή νομολογία. Έτσι:

Λέγοντας προσωπική (νομική) εξάρτηση νοούμε ότι, ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας του έχει υποχρέωση να συμμορφώνεται στις οδηγίες και εντολές του εργοδότη (ή του νόμιμου εκπροσώπου του), εκτελώντας τις εκάστοτε διαταγές και κατευθύνσεις αυτού, καθώς και τις διατάξεις του Κανονισμού της επιχείρησης όπου υπάρχει, σχετικά με το είδος, τον τρόπο, χρόνο και τόπο εκτέλεσης της εργασίας. Δηλαδή να υπάρχει δικαίωμα εποπτείας και καθοδήγησης του εργοδότη για την παροχή της εργασίας, καθώς και επιβολής κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών. Λέγοντας οικονομική εξάρτηση νοούμε ότι, ο μισθωτός εργάζεται για λογαριασμό άλλου προσώπου (δηλαδή του εργοδότη), προς

όφελος του οποίου η εργασία του παράγει οικονομικό αποτέλεσμα, με καταβολή αντιμισθίας, χωρίς όμως να έχει σημασία ο τρόπος της αμοιβής του.

Διευκρινίζεται ότι ο χαρακτηρισμός της σύμβασης σαν εξαρτημένης εργασίας ή όχι, δεν εξαρτάται ούτε από τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, ούτε από το χαρακτηρισμό της σχέσης που δίνεται από τους συμβαλλόμενους, αλλά από τους όρους και τις πραγματικές συνθήκες εκτέλεσης της εργασίας. Δηλαδή από το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίζει και να εποπτεύει (όπως αναφέραμε) τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας κ.λ.π., του προσώπου που παρέχει τις υπηρεσίες του.

Η διαπίστωση της ύπαρξης ή μη εξάρτησης κατά το χρόνο παροχής της εργασίας, άλλοτε μεν είναι εμφανής, άλλοτε δε παρουσιάζει δυσχέρειες. Πάντως το ζήτημα είναι πραγματικό και χρήζουν ιδιαίτερης ερευνάς και εκτίμησης οι συνθήκες παροχής της εργασίας σε κάθε περίπτωση χωριστά, για να εξακριβωθεί εάν αυτός που παρέχει την εργασία βρίσκεται σε υπηρεσιακή σχέση έναντι εκείνου προς τον οποίο παρέχεται αυτή. Έτσι, η χρονική διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης του μισθωτού, η αυτοπρόσωπη διεξαγωγή της εργασίας, η χρησιμοποίηση από τον εργαζόμενο δικών του ή του εργοδότη μηχανημάτων και εργαλείων, ο τρόπος αμοιβής και το είδος της παρεχόμενης εργασίας, αποτελούν στοιχεία για το χαρακτηρισμό της εργασίας του σαν εξαρτημένης ή αυτοτελούς. Η εξάρτηση αυτή εκδηλώνεται κυρίως με την πρόσληψη και ένταξη του μισθωτού στην επιχείρηση του εργοδότη, ο οποίος καθορίζει συγχρόνως το είδος, τον τρόπο και χρόνο παροχής της εργασίας, το ποσό της αμοιβής και από την υποχρέωση του μισθωτού να υπακούει στις οδηγίες και κατευθύνσεις του εργοδότη.

Πάντως ο εργαζόμενος στο κατάστημα του εργοδότη, θεωρείται

πάντοτε κατά τεκμήριο ότι τελεί σε εξάρτηση προς αυτόν.

Απεναντίας όταν έχει ελευθερία ενέργειας κατά την παροχή της εργασίας του, δηλαδή καθορίζει ο ίδιος το χρόνο και τα μέσα εκτέλεσης της εργασίας, χωρίς έλεγχο του εργοδότη και φέρει τον κίνδυνο απαυτή ή εργάζεται οπότε αρέσκεται και με δική του κρίση και πρωτοβουλία, σε ημέρες και ώρες που καθορίζονται απαυτόν ελεύθερα ή ασχολείται παράλληλα και με άλλα επαγγέλματα, εξυπηρετώντας σαν ελεύθερος επαγγελματίας ένα ή πολλούς πελάτες του, έστω και έναντι μηνιαίου μισθού και μάλιστα για χρονικό διάστημα σχετικά μικρό, δεν υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Παγίως πλέον η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι, δεν αντιτίθεται στην έννοια της προσωπικής εξάρτησης η ανάπτυξη από τον εργαζόμενο πρωτοβουλίας κατά την εκτέλεση της εργασίας του, λόγω των ειδικών γνώσεων του, η λόγω της φύσεως της εργασίας του, όπως συνήθως συμβαίνει σε επιστήμονες και ειδικευμένους μισθωτούς. Καθώς επίσης και η τυχόν απασχόληση του εκτός του χοίρου της επιχείρησης και μακριά από την άμεση εποπτεία του εργοδότη, χωρίς όμως να διαφεύγει τον έλεγχό του για τη διαπίστωση της συμμόρφωσης προς τις δοθείσες οδηγίες, έστω και αν χρησιμοποιεί δικά του μηχανήματα και εργαλεία.

Σε συμπέρασμα, δεν απαιτείται να αποξενωθεί ο μισθωτός τελείως από κάθε προσωπική του πρωτοβουλία κατά την εκτέλεση της εργασίας, για να χαρακτηριστεί αυτή σαν εξαρτημένη. Έτσι έχει κριθεί ότι εξαρτημένη είναι η εργασία, όχι μόνο όταν παρέχεται υπό την άμεση παρακολούθηση του εργοδότη ή του αντιπροσώπου του και στο κατάστημα του, αλλά και όταν παρέχεται εκτός της επιχείρησης, εφόσον όμως συμφωνήθηκαν δεσμευτικοί για το μισθωτό όροι, σχετικά με τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας, ώστε να υπόκειται σε έλεγχο για τη μη τήρηση τους και σε κυρώσεις για την περίπτωση

αθέτηση τους.

Γενικώς τα στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας είναι:

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

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

3. Είδη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας

Υπάρχουν, σήμερα πολλών ειδών συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Οι κυριότερες είναι οι ακόλουθες:

α) Η σύμβαση εργασίας αόριστου 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) Η 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 υποχρέωση, μέσα σε **8 ημερολογιακές ημέρες**, να γνωστοποιήσει τον ΟΑΕΔ με βάση το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας. Σε όσες περιπτώσεις δεν καθορίζεται από το νόμο ότι η συγκεκριμένη σύμβαση εργασίας είναι **ορισμένου χρόνου**, ο χαρακτηρισμός της σύμβασης αυτής ως «ορισμένου χρόνου» κρίνεται από τα δικαστήρια.

Στις περιπτώσεις αυτές της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου η έργου, αν γίνει η απόλυση του μισθωτού **χωρίς σπουδαίο λόγο** πριν λήξει το έργο ή 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. Αν όμως μεσολαβήσει **σπουδαίος λόγος**, που να δικαιολογεί τη λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου ή έργου, τότε **απολύεται ο μισθωτός** και πριν τη λήξη της σύμβασης εργασίας **χωρίς να καταβληθεί σ' αυτόν αποζημίωση**, αναγράφοντας όμως επάνω στο έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας και τον σπουδαίο λόγο, για τον οποίο έγινε η απόλυση. Πάντως οι αλληλεπάλλληλες – αλυσιδωτές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που δεν δικαιολογούνται από το είδος της εργασίας θεωρείται ότι συνιστούν μία ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου στο σύνολο τους. Επίσης, αν συμφωνηθεί ο μισθωτός ν' απασχολείται με **σύμβαση έργου**, αλλά στην πραγματικότητα αυτός απασχολείται με **σύμβαση εξαρτημένης εργασίας**, τότε η αμοιβή από την εργασία αυτή θεωρείται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (και όχι παροχής υπηρεσιών) έστω και αν ακόμα εκδίδεται θεωρημένη απόδειξη παροχής υπηρεσιών.

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 εργαζόμενου 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. Οι **συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου όταν λήγουν**, ο μισθωτός αποχωρεί από την επιχείρηση, χωρίς καμμία άλλη προειδοποίηση, και ο εργοδότης **δεν καταβάλλει σ' αυτόν κανένα ποσό για αποζημίωση**. Ο **χρόνος της σύμβασης για «ορισμένο χρόνο εργασίας» δεν συνυπολογίζεται** στον καθορισμό της αποζημίωσης, αν στη συνέχεια υπογραφεί νέα σύμβαση αορίστου χρόνου, αλλά υπολογίζεται μόνο το χρονικό διάστημα της σύμβασης αορίστου χρόνου.

Ως **σύμβαση ορισμένου χρόνου** θεωρείται και η **δοκιμαστική σύμβαση**, δηλαδή η σύμβαση για απασχόληση του μισθωτού **δοκιμαστικά**. Αν ο εργοδότης **απολύσει το μισθωτό** που είχε προσληφθεί με δοκιμαστική σύμβαση μετά την πάροδο διμήνου από την πρόσληψη του, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται από την επιχείρηση τη νόμιμη αποζημίωση.

Ως **σύμβαση ορισμένου χρόνου** θεωρείται και η σύμβαση εκείνη που γίνεται στην περίπτωση προσωρινής πρόσληψης για **αναπλήρωση μισθωτού** ο οποίος απέχει από την εργασία του με **άδεια ασθένειας**, η για αντιμετώπιση **έκτακτης ανάγκης** του εργοδότη.

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

1 Σύμβαση εργασίας προκαθορισμένου χρόνου ηλικίας: Η σύμβαση αυτή γίνεται όταν συμφωνείται ν' αποχωρήσει ο μισθωτός, μόλις συμπληρώσει τον προκαθορισμένο χρόνο της ηλικίας του. Φυσικά, η

λύση της σύμβασης εργασίας ολοκληρώνεται με την γνωστοποίηση της στον ΟΑΕΔ μέσα σε **8 μέρες** από την ημέρα λήξης της σύμβασης εργασίας.

Στην περίπτωση αυτή, μπορεί να καθορίζεται στη σύμβαση εργασίας έτσι ώστε ο μισθωτός να μπορεί ν' 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 αυτή της εργασίας μετατρέπεται σε σύμβαση **αόριστου χρόνου**. Στην περίπτωση αυτή, αν στο μέλλον απολυθεί ο μισθωτός, τότε στον χρόνο που υπολογίζεται η αποζημίωση **συμπεριλαμβάνεται και το χρονικό διάστημα της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου**, εκτός αν η συνέχιση της εργασίας παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, οπότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.

2 Σύμβαση εποχιακής εργασίας: Η σύμβαση αυτή γίνεται, όταν η επιχείρηση έχει εποχιακό χαρακτήρα (π.χ. κονσερβοποιείο κ.λ.π.) και αυτή η εργασία να είναι συνυφασμένη στενά με εκείνη της επιχείρησης. Στην περίπτωση αυτή, λήγει η σύμβαση, μόλις τελειώσουν οι εργασίες του εποχιακού χαρακτήρα της, χωρίς φυσικά να καταβάλλεται κανένα ποσό ως αποζημίωση. Ο εργοδότης όμως οφείλει να γνωστοποιήσει τη λήξη της σύμβασης εργασίας μέσα σε **8 μέρες** από τη λήξη της στον ΟΑΕΔ.

Αν ο καθορισμός της διάρκειας προσδιορίσθηκε κατά τρόπο που δεν δικαιολογείται από την φύση της σύμβασης εργασίας ή αν καθορίζεται στη σύμβαση εργασίας να μπορεί ο εργοδότης να απολύει τον εργαζόμενο και πριν λήξει ο συμφωνημένος χρόνος, τότε θεωρείται σύμβαση εργασίας **αόριστου χρόνου**. Επίσης ο μισθωτός έχει δικαίωμα

να καταγγείλει την σύμβαση ορισμένου χρόνου αν καθυστερήσει η καταβολή του μισθού του.

Αν ο μισθωτός, που προσλήφθηκε με σύμβαση ορισμένου χρόνου, **απολυθεί πριν τη λήξη της χωρίς σπουδαίο λόγο**, τότε οφείλονται όλοι οι μισθοί και θα πρέπει να καταβληθούν σ' αυτόν μέχρι τη λήξη της σύμβασης εργασίας.

3 Σύμβαση εργασίας για απασχόληση σε ορισμένο έργο: Η σύμβαση αυτή θεωρείται «**σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου**» και γίνεται στις περιπτώσεις που μια επιχείρηση αναλαμβάνει να εκτελέσει ένα έργο (π.χ. την κατασκευή μιας γέφυρας). Για την κατασκευή του έργου αυτού, η επιχείρηση προσλαμβάνει εργάτες. Αν στις συμβάσεις εργασίας με τους εργάτες γραφεί η φράση «η πρόσληψη γίνεται για απασχόληση στην κατασκευή και μόνο της γέφυρας τάδε», τότε με την αποπεράτωση των εργασιών του συγκεκριμένου αυτού έργου, λήγουν αυτομάτως και οι αντίστοιχες συμβάσεις **εργασίας με τους** εργάτες του έργου αυτού, χωρίς να καταβάλλεται σ' αυτούς αποζημίωση. Υπάρχει **όμως** υποχρέωση του εργοδότη να αναγγείλει στον ΟΑΕΔ τη λήξη της σύμβασης εργασίας μέσα σε **8 μέρες** από την ημέρα λήξης της σύμβασης αυτής. Ό,τι άλλο ισχύει για τη σύμβαση «ορισμένου χρόνου» ισχύει και για τη σύμβαση απασχόλησης σε «ορισμένο έργο». Η λύση της σύμβασης για απασχόληση σε ορισμένο έργο μπορεί να επέλθει και πριν από την αποπεράτωση του έργου με την οικειοθελή φυσικά αποχώρηση του εργαζόμενου από την εργασία αυτή.

γ) Σύμβαση μαθητείας:

Με τη σύμβαση μαθητείας, ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει στον μαθητή τις απαραίτητες γνώσεις, για την εκμάθηση μιας τέχνης.

Όταν πρόκειται για **γνήσια σύμβαση μαθητείας** και ο χρόνος εκμάθησης είναι **σύντομος**, δεν οφείλεται μισθός. Η περίπτωση αυτή αμφισβητείται από την ασφαλιστική νομοθεσία η οποία θέλει από την πρώτη ακόμα ημέρα να καταβάλλεται στους μαθητευόμενους μισθός.

Όταν, όμως, οι μαθητευόμενοι προσλαμβάνονται από τους εργοδότες τους **για αόριστο χρόνο**, με κύριο σκοπό την προσφορά σ' αυτούς παραγωγικής εργασίας και με ακόλουθο σκοπό την εκμάθηση της τέχνης ή του επαγγέλματος που θέλουν να ασκήσουν και εργάζονται με κανονικό ωράριο εργασίας όπως και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι, τότε πρόκειται για **σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευομένων**. Στην παραπάνω σύμβαση ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί μισθού, άδειας, αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας κλπ.

δ) Σύμβαση εργασίας μέλους Διοικητικού Συμβουλίου Α.Ε.:

Για να εργαστεί κάποιος, που είναι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ως μισθωτός στην ίδια επιχείρηση, θα πρέπει πρώτα να γίνει σχετική **σύμβαση εργασίας**.

Η σύμβαση αυτή που γίνεται μεταξύ Ανώνυμης Εταιρίας και μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου **θεωρείται άκυρη** αν είναι έξω από τα όρια της τρέχουσας συναλλαγής και εφ' όσον φυσικά, **δεν εγκρίθηκε προηγουμένα από τη γενική συνέλευση των μετόχων**.

Για τη σύμβαση της εργασίας μεταξύ του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώνυμης Εταιρίας δεν απαιτείται έγκριση κάθε χρόνο από την γενική συνέλευση, αλλά μόνο μια φορά.

Αν κάποιος **μισθωτός** μιας Ανώνυμης Εταιρίας διοριστεί στη συνέχεια και ως **μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της ίδιας Α.Ε.**, χωρίς όμως να σταματήσει να εργάζεται ως μισθωτός, τότε η σύμβαση αυτή της εξαρτημένης εργασίας του **δεν χρειάζεται έγκριση από τη**

Γενική Συνέλευση των μετόχων. Τα ίδια ισχύουν και για τις συμβάσεις εταίρων Ε.Π.Ε. που γίνονται διαχειριστές

ε) Ομαδική σύμβαση εργασίας:

Προκείμενου περί εργασίας για την εκτέλεση της οποίας απαιτείται η σύμπραξη πολλών προσώπων (όπως λ.χ. συμβαίνει σε θίασο, ορχήστρα), είναι δυνατόν να συμφωνηθεί μεταξύ ενός απαντούς ως αρχηγού της ομάδας, ο οποίος ενεργεί κατ' εντολή και για λογαριασμό όλων των λοιπών και του εργοδότη, η παροχή της ομαδικής εργασίας για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, έναντι μισθού που θα καταβάλλεται στον αρχηγό, ο οποίος στη συνέχεια θα κατανέμει αυτόν στα μέλη της ομάδας, συμφωνά με την ιδιαίτερη συμφωνία τους. Στην περίπτωση αυτή πρόκειται για ομαδική σύμβαση εργασίας.

στ) Συμβάσεις πολλαπλής απασχόλησης:

Πολλοί εργαζόμενοι και, ιδιαίτερα, λογιστές, απασχολούνται μέσα στην ίδια μέρα (ή μέσα στον ίδιο μήνα γενικότερα) σε περισσότερους από έναν εργοδότες. Με τον καθένα από τους εργοδότες αυτούς γίνεται **ιδιαίτερη σύμβαση εργασίας**. Οι συμβάσεις αυτές της πολλαπλής απασχόλησης είναι πλήρως νομότυπες και έγκυρες.

Ειδικότερα: αν ο μισθωτός έχει εργαστεί ολόκληρο το νόμιμο ωράριο μιας ημέρας σ' έναν εργοδότη, τότε απαγορεύεται η απασχόληση του μέσα στην ίδια μέρα σε άλλο εργοδότη. Δηλαδή, η απασχόληση του στον δεύτερο εργοδότη **δεν θεωρείται ιδιόρρυθμη υπερωρία**, αλλά η σύμβαση εργασίας που έχει συνάψει με τον εργοδότη αυτό θεωρείται **άκυρη**.

Στην περίπτωση της **πολλαπλής απασχόλησης**, από το ΙΚΑ παρέχονται στον ασφαλισμένο τόσα ασφαλιστικά βιβλιάρια, όσοι είναι και οι αντίστοιχοι εργοδότες στους οποίους απασχολείται με σύμβαση

εργασίας. Τα ασφαλιστικά βιβλιάρια εκδίδονται με **τον ίδιο αριθμό μητρώου ασφαλισμένου**. Δηλαδή, κάθε εργοδότης ασφαλίζει τον μισθωτό στο ΙΚΑ (εκτός αν η εργασία που προσφέρει δεν είναι εξαρτημένης μορφής), για ολόκληρο το ποσό της αμοιβής του, μέχρι το ανώτατο ποσό του τεκμαρτού μισθού.

Σε περίπτωση που καταβλήθηκαν περισσότερες εισφορές στο ΙΚΑ, δηλαδή πάνω από την ανώτατη ασφαλιστική κλάση, τότε ο ασφαλισμένος δικαιούται να πάρει πίσω τις επιπλέον καταβλημένες εισφορές. Τις εισφορές τις παίρνει πίσω έντοκες με ετήσιο επιτόκιο 5%, αφού υποβάλλει αίτηση στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ. Αυτό ισχύει για τους ασφαλισμένους πριν από την 1.1.93 διότι για τους ασφαλισμένους από 1.1.93 και μετά δεν ισχύει ανώτατη ασφαλιστική κλάση.

Όσον αφορά για το **χρόνο σύνταξης** των απασχολούμενων με **πολλαπλή ασφάλιση**, αν δεν μπορούν να μετρηθούν οι ημέρες και οι ώρες που απασχολήθηκαν στους αντίστοιχους εργοδότες, αναγνωρίζονται **25 μέρες εργασίας το μήνα**, στην ασφάλιση του ΙΚΑ.

ζ) Σύμβαση εργασίας με διευθυντικά πρόσωπα:

Πολλές φορές προσλαμβάνεται ένας μισθωτός σαν πρόσωπο διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης, που ασκεί συχνά τα δικαιώματα του εργοδότη, δηλαδή προσλαμβάνει και απολύει προσωπικό, καθορίζει μισθούς κ.λ.π.

Στις περιπτώσεις αυτές, ο συγκεκριμένος μισθωτός αμοιβεται συνήθως με μεγαλύτερο μισθό απ' ότι οι άλλοι υπάλληλοι και **δεν είναι υποχρεωμένος ν' ακολουθήσει αυστηρά το νόμιμο ωράριο**, αλλά ούτε και επιτρέπεται η καταβολή σ' αυτόν αποζημίωσης σε περίπτωση **υπερωριακής απασχόλησης ή απασχόλησης τις Κυριακές ή εξαιρεσιμες γιορτές και τις νύκτες**, ούτε και αποζημίωση για εργασία

εκτός έδρας. Επίσης, ο μισθωτός αυτός **δεν δικαιούται ετήσια άδεια, δικαιούνται όμως δώρα εορτών**, χωρίς να προσαυξάνονται τα δώρα αυτά με την αναλογία του επιδόματος αδείας, διότι τα πρόσωπα αυτά δεν δικαιούνται επίδομα αδείας. Τα παραπάνω πρόσωπα της διεύθυνσης, εμπιστοσύνης κλπ., όταν προσφέρουν πρόσθετη εργασία, δεν δικαιούνται για την εργασία αυτή ιδιαίτερη αμοιβή ούτε και δώρα εορτών. Επίσης, **δικαιούνται τη νόμιμη αποζημίωση** σε περίπτωση απόλυσης τους.

η) 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 αυτής είναι συνήθως ανάλογο με το χρόνο της ημερήσιας απασχόλησης του μισθωτού στην επιχείρηση. Η σύμβαση εργασίας για **μερική απασχόληση**, θα πρέπει μέσα **σε 15 μέρες** από την κατάρτιση της να γνωστοποιείται στην Επιθεώρηση Εργασίας, αλλιώς θεωρείται ότι η σύμβαση αυτή καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Έγκυρη θεωρείται και η **σύμβαση εκείνη της εργασίας**, που συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για παροχή **μερικής απασχόλησης** του δεύτερου στην επιχείρηση του πρώτου, που καθορίζεται είτε για **μερικές**, μόνο, μέρες την εβδομάδα ή το μήνα, είτε για ορισμένες μόνο ώρες την εβδομάδα ή το μήνα (**όχι κάθε μέρα**).

Στις παραπάνω περιπτώσεις του μειωμένου ωραρίου εργασίας, **για να υπολογιστεί η προϋπηρεσία** θα πρέπει η μειωμένη απασχόληση να αναχθεί πρώτα σε πλήρη και στη συνέχεια να αναγνωριστεί **σαν προϋπηρεσία**, για τον καθορισμό των αποδοχών του εργαζόμενου. Δηλαδή, οι 8 ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μία μέρα προϋπηρεσίας.

Επίσης, γι' αυτούς που εργάζονται με μειωμένο ωράριο,

αναγνωρίζονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ τόσες μέρες εργασίας το μήνα, όσες προκύπτουν από τη **διαίρεση του συνολικού ποσού των μηνιαίων αποδοχών με το μικρότερο τεκμαρτό ημερομίσθιο**. Αν στις μισθοδοτικές καταστάσεις δεν γράφονται οι ώρες διάρκειας της ημερήσιας απασχόλησης, τότε ο μισθωτός που εργάζεται με μειωμένο ωράριο, ασφαλιζεται για πλήρες ωράριο εργασίας. Αν η μειωμένη ημερήσια απασχόληση είναι πάνω από το μισό του νόμιμου ωραρίου εργασίας, υπολογίζονται σαν **ολόκληρες μέρες στην ασφάλιση του ΙΚΑ**.

θ) Ανήθικη σύμβαση εργασίας: Η σύμβαση εργασίας υπόκειται από την άποψη των γενικών αρχών του Αστικού Δικαίου στις αυτές προϋποθέσεις, όπως και κάθε άλλη σύμβαση. Εξάλλου από το άρθρο 178 του Αστικού Κώδικα προβλέπεται η ακυρότητα της σύμβασης, το περιεχόμενο της οποίας είναι αντίθετο στα χρηστά ήθη. Επομένως όπως κάθε άλλη σύμβαση, έτσι και η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη, εφόσον αντιβαίνει στα χρηστά ήθη, δηλαδή όταν πρόκειται για αισχρή και ανήθικη σύμβαση εργασίας.

ι) Άκυρη σύμβαση εργασίας: Από τα πολιτικά δικαστήρια έχει κριθεί ότι η σύμβαση εργασίας των μισθωτών που απασχολούνται χωρίς να είναι εφοδιασμένοι με το προβλεπόμενο από τη νομοθεσία βιβλιάριο υγείας ή ειδική άδεια εργασίας κ.λ.π., είναι άκυρη. Συνεπώς εάν ο εργοδότης απασχολήσει μισθωτό μετά την κατάρτιση της άκυρης σύμβασης εργασίας, δημιουργείται έννομη σχέση που λέγεται απλή σχέση εργασίας, η οποία παρά την ακυρότητα, διέπεται άπ' όλους σχεδόν τους κανόνες από τους οποίους διέπεται και η έγκυρη σύμβαση εργασίας.

Στην περίπτωση αυτή η αξίωση αμοιβής του μισθωτού για την ακύρως παρασχεθείσα εργασία του, καθώς επίσης την τυχόν υπερωριακή

και νυκτερινή εργασία του, δεν στηρίζεται στις σχετικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, αλλά στις διατάξεις του Αστικού Κώδικα περί αδικαιολόγητου πλουτισμού. Έτσι ο εργοδότης υποχρεούται να αποδώσει στο μισθωτό την αμοιβή που θα κατέβαλε σε άλλο εργαζόμενο του με τα ίδια προσόντα και ικανότητες, απασχολούμενο με έγκυρη σύμβαση εργασίας και με τις ίδιες συνθήκες. Νοείται βέβαια ότι η αμοιβή οφείλεται, έστω και αν ο μισθωτός γνώριζε την ακυρότητα της σύμβασης εργασίας.

Αντίθετα οι εργαζόμενοι με άκυρη σύμβαση εργασίας δικαιούνται ευθέως εκ του νόμου και όχι βάσει των διατάξεων του αδικαιολόγητου πλουτισμού, τις αποδοχές άδειας και το επίδομα άδειας, τα δώρα εορτών (Χριστών - Πάσχα), την προσαύξηση κατά 75% και 25% για τυχόν απασχόληση τις Κυριακές και την νύκτα, καθώς επίσης την προσαύξηση κατά 15% για παράνομη υπερωριακή εργασία.

4. Κατάρτιση Σύμβασης Εργασίας

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

Εξαιρέσεις από τον ανωτέρω κανόνα είναι δυνατόν να καθιερωθούν μόνο με νόμο ή με άλλη πράξη που να έχει ισχύ νόμου, τις διατάξεις των

οποίων δεν μπορεί να τροποποιήσει η ιδιωτική βούληση. Στις περιπτώσεις αυτές ο απαιτούμενος «έγγραφος τύπος» της σύμβασης, αποτελεί κατά κανόνα συστατικό στοιχείο, η έλλειψη του οποίου καθιστά τη σύμβαση εργασίας άκυρη, όπως λ.χ. επιβάλλεται προκειμένου για σύμβαση εργασίας με το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και όταν πρόκειται για μερική απασχόληση.

Παράλληλα οι συμβαλλόμενοι έχουν πλήρη ελευθερία να καταρτίσουν οποιασδήποτε μορφής σύμβαση εργασίας και με οποιοδήποτε περιεχόμενο, αρκεί να μην έρχεται σε αντίθεση με τα χρηστά ήθη και να μην απαγορεύεται από το νόμο, γιατί σε αντίθετη περίπτωση η σύμβαση είναι άκυρη.

Μετά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ο εργοδότης πρέπει να απευθυνθεί στο «Γ.Ε.Ε. – Ο.Α.Ε.Δ.» της περιοχής του, για την τακτοποίηση της γενόμενης πρόσληψης του μισθωτού. Επίσης υποχρεούται σε έγγραφη πληροφόρηση του μισθωτού για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας (υποδείγματα Βλέπε παράρτημα).

Γ. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ (ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ – ΕΡΓΑΤΩΝ)

Η κάθε επιχείρηση που προσλαμβάνει **υπάλληλο ή εργάτη**, έχει υποχρέωση να συμπληρώσει **διπλά** το έντυπο «αναγγελία πρόσληψης», (παράδειγμα συμπλήρωσης της «αναγγελίας πρόσληψης» Βλέπε στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ) που το παίρνει από τον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής που πρόκειται να προσληφθεί ο μισθωτός και να το προσκομίσει **μέσα σε 8 ημερολογιακές ημέρες**, μετρούμενες από την επόμενη της ημέρας πρόσληψης, στον ίδιο οργανισμό (και αν είναι νεοσύστατη επιχείρηση, για τους 3 πρώτους μήνες, **μέσα σε 30 μέρες**). Η παραπάνω προθεσμία των 8 ή 30 ημερολογιακών και όχι μόνο εργασίμων ημερών αρχίζει από

την επόμενη της ημέρας που προσλήφθηκε ο μισθωτός. **Προσοχή:** Όποιος επιθυμεί να προσληφτεί ως μισθωτός σε επιχείρηση, οφείλει πρώτα να γραφτεί στα Μητρώα Ανέργων του Γ.Ε.Ε. της περιοχής του και να εφοδιαστεί με «Κάρτα Ανεργίας».

Από το έντυπο αυτό, το πρωτότυπο παραμένει στον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής που θ' απασχοληθεί ο μισθωτός και το αντίτυπο το παραλαμβάνει η επιχείρηση. Αν δεν γίνει αναγγελία πρόσληψης μέσα σε 8 μέρες, τότε για κάθε μισθωτό επιβάλλεται και **ένα πρόστιμο ίσο με 10 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη**, τα οποία μετά από συμβιβασμό, μπορούν να μειωθούν στα **2,5 ημερομίσθια**. Ο συμβιβασμός αυτός γίνεται με προσφυγή στον αρμόδιο Νομάρχη μέσα σε 30 μέρες από την κοινοποίηση του προστίμου. Επίσης, ο εργοδότης που δεν καταχωρεί στα μισθολόγια του ΙΚΑ τους εργαζόμενους της επιχείρησης του μέχρι τέλος του επόμενου μήνα, επιβαρύνεται και με ειδικό πρόσθετο τέλος που κυμαίνεται σε ποσοστό 30% - 50% πάνω στις εισφορές στο ΙΚΑ.

Προτού ακόμα αναλάβει εργασία ο **νεοπροσλαμβανόμενος**, ο εργοδότης τον καταχωρεί με όλα τα στοιχεία του στο **«ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ»**, που το παραλαμβάνει θεωρημένο δωρεάν από το ΙΚΑ. Η καταχώρηση του μισθωτού στο βιβλίο αυτό γίνεται αμέσως μετά την πρόσληψή του και πριν ακόμα αναλάβει εργασία. Δεν έχουν υποχρέωση οι εργοδότες να ^χωρούν τους νεοπροσλαμβανόμενους μισθωτούς στο παραπάνω «ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού», όταν πρόκειται για **οικοδομικοτεχνικές εργασίες** ή για **συγγενικά πρόσωπα**. Επίσης, απαλλάσσονται από την υποχρέωση να τηρούν το «ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού» στον τόπο εργασίας των μισθωτών οι εργοδότες εκείνοι, που δεν απασχολούν προσωπικό στον τόπο της επιχείρησης τους αλλά σε άλλους χώρους εκτός αυτής (π.χ. συνεργεία καθαρισμού κλπ.). Στις

περιπτώσεις αυτές, το ειδικό βιβλίο τηρείται στην έδρα ή στο γραφείο του εργοδότη, ενώ σε όλες τις άλλες περιπτώσεις, το βιβλίο αυτό τηρείται στον τόπο εργασίας.

Όταν το «κεντρικό» και το «υποκατάστημα» μιας επιχείρησης ανήκουν στο ίδιο παράρτημα του ΙΚΑ, τότε δίνεται διαφορετικό «ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ» για το κεντρικό κατάστημα και διαφορετικό για το υποκατάστημα. Το «Ειδικό βιβλίο» φυλάσσεται από τον υπόχρεο εργοδότη για 10 χρόνια.

Όλες οι προσλήψεις γίνονται μέσω του γραφείου Ευρέσεως Εργασίας (Γ.Ε.Ε.) της περιοχής που βρίσκεται ο χώρος όπου θα απασχοληθούν οι μισθωτοί που πρόκειται να προσληφθούν. Στην αρχή, προσλαμβάνονται οι άνεργοι που υποδεικνύονται από τον εργοδότη και στη συνέχεια, οι υπόλοιποι από το Γ.Ε.Ε., με τη σειρά φυσικά που οι άνεργοι αυτοί είναι εγγεγραμμένοι στα οικεία «μητρώα ανέργων». Αν ο εργοδότης προσλάβει προσωπικό χωρίς τη μεσολάβηση του Ο.Α.Ε.Δ. δεν επιβάλλεται πρόστιμο, αν μέσα σε 8 μέρες συμπληρωθεί η αναγγελία πρόσληψης και υποβληθεί αυτή στον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής. Ο εργοδότης όμως που δεν προσλαμβάνει προσωπικό με τη μεσολάβηση του Γ.Ε.Ε. έχει ποινικές κυρώσεις (φυλάκιση μέχρι 3 μήνες κ.λ.π.) μετά από μήνυση του προϊσταμένου του Γ.Ε.Ε.

ΣΗΜ.: Ο καθένας που επιθυμεί να εργαστεί ως μισθωτός, θα πρέπει να παρουσιαστεί στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας (Γ.Ε.Ε.) αυτοπροσώπως και να πάρει «**Κάρτα Ανεργίας**». Επίσης, αν ο **νεοπροσλαμβανόμενος** δεν έχει **ασφαλιστικό βιβλιάριο**, τότε θα πρέπει ο εργοδότης του να του πάρει ασφαλιστικό βιβλιάριο από το ΙΚΑ μετά από σχετική **αναγγελία** στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ. Επειδή το ΙΚΑ έχει μηχανοργάνωση, το ασφαλιστικό βιβλιάριο του ασφαλισμένου αντικαθίσταται από το ΑΠΟΣΠΑΣΜΑ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ».

Δ. ΜΙΣΘΟΣ

1. Έννοια – Πληρωμή. Καθορισμός

Τί θεωρείται μισθός: Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη της επιστήμης και της δικαστηριακής νομολογίας, σαν μισθός νοείται κάθε παροχή που δίνεται από τους εργοδότες στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, δαπάνη ρεύματος κλπ.), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία. Όταν στον εργαζόμενο καταβάλλεται παροχή σε είδος ως μισθός, η αποτίμηση αυτής σε ευρώ γίνεται σύμφωνα με το τίμημα που θα κατέβαλε αυτός στην ελεύθερη αγορά για να προμηθευτεί το είδος.

Στην έννοια του μισθού περιλαμβάνεται όχι μόνο η κύρια παροχή (βασικός μισθός), αλλά και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή (δηλαδή επί πλέον του συμφωνημένου ή νόμιμου χρονικού μισθού), η οποία καταβάλλεται τακτικά επί μακρύ σχετικώς χρόνο, νοείται βέβαια για την προσφερόμενη από το μισθωτό εργασία και ως αντάλλαγμα αυτής, έστω και αν αυτή δίνεται οικειοθελώς από τον εργοδότη.

Παράλληλα όμως προς το χρονικό μισθό (συμφωνημένο ή νόμιμο), είναι δυνατόν να συμφωνηθεί και η πληρωμή ιδιαίτερης αμοιβής, με την καταβολή πρόσθετων επιδομάτων (όπως λ.χ. βραβεία παραγωγής, αυξημένης αποδοτικότητας, ποσοστά – προμήθειες σε εξωτερικούς υπαλλήλους κ.λ.π.), με τα όποια επιδιώκεται μεγαλύτερη ποσοτική ή ποιοτική απόδοση εργασίας. Όπως δέχεται παγίως πλέον η δικαστηριακή νομολογία και αυτά αποτελούν μέρος του μισθού και κρίνονται σύμφωνα με τις διατάξεις περί μισθού, άσχετα εάν καταβάλλονται βάσει ρητής

συμφωνίας ή σιωπηρώς, βάσει διάταξης νόμου η συλλ. σύμβασης κ.λ.π., με την προϋπόθεση όμως ότι καταβάλλονται τακτικά και αδιαλείπτως, σαν αντάλλαγμα πάντοτε της εργασίας των μισθωτών.

Επίσης αν ο εργοδότης προβαίνει τακτικά και χωρίς επιφύλαξη σε παροχές προς το μισθωτό, πέρα από το βασικό μισθό, σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας του και ο μισθωτός τις αποδέχεται με την ίδια έννοια, τότε υπάρχει σιωπηρή σύμβαση για τακτική καταβολή των παροχών αυτών σαν μισθού.

Περαιτέρω έχει κριθεί ότι, στην έννοια του μισθού περιλαμβάνεται και η παροχή που δίνεται στους μισθωτούς για τη μετάβαση τους σε τόπο εργασίας, που βρίσκεται σε μεγάλη απόσταση από τον τόπο της κατοικίας τους. Επίσης και παροχή που δίνεται στους μισθωτούς οι οποίοι δεν απουσίασαν από την εργασία τους για ορισμένο χρονικό διάστημα.

Οικειοθελείς παροχές: Πολλές φορές συμβαίνει οι εργοδότες, πέρα από τον καταβαλλόμενο νόμιμο ή συμφωνημένο μισθό, να χορηγούν οικειοθελώς στους εργαζόμενους διάφορες παροχές, τακτικά και μάλιστα για μακρύ διάστημα, για τις προσφερόμενες υπηρεσίες τους και σαν κίνητρο για μεγαλύτερη απόδοση και ζήλο. Στην περίπτωση αυτή οι ανωτέρω παροχές μπορούν να καταλήξουν σε σιωπηρή συμφωνία για τακτική καταβολή τους και να αποτελέσουν προσαύξηση του μισθού, εάν ο εργοδότης δεν επιφύλαξε ρητώς από την αρχή το δικαίωμα του για ελεύθερη διακοπή τους και ανάκληση. Επομένως εφόσον χαρακτηρίζονται σαν τακτικές αποδοχές, δεν επιτρέπεται να περικοπούν μονομερώς.

Αντίθετα παροχές που δίνονται από τον εργοδότη οικειοθελώς και από ελευθεριότητα (χωρίς νόμιμη ή συμβατική υποχρέωση), με τη διευκρίνιση από την αρχή ότι θα μπορεί να παύει η χορήγηση τους οποτεδήποτε, δεν θεωρούνται τακτικές αποδοχές. Έτσι μπορεί να τις

περικόψει, χωρίς η ενέργεια του αυτή να αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας πρόκειται, όταν οι παροχές χορηγούνται για την πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης προσωρινού χαρακτήρα. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης μπορεί να διακόψει τη χορήγηση των παροχών, όχι όμως και να τις συμψηφίσει με μισθολογικές απαιτήσεις των μισθωτών του.

Πάντως ο χαρακτηρισμός σαν τακτικές αποδοχές προσδίδεται και όταν ο εργοδότης διατήρησε μεν το δικαίωμα της ανάκλησης και διακοπής των οικειοθελώς χορηγουμένων παροχών, πλην όμως δεν άσκησε αυτό μέχρι την απόλυση του εργαζόμενου.

Τακτικές – Έκτακτες αποδοχές: Σύμφωνα με τις απόψεις της δικαστηριακής νομολογίας, σαν τακτικές αποδοχές θεωρείται κάθε παροχή (σε χρήμα ή σε είδος) η οποία δίνεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο τακτικά και μόνιμα, βάσει συλλογικής σύμβασης, διαιτητικής ή υπουργικής απόφασης, ατομικής συμφωνίας κλπ., ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας.

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

α) Το επίδομα άδειας.

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

γ) Η αξία του χορηγούμενου γάλακτος ημερησίως.

δ) Η πρόσθετη αμοιβή που δίνεται από τον εργοδότη οικειοθελώς για μεγαλύτερη παραγωγική απόδοση (πριμ), όταν επαναλαμβάνεται επί μακρό χρόνο και μάλιστα σε τακτά χρονικά διαστήματα. Δεν θεωρείται ως τακτικές αποδοχές και συνεπώς δεν συμπεριλαμβάνεται το πριμ παραγωγικότητας, το οποίο χορηγείται με την προϋπόθεση της επίτευξης ορισμένου σκοπού και με την επιφύλαξη της περικοπής του οποτεδήποτε.

ε) Τα φιλοδωρήματα που δίνονται στους μισθωτούς από τους

τρίτους.

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

η) Η αμοιβή της νόμιμης υπερωριακής εργασίας, εφόσον παρέχεται τακτικά.

θ) Η αμοιβή από προμήθειες.

ι) Το επίδομα μη απουσίας (τακτικότητας).

ια) Το επίδομα κατοικίας (καταλύματος).

ιβ) το επίδομα ισολογισμού, εφόσον καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο.

Εξαιρέσεις: δεν περιλαμβάνονται στην έννοια των τακτικών αποδοχών, οι εξής παροχές:

α) Το επίδομα δυσχερούς διαβίωσης.

β) Η αποτίμηση των παροχών σε είδος, εφόσον δεν χορηγούνται αντί μισθού ή παρέχονται για προστασία ή για την εκτέλεση της εργασίας, ή για την πρόληψη φθοράς του Ιματισμού, ή για λόγους καθαριότητας, όπως λ.χ. είναι τα είδη ατομικής προστασίας, μέσα και άλλες ευκολίες για τη μεταφορά προς την εργασία και από την εργασία, είδη ενδυμασίας και υποδήματα κατά την εργασία, σαπούνη και άλλα είδη καθαρισμού.

γ) Τα οδοιπορικά έξοδα σε χρήμα, όταν χορηγούνται για την πραγματοποίηση υπηρεσιακών μετακινήσεων η υπόκεινται σε απόδοση λογαριασμού.

δ) Η υπερωριακή αποζημίωση, στην οποία περιλαμβάνεται η αμοιβή για παράνομη υπερωριακή εργασία.

ε) Η αποζημίωση έκτος έδρας, εφόσον καταβάλλεται αποκλειστικά και μόνο όταν πραγματοποιούνται διανυκτερεύσεις εκτός έδρας, και όχι

τακτικά κάθε μήνα.

στ) Οι παροχές που δίνονται από τον εργοδότη οικειοθελώς και από ελευθεριότητα (χωρίς νόμιμη ή συμβατική υποχρέωση), με την διευκρίνηση από την αρχή ότι θα μπορεί να παύει η χορήγηση τους οποτεδήποτε.

Έκτακτες αποδοχές θεωρούνται όσες χορηγούνται εφάπαξ ή σε μη τακτικά χρονικά διαστήματα, για τις οποίες δεν υπάρχει βεβαιότητα για την επανάληψη τους.

Επιχειρησιακή συνήθεια: Όταν η οικειοθελής παροχή του εργοδότη επαναλαμβάνεται για πολύ χρόνο ομοιόμορφα, μπορεί να καταλήξει σε σιωπηρή συμφωνία να καταβάλλεται ως μισθός, από επιχειρησιακή συνήθεια. Όποτε βέβαια ο εργοδότης δεν δικαιούται να διακόψει την καταβολή της, εκτός φυσικά εάν επεφύλαξε τέτοιο δικαίωμα στον εαυτό του και η επιφύλαξη αυτή δεν έχει ατονήσει εκ των πραγμάτων.

Ασφαλ/κές εισφορές: Ενδέχεται η εισφορά υπέρ του Ι.Κ.Α., καθώς και υπέρ των άλλων Ταμείων, που βαρύνει τους μισθωτούς (εργατική εισφορά) να καταβάλλεται από τον εργοδότη. Δηλαδή όταν με τη θέληση του, σταθερά και τακτικά δεν την παρακρατεί από τις αποδοχές τους με σκοπό να αυξήσει την αμοιβή τους. Γεγονός που συμβαίνει, εφόσον δεν μειώνεται πλέον ο μισθός ή το ημερομίσθιο τους κατά το τμήμα της εργατικής εισφοράς και το ποσό αυτής περαιτέρω εμφανίζεται στα βιβλία του εργοδότη και στις δηλώσεις του προς την Εφορία, σαν δαπάνη από μισθούς και ημερομίσθια που βαρύνουν την επιχείρηση του. Στην περίπτωση αυτή το εν λόγω ποσό της εργατικής εισφοράς θεωρείται ότι αποτελεί προσαύξηση του μισθού του εργαζομένου και συνεπώς υπόκειται σε εισφορές, προστιθέμενο στις λοιπές αποδοχές του για τον υπολογισμό των καταβλητέων ασφαλ. εισφορών, του ποσού της αποζημίωσης απόλυσης κλπ.

Τα ανωτέρω ισχύουν και όταν η εισφορά του μισθωτού βαρύνει τον

εργοδότη, ύστερα από ρητή η σιωπηρή συμφωνία μεταξύ τους

Τροφή – κατοικία: Οι πρόσθετες παροχές τροφής και στέγης θεωρούνται ότι δεν αποτελούν τακτικές αποδοχές, αφ' ενός μεν όταν αυτό προβλέπεται από τη συμβατική ρύθμιση των μερών, και αφ' ετέρου όταν οι παροχές αυτές εξυπηρετούν τη λειτουργία της επιχείρησης όπως λ.χ. όταν η επιχείρηση έχει οργανώσει στα εργοτάξια της μονάδες διαμονής και σίτισης του προσωπικού της, για την καλύτερη εκτέλεση των έργων της.

Φιλοδωρήματα: Παγία είναι πλέον η άποψη ότι, στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται και τα φιλοδωρήματα που δίνονται στους εργαζόμενους από τρίτους για την εξυπηρέτησή τους (όπως λ.χ. προκειμένου για σερβιτόρους, κουρείς κλπ.). Άλλωστε και η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι το φιλοδώρημα αποτελεί μισθό εφόσον δίνεται από συνήθεια και τακτικά κατά την εκτέλεση της εργασίας και απαντά επηρεάζεται ουσιαστικά η πάγια αμοιβή που καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο για τις υπηρεσίες που του προσφέρει.

Παράλληλα από τα πολιτικά δικαστήρια έχει γίνει δεκτό ότι, τα φιλοδωρήματα που καταβάλλονται προαιρετικά από τους πελάτες της επιχείρησης έναντι της εξυπηρέτησης που τους παρέχεται, αποτελούν αποδοχές μόνο όταν υπάρχει ρητή η σιωπηρή συμφωνία μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη του, σχετικά με τη δυνατότητα είσπραξης φιλοδωρημάτων και αυτά βέβαια εισπράττονται τακτικά. Δεν συμβαίνει όμως αυτό, όταν τα φιλοδωρήματα εισπράττονται χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη (ρητή ή σιωπηρή), ή χωρίς να το γνωρίζει ή με τρόπο που αντίκειται στην καλή πίστη καθώς και όταν δίνονται έκτακτα.

Οδοιπορικά έξοδα: από τα πολιτικά δικαστήρια έχει κριθεί ότι, τα οδοιπορικά έξοδα που καταβάλλονται στους μισθωτούς θεωρούνται σαν μισθός, όταν δεν εξαρτώνται από την πραγματοποίηση υπηρεσιακών

μετακινήσεων, δεν υπόκεινται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτονται σε περίπτωση ασθένειας ή αδείας.

Νόμιμος – Καταβαλλόμενος – Συνήθης μισθός: Πολλές φορές, κατά την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, προκύπτει ανάγκη να διαχωρίσουμε τις ανωτέρω έννοιες του μισθού. Έτσι διακρίνουμε:

Νόμιμος ή κανονικός ή βασικός μισθός χαρακτηρίζεται αυτός που προβλέπεται από συλλ. σύμβαση εργασίας, διαιτητική ή υπουργική απόφαση και αποτελεί τα κατώτατα όρια αποδοχών που υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλει στους εργαζόμενους. Ειδικότερα ο νόμιμος μισθός αποτελείται από το βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα, τα όποια επίσης προβλέπονται από σ.σ.ε. ή δ.α. ή υπουργική απόφαση.

Συμβατικός ή πραγματικός ή καταβαλλόμενος μισθός χαρακτηρίζεται αυτός που έχει καθοριστεί από τη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, στην ατομική τους σύμβαση εργασίας (γραπτή ή προφορική). Νοείται βέβαια ότι ο συμβατικός μισθός είναι πάντοτε μεγαλύτερος από το νόμιμο, γιατί μικρότερος απαγορεύεται από το νόμο. Η ανωτέρω διάκριση είναι χρήσιμη και από πρακτικής πλευράς, γιατί άλλες μεν προσαυξήσεις και αμοιβές υπολογίζονται επί του νόμιμου μισθού, άλλες δε επί του καταβαλλόμενου. Ενδεικτικά σημειώνουμε ότι η προσαύξηση για εργασία την Κυριακή, ημέρες αργίας ή τη νύκτα υπολογίζεται επί του νόμιμου μισθού, ενώ η υπερωριακή αμοιβή υπολογίζεται επί του καταβαλλόμενου.

Επίσης, καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο νοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών του μισθωτού. Στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται: α) Ο συμβατικός ή ο νόμιμος μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο, και β) Οποιαδήποτε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος (λ.χ. τροφή, κατοικία κλπ.), εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχομένης από το μισθωτό εργασίας,

τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη περιοδικά σε ορισμένα διαστήματα του χρόνου. (οικειοθελή επιδόματα)

Συνήθης μισθός θεωρείται ο μισθός που καταβάλλεται σε άλλους εργαζόμενους του αυτού φύλου και ηλικίας, οι όποιοι διαθέτουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν εργασία του αυτού είδους, στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες. Ζήτημα καταβολής του συνήθη μισθού προκύπτει, όταν δεν έχει συμφωνηθεί το ποσό και το είδος του μισθού, και δεν υπάρχει βέβαια νόμιμος μισθός.

Οι παραπάνω κατηγορίες του μισθού ισχύουν ανάλογα και για το ημερομίσθιο.

Είδος πληρωμής μισθού: ο καθορισμός και το είδος πληρωμής του μισθού ποικίλλει εκάστοτε και μπορεί να συνίσταται σε χρήμα η σε είδος (τροφή, κατοικία κλπ.). Πάντως σήμερα η πληρωμή μισθού αποκλειστικά σε είδος έχει ατονήσει και μόνο σε ορισμένες περιπτώσεις εξακολουθεί να δίνεται με τη μορφή συμπληρώματος του μισθού σε χρήμα. Έξαλλου ο μισθός σε χρήμα είναι δυνατόν να καθοριστεί με διάφορους τρόπους, οι κυριότεροι των όποιων είναι οι εξής:

Μηνιαίος μισθός, Ημερομίσθιο κλπ., είναι ο λεγόμενος χρονικός μισθός που καθορίζεται ανάλογα με τη χρονική διάρκεια της εργασίας και αδιάφορα με το αποτέλεσμα αυτής. Η περίπτωση αυτή είναι η πλέον συνηθισμένη στην πράξη.

Μισθός κατά μονάδα εργασίας, είναι αυτός που υπολογίζεται ανάλογα με το αποτέλεσμα της εργασίας, δηλαδή τα παραγόμενα από το μισθωτό προϊόντα, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος που διατέθηκε για το σκοπό αυτό.

Μισθός σε ποσοστά επί των κερδών, ο οποίος σύμφωνα με την κρατούσα άποψη υπολογίζεται πάνω στα καθαρά κέρδη της επιχείρησης, συνήθως κατά την περίοδο ενός έτους.

Παράλληλα είναι δυνατόν να συμφωνηθεί η πληρωμή του μισθού

και με συνδυασμό των ανωτέρω τρόπων, δηλαδή μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο και συγχρόνως ποσοστά επί των κερδών, πωλήσεων, ή πρόσθετη αμοιβή κατά μονάδα παραγόμενες εργασίας κλπ. Νοείται βέβαια ότι σε κάθε περίπτωση, υπόχρεος για την καταβολή του μισθού είναι πάντοτε ο εργοδότης. Το αυτό ισχύει και όταν φαινομενικά η αμοιβή της εργασίας καταβάλλεται από τρίτους, πελάτες της επιχείρησης, όπως λ.χ. συμβαίνει προκειμένου για κουρείς, σερβιτόρους κλπ.

Παροχές μη θεωρούμενες μισθός: Από τη δικαστηριακή νομολογία έχει κριθεί ότι δεν αποτελούν μισθό:

α) Οι πρόσθετες παροχές σε χρήμα ή σε είδος, που δίνονται όχι ως αντάλλαγμα της εργασίας, αλλά για άλλο σκοπό. Όπως λ.χ. για τη διευκόλυνση της εκτέλεσης της σύμβασης εργασίας με την παροχή των αναγκαίων συγκοινωνιακών μέσων ή για την ομοιόμορφη εμφάνιση του προσωπικού με τη χορήγηση ειδικής στολής κλπ., έστω και αν αυτές ωφελούν άμεσα το μισθωτό. Επίσης όταν δίνονται από τον εργοδότη οικειοθελώς και από ελευθεριότητα (χαριστικά) με δικαίωμα ανάκλησης και διακοπής της χορήγησης, η τέλος για την πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.

β) Χρηματικές παροχές που καταβάλλονται για οδοιπορικά έξοδα, εντός και εκτός πόλης. Αντίθετα εάν παγίως καταβάλλεται από τον εργοδότη κάθε μήνα χρηματικό ποσό, υπό τύπο οδοιπορικών εξόδων, το οποίο όμως δεν έχει σκοπό να καλύψει δαπάνες των μισθωτών, αλλ' αποτελεί αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τους ή για την προσαρμογή της αμοιβής στις δυσμενείς συνθήκες εργασίας, καθώς και όταν καταβάλλεται σε μισθωτούς που κατοικούν μακριά από τον τόπο εργασίας και διαθέτουν ικανό χρόνο για να μεταβούν σ' αυτόν, τότε θεωρείται μισθός. Ιδιαίτερα δε όταν η χορήγηση του εν λόγω ποσού δεν εξαρτάται από την πραγματοποίηση μετακινήσεων, δεν υπόκειται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτεται κατά το χρόνο της κανονικής

άδειας ή ασθενείας.

γ) Κάθε παροχή που δίνεται ανεξάρτητα από την παρεχόμενη εργασία και όχι ως αντάλλαγμα αυτής.

δ) Οι παροχές που επιβάλλονται από λόγους υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων.

ε) Το επίδομα κατοικίας (ενοικίου) όταν καταβάλλεται όχι τακτικά και μόνιμα, αλλά μόνο όταν απασχολούνται οι μισθωτοί μακριά από τον τόπο της κατοικίας τους με σκοπό την προσέλευση μισθωτών από άλλες περιοχές, εφόσον είναι δυσχερής η εξεύρεση μισθωτών στον τόπο της εργασίας.

στ) η παροχή στο μισθωτό της χρήσεως αυτοκίνητου του εργοδότη, για τη μεταφορά του στον τόπο εργασίας.

Τρόπος - Τόπος πληρωμής: Καταρχή η πληρωμή των αποδοχών στους εργαζόμενους, άσχετα αν πρόκειται για μισθούς ή ημερομίσθια, πρέπει να γίνεται σε χρήματα και μάλιστα σε νόμισμα που κυκλοφορεί νόμιμα στο Κράτος. Γιατί από το νόμο απαγορεύεται οι εργοδότες να εξοφλούν τις αποδοχές των εργαζομένων σε είδος.

Είναι όμως δυνατόν και επιτρέπεται, με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου να καθοριστεί ότι η πληρωμή των αποδοχών θα γίνεται σε ορισμένο είδος. Η ανωτέρω συμφωνία είναι ισχυρή, με την προϋπόθεση ότι δεν θα καταστρατηγούνται μ' αυτή οι διατάξεις που αφορούν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και δεν θα αποτελεί εκδήλωση δυσπιστίας προς το Εθνικό νόμισμα (σήμερα ευρώ). Πάντως οι παροχές σε είδος πρέπει να είναι κατάλληλες για ατομική χρήση του εργαζόμενου και της οικογένειάς του, να είναι προς το συμφέρον του και παράλληλα η αποτίμηση της αξίας τους να είναι δίκαιη και λογική. Νοείται βέβαια, ότι σε κάθε περίπτωση πρέπει οπωσδήποτε να καλύπτουν το νόμιμο μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο.

Τέλος δεν επιτρέπεται να συμφωνηθεί ότι η πληρωμή της αμοιβής

της εργασίας θα γίνεται σε συνάλλαγμα η χρυσά νομίσματα, η ακόμα και σε ευρώ που θα αντιστοιχούν όμως στην εκάστοτε τιμή του συναλλάγματος, του χρυσού κλπ.

Τόπος πληρωμής: Σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου, η πληρωμή των αποδοχών στους εργαζόμενους πρέπει να γίνεται στον τόπο και το χώρο που παρέχεται η εργασία, δηλαδή στο γραφείο ή στο κατάστημα της επιχείρησης (εργοστάσιο, εργαστήριο κλπ.). Απαγορεύεται πάντως η πληρωμή να γίνεται σε καφενεία, παντοπωλεία ή στην κατοικία του εργοδότη ή και σε άλλους τόπους ακόμα.

Χρόνος πληρωμής: Οι αποδοχές γενικά (μισθός, ημερομίσθια κλπ.), πρέπει να καταβάλλονται στους μισθωτούς μετά την παροχή της εργασίας και ουδέποτε προκαταβολικά, εκτός βέβαια αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια. Επίσης όταν υπολογίζονται σε ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας (ημέρα, εβδομάδα, 15θήμερο, μήνα), καταβάλλονται στο τέλος απ αυτά και χωρίς άλλη όχληση, γιατί διαφορετικά ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία, οπότε και οφείλει έκτοτε τόκους. Είναι όμως δυνατόν να συμφωνηθεί (ρητώς ή σιωπηρώς) και διαφορετικός χρόνος πληρωμής των αποδοχών.

Σε κάθε περίπτωση όταν λήξει η σύμβαση εργασίας, οφείλονται οι αποδοχές (μισθός ή ημερομίσθια) μέχρι τη λήξη. Όταν πρόκειται για εργασία με αμοιβή κατά μονάδα παραγωγής ή κατ' αποκοπή, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει προκαταβολή ανάλογη με την εργασία που πρόσφερε. Επιτρέπεται όμως να συμφωνηθεί ότι ο μισθός ή το ημερομίσθιο θα προκαταβάλλονται στο μισθωτό.

Νοείται βέβαια ότι ο μισθός (μηνιαίος η ημερομίσθιο) οφείλεται, όχι από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, άλλ' αφοτου πραγματικά ο μισθωτός παρέχει εργασία, εάν βέβαια δεν ορίζεται διαφορετικά στη σύμβαση.

Μισθός και πραγματική απασχόληση: Σύμφωνα με την κειμένη

νομοθεσία, ο μισθός αποτελεί αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τους μισθωτούς εργασίας. Συνεπώς όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό, για να λάβουν πλήρεις τις αποδοχές, είτε πρόκειται για νόμιμες είτε για συμβατικές, πρέπει να απασχοληθούν σε όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα, άσχετα αν αυτές ανέρχονται σε 24, 25, 26 και 27 ακόμα.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι, οι μισθωτοί γενικά (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες κλπ.) που απουσίασαν αυθαίρετα ή με άδεια χωρίς αποδοχές σε ορισμένες ημέρες του μήνα ή και ώρες ακόμα, δεν δικαιούνται να λάβουν τις αποδοχές που αντιστοιχούν στις ημέρες και ώρες της απουσίας τους.

Αποδείξεις πληρωμής μισθοί) (εκκαθαριστικά σημειώματα): από το νόμο επιβάλλεται η υποχρέωση στους εργοδότες που είναι φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (δηλαδή προσωπικές επιχειρήσεις, ανών. εταιρείες ή εταιρ. περιορ. ευθύνης κλπ., άλλ' όχι όμως το Δημόσιο και τα Ν.Π.Δ.Δ.), να χορηγούν στους εργαζόμενους κατά την εξόφληση των αποδοχών τους εκκαθαριστικό σημείωμα και σε περίπτωση που εφαρμόζουν το μηχανογραφικό σύστημα ανάλυση της μισθοδοσίας. Και στις δύο περιπτώσεις πρέπει να απεικονίζονται αναλυτικά οι κάθε είδους αποδοχές που έλαβε ο εργαζόμενος, καθώς και οι κρατήσεις που έγιναν πάνω σ' αυτές.

Παράλληλα η χορήγηση στους εργαζόμενους του εκκαθαριστικού σημειώματος αποδοχών, έχει καθιερωθεί και ως ασφαλιστική υποχρέωση. Στους παραβάτες εργοδότες προβλέπεται σαν κύρωση, ότι οι οφειλόμενες στο Ι.Κ.Α. εισφορές, μπορούν να καταλογίζονται κατά την ανεξέλεγκτη κρίση των οργάνων του.

Σημειώνεται ότι, η υποχρέωση των εργοδοτών για τη χορήγηση εκκαθαριστικού σημειώματος στους εργαζόμενους υπάρχει, μόνο όταν πρόκειται για εξόφληση των αποδοχών τους και όχι για προκαταβολές.

Πάντως για να είναι έγκυρο το εκκαθαριστικό σημείωμα (απόδειξη

πληρωμής), πρέπει να αναγράφεται σ' αυτό συγκεκριμένα το ποσό της πληρωμής και να προσδιορίζεται επακριβώς η αιτία για την οποία καταβάλλονται οι αποδοχές (λ.χ. μισθός, επιδόματα, υπερωρίες, δώρα εορτών κλπ.). Γιατί διαφορετικά, εάν είναι αόριστο (όταν λ.χ. δεν αναγράφει το ποσό η το αντικείμενο κλπ.), δεν έχει αποδεικτική αξία και δεν λαμβάνεται υπόψη από τα δικαστήρια. Νοείται βέβαια ότι στο εκκαθαριστικό σημείωμα πρέπει να αναγράφονται οι πάσης φύσεως αποδοχές του μισθωτού, έστω και αν αυτές, βάσει της ατομικής συμφωνίας είναι ανώτερες από τις νόμιμες.

Επίσης η αόριστη γραπτή δήλωση του μισθωτού ότι πληρώθηκε όλες τις απαιτήσεις του από την εργασία του και ότι δεν έχει η διατηρεί άλλη αξίωση κατά του εργοδότη (όπως συνήθως γίνεται στην πράξη), χωρίς να υπάρχει σ' αυτή ανάλυση του ποσού που καταβλήθηκε για κάθε αιτία, δεν θεωρείται σαν εξοφλητική απόδειξη, έστω και αν αναφέρεται το ποσό που καταβλήθηκε.

Όταν ο μισθωτός υπογράφει στις μισθολογικές καταστάσεις του Ι.Κ.Α., βάσει των οποίων ο εργοδότης υπολογίζει τις ασφαλ. εισφορές που οφείλει να καταβάλει στο ίδρυμα, θεωρείται ότι ομολογεί την εξόφληση των αποδοχών του που εμφανίζονται στις καταστάσεις.

Καθυστέρηση πληρωμής μισθού - Συνέπειες

Γενικά η άρνηση του εργοδότη να καταβάλει τον οφειλόμενο μισθό και ακόμα η καθυστέρηση πληρωμής του, παρέχει στον εργαζόμενο τα έξης δικαιώματα:

- α) Να μηνύσει τον εργοδότη.
- β) Να ασκήσει το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας του.
- γ) Να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας.
- δ) Να επιδιώξει δικαστικώς την είσπραξη του μισθού.
- ε) Να επιδιώξει την κήρυξη τον εργοδότη σε πτώχευση.

α) Ποινική ευθύνη: Κάθε εργοδότης η διευθυντής η επιτετραμμένος η με οποιοδήποτε τίτλο εκπρόσωπος οποιασδήποτε επιχείρησης, εκμετάλλευσης η εργασίας, ο όποιος δεν καταβάλλει εμπρόθεσμα στους απασχολούμενους σε αυτόν μισθωτούς (υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες κλπ.), τις οφειλόμενες συνεπεία της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας κάθε είδους αποδοχές, που καθορίζονται είτε από τη σύμβαση εργασίας είτε από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας είτε από αποφάσεις διαιτησίας, είτε από νόμο ή έθιμο, είτε συνεπεία της θέσης των εργαζομένων σε κατάσταση διαθεσιμότητας, τιμωρείται κατόπιν μήνυσης από τους ενδιαφερόμενους ή από τα όργανα του Υπουργείου Εργασίας, ή της Νομαρχιακής Αυτοδ/σης που είναι εντεταλμένα για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας ή της Αστυν. Αρχής ή της οικείας Επαγγελματικής Οργάνωσης των εργαζομένων, με φυλάκιση μέχρι έξι (6) μήνες και χρηματική ποινή. Το ποσό αυτής δεν μπορεί να ορίζεται κάτω του 25%, άλλ' ούτε και πάνω του 50% του αναφερόμενου στη μήνυση ως καθυστερούμενου χρηματικού ποσού. Για την εξεύρεση δε αυτού, οι παροχές σε είδος που τυχόν οφείλονται, πρέπει να αποτιμούνται σε χρήμα με τη σχετική απόφαση.

Η εκδίκαση των ανωτέρω υποθέσεων γίνεται με τη διαδικασία του αυτόφωρου.

Διευκρινίζεται ότι, τόσο τα Δώρα Εορτών όσο και το Επίδομα Άδειας αποτελούν σύμφωνα με τη νομολογία του Αρείου Πάγου τακτικές αποδοχές. Συνεπώς και η καθυστέρηση ή η άρνηση του εργοδότη για εμπρόθεσμη καταβολή τους, συνεπάγεται τις αυτές ποινικές κυρώσεις.

Καθυστέρηση μισθού υπάρχει όταν δεν καταβάλλεται αυτός ευθύς μετά την παροχή της εργασίας, ή μέσα στο χρόνο που ορίζεται απ' αυτές, είτε από την εργασιακή σύμβαση, είτε από το νόμο ή το έθιμο, είτε από διοικητική πράξη.

Σημειώνεται ότι η ανωτέρω ευθύνη για τον εργοδότη υπάρχει, μόνο

στην περίπτωση που καθυστερεί να καταβάλει δεδουλευμένες αποδοχές ή κάθε είδους χορηγίες και όχι όταν πρόκειται για καθυστέρηση καταβολής αποζημιώσεων ή παροχών που οφείλει από τη σχέση εργασίας, ή για καθυστέρηση πληρωμής μισθών υπερημερίας από άκυρη απόλυση, αποδοχές χρόνου ασθένειας κλπ.

Πάντως η παράλειψη του εργοδότη να καταβάλει τους καθυστερημένους μισθούς δεν θεωρείται ότι αποτελεί αδικοπραξία, εφόσον ο μισθωτός δικαιούται να αξιώσει αυτούς βάσει του άρθρου 648 του Αστ. Κώδικα. Άλλ' ούτε και δημιουργείται αξίωση από αδικοπραξία εκ του λόγου ότι η καθυστέρηση της πληρωμής αποτελεί ποινικό αδίκημα.

β) Επίσχεση εργασίας: Εάν ο εργοδότης καθυστερεί να καταβάλει τις αποδοχές που οφείλει στο μισθωτό του από σημαντικό χρόνο, τότε αυτός έχει δικαίωμα να προβεί σε επίσχεση της εργασίας του. Δηλαδή δικαιούται να δηλώσει στον εργοδότη ότι διακόπτει την εργασία του, μέχρις ότου να καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές του.

Μετά την ανωτέρω σαφή και ρητή δήλωση ο μισθωτός απέχει πλέον από την εργασία του μέχρι να πληρωθεί τις καθυστερούμενες αποδοχές του. Αποτέλεσμα αυτού του γεγονότος είναι να περιέλθει ο εργοδότης σε κατάσταση υπερημερίας, με όλες τις απορρέουσες γι' αυτόν απέναντι στο μισθωτό υποχρεώσεις. Δηλαδή υποχρεούται να του καταβάλει τις αποδοχές και για το χρονικό διάστημα που διαρκεί η επίσχεση της εργασίας του.

Πάντως το δικαίωμα επίσχεσης, όπως και κάθε άλλο δικαίωμα, δεν είναι ούτε ανέλεγκτο ούτε απεριόριστο, δηλαδή πρέπει να ασκείται μέσα στα όρια της καλής πίστης, των συναλλακτικών ηθών και μόνο για την εξυπηρέτηση του σκοπού που θεσπίστηκε. Συγκεκριμένα μόνο όταν υπάρχει αξιόλογη καθυστέρηση στην πληρωμή των αποδοχών και με την άσκησή του πραγματικά επιδιώκεται να ικανοποιηθεί η αξίωση του

μισθωτού για την καταβολή των χρηματικών απαιτήσεων του. Το αν η καθυστέρηση είναι αξιόλογη κρίνεται από τις ιδιαίτερες συνθήκες κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης. Έτσι κρίθηκε καταχρηστική η επίσχεση εργασίας που αφορούσε μη αξιόλογη καθυστέρηση πληρωμής αποδοχών, καθώς ασήμαντη η αμφισβητούμενη αξίωση κ.λ.π.

Κατά το χρόνο της υπερημερίας του εργοδότη, ο μισθωτός όχι μόνο δεν υποχρεούται να προσφέρει εργασία (συνεπώς και να παρουσιάζεται στην επιχείρηση), αλλά δικαιούται και να απασχοληθεί άλλου για να καλύψει τις βασικές βιοτικές του ανάγκες. Νοείται βέβαια ότι πρέπει παράλληλα να είναι σε κάθε στιγμή έτοιμος προς εργασία στη διάθεση του εργοδότη, σε περίπτωση που για οποιοδήποτε λόγο αρθεί η υπερημερία του.

Η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι ο εργαζόμενος μπορεί να ασκήσει το δικαίωμα της επίσχεσης για την εξασφάλιση και άλλων αξιώσεων του από την εργασιακή σύμβαση ή από το νόμο. Όπως λ.χ. για τη λήψη μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο της εργασίας, την επαναφορά των αρχικών όρων εργασίας σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής αυτών από τον εργοδότη, το δικαίωμα προαγωγής τον, για τη χορήγηση της ετήσιας άδειας ή της εβδομαδιαίας ανάπαυσης κλπ.

Το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας ματαιώνεται, είτε με την καταβολή των οφειλόμενων αποδοχών στο μισθωτό, είτε ύστερα από συμφωνία με αυτόν, καθώς επίσης και με την παροχή πραγματικής ασφάλειας, λ.χ. με την κατάθεση αυτών στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, όχι όμως και με την παροχή απλής εγγύησης.

Αποτελέσματα: η άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης της εργασίας έχει ως συνέπεια ότι, καταρχή δεν λύνεται αλλά αναστέλλεται η εκτέλεση της σύμβασης εργασίας. Ενώ παράλληλα, μολονότι ο εργαζόμενος παύει να παρέχει την εργασία του, δεν καθίσταται υπερήμερος αυτός, αλλά ο

εργοδότης, ο οποίος υποχρεούται όσο διαρκεί η υπερημερία του να καταβάλει το μισθό στον εργαζόμενο που ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης, σαν να εργαζόταν κανονικά, σύμφωνα με το άρθρο 656 του Αστικού Κώδικα.

γ) Καταγγελία σύμβασης εργασίας: Καταρχή μόνη η καθυστέρηση από τον εργοδότη να καταβάλλει τις αποδοχές που οφείλει στους μισθωτούς του, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Εάν όμως η μη πληρωμή των αποδοχών είναι αδικαιολόγητη, δηλαδή όταν προέρχεται από κακοτροπία του εργοδότη ή γίνεται δολίως απαντών, με σκοπό να εξαναγκαστεί ο μισθωτός να αποχωρήσει από την εργασία του χωρίς να λάβει αποζημίωση, είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι πρόκειται για μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας. Όποτε δικαιούται ο μισθωτός να αποχωρήσει από την εργασία του και να ζητήσει να λάβει την αποζημίωση της απόλυσης.

Πάντως, σχετικά με αυτή κρίνει σε κάθε περίπτωση το δικαστήριο και επομένως δεν είναι δυνατόν εκ των προτέρων να διατυπωθεί κατηγορηματική γνώμη

δ) Δικαστική επιδίωξη είσπραξης μισθού: Όταν ο εργοδότης καθυστερεί να καταβάλει το μισθό που οφείλει στον εργαζόμενο από την παροχή της εργασίας του, δικαιούται να εγείρει αγωγή και να επιδιώξει δικαστικώς την είσπραξη του, από την κοινοποίηση της όποιας οφείλονται και τόκοι υπερημερίας. Περαιτέρω δικαιούται να επιδιώξει και την προσωρινή ακόμα επιδίκαση από το δικαστήριο, όταν συντρέχει κατεπείγουσα περίπτωση.

Πάντως οι αξιώσεις των μισθωτών, με τις όποιες επιδιώκεται η καταβολή των κάθε είδους αποδοχών τους, υπόκεινται σε 5ετή παραγραφή.

ε) Κήρυξη πτώχευσης εργοδότη: Τέλος εάν ο εργοδότης είναι

έμπορος, ο μισθωτός μπορεί να επιδιώξει να κηρυχθεί σε κατάσταση πτώχευσης, εφόσον συντρέχει και το στοιχείο της παύσης πληρωμών. Νοείται βέβαια ότι η καθυστέρηση πρέπει να άφορα πολλούς μισθωτούς και για μεγάλο χρονικό διάστημα, ώστε το γεγονός αυτό να μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί ένδειξη κλονισμού της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης.

Παραγραφή Μισθού

Οι αξιώσεις των εργαζομένων που επιδιώκουν την καταβολή μισθών και αμοιβών κάθε είδους, υπόκεινται στην 5ετή παραγραφή. Στην ίδια παραγραφή (5ετή) υπόκεινται και οι αξιώσεις για τα Δώρα Εορτών που χορηγούνται στους εργαζόμενους τα Χριστούγεννα – Ν. Έτος και το Πάσχα, γιατί και αυτά θεωρούνται ότι αποτελούν μισθό. Όταν όμως οι ανωτέρω αξιώσεις προέρχονται από άκυρη σχέση εργασίας (δηλαδή από εργασία που απαγορεύεται από το νόμο), όποτε στους εργαζόμενους δίνεται η αγωγή του αδικαιολόγητου πλουτισμού, στην περίπτωση αυτή υπόκεινται στην 20ετή παραγραφή.

Η παραγραφή αρχίζει αμέσως μόλις λήξει το έτος μέσα στο οποίο γεννήθηκε η αξίωση και είναι δυνατόν να επιδιωχθεί αυτή δικαστικώς.

Η παραγραφή αναστέλλεται για όσο χρόνο ο δικαιούχος (μισθωτός), συνεπεία δικαιοστασίου ή από άλλο λόγο ανώτερης βίας, δεν μπόρεσε να ασκήσει την αξίωση του μέσα στο τελευταίο εξάμηνο του χρόνου της παραγραφής. Καθώς επίσης και για όσο χρόνο, ο δικαιούχος (μισθωτός) μέσα στο τελευταίο εξάμηνο της παραγραφής, απετράπη να ασκήσει την αξίωσή του με δόλο του υπόχρεου (εργοδότη), δηλαδή με παρελκυστικές διαβεβαιώσεις και υποσχέσεις του ότι θα ικανοποιηθεί. Αποτέλεσμα της εν λόγω αναστολής είναι να μη συνυπολογίζεται το χρονικό διάστημα της αναστολής στο χρόνο της παραγραφής, η οποία συνεχίζεται μετά την παύση της αναστολής, χωρίς όμως να συμπληρώνεται σε καμιά

περίπτωση προ του να παρέλθουν έξι μήνες απαντή.

Επίσης η παραγραφή διακόπτεται με την υποβολή της αξίωσης ενώπιον Διοικητικής Αρχής η διοικητικού αλλού ειδικού δικαστηρίου, οπότε ο χρόνος που διέρρευσε δεν υπολογίζεται και αρχίζει νέα παραγραφή από το πέρας της διακοπής, δηλαδή από την τελευταία διαδικαστική πράξη των διαδικών η του δικαστηρίου.

Πάντως η απλή εγγραφή από τον εργοδότη στα βιβλία του του χρέους, δηλαδή της αξίωσης του μισθωτού, δεν θεωρείται ότι αποτελεί αναγνώριση της αξίωσης που να επιφέρει διακοπή της παραγραφής. Αντίθετα η μερική καταβολή του χρέους (πληρωμή της αξίωσης) αποτελεί αναγνώριση, γιατί είναι ενέργεια που απευθύνεται προς το μισθωτό και δηλώνει γνώση του εργοδότη σχετικά με την ύπαρξη του χρέους.

Αξιώσεις κατά Δημοσίου - Ν.Π.Δ.Δ.: Οι αξιώσεις κατά του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. και των Ν.Π.Δ.Δ. των μισθωτών, πολιτικών και στρατιωτικών, οι οποίοι συνδέονται μ' αυτά με σχέση εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου και προέρχονται από καθυστερούμενες αποδοχές ή άλλες κάθε είδους απολαυές ή αποζημιώσεις από αδικαιολόγητο πλουτισμό, υπόκεινται σε 2ετή παραγραφή, η οποία αρχίζει από το τέλος του οικονομικού έτους που γεννήθηκαν και είναι δυνατή η δικαστική τους επιδίωξη.

Επίσης οι αξιώσεις για προσαυξήσεις που προέρχονται από απασχόληση τις Κυριακές και άλλες αργίες, των μισθωτών που συνδέονται με το Δημόσιο με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, παραγράφονται μετά 2ετία.

Κρατήσεις μισθού

Σύμφωνα με τις διατάξεις της κειμένης νομοθεσίας, οι κρατήσεις που επιτρέπονται στους μισθούς και τα ημερομίσθια είναι οι έξης:

α) Οι εισφορές που προβλέπονται υπέρ των οικείων Ασφαλ. Οργανισμών, τόσο για κύρια όσο και για επικουρική ασφάλιση.

β) Ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών.

γ) Οι προκαταβολές του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, που έγιναν έναντι μισθού.

δ) Το χρηματικό πρόστιμο που επιβάλλεται για πειθαρχικά παραπτώματα των εργαζομένων, εφόσον βέβαια προβλέπεται από εσωτερικό κανονισμό εργασίας της επιχείρησης.

ε) Οι συνδρομές των Σωματείων, Συνδικαλιστικών οργανώσεων που ορίζονται από συλλογική σύμβαση εργασίας κλπ., εφόσον υπάρχει συγκατάθεση του εργαζόμενου.

στ) Το αντίτιμο ζημιών, οι οποίες προκλήθηκαν από τους εργαζόμενους σε είδη και μηχανήματα κλπ. του εργοδότη, από υπαιτιότητα τους.

Πλέον όμως από τις ανωτέρω νόμιμες κρατήσεις επί του μισθού, προβλέπονται και οι ακόλουθες περιπτώσεις.

Κατάσχεση – Εκχώρηση μισθού: Από το νόμο απαγορεύεται η κατάσχεση και η εκχώρηση του μισθού των υπαλλήλων, εργατών και υπηρετών, ανεξάρτητα με τον τρόπο υπολογισμού του, δηλαδή άσχετα αν πρόκειται για μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο, σε ποσοστά, κατ' αποκοπή ή σε είδος κλπ. Απαγορεύεται επίσης κάθε πράξη με την οποία μεταβιβάζεται η απαίτηση των εργαζομένων από εργατικούς μισθούς. Η ανωτέρω απαγόρευση είναι δημόσιας τάξης και επομένως θεωρείται άκυρη η παραίτηση των εργατών ή υπαλλήλων κλπ. από το σχετικό δικαίωμα τους.

Από τη δικαστηριακή νομολογία έγινε δεκτή η άποψη ότι, είναι έγκυρη η παραίτηση των μισθωτών ως προς το ποσό πέρα του ελάχιστου ορίου του νόμιμου μισθού, δηλ. μόνο για υπέρτερες των νομίμων αποδοχές. Αντίθετα είναι άκυρη η παραίτηση τους από το δικαίωμα να λάβουν τα καθορισμένα ελάχιστα όρια αποδοχών, στα οποία βέβαια

συμπεριλαμβάνονται και τα διάφορα επιδόματα, καθώς επίσης και να αξιώσουν συμπληρωματική αμοιβή για εργασία που πρόσφεραν επί πλέον από τη συμφωνηθείσα.

Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η κατάσχεση και η εκχώρηση των αποδοχών στις κατωτέρω περιπτώσεις:

1) Μέχρι το ένα τέταρτο ($1/4$) του μισθού και κάθε αντιμισθίας γενικά, καθώς και της σύνταξης των ιδιωτ. υπαλλήλων (όχι όμως και του ημερομισθίου των εργατοτεχνιτών), για απαιτήσεις προς διατροφή της συζύγου, των τέκνων και γονέων του υπόχρεου μισθωτού. Εάν τυχόν υπάρχουν περισσότερες από μία κατασχέσεις (ή εκχωρήσεις), το σύνολο αυτών δεν πρέπει να υπερβαίνει τα δύο πέμπτα ($2/5$) του μισθού και της αντιμισθίας.

2) για όλους τους εργαζόμενους γενικά:

α) Επιτρέπεται η εκχώρηση μέχρι το $1/4$ των αποδοχών τους, προς τους εργοδότες και προς τα Ταμεία «Ασφάλισης η Πρόνοιας κλπ., για δάνεια η πιστώσεις.

β) Επιτρέπεται η εκχώρηση προς επαγγελματίες και η κατάσχεση υπέρ αυτών του $1/5$ των κάθε είδους αποδοχών των εργαζομένων, για προμήθεια προς αυτούς ειδών ιματισμού, υπόδησης, τροφής, ιατρικής ή φαρμακευτικής περίθαλψης.

γ) Τέλος, επιτρέπεται η κατάσχεση και η εκχώρηση μέχρι το $1/4$ των μισθών και κάθε είδους αντιμισθίας γενικά, για χρέη προς το Δημόσιο.

Παραίτηση μισθού: Από τις διατάξεις της κειμένης νομοθεσίας σαφώς προκύπτει η βασική αρχή του εργατικού δικαίου, σύμφωνα με την οποία κάθε παραίτηση τού εργαζομένου μισθωτού από το δικαίωμα να λάβει τις νόμιμες αποδοχές του, επιδόματα ή άλλες από την εργασία του παροχές, έστω και με τη μορφή άφεσης χρέους, είναι άκυρη και θεωρείται ως μη γενόμενη. Πάντως η ακυρότητα αυτή χωρεί σε κάθε περίπτωση, δηλαδή αδιάφορα αν η παραίτηση είναι ευθεία (άμεση) ή

έμμεση, αν συμφωνήθηκε πριν από τη σύναψη της σύμβασης εργασίας, κατά τη διάρκεια αυτής ή μετά τη λύση της.

Δεδομένου άλλωστε ότι, οι αναφερόμενοι στο εργατικό δίκαιο κανόνες είναι δημόσιας τάξης και επομένως δεν επιτρέπεται να παραβιάζονται, έστω και κατόπιν συμφωνίας των μερών (εργοδότη - εργαζομένου). Έτσι συμφωνία για εργασία κατά το νόμιμο ωράριο, αλλά με μειωμένες αποδοχές, θεωρείται άκυρη.

Συμψηφισμός μισθού: Ο εργοδότης δεν μπορεί να συμψηφίσει το μισθό που οφείλει στον εργαζόμενο με απαίτηση (λ.χ. από δάνειο) που έχει κατ' αυτού, εφόσον και σε όση έκταση ο μισθός είναι απολύτως αναγκαίος προς διατροφή του ίδιου και της οικογένειάς του, και επί πλέον ο εργαζόμενος δεν έχει εισοδήματα από άλλες πηγές, αρκετά για το σκοπό αυτό. Όπως είναι ευνόητο, το όριο του μισθού που δεν επιτρέπεται να συμψηφιστεί, κρίνεται ανάλογα με τις ειδικές συνθήκες που υπάρχουν σε κάθε μια συγκεκριμένη περίπτωση.

Η ανωτέρω όμως απαγόρευση δεν ισχύει όταν πρόκειται για συμψηφισμό προς απαίτηση που έχει ο εργοδότης από ζημία, που προκλήθηκε από τον εργαζόμενο δολίως κατά την εκτέλεση της εργασίας του, οπότε ο συμψηφισμός επιτρέπεται απεριόριστα. για την εφαρμογή της εν λόγω διάταξης απαιτείται, η ζημία να επήλθε από δόλο του εργαζόμενου κατά την εκτέλεση της εργασίας του (δηλαδή δολιοφθορές, βλάβες από πρόθεση σε μηχανήματα κλπ.), χωρίς πάντως η βαριά η ελαφριά αμέλεια να ισούται με δόλο.

Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται στον εργοδότη να προβεί σε συμψηφισμό (απεριόριστα), του μισθού που οφείλεται απαντόν με απαιτήσεις που έχει κατά του εργαζόμενου, εφόσον αυτές αφορούν προκαταβολές μισθού ή αντίτιμο χορηγηθέντων εμπορευμάτων, τροφίμων ή άλλων ειδών πρώτης ανάγκης.

Τέλος, δεν επιτρέπεται ο συμψηφισμός αξιώσεων του εργοδότη, με

οφειλόμενα στους εργαζόμενους δώρα εορτών – Πάσχα και Χριστουγέννων.

Παρακράτηση αχρεωστήτως καταβληθεισών αποδοχών:

Ενδέχεται ο εργοδότης να καταβάλει σε εργαζόμενο αποδοχές μεγαλύτερες από αυτές που προβλέπονται από την οικεία Συλλογική Σύμβαση, λ.χ. από λάθος υπολογισμού του χρόνου υπηρεσίας, του μηχανογραφικού τμήματος κλπ., και όχι με πρόθεση να του καταβάλει αυξημένες αποδοχές. το γεγονός αυτό δεν θεμελιώνει για τον εργαζόμενο επιχειρησιακή συνήθεια, άλλ' ούτε και έθιμο υπέρ αυτού. Έτσι ο εργοδότης μπορεί αφότου αντιλήφθηκε το λάθος του, να εφαρμόσει για το μετέπειτα χρόνο τον ορθό τρόπο υπολογισμού των αποδοχών, χωρίς αυτό να αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, αφού η ενέργεια του αυτή σημαίνει συμμόρφωση και εφαρμογή των διατάξεων του νόμου.

Πάντως ο εργαζόμενος δεν δικαιούται να αξιώσει από τον εργοδότη, να συνεχίσει να υπολογίζει εσφαλμένα τις αποδοχές του, προς όφελος του και μάλιστα κατά παράβαση των όρων της συλλ. σύμβασης ή του νόμου.

Παράλληλα, τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή νομολογία δέχονται ότι, εάν ο εργοδότης κατέβαλε από πλάνη αποδοχές επί πλέον από τις οφειλόμενες, δικαιούται να τις αναζητήσει και να τις παρακρατήσει από τις αποδοχές που επακολουθούν. Έτσι μπορεί να συμψηφίσει (παρακρατώντας) μέρος από τις μηνιαίες αποδοχές του εργαζόμενου, μέχρις ότου εξοφληθούν τα ποσά που αδικαιολόγητα κατέβαλε σ' αυτόν. Νοείται βέβαια μετά την αφαίρεση των απολύτως αναγκαίων ποσών προς διατροφή και συντήρηση του εργαζόμενου και των μελών της οικογένειάς του.

Τρόπος υπολογισμού του μισθού των υπαλλήλων και του ημερομισθίου των εργατών

A) Τρόπος υπολογισμού του μηνιαίου μισθού

1) Άσχετα με το πόσες εργάσιμες μέρες έχει ο κάθε μήνας, θα θεωρείται πάντοτε ότι οι εργάσιμες μέρες του εκάστοτε μήνα είναι 25.

2) Σε περίπτωση που δεν εργάστηκε ο υπάλληλος μια μέρα, τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι:

πραγμ. μισθός / 25 μέρες x 24 μέρες = α ευρώ μισθός για το μήνα που απουσίαζε μια εργάσιμη μέρα.

3) Σε περίπτωση που εργάστηκε μια Κυριακή, τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι:

Πραγματικός μισθός x 26 μέρες / 25 μέρες = β ευρώ μισθός για το μήνα που εργάστηκε επί πλέον και μια Κυριακή. Φυσικά η Κυριακάτικη αμοιβή θα έχει και την προσαύξηση 75%, υπολογιζόμενη πάνω στο νόμιμο μισθό.

Η προσαύξηση του 75%, λόγω απασχόλησης τις Κυριακές ή τις νόμιμες αργίες, υπολογίζεται πάντοτε **σε όλες τις ώρες** (κανονικές, νυκτερινές, υπερωρίες κλπ.) που απασχολείται ο εργαζόμενος τις μέρες αυτές.

4) Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος την Κυριακή ή τη νόμιμη αργία απασχολείται **και υπερωριακά**, τότε, για τις επί πλέον αυτές ώρες, δικαιούται και πρόσθετη αμοιβή **για υπερωριακή εργασία.**

Η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας που είναι 50% ή 75% ανάλογα υπολογίζεται πάνω στο ωρομίσθιο που έχει προηγουμένως προσαυξηθεί και **με την προσαύξηση του 75% λόγω Κυριακής.**

5) Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος απασχολείται **υπερωριακά κατά την νύκτα**, τότε, η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως έχει **προσαυξηθεί κατά 25% λόγω νύκτας**, ενώ αν απασχολείται **υπερωριακά κατά τις νυκτερινές ώρες**

Κυριακής ή αργίας, τότε η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως θα έχει προσ αυξηθεί και με τις δύο προσ αυξήσεις (25% + 75% = 100%).

6) Σε περίπτωση π.χ. που ο υπάλληλος δεν εργάστηκε **5 ώρες** και η επιχείρηση θέλει να μειώσει το μισθό του για τις μη εργάσιμες 5 ώρες, τότε θα κάνει τους παρακάτω υπολογισμούς:

πραγματικός μισθός / 25 ημερομίσθια = α ευρώ = πραγματικό ημερομίσθιο, α x 6 ημέρες = β ευρώ = εβδομαδιαίος μισθός,

β / 40 ώρες = γ ευρώ = πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας, γ x 5 ώρες = δ ευρώ, ποσό, που θα μειωθεί ο μηνιαίος μισθός. Δηλαδή

πραγματικός μισθός - δ = ε ευρώ = μηνιαίες αποδοχές του υπαλλήλου για το μήνα αυτό. Αν οι συμβατικές (πραγματικές) ώρες εργασίας ήταν λιγότερες από 40 (π.χ. **38 ώρες**), τότε η αμοιβή ανά ώρα εργασίας θα ήταν

$\frac{\beta \text{ (πραγματικός μισθός)}}{38 \text{ (ώρες εργασίας)}} = \gamma \text{ ευρώ}$ = πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα

εργασίας κλπ.

B) Τρόπος υπολογισμού του ημερομισθίου

1) Ο εργατοτεχνίτης αμοιβεται, φυσικά, για τις ημέρες μόνο που εργάζεται.

2) Σε περίπτωση που εργάζεται Κυριακή, τότε για την Κυριακάτικη εργασία του θα αμοιφθεί με το πραγματικό ημερομίσθιο **προσ αυξημένο με 75%** πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο.

3) Σε περίπτωση π.χ. που ο εργατοτεχνίτης **δεν εργάστηκε 5 ώρες** και η επιχείρηση θέλει να μειώσει το ημερομίσθιο του κατά τις μη εργάσιμες ώρες, τότε θα προβεί στους εξής υπολογισμούς:

Πραγματικό ημερομίσθιο x 6 ημέρες = β ευρώ = πραγματικός εβδομαδιαίος μισθός.

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

$\gamma \times 5 \text{ ώρες} = \delta \text{ ευρώ} = \text{ποσό που θα μειωθεί το πραγματικό ημερομίσθιο, δηλαδή πραγματικό ημερομίσθιο} - \delta = \epsilon \text{ ευρώ} = \text{αποδοχές του εργατοτεχνίτη για τη μέρα αυτή. Αν οι πραγματικές (συμβατικές) ώρες εργασίας ήταν π.χ. 38 ώρες (αντί 40 ώρες) τότε η πραγματική αμοιβή ανά ώρα εργασίας θα υπολογίζονταν ως εξής:}$

$$\frac{\beta \text{ (πραγματικός μισθός)}}{38 \text{ (ώρες εργασίας)}} = \gamma \text{ ευρώ} = \text{πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα}$$

εργασίας κλπ.

ΣΗΜ: α) Ο παραπάνω υπολογισμός προσδιορισμού του μηνιαίου μισθού ή του ημερομισθίου ισχύει τόσο για τους που απασχολούνται **6 μέρες την εβδομάδα** όσο και για τους που απασχολούνται **5 μέρες την εβδομάδα**.

β) Για τον υπολογισμό του μηνιαίου μισθού του μισθωτού που αμοιβεται με ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζεται το ποσό του ημερομισθίου με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών του αντίστοιχου μήνα.

E. ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Οι υπάλληλοι ή οι εργάτες άσχετα αν η απασχόληση τους είναι συνεχής ή έκτακτη, όταν προσφέρουν την εργασία τους κατά τις νυκτερινές ώρες, δηλαδή κατά το χρονικό διάστημα από **10^η μ.μ. (βραδινής) μέχρι 6^η π.μ. (πρωινής)**, ή όταν ένα μέρος μόνο της προσφερόμενης εργασίας τους παρέχεται στο παραπάνω χρονικό διάστημα, τότε οι **κανονικές (νόμιμες) αποδοχές** (και όχι οι **πραγματικές αποδοχές** που καταβλήθηκαν) των ωρών αυτών θα προσαυξάνονται κατά 25%.

Όταν η νυκτερινή εργασία **συμπέσει με ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσιμη εορτή**, τότε καταβάλλεται επί πλέον και η **προσαύξηση 75%** πάνω στις νόμιμες αποδοχές.

Όταν όμως η νυκτερινή εργασία συμπέσει με **υπερωριακή εργασία και μέρα Κυριακή**, τότε καταβάλλονται οι προσαυξήσεις του 25% της

νυκτερινής εργασίας και του 75% της Κυριακής πάνω στις αντίστοιχες νόμιμες αποδοχές. Επί πλέον καταβάλλεται και η **προσαύξηση της υπερωρίας** (50% η 75%, ανάλογα) αλλά πάνω όμως στις αντίστοιχες **πραγματικές αποδοχές** των ωρών αυτών, που θα έχουν προσαυξηθεί προηγούμενα με τις δύο προσαυξήσεις νυκτερινής εργασίας και Κυριακής (25% + 75% = 100%).

ΣΗΜ.: Η νυκτερινή εργασία, κατά μέσο όρο, σε εβδομαδιαία βάση, δεν πρέπει να υπερβαίνει ανά 24ωρο τις 8 ώρες. Ο εργαζόμενος για ν' απασχοληθεί σε ώρες νύκτας εξετάζεται πρώτα από γιατρό και αν υπάρχει πρόβλημα υγείας, λόγω νυκτερινής απασχόλησης ο εργαζόμενος μετατίθεται σε ημερήσια θέση εργασίας. Η επιχείρηση που επιθυμεί ν' απασχολήσει εργαζόμενους τη νύχτα, θα πρέπει πρώτα να ενημερώσει και την Επιθεώρηση Εργασίας.

Σε περίπτωση που οι πραγματικές αποδοχές που καταβάλλονται στο μισθωτό είναι μεγαλύτερες από τις νόμιμες, τότε ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει την νυκτερινή προσαύξηση του 25% ή την προσαύξηση του 75% της Κυριακής και της εξαιρέσιμης γιορτής. Αν, φυσικά, οι πραγματικές αποδοχές είναι μεγαλύτερες σε ποσοστό μικρότερο από εκείνο του 25% και του 75%, τότε είναι υποχρεωμένος να δώσει στον μισθωτό σαν προσαύξηση, την διαφορά μέχρι το 25% της νυκτερινής απασχόλησης και το 75% της Κυριακής ή εξαιρέσιμης γιορτής. Αυτό συμβαίνει, φυσικά, **αν γίνει συμφωνία στην αρχή και αναφέρεται στην αντίστοιχη σύμβαση εργασίας**. Διαφορετικά, απαγορεύεται να δηλώσει ο επιχειρηματίας εκ των υστέρων, ότι μέσα στον αυξημένο μισθό ή ημερομίσθιο που καταβάλλεται στον μισθωτό, συμπεριλαμβάνεται και η προσαύξηση του 25% της νυκτερινής εργασίας και του 75% της Κυριακής και εξαιρέσιμης γιορτής.

ΣΗΜ.: Νόμιμες αποδοχές θεωρούνται εκείνες που διαμορφώνονται από την αντίστοιχη συλλογική σύμβαση, συμπεριλαμβανομένων φυσικά σ' αυτήν και των ποσών που προέρχονται από διάφορα επιδόματα ανθυγιεινής εργασίας, πολυετίας, οικογενειακών βαρών κλπ. **Πραγματικές αποδοχές** θεωρούνται αυτές που πράγματι καταβάλλονται στον απασχολούμενο μισθωτό και οι οποίες μπορεί να είναι ίσες η και μεγαλύτερες (ποτέ όμως μικρότερες) από τις νόμιμες αποδοχές.

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

α) Όσοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους αποκλειστικά κατά τις νυκτερινές ώρες μόνο, λόγω της φύσεως της εργασίας τους (π.χ. οι νυκτοφύλακες), εφόσον όμως οι αποδοχές που τους καταβάλλονται σε σύγκριση προς τα καθοριζόμενα από τις οικείες συλλ. συμβάσεις κλπ. ελάχιστα όρια αμοιβής είναι αυξημένες τουλάχιστο κατά 25%. Εάν οι καταβαλλόμενες αποδοχές είναι αυξημένες λιγότερο από 25%, ο εργοδότης οφείλει να τις συμπληρώσει, ώστε η προσαύξηση να φθάσει το 25%, δηλαδή το ποσοστό που προβλέπει ο νόμος.

β) Οι κατέχοντες θέση εποπτείας η διεύθυνσης η εμπιστευτική στην επιχείρηση.

γ) Όταν πρόκειται για σύμβαση «απλής ετοιμότητας προς εργασία», δηλαδή όταν περιορίζεται μερικώς η ελευθερία του μισθωτού, χωρίς να έχει υποχρέωση να διατηρεί τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις σε εγρήγορση στη διάθεση του εργοδότη. Έκτος βέβαια εάν γίνει ειδική συμφωνία που να προβλέπει την καταβολή της προσαύξησης: για την περίπτωση αυτή.

δ) Οι οικόσιτοι μισθωτοί, όπως λ.χ. οι μάγειροι, υπηρέτες, οικοδιδάσκαλοι κλπ. που απασχολούνται στην κατοικία του εργοδότη και εξυπηρετούν τις οικιακές ανάγκες αυτού και της οικογένειάς του.

Παραγραφή: Οι αξιώσεις των μισθωτών για την καταβολή της προσαύξησης 25%, λόγω της απασχόλησής τους σε νυκτερινές ώρες,

υπόκεινται στην 5ετή παραγραφή, γιατί περιλαμβάνονται στην έννοια του μισθού.

Η παραγραφή αρχίζει ευθύς άμα λήξει το έτος μέσα στο οποίο γεννήθηκε η αξίωση και είναι δυνατή η δικαστική επιδίωξή της.

Ασφαλ. εισφορές: Η αμοιβή που καταβάλλεται για την απασχόληση σε νυκτερινές ώρες (δηλαδή τόσο η βασική αντιμισθία, όσο και η σχετική προσαύξηση 25% που αναλογεί σ' αυτή), υπόκεινται σε ασφαλ. εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α., όπως ακριβώς και οι λοιπές αποδοχές των εργαζομένων.

ΣΤ. ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όταν λέμε «ωράριο εργασίας» εννοούμε το χρονικό εκείνο διάστημα, μέσα στο οποίο ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του ημερήσια ή εβδομαδιαία στον εργοδότη του. Στον χρόνο αυτό της εργασίας, δεν συμπεριλαμβάνεται ούτε ο χρόνος μετάβασής του στην εργασία, έστω και αν η μετάβαση γίνεται με μεταφορικά μέσα της ίδιας της επιχείρησης, ούτε ο χρόνος για κτύπημα της κάρτας για πλύσιμο, για αλλαγή ενδυμασίας ή για άλλης μορφής προετοιμασία του μισθωτού, αλλά ούτε και τα διάφορα διαλείμματα για ανάπαυση και για γεύματα, ούτε ακόμα και η διακοπή για το πρόγευμα που δεν υπερβαίνει ποτέ τη μισή ώρα. Με το Π.Δ. 88/99 καθιερώθηκε σε γενικό επίπεδο, η υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί διάλειμμα τουλάχιστον 15 λεπτά της ώρας, όταν ο χρόνος της ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες. Τα 15 αυτά λεπτά δεν χορηγούνται ούτε κατά την έναρξη ούτε κατά την λήξη της εργασίας (δηλ. ούτε να έρχονται 15 λεπτά αργότερα ούτε και να αποχωρούν 15 λεπτά νωρίτερα), αλλά κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας. στο χρόνο όμως της εργασίας συμπεριλαμβάνεται ο χρόνος που

χρειάζεται για να συμμαζευτούν τα εργαλεία και να πάρουν οδηγίες οι εργαζόμενοι από τους προϊσταμένους τους.

Νόμιμο – Συμβατικό – Εθιμικό ωράριο εργασίας.

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

Νόμιμο ωράριο, νοούμε το ωράριο που έχει καθοριστεί με νόμο ή κατ' εξουσιοδότηση αυτού. Αυτό είναι μέχρι 8 ώρες την ημέρα και μέχρι 43 ώρες την εβδομάδα. (από 1 – 4 – 2001 και μετά).

Συμβατικό ωράριο, νοούμε αυτό που έχει καθοριστεί από Συλλογική Σύμβαση ή από την ατομική σύμβαση, ή από τον Κανονισμό Εργασίας της επιχείρησης. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να συμφωνηθεί μικρότερο (ως συνήθως συμβαίνει), όχι όμως και μεγαλύτερο από το νόμιμο. Σήμερα το συμβατικό ωράριο είναι 40 ώρες την εβδομάδα.

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

Z. ΚΥΡΙΑΚΗΣ Ή ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΗΣ ΓΙΟΡΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1. Γενικά

Οι διατάξεις που καθορίζουν την αμοιβή που δικαιούνται να λάβουν όσοι μισθωτοί εργάζονται τις Κυριακές και τις καθορισμένες από το νόμο σαν εξαιρέσιμες εορτές (αργίες), περιέχονται βασικά: α) στην 8900/1946 κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Οικονομικών, όπως συμπληρώθηκε και ερμηνεύθηκε από την 25825/1951 ομοία, β) στο άρθρο 2 του Ν.Δ.3755/1957 και γ) στο Β.Δ/γμα 748/1966, όπως

συμπληρώθηκε από το άρθρο 2 του Ν. 435/1976. Από τις ανωτέρω διατάξεις προβλέπεται ότι «στο προσωπικό γενικά όλων των εργασιών και επιχειρήσεων της Χώρας, στις οποίες περιλαμβάνονται και τα ξενοδοχεία ύπνου, το οποίο λόγω της φύσης της εργασίας του απασχολείται κατά τις Κυριακές και τις καθιερωμένες από το νόμο σαν εξαιρέσιμες εορτές, καταβάλλεται για τις ημέρες αυτές το κανονισμό εκάστοτε ημερομίσθιό του αυξημένο κατά 75%». Επιπλέον, η προσαύξηση του 75% υπολογίζεται πάνω στις νόμιμες αποδοχές της ημέρας αυτής (και όχι πάνω στις πραγματικές αποδοχές).

Ερμηνεύοντας τις ανωτέρω διατάξεις τα πολιτικά δικαστήρια δέχθηκαν την άποψη ότι, αυτές έχουν εφαρμογή σε όλους γενικά τους μισθωτούς (υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες κ.λ.π.), οι οποίοι συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα από την ιδιότητά του και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που παρουσιάζει. Δηλαδή έστω και αν εργοδότης είναι το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ., Δήμος, Κοινότητα κ.λ.π.

Πάντως η καταβολή αμοιβής για απασχόληση σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρέσιμης εορτής, έχει σαν προϋπόθεση να είναι αυτή νόμιμη, δηλ. να επιτρέπεται από το νόμο η εργασία, είτε λόγω της φύσης των εργασιών της επιχείρησης, είτε λόγω του είδους αυτής.

Όταν ένας υπάλληλος εργάζεται την Κυριακή κανονικά, τότε σε περίπτωση που έχει τη Δευτέρα (ή άλλη μέρα της βδομάδας) ρεπό δεν υπολογίζονται 26 αλλά κανονικά 25 εργάσιμες μέρες και δικαιούται μόνο την προσαύξηση 75% της Κυριακής.

Σε περίπτωση όμως, που εργάστηκε επί πλέον μια Κυριακή, τότε οι εργάσιμες μέρες θεωρούνται 26 και οι αποδοχές του μήνα θα είναι:
πραγμ. μισθός x 26 / 25 = α ευρώ = αποδοχές μηνός. Οι αποδοχές αυτές προσυξάνονται και με 75% για τις αποδοχές της Κυριακής (φυσικά πάνω στις νόμιμες αποδοχές).

Παράλληλα, ένας εργάτης που ασχολήθηκε την Κυριακή, τότε δικαιούται να λάβει το πραγματικό του ημερομίσθιο και την προσαύξηση 75% που υπολογίζεται πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο.

Η επιχείρηση για ν' απασχολήσει μισθωτούς την Κυριακή, υποχρεούται να υποβάλλει αίτηση στην Επιθεώρηση Εργασίας που ανήκει η επιχείρηση, με συναπτόμενο πίνακα που θα αναγράφει τα ονοματεπώνυμα, τις ώρες εργασίας και την ημέρα ρεπό (σε περίπτωση που θα εργαστούν πάνω από 5 ώρες).

2. Πότε επιτρέπεται η εργασία τις Κυριακές και αργίες με άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας: Ο νόμος προβλέπει και την περίπτωση λειτουργίας ορισμένων επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων κλπ., καθώς και την απασχόληση του προσωπικού τους τις Κυριακές και σε ημέρες αργίας, υστέρη από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας, όταν πρόκειται για επείγουσα εργασία λόγω του είδους του προϊόντος ή της εποχής ή δεν μπορεί να γίνει σε άλλη ημέρα της εβδομάδας (όπως λ.χ. καθαρισμός και συντήρηση μηχανημάτων, απογραφή εμπορευμάτων, εποχιακές εργασίες κλπ.). Η σχετική διάταξη του νόμου, που καθορίζει τις περιπτώσεις αυτές, έχει ως εξής:

α) Παραλαβή και διανομή ξένου τύπου.

β) Τμήματα αλλαγής ξένων νομισμάτων των Τραπεζών, για την εξυπηρέτηση των περιηγητών.

γ) Επιχειρήσεις που λειτουργούν εποχιακώς κάθε έτος ή χρησιμοποιούν ύλες που υπόκεινται σε γρήγορη φθορά.

δ) Καθαρισμός, συντήρηση και επισκευή εγκαταστάσεων, εφόσον απαντές εξαρτάται η κανονική λειτουργία της επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή υπηρεσίας και δεν είναι δυνατόν να γίνουν αυτές σε εργάσιμη ημέρα, χωρίς να προκληθεί σοβαρή ανωμαλία στην επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία ή χωρίς κίνδυνο της ζωής ή υγείας των

μισθωτών.

ε) Σε περιπτώσεις επείγουσας εργασίας, που δεν μπορεί να αναβληθεί χωρίς κίνδυνο να καταστραφούν τα προϊόντα ή να υποστούν βλάβη οι εγκαταστάσεις ή τα υλικά, από την οποία εμποδίζεται η κανονική λειτουργία της επιχείρησης κλπ. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, εάν δεν μπορεί να ζητηθεί η άδεια προτού να αρχίσει η εργασία, επιβάλλεται να αναγγελθεί η εργασία στην Αστυνομική Αρχή, μετά την έναρξη της εργασίας.

στ) Σε περίπτωση απογραφής εμπορευμάτων ή για τη διακόσμηση προθήκης.

Στις ανωτέρω α' και γ' περιπτώσεις, η άδεια μπορεί να αναφέρεται σε όλο το προσωπικό. Στην ε' περίπτωση μπορεί να επιτραπεί η εργασία και στις αναπληρωματικές ημέρες της εβδομαδιαίας ανάπαυσης, οπότε αυτή αναγκαστικά θα δοθεί σε άλλη εργάσιμη ημέρα.

Σημειώνεται ότι για την απασχόληση αυτή των μισθωτών, ο οικείος εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει στην αρμόδια κατά τόπο Επιθ/ση Εργασίας σχετική αίτηση, για κάθε Κυριακή ή ημέρα αργίας και επί πλέον να υποβάλει πίνακα (σε δύο αντίτυπα), ο οποίος να περιέχει τα ονοματεπώνυμα των μισθωτών που θα απασχοληθούν, τις ώρες εργασίας για τον καθένα, καθώς και την ημέρα που θα χορηγηθεί η εβδομαδιαία ανάπαυση, όταν πρόκειται για εργασία την Κυριακή.

3. Ποιές θεωρούνται Κυριακές – Εξαιρέσιμες εορτές:

Ως εργασία σε ημέρα Κυριακή νοείται αυτή που παρέχεται, από το μεσονύκτιο του Σαββάτου προς την Κυριακή και λήγει το μεσονύκτιο της Κυριακής προς τη Δευτέρα. Για δε τις εορτές η εργασία που παρέχεται από το μεσονύκτιο (12.00) της ημέρας που διανύεται, μέχρι το μεσονύκτιο (00.00) της επόμενης ημέρας. Γιατί σαν ημέρα κατά το

πολιτικό ημερολόγιο νοείται το από μεσονύκτιο σε μεσονύκτιο διάστημα χρόνου από 24 ώρες.

Εξαιρούνται από την ανάπαυση της Κυριακής και κατά συνέπεια εργάζονται οι μισθωτοί που ασχολούνται:

- 1) Σαν υπηρέτες στο σπίτι του εργοδότη τους.
- 2) Σε γεωργικές, κτηνοτροφικές, αλιευτικές και θηρευτικές επιχειρήσεις σαν εργάτες που εκτελούν εργασία στην ύπαιθρο και όχι σαν μισθωτοί γραφείων κ.λ.π. για τους οποίους δεν ισχύει η εξαίρεση αυτή.
- 3) Σε επιχειρήσεις οικογενειακής φύσης, όπου εργάζονται οι εργοδότες με τις οικογένειες τους (δηλαδή σύζυγοι, γονείς, τέκνα, ανήλικοι αδελφοί που συγκατοικούν με τον επιχειρηματία κλπ.).
- 4) Για απασχόληση λόγω πρακτικής εξάσκησης των σπουδαστών Τεχνικών Σχολών.
- 5) Οι εργαζόμενοι σε βιομηχανίες που κατασκευάζουν ελαστικούς αεροθαλάμους.

4. Εξαιρέσιμες γιορτές ή υποχρεωτικές μέρες αργίας

Εξαιρέσιμες γιορτές θεωρούνται από τον νόμο οι παρακάτω.

- 1) Η 25η Δεκεμβρίου (πρώτη μέρα των Χριστουγέννων)
- 2) Η Δευτέρα του Πάσχα
- 3) Η 25η Μαρτίου
- 4) Η 15η Αυγούστου
- 5) Η 1η Μαΐου
- 6) Η 28η Οκτωβρίου (προαιρετική αργία)

Για τις παραπάνω επίσημες γιορτές ισχύει ό,τι ισχύει και για τις Κυριακές, με τη διαφορά μόνο, ότι οι εργαζόμενοι στις επίσημες γιορτές δε δικαιούνται άλλη μέρα ανάπαυσης στη βδομάδα, που έρχεται μετά την

Κυριακή.

Επίσης, αν μια από τις παραπάνω αργίες, συμπίπτει με ημέρα Κυριακή ή Σάββατο δεν μετατίθεται σε άλλη μέρα. Στην περίπτωση αυτή, καταβάλλεται μόνο στους εργατές το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής που είναι εξαιρέσιμη γιορτή **χωρίς την προσαύξηση 75%** και στους υπαλλήλους καμμία απολύτως πρόσθετη αμοιβή.

Από τις παραπάνω υποχρεωτικές μέρες αργίας η 28η Οκτωβρίου συμπεριλαμβάνεται στις υποχρεωτικές αργίες, μόνο με τη θέληση του κάθε εργοδότη. Δηλαδή, αν θελήσει ο εργοδότης, μπορεί να λειτουργήσει η επιχείρηση του κατά την 28η Οκτωβρίου, ενώ για τις υπόλοιπες 5 μέρες αργίας, για να λειτουργήσει η επιχείρηση, θα πρέπει να ανήκει στις εξαιρούμενες επιχειρήσεις. Ειδικά για την 1^η Μαΐου παραχωρήθηκε από το νόμο το δικαίωμα στον Υπουργό Εργασίας να καθορίζει αυτή σαν ημέρα υποχρεωτικής αργίας, με απόφαση του που θα εκδίδεται κάθε έτος. Αυτό γίνεται πλέον τακτικά κάθε έτος και έτσι η προαιρετικότητα της αργίας έχει περιοριστεί την πραγματικότητα μόνο για την 28^η Οκτωβρίου. Επομένως ο εργοδότης έχει υποχρέωση να γνωστοποιήσει εγκαίρως στο προσωπικό του αν θα λειτουργήσει ή όχι η επιχείρηση κατά την ημέρα αυτή.

Γενικά, για τις παραπάνω έξι (6) επίσημες ημέρες αργίας, παρατηρούνται τα εξής:

Α) Αν η επιχείρηση δεν λειτουργήσει σε μια από τις παραπάνω εξαιρούμενες έξι (6) μέρες εργασίας, τότε συμβαίνουν τα εξής:

1) Εργάτες

Στους **εργάτες** (ακόμα και σ' αυτούς που βρίσκονται σε άδεια ή είναι ασθενείς), καταβάλλεται **ένα πραγματικό ημερομίσθιο χωρίς την**

προσαύξηση 75%. Αν συμπέσουν δύο εξαιρέσιμες γιορτές, τότε οι εργατές θα πάρουν από 2 ημερομίσθια ο καθένας, δηλαδή από ένα ημερομίσθιο για κάθε μία από τις εξαιρέσιμες γιορτές. Το ημερομίσθιο της εξαιρέσιμης γιορτής καταβάλλεται και στους εργατές που έχουν **άδεια ασθένειας ή κανονική άδεια**, όχι όμως όταν **απεργούν**.

2) Υπάλληλοι

Στους **υπαλλήλους** δεν καταβάλλεται καμμία πρόσθετη αμοιβή, δηλαδή **δεν καταβάλλεται το 1/25 του μισθού** αλλά ούτε και γίνεται καμμία μείωση του μισθού τους.

B) Αν η επιχείρηση λειτουργήσει νόμιμα σε μια από τις εξαιρούμενες έξι (6) μέρες εργασίας, τότε συμβαίνουν τα εξής:

1) Εργάτες

α) Στους εργατές που εργάστηκαν σε μια από τις 6 μέρες αργίας, καταβάλλεται το πραγματικό ημερομίσθιο **προσαυξημένο κατά 75%**, πάνω στο αντίστοιχο νόμιμο ημερομίσθιο. Όταν συμπέσουν δύο **εξαιρέσιμες γιορτές**, τότε οι εργατές δικαιούνται **δύο ημερομίσθια**, δηλαδή ένα ημερομίσθιο για κάθε μία από τις εξαιρέσιμες γιορτές.

β) Στους εργατές που **δεν ήλθαν να εργαστούν** σε μια από τις 6 μέρες αργίας, **δεν καταβάλλεται** ούτε το πραγματικό ημερομίσθιο, αλλά ούτε και η νόμιμη προσαύξηση του 75%.

2) Υπάλληλοι

α) Στους **υπαλλήλους** που **εργάστηκαν** σε επιχείρηση, που λειτούργησε νόμιμα σε μια από τις **5 πρώτες μέρες αργίας** (δηλαδή **25η Δεκεμβρίου, 2η μέρα του Πάσχα, 25η Μαρτίου, 15η Αυγούστου, 1η Μαΐου**), καταβάλλεται το **1/25 του πραγματικού μισθού τους** και επί πλέον η **προσαύξηση του 75%** στο νόμιμο ημερήσιο μισθό τους (δηλαδή

του 1/25 του νόμιμου μισθού τους).

Σε περίπτωση όμως, που η επιχείρηση ανήκει σ' αυτές που λειτουργούν νόμιμα και τις Κυριακές, τότε καταβάλλεται στους υπαλλήλους **μόνο η προσαύξηση του 75%** πάνω στις νόμιμες αποδοχές τους.

β) Στους υπαλλήλους που **δεν ήλθαν να εργαστούν** σε επιχείρηση, που λειτούργησε νόμιμα, σε μια από τις παραπάνω **5 εξαιρέσιμες εορτές** (δηλαδή 25η Δεκεμβρίου, 2η μέρα του Πάσχα, 25η Μαρτίου, 15ης Αυγούστου, 1η Μαΐου), δεν καταβάλλεται η παραπάνω πρόσθετη αμοιβή του 1/25 του μισθού τους ούτε και η νόμιμη προσαύξηση του 75%, αλλά ούτε και γίνεται φυσικά καμιά μείωση του μισθού τους.

γ) Στους υπαλλήλους που **εργάσθηκαν** σε επιχείρηση που λειτούργησε νόμιμα την **28η Οκτωβρίου** (δηλαδή σε επιχείρηση που λειτουργεί συνήθως κάθε χρόνο την 28η Οκτωβρίου), τότε, καταβάλλεται **μόνο η νόμιμη προσαύξηση του 75% του ημερήσιου μισθού τους και όχι επί πλέον και το 1/25 του μισθού**, που καταβάλλεται στις άλλες μέρες αργίας, διότι αυτό (το 1/25 του μισθού τους) θεωρείται ότι περιλαμβάνεται στο μηνιαίο μισθό τους. Στην περίπτωση όμως που η επιχείρηση λειτούργησε **έκτακτα** την ημέρα αυτή (ενώ τα προηγούμενα χρόνια δεν λειτουργούσε την ημέρα αυτή), τότε **καταβάλλεται εκτός από την προσαύξηση του 75% πάνω στο 1/25 του νόμιμου μισθού και επιπλέον και το 1/25 του καταβαλλόμενου μισθού**. Ενώ, σε όσους αμοιβονται με **ημερομίσθιο**, υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλει το πραγματικό ημερομίσθιο και προσαύξηση 75% πάνω σ' αυτό (άσχετα αν η επιχείρηση λειτουργεί κάθε χρόνο την 28η Οκτωβρίου η λειτούργησε έκτακτα μόνο τη φετινή χρονιά).

δ) Στους υπαλλήλους που δεν ήλθαν αδικαιολόγητα να εργαστούν σε επιχείρηση, που λειτούργησε νόμιμα την 28η Οκτωβρίου (δηλαδή σε επιχείρηση που λειτουργεί συνήθως νόμιμα κάθε χρόνο την 28η

Οκτωβρίου), τότε όχι μόνο δεν καταβάλλεται η νόμιμη προσαύξηση του 75%, αλλά έχει δικαίωμα ο εργοδότης να περικόψει επιπλέον ακόμα και τις πραγματικές αποδοχές τους κατά το 1/25 (πράγμα φυσικά που δεν εφαρμόζεται σήμερα στην πράξη). Ενώ, στους **εργάτες** που δεν ήρθαν αδικαιολόγητα να εργαστούν στην επιχείρηση που λειτούργησε νόμιμα την 28η Οκτωβρίου, δεν τους καταβάλλεται το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής.

ΣΗΜ.: α) Αν η εξαιρεσίμη γιορτή **συμπίπτει σε χρόνο ασθένειας** του **εργάτη**, θα πρέπει και πάλι να καταβληθεί το ημερομίσθιο για την ημέρα αυτή, σαν να εργαζόταν ο εργάτης αυτός κανονικά, φυσικά μειωμένο από το αντίστοιχο επίδομα ασθένειας που καταβάλλεται στο μισθωτό από το ΙΚΑ.

Αν ο εργάτης ήταν με **άδεια κανονική** τον καιρό που συμπίπτει και η εξαιρεσίμη γιορτή, τότε στην άδεια αυτή **δεν μετρείται** και η μέρα της εξαιρεσίμης αυτής γιορτής, ενώ αν η **άδεια είναι χωρίς αποδοχές** ή την ημέρα της εξαιρεσίμης γιορτής γίνεται **απεργία**, τότε **δεν καταβάλλεται στον εργάτη** το παραπάνω ημερομίσθιο της εξαιρεσίμης γιορτής. Αν ο εργάτης απασχολήθηκε την ημέρα της εξαιρεσίμης γιορτής **εκτός έδρας**, τότε το ημερομίσθιο το παίρνει προσαυξημένο με το ποσοστό 75% πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο (και όχι στο πραγματικό).

β) Αν κάποιος μισθωτός απασχοληθεί **λιγότερες ώρες** από εκείνες που καθορίζονται από το νόμιμο ωράριο εργασίας, τότε και η προσαύξηση 75% υπολογίζεται και αυτή πάνω στις νόμιμες αποδοχές που αναλογούν στις αντίστοιχες μειωμένες ώρες εργασίας της Κυριακής ή της εξαιρεσίμης γιορτής.

γ) Για τα πρόσωπα που κατέχουν **θέση εποπτείας, διεύθυνσης ή θέση εμπιστευτική της επιχείρησης** δεν ισχύουν αυτά που καθορίζονται για τις αμοιβές και τις προσαυξήσεις που αφορούν τις Κυριακές και εξαιρεσίμες γιορτές

δ) Οι αμοιβές και οι προσαυξήσεις 75%, που αφορούν Κυριακές και εξαιρεσίμες γιορτές, **υπάγονται στις εισφορές του ΙΚΑ** κανονικά, όπως και οι άλλες αποδοχές.

Αν η αργία (εξαιρεσίμη γιορτή) συμπίπτει με ημέρα Κυριακή ή με ημέρα Σάββατο (για τις επιχειρήσεις που εργάζονται πενθήμερο),

τότε δεν μεταφέρεται η **αργία** σε άλλη εργάσιμη μέρα της βδομάδας που έρχεται μετά την Κυριακή, ούτε και υποχρεώνεται ο εργοδότης να χορηγήσει άλλη μέρα για ανάπαυση, στους εργατές και υπαλλήλους της επιχείρησής του. Υποχρεώνεται όμως, ο εργοδότης **να καταβάλλει το ημερομίσθιο** στους εργατές (όχι στους υπαλλήλους), **χωρίς την προσαύξηση του 75%** και η άδεια παρατείνεται κατά μία μέρα.

Για τις τοπικές γιορτές (όπως π.χ. ο Άγιος Δημήτριος για τη Θεσ/νίκη κλπ.), για τις γιορτές των Θεοφανείων, της M. Παρασκευής, της δεύτερης μέρας των Χριστουγέννων, της Πρωτοχρονιάς, της Καθαράς Δευτέρας και για τις υπόλοιπες γιορτές, που δεν θεωρούνται από το νόμο εξαιρέσιμες, καθώς επίσης και για τις επίσημες μέρες γενικού πένθους κλπ. παρατηρούνται τα εξής:

1) Σε περίπτωση που **δε θα λειτουργήσει η επιχείρηση**, τότε: οι μεν εργατές **χάνουν το ημερομίσθιο τους** της μέρας αυτής ενώ οι υπάλληλοι θα λάβουν στο τέλος του μήνα **όλο το μισθό τους**, χωρίς καμμία περικοπή η πρόσθετη αμοιβή.

2) Σε περίπτωση που **θα λειτουργήσει η επιχείρηση**, τότε: Οι εργατές που θα εργαστούν **θα πάρουν το πραγματικό τους ημερομίσθιο** για τη μέρα αυτή, που εργάστηκαν **χωρίς την προσαύξηση του 75%**, ενώ οι υπάλληλοι, που εργάστηκαν την ημέρα αυτή, δεν θα πάρουν, εκτός από το μηνιαίο μισθό τους, καμμία άλλη πρόσθετη αμοιβή, διότι στο μηνιαίο μισθό τους περιλαμβάνεται και η αμοιβή για την εργασία των πιο πάνω εορτών. Εννοείται πως αν δεν εργαστούν, ενώ η επιχείρηση λειτούργησε, δεν θα πάρουν τις παραπάνω αποδοχές, δηλαδή θα αφαιρεθεί από το μισθό των υπαλλήλων αυτών το 1/25 και οι εργατές δεν θα πληρωθούν για την ημέρα αυτή. Αν όμως η επιχείρηση παρέμεινε κλειστή την ημέρα αυτή κατά τα προηγούμενα έτη και μόνο φέτος κατ' εξαίρεση λειτούργησε, τότε αυτοί που αμοιβόνται με μισθό δικαιούνται

να πάρουν και 1/25 επιπλέον του μισθού τους, λόγω της απασχόλησης τους την ημέρα αυτή (**Θεοφάνεια, Καθαρή Δευτέρα** κλπ.) και οι εργάτες θα πάρουν το πραγματικό τους ημερομίσθιο **χωρίς προσαύξηση**.

ΣΗΜ.: Η απασχόληση κατά την **τελευταία Κυριακή του έτους** είναι υποχρεωτική, εφόσον ο εργοδότης το αποφασίσει να λειτουργήσει η επιχείρηση του. Σε περίπτωση λειτουργίας της επιχείρησης την τελευταία Κυριακή του έτους, όσοι απασχοληθούν και αμοιβονται με ημερομίσθιο, θα πάρουν το ημερομίσθιο τους και **προσαύξηση 75%** πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο. Αντίθετα, όσοι αμοιβονται με μηνιαίο μισθό θα πάρουν **μόνο προσαύξηση 75%** πάνω στο 1,25 του νόμιμου μηνιαίου μισθού τους, εφόσον φυσικά τύχουν αναπληρωματικής ανάπαυσης, ενώ αν δεν τύχουν αναπληρωματικής άδειας θα πάρουν **επιπλέον και το 1/25 του καταβαλλομένου μισθού τους**.

5. Συμψηφισμός - παραγραφή αμοιβής Κυριακής ή εξαιρέσιμης γιορτής

Όταν συντάσσεται η **σύμβαση πρόσληψης**, μπορεί να συμφωνηθεί, να καταβάλλει ο εργοδότης, κάθε μήνα, πέρα από τις νόμιμες αποδοχές και ένα ακόμα επιπλέον ποσό στον απασχολούμενο μισθωτό, που θα θεωρείται ως αμοιβή για την τυχόν απασχόληση του (είτε αυτός είναι εργάτης είτε υπάλληλος) κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες γιορτές.

Αν φυσικά οι αμοιβές αυτές σε κάποιο μήνα, για τις Κυριακές και εξαιρέσιμες γιορτές, μαζί με τις προσαυξήσεις τους είναι περισσότερες από το ποσό που έχει συμφωνηθεί και καταβάλλεται κάθε μήνα, τότε ο εργοδότης καταβάλλει στο μισθωτό και την επιπλέον διαφορά που του οφείλει. Ενώ αντίθετα, αν σε κάποιο μήνα δεν πραγματοποιήθηκε απασχόληση σε ημέρα Κυριακή, τότε το ποσό που συμφωνήθηκε καταβάλλεται κανονικά στον μισθωτό.

Απαγορεύεται να δηλώσει ο εργοδότης **εκ των υστέρων** ότι το επιπλέον ποσό που διατίθεται κάθε μήνα στο μισθωτό, καταβάλλεται για

να συμψηφιστούν οι αποδοχές του απασχολούμενου μισθωτού τις Κυριακές και εξαιρέσιμες γιορτές.

Η **απαίτηση του μισθωτού** για αμοιβή σε Κυριακές και εξαιρέσιμες γιορτές καθώς και για την προσαύξηση 75% αυτής, όταν η απασχόληση αυτή είναι **νόμιμη παραγράφεται σε 5 χρόνια** και όταν η απασχόληση είναι **παράνομη** (χωρίς δηλαδή τις νόμιμες διατυπώσεις) **παραγράφεται σε 20 χρόνια**, μετρούμενα μετά από τη λήξη του έτους που γεννήθηκε η απαίτηση.

H. ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

1. Υπερωριακή εργασία - Αμοιβή

Γενικά: Σαν υπερωρία θεωρείται η εργασία εκείνη, η οποία παρέχεται πέρα από τα χρονικά όρια της ημερήσιας εργασίας που καθορίζεται εκάστοτε από τη νομοθεσία, για κάθε κατηγορία μισθωτών και για κάθε είδους επιχείρηση. Πάντως η υπέρβαση του ημερήσιου ωραρίου εργασίας που έχει καθορισθεί με ατομική σύμβαση εργασίας ή συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση ή κανονισμό εργασίας, δεν θεωρείται υπερωριακή απασχόληση.

Επισημαίνεται ότι και μετά την ισχύ του Ν. 2874/2000, ως ανώτατο νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας, εξακολουθεί να είναι το 8ωρο επί 6ήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και το 9ωρο επί 5θήμερης. Υπόψη βέβαια ότι από 1.4.2001 το νόμιμο ωράριο είναι (43) ώρες εβδομαδιαίως και επομένως σε περίπτωση υπέρβασης των 43 ωρών, η απασχόληση θεωρείται υπερωριακή και για την πραγματοποίησή της απαιτείται ειδική διαδικασία, καθώς και η καταβολή ιδιαίτερης προσαύξησης.

Όλοι γενικά οι εργαζόμενοι, άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες, άνδρες ή γυναίκες, ενήλικους ή ανήλικους, εφόσον

απασχολούνται επί περισσότερο χρόνο εκείνου που προβλέπεται σαν νόμιμο ωράριο εργασίας, για κάθε κατηγορία του κλάδου τους, δικαιούνται να λάβουν πρόσθετη αμοιβή. Δηλαδή δικαιούνται να λάβουν καταρχή την αντιμισθία του επί πλέον χρόνου της εργασίας τους (ωρομίσθιο) και επιπρόσθετους ειδική προσαύξηση.

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

Νόμιμες θεωρούνται οι υπερωρίες, όταν για την πραγματοποίηση τους έχουν τηρηθεί οι διατυπώσεις του νόμου που είναι βασικά, η προηγούμενη επίδοση αναγγελίας υπερωρίας στην Επιθεώρηση Εργασίας, η τήρηση από τον εργοδότη Ειδικού Βιβλίου υπερωριών, ή μη υπέρβαση των χρονικών ορίων που καθορίζονται κάθε δμηνο με απόφαση του Υπουργού Εργασίας κλπ.

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

Νοείται βέβαια ότι υπερωριακή απασχόληση υπάρχει, μόνο όταν η υπέρβαση του νόμιμου χρόνου της εργασίας πραγματοποιείται, είτε κατόπιν εντολής του εργοδότη ή του εκπροσώπου του, είτε προήλθε από ανάγκες της επιχείρησης. Διαφορετικά, αν δεν συντρέχουν οι ανωτέρω προϋποθέσεις, δηλαδή όταν η υπερωρία γίνεται από τη βούληση

(πρωτοβουλία) του μισθωτού, δεν παρέχει αξίωση για καταβολή οποιασδήποτε αμοιβής. Ιδιαίτερα δε όταν ο εργοδότης με έγγραφο του ή στον Κανονισμό Εργασίας έχει απαγορεύσει την πραγματοποίηση υπερωρίας χωρίς προηγούμενη έγκριση του.

2. Έννοια υπερωριακής εργασίας: Τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή νομολογία δέχονται ότι, σαν υπερωρίες λογίζονται μόνο οι επί πλέον του νόμιμου ωραρίου πραγματικές ώρες εργασίας. Επομένως δεν αναγνωρίζεται σαν υπερωριακή απασχόληση ο χρόνος που απαιτείται και διατίθεται από τους μισθωτούς για τη μετάβαση τους στον τόπο εργασίας, αδιάφορα εάν αυτός είναι μακριά από την κατοικία τους και άσχετα εάν η μετάβαση γίνεται με μεταφορικό μέσο του εργοδότη ή των μισθωτών. Επίσης δεν θεωρείται σαν υπερωρία η παραμονή του μισθωτού στον τόπο εργασίας, όταν οφείλεται στην έλλειψη συγκοινωνιακού μέσου.

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

Σύμφωνα με πάγια άποψη της δικαστηριακής νομολογίας, για την ύπαρξη υπερωριακής απασχόλησης πρέπει να έχουμε υπέρβαση του ανωτάτου νομίμου ωραρίου εργασίας της ημέρας και όχι της εβδομάδας.

Όπως είναι ευνόητο δεν επιτρέπεται συμψηφισμός των καθημερινών υπερωριών, με τυχόν μη πραγματοποιηθέντα χρόνο εργασίας σε άλλες εργάσιμες ημέρες της ίδιας εβδομάδας. Ως ημερήσια εργασία νοείται η παρεχόμενη μέσα στην ίδια ημέρα, ως ημέρα δε λαμβάνεται υπόψη ή κατά το πολιτικό ημερολόγιο, δηλ. το διάστημα 24 ωρών από μεσονύκτιο σε μεσονύκτιο.

Επισημαίνεται ιδιαίτερα ότι η απασχόληση των μισθωτών κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας (προκειμένου για επιχείρηση που λειτουργεί σε 5θήμερη βάση), καθώς και η απασχόληση κατά τις Κυριακές και τις καθορισμένες από το νόμο εξαιρέσιμες εορτές, θεωρείται σαν αυτοτελής ημέρα εργασίας και όχι σαν υπερωριακή απασχόληση (και μάλιστα παράνομη). Νοείται βέβαια ότι εφόσον παρέχεται σ' αυτή εργασία επί χρόνο περισσότερο του νόμιμου ωραρίου, τότε η επί πλέον εργασία χαρακτηρίζεται ως υπερωρία.

Όταν οι μισθωτοί απασχολούνται μέσα μεν στα νόμιμα χρονικά όρια της ημερήσιας εργασίας τους, άλλ' επί χρόνο περισσότερο από το καθορισμένο ωράριο εργασίας, είτε από έθιμο είτε από συμφωνία (για ορισμένη επιχείρηση ή για κλάδο μισθωτών αυτής), δεν θεωρείται σαν υπερωριακή εργασία. Δηλαδή δεν οφείλεται η προσαύξηση της υπερωρίας, όταν υπάρχει υπέρβαση μόνο του συμβατικού και όχι του νόμιμου ωραρίου εργασίας. Στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται απλώς η συμφωνημένη ή συνηθισμένη αμοιβή.

Αντίθετα θεωρείται υπερωρία, όταν ο μισθωτός μετά τη συμπλήρωση του νόμιμου ωραρίου του παρέχει στον ίδιο εργοδότη πρόσθετη εργασία, διαφορετική κατά ποιόν και μη συναφή προς την κυρία εργασία του.

3. Πότε επιτρέπεται η υπερωριακή εργασία

Η υπέρβαση του ανώτατου ορίου της νόμιμης εργασίας των

μισθωτών, δηλαδή η υπερωριακή απασχόληση τους, επιτρέπεται από το νόμο για ορισμένες μόνο εργασίες, η εκτέλεση των οποίων κρίνεται ότι δεν επιδέχεται αναβολή, δηλαδή που θεωρούνται σαν επείγουσες και εξαιρετικές ή έκτακτες. Νοείται βέβαια ότι είναι παράνομη η υπερωριακή απασχόληση, εφόσον δεν συντρέχει έστω και μια τουλάχιστο από τις οριζόμενες προϋποθέσεις. Η σχετική διάταξη έχει ως εξής:

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

β) Επείγουσες εργασίες παροδοικοί χαρακτήρα η εξαιρετικές επείγουσες ανάγκες για την εξυπηρέτηση του κοινού.

γ) Επείγουσες επισκευές πλωτών, χερσαίων και εναέριων μεταφορικών μέσων, η καθυστέρησης εκτέλεσης δρομολογίων κάθε φύσεως μεταφορικών μέσων. .

δ) Λόγω εξαιρετικής συσσώρευσης εργασίας.

ε) Παραμονές των εξαιρεσιμων εορτών.

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

ζ) Αναπλήρωσης χαμένων ωρών σε περίπτωση ομαδικής διακοπής της εργασίας συνεπεία: αα) αιφνίδιων αιτίων η ανώτερης βίας (λ.χ. αιφνίδιες ζημιές στο υλικό, διακοπή της κινητήριας δύναμης, γενική έλλειψη από πρώτες ύλες, θεομηνίες κλπ.), ββ) επίσημων ή τοπικών εορτών, εκτός της Κυριακής και των προς αυτή εξομοιούμενων ημερών, και γγ) λόγω καιρικών μεταβολών σε βιομηχανίες ή εργασίες, οι οποίες λόγω της φύσεως τους επηρεάζονται από τις καιρικές μεταβολές.

Η ανωτέρω υπέρβαση δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο από 3 ώρες κάθε ημέρα. Κατ' εξαίρεση στις περιπτώσεις α', β' και γ' η υπέρβαση για

μεν την πρώτη ημέρα είναι απεριόριστη, για κάθε δε μια από τις μετέπειτα τέσσερις (4) ημέρες επιτρέπεται μέχρι 4 ώρες κατ' ανώτατο όριο. Στη ζ' περίπτωση, η αναπλήρωση της διακοπής της εργασίας πρέπει να πραγματοποιείται μέσα σε τόσο χρόνο από την επανάληψη της, ώστε να μην υπερβαίνει το 3πλάσιο του απολεσθέντος χρόνου. Πάντως σε καμιά περίπτωση ο μέσος όρος εργασίας δεν μπορεί να υπερβεί τις 48 ώρες κάθε εβδομάδα, υπολογιζόμενος από τη διακοπή που δηλώθηκε μέχρι τη λήξη των εν λόγω ανώτατων ορίων αναπλήρωσης.

Κατ' εξαίρεση όταν πρόκειται για ανειδίκευτους εργάτες, η υπερωριακή απασχόληση τους πάνω από 120 ώρες το χρόνο, επιτρέπεται μόνο κατόπιν προηγούμενης άδειας της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία παρέχεται εφόσον κατά την αντίστοιχη περίοδο δεν υπάρχουν διαθέσιμοι άνεργοι στο Γραφ. Εύρ. Εργασίας. Συνεπώς για την ανωτέρω κατηγορία μισθωτών απαιτείται να εκδοθεί προηγουμένως σχετική αδεία από την Επιθεώρηση Εργασίας, κατόπιν αίτησης της ενδιαφερόμενης επιχείρησης κλπ., και δεν αρκεί να επιδοθεί απλώς εγγραφή αναγγελία της υπερωρίας, όπως γίνεται στις λοιπές περιπτώσεις.

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

4. Έγκριση με Υπουργική Απόφαση: Περαιτέρω προβλέπεται η χορήγηση αδειας για υπερωριακή απασχόληση, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και σύμφωνη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, κατά περίπτωση, για τους μισθωτούς όλων των επιχειρήσεων

και εργασιών, καθώς επίσης για το Δημόσιο και τα Ν.Π.Δ.Δ., επί πλέον των ορίων της υπερωρίας που επιτρέπονται για κάθε κατηγορία, εφόσον πρόκειται:

α) για εργασίες επείγουσας φύσεως, η εκτέλεση των οποίων κρίνεται απολύτως επιβεβλημένη και δεν επιδέχεται αναβολή, και

β) για ανάγκη που είναι εξαιρετικώς επείγουσα και άφορα την εξυπηρέτηση των Ένοπλων Δυνάμεων, του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ.

Για την ανωτέρω υπερωριακή απασχόληση το ωρομίσθιο των μισθωτών καταβάλλεται αυξημένο κατά 75%, έστω και αν το σύνολο των ωρών υπερωρίας που έχει πραγματοποιήσει ένας μισθωτός μέσα στο έτος δεν υπερβαίνει τις 120 ώρες.

5. Διαδικασία υπερωριακής εργασίας

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

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι ο νόμος θέτει δύο προϋποθέσεις για την πραγματοποίηση υπερωρίας, δηλαδή: α) την επίδοση έγγραφης αναγγελίας στην αρμόδια κατά τόπο Επιθεώρηση Εργασίας, σχετικά με

την υπερωριακή απασχόληση, και β) την τήρηση ειδικού βιβλίου υπερωριών. Οι προϋποθέσεις αυτές έχουν ως εξής:

α) Έγγραφο Αναγγελία: Η επίδοση της έγγραφης αναγγελίας στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, ή όπου δεν υπάρχει τέτοια στην αρμόδια Αστυν. Αρχή, πρέπει να προηγείται της υπερωριακής απασχόλησης. Κατ' εξαίρεση, όταν πρόκειται για περίπτωση εργασίας επείγουσας φύσεως, επιτρέπεται να επιδοθεί η αναγγελία το αργότερα, μέσα στην επόμενη εργάσιμη ημέρα από την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης.

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

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

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

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

δ) Η ημερομηνία που θα πραγματοποιηθεί η υπέρβαση.

ε) Η ώρα έναρξης και λήξης της υπέρβασης και

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

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

Δεν θεωρούνται πάντως σαν αδεία υπερωριακής εργασίας έγγραφα, στα οποία δεν αναγράφεται το ονοματεπώνυμο των μισθωτών, οι ημέρες

και οι ώρες της υπερωριακής απασχόλησης. Επίσης δεν θεωρείται σαν αδεία υπερωριακής εργασίας και η έγκριση των «καταστάσεων προσωπικού» από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, στις οποίες αναγράφονται οι μισθωτοί για εργασία επί πλέον από το νόμιμο ωράριο.

Στο παράρτημα παρατίθεται «υπόδειγμα αναγγελίας υπερωριακής εργασίας», η οποία τονίζεται ότι πρέπει να επιδίδεται στην Επιθεώρηση Εργασίας προτού να πραγματοποιηθεί η υπερωριακή εργασία, ώστε να αποφεύγονται επιζήμιες συνέπειες. Σε περίπτωση που δεν πραγματοποιηθεί η διακοπή η υπερωριακή εργασία, για την οποία έγινε εγγραφή αναγγελία στην αρμόδια Αρχή (ή έχει ληφθεί άδεια απαντή). υποχρεούται ο εργοδότης να το αναγγείλει οπωσδήποτε μέσα σε 24 ώρες στην ίδια Αρχή, διαφορετικά θεωρείται ότι πραγματοποιήθηκε η υπερωριακή απασχόληση.

Η ανωτέρω έγγραφη αναγγελία της υπερωριακής εργασίας, επέχει θέση άδειας και συνεπώς υπόκειται σε χαρτόσημο.

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

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι στο ανωτέρω βιβλίο απαιτείται να υπογράφουν απαραίτητα οι μισθωτοί σε ειδική στήλη, εφόσον δεν υπογράφουν σε εξοφλητική μισθοδοτική κατάσταση. Σε περίπτωση όμως που τηρείται από την επιχείρηση μηχανογραφικό σύστημα, δεν απαιτείται

η υπογραφή των μισθωτών στο βιβλίο υπερωριών.

6. Ποσό Υπερωριακής Αμοιβής

Το ποσό της πρόσθετης αμοιβής που καταβάλλεται στους μισθωτούς γενικά, οι οποίοι παρέχουν υπερωριακή εργασία, καθορίζεται από τις διατάξεις του άρθρου 4 του Ν. 2874/2000, οι οποίες έχουν ως έξης:

«1. Από 1-4-2001 σε επιχειρήσεις για τις οποίες εφαρμόζεται συμβατικά ωράριο εργασίας σαράντα (40) ωρών την εβδομάδα καταργείται η, κατά την κρίση του εργοδότη, υποχρέωση του μισθωτού για υπερεργασιακή απασχόληση πέντε (5) ωρών την εβδομάδα.

2. Στις ως άνω επιχειρήσεις ο εργοδότης διατηρεί την ευχέρεια υπερωριακής απασχόλησης του μισθωτού και ο μισθωτός αντίστοιχα υποχρεούται να παρέχει την εργασία του για τρεις (3) ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου (41η, 42η και 43η ώρα) την εβδομάδα (ιδιόρρυθμη υπερωρία).

3. Από 1-4-2001 η πέραν των σαράντα τριών (43) ωρών την εβδομάδα επιπλέον απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης.

4. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης και νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξανόμενο κατά 50% .Για την πέραν των 120 ωρών υπερωριακή απασχόληση εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 435/1976.

5. Ο μισθωτός σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης του, δικαιούται αποζημίωση ίση με το 250% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για κάθε ώρα μη νόμιμης υπερωρίας».

Για την εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων, επιβάλλεται καταρχή να διαχωρίσουμε τις νόμιμες από τις παράνομες υπερωρίες. η διάκριση αυτή είναι απαραίτητη και γιατί, στη μεν πρώτη περίπτωση προβλέπεται η καταβολή αυξημένης αμοιβής, ενώ στην άλλη η καταβολή ειδικής αποζημίωσης.

Έτσι όσοι εργάζονται υπερωριακώς (αδιάφορα αν είναι υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτες, άνδρες ή γυναίκες, ενήλικοι ή ανήλικοι), δικαιούνται να λάβουν, καταρχή την αμοιβή που αντιστοιχεί στις ώρες της υπερωριακής εργασίας τους και επί πλέον ειδική προσαύξηση, το ποσοστό της οποίας ποικίλλει ανάλογα με τον αριθμό των ωρών της υπερωρίας που πραγματοποιήθηκε, και αν πρόκειται για νόμιμη ή παράνομη υπερωριακή εργασία.

7. Νόμιμες υπερωρίες: Οι εργαζόμενοι γενικά δικαιούνται να λάβουν για τις νόμιμες υπερωρίες τους, καταρχή την αμοιβή για κάθε ώρα της υπερωριακής εργασίας τους (ωρομίσθιο - βασική αμοιβή), η οποία υπολογίζεται επί του μισθού ή ημερομισθίου που πραγματικά καταβάλλεται (δηλαδή συνυπολογίζονται οι κάθε είδους πρόσθετες αμοιβές και επιδόματα που καταβάλλονται) και επί πλέον επαυτής ειδική προσαύξηση, η οποία έχει ως εξής:

α) Κατά 50% για τις μέχρι 120 ώρες ετησίως, και

β) Κατά 75% για τις πέραν από τις 120 ώρες ετησίως.

Τα ανωτέρω ποσοστά αποτελούν τα ελάχιστα όρια των προσαυξήσεων. Πέρα όμως απ αυτά μπορεί να συμφωνηθεί, είτε ρητώς είτε και σιωπηρώς, μεγαλύτερη προσαύξηση για την παροχή υπερωριακής εργασίας. Επίσης, εάν για ορισμένους κλάδους μισθωτών προβλέπεται από την κείμενη νομοθεσία μεγαλύτερο ποσοστό προσαύξησης, καταβάλλεται αυτό. Γιατί σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου, εάν τυχόν υπάρχουν ευνοϊκότερες για τους μισθωτούς

προσαυξήσεις, που περιέχονται σε άλλες διατάξεις, συλλ. συμβάσεις, κανονισμούς η και ατομικές συμβάσεις εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν αυτές.

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

Ως βάση υπολογισμού της οφειλόμενης προσαύξησης για τις (120) πρώτες ώρες νόμιμης υπερωριακής εργασίας, λαμβάνεται πάντοτε υπόψη το ημερολογιακό έτος και όχι το εξάμηνο.

Κατ' εξαίρεση προσαύξηση 75% δικαιούνται οι απασχολούμενοι υπερωριακώς δυνάμει Υπουργικής Απόφασης, που εκδόθηκε κατ' εφαρμογή του Ν.Δ. 264/73.

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

Α)-. Καταρχή τη βασική αμοιβή (αποζημίωση) για τις ώρες της παράνομης υπερωριακής εργασίας τους, βάσει των άρχων του αδικαιολόγητου πλουτισμού, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 904 του Αστ. Κώδικα. Η εν λόγω αποζημίωση συνίσταται στο ποσό της δαπάνης (αμοιβής) την οποία θα κατέβαλε ο εργοδότης σε άλλο μισθωτό, απασχολούμενο με τις αυτές συνθήκες και βάσει έγκυρης σύμβασης εργασίας, δηλαδή της ίδιας ικανότητας και πείρας. σε συμπέρασμα. όπως δέχεται παγίως πλέον η δικαστηριακή νομολογία, η αποζημίωση αυτή

πρέπει να υπολογίζεται βάσει των συμφωνημένων αποδοχών ή αυτών που πραγματικά καταβάλλονται, σαν αντάλλαγμα της εργασίας και όχι βάσει των καθορισμένων κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων.

Δεν συνυπολογίζονται όμως στις συμφωνημένες ή καταβαλλόμενες αποδοχές, η αναλογία των Δώρων Εορτών (Πάσχα και Χριστουγέννων), καθώς και του επιδόματος άδειας, τα έξοδα κίνησης και η αξία της χορηγούμενης στολής. Περαιτέρω δεν συνυπολογίζονται οι ώρες απασχόλησης την Κυριακή ή άλλες ημέρες ανάπαυσης, αφού για τις ώρες της εργασίας αυτής υφίσταται ειδική και αυτοτελής νομοθετική ρύθμιση.

Επίσης δεν συνυπολογίζονται οι πρόσθετες παροχές (σε χρήμα και είδος) που δίνονται από τον εργοδότη στους μισθωτούς οικειοθελώς (χαριστικά) και παράλληλα διατηρεί το δικαίωμα να τις διακόψει οποτεδήποτε θελήσει. Αντίθετα περιλαμβάνονται οι πρόσθετες παροχές, όταν καταβάλλονται σταθερά και μόνιμα, σαν τακτικό νόμιμο ή συμβατικό αντάλλαγμα της εργασίας.

Όταν πρόκειται για εργαζόμενους που αμείβονται με πάγιο μισθό και ποσοστά διακρίνουμε, η μεν αποδοτέα ωφέλεια (βασική αμοιβή) υπολογίζεται επί του πάγιου μισθού μόνο, η δε προσαύξηση της υπερωρίας 150% υπολογίζεται επί του πάγιου μισθού και των ποσοστών, δηλαδή στις καταβαλλόμενες αποδοχές.

B)-. Επί πλέον δικαιούνται να λάβουν και προσαύξηση επί της ανωτέρου αμοιβής τους (ωρομίσθιο) ως αποζημίωση, η οποία ανέρχεται σε ποσοστό 150% (έναντι της πρότερα ισχύουσας προσαύξησης 100%) και σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου, υπολογίζεται με βάση όλες τις καταβαλλόμενες αποδοχές, που αντιστοιχούν στο νόμιμο ωράριο εργασίας.

Παράδειγμα: Έστω μισθωτός μη νόμιμης (παράνομης) υπερωριακής εργασίας, ο οποίος αμείβεται με $\epsilon = 6$ = ευρώ ωρομίσθιο, δικαιούται να λάβει για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας το ωρομίσθιο του των 6 ευρώ

και επί πλέον την προσαύξηση 150%, δηλαδή συνολικά = 15 = ευρώ (αναλυτικά 6 ευρώ ωρομίσθιο x 150% = 9 ευρώ προσαύξηση και σύνολο 6 + 9 = 15 ευρώ αμοιβή και προσαύξηση).

Διευκρινίζεται ότι οι ανωτέρω αξιώσεις των μισθωτών, δηλαδή για την πληρωμή της βασικής αμοιβής της υπερωρίας τους και της σχετικής προσαύξησης, οφείλονται τόσο στις έγκυρες όσο και στις άκυρες εργασιακές συμβάσεις.

9. Τρόπος υπολογισμού προσαύξησης: Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη της δικαστηριακής νομολογίας, οι προσαυξήσεις της υπερωρίας υπολογίζονται επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου. Ως κρίσιμο στοιχείο για την εξεύρεση του καταβαλλόμενου ημερομισθίου, θεωρείται ο χρόνος (ημέρα και ώρα) πραγματοποίησης της υπερωρίας, με βάση τις διατάξεις ή τη συμφωνία που ισχύουν κατά την ημέρα αυτή. Έτσι περιλαμβάνονται όχι μόνο ο βασικός μισθός, αλλά και τα χορηγούμενα κάθε είδους επιδόματα (λ.χ. οικογενειακών βαρών, πολυετίας σπουδών κλπ.), οι παροχές σε είδος (τροφή, κατοικία κλπ.), καθώς επίσης και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που δίνεται τακτικά και σταθερά ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας.

Παράλληλα οι προσαυξήσεις για απασχόληση κατά τις Κυριακές, εξαιρέσιμες εορτές και νύκτες, συνυπολογίζονται για την εξεύρεση της αμοιβής της υπερωρίας, εφόσον η συγκεκριμένη υπερωριακή εργασία συνέπεσε στα όρια της νυκτερινής εργασίας ή της εργασίας κατά Κυριακή ή εξαιρέσιμης εορτής.

Πάντως δεν περιλαμβάνονται οι κύριες αποδοχές για εργασία κατά Κυριακές, εορτές και νύκτες, αλλά ούτε τα δώρα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, το επίδομα άδειας, καθώς και οι παροχές που δίνονται για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.

Παράλληλα έχει κριθεί ότι τα ποσά που δίνονται για «οδοιπορικά,

κατοικία» και «έξοδα κίνησης», δεν υπολογίζονται στην έννοια του μισθού, όταν αυτά προϋποθέτουν μετακίνηση του μισθωτού και εξαρτώνται από τις πραγματοποιούμενες μετακινήσεις για εκτέλεση υπηρεσίας, υπόκεινται δε περαιτέρω σε έλεγχο.

Τέλος, ως καταβαλλόμενο ωρομίσθιο για τον υπολογισμό της αμοιβής και της προσαύξησης λόγω παροχής υπερωριακής εργασίας, νοείται το τμήμα του μισθού το οποίο αναλογεί σε κάθε ώρα απασχόλησης, κατά τις ημέρες απασχόλησης στα ανωτέρω είδη εργασιών, βάσει της συμφωνίας ή των διατάξεων που ίσχυαν κατά τον αντίστοιχο χρόνο. Ενδιαφέρει δηλαδή μόνο το κατά τον κρίσιμο χρόνο οφειλόμενο και καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, στο οποίο δεν περιλαμβάνονται πρόσθετες τακτικές παροχές που δεν καταβάλλονται στο χρόνο που ο εργαζόμενος παρείχε υπερωριακή εργασία. Επομένως, μόνο εάν τα ανωτέρω είδη εργασιών συμπίπτουν με παροχή εργασίας κατά Κυριακή ή άλλη αργία ή κατά τη νύκτα συνυπολογίζονται και οι αντίστοιχες προσαυξήσεις 75% ή 25%.

10. Εξεύρεση ωρομισθίου: Για την εξεύρεση του ωρομισθίου, βάσει του οποίου υπολογίζεται τόσο η βασική αμοιβή όσο και οι προσαυξήσεις της υπερωριακής εργασίας, ενεργούμε ως εξής:

α) Προκειμένου για μισθωτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, διαιρούμε τα 6/25 του μισθού τους (καταβαλλόμενου) με τον αριθμό 40, δηλαδή όσες είναι και οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας το ηλικό της διαίρεσης που προκύπτει αποτελεί τη βασική αντιμισθία της υπερωρίας, η οποία στη συνέχεια προσαυξάνεται με το αντίστοιχο ποσοστό που ισχύει για κάθε περίπτωση.

Παράδειγμα: Έστω υπάλληλος που αμείβεται με μηνιαίο μισθό 1.250 ευρώ). Καταρχή διαιρούμε το ποσό των 1.250 ευρώ με τον αριθμό 25 για να βρούμε το ημερομίσθιο, που ανέρχεται σε 50 ευρώ (1.250: 25=

50), το οποίο στη συνέχεια πολλαπλασιάζουμε επί 6 για να βρούμε τον εβδομαδιαίο μισθό, δηλαδή $50 \times 6 = 300$ ευρώ. το ποσό αυτό διαιρούμε με τον αριθμό 40 και έτσι έχουμε το ωρομίσθιο που ανέρχεται σε 7,50 ευρώ (δηλαδή $300 : 40 = 7,50$).

β) Προκειμένου για μισθωτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο, διαιρούμε το ποσό των 6 πλήρη ημερομισθίων (καταβαλλομένων) με τον αριθμό 40, δηλαδή όσες είναι και οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας. το πηλίκο της διαίρεσης που προκύπτει αποτελεί και στην περίπτωση αυτή, τη βασική αντιμισθία της υπερωρίας. το ποσό αυτό στη συνέχεια προσαυξάνεται με το ποσοστό που ισχύει για κάθε περίπτωση.

Παράδειγμα: Έστω εργάτης που αμείβεται με ημερομίσθιο 40 ευρώ. για να βρούμε το ωρομίσθιο τον πολλαπλασιάζουμε καταρχή το ημερομίσθιο τον επί 6, οπότε έχουμε $40 \times 6 = 240$ ευρώ και στη συνέχεια το ποσό αυτό διαιρούμε με τον αριθμό 40. Το πηλίκο της διαίρεσης που προκύπτει αποτελεί το ωρομίσθιο του, δηλ. $240 : 40 = 6$ ευρώ κ.ο.κ.

Πρέπει να σημειωθεί ότι τα ανωτέρω ισχύουν τόσο για μισθωτούς με 6ήμερη απασχόληση, όσο και για μισθωτούς με 5ήμερη απασχόληση.

Πάντως όταν πρόκειται για μισθωτούς στους οποίους ισχύει ή εφαρμόζεται ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερο από 40 ώρες, διαιρούμε τα $6/25$ του μηνιαίου μισθού ή το ποσό των 6 ημερομισθίων τους με τον αριθμό των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας τους, που ισχύει για τη συγκεκριμένη περίπτωση.

11. Υπερωριακή εργασία τις Κυριακές, Εξαιρέσιμες Εορτές, Νυκτερινές ώρες και Έκτος Έδρας: Όταν η υπερωριακή εργασία παρέχεται τις Κυριακές η εξαιρέσιμες εορτές καταβάλλεται, επί πλέον από τις προσαυξήσεις που αναφέραμε (δηλαδή 50% η 75% κλπ.) και η προσαύξηση 75%, η οποία ως γνωστό καταβάλλεται για την απασχόληση τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές. Διευκρινίζεται όμως ότι, στην

περίπτωση αυτή η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται (σύμφωνα με πάγια άποψη της δικαστηριακής νομολογίας), επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου αφού όμως προηγουμένως προσαυξηθεί αυτό με το ποσοστό 75%, λόγω της απασχόλησης του μισθωτού σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσίσιμης εορτής.

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι η προσαύξηση 75% της Κυριακής εργασίας υπολογίζεται, κατ' αντίθεση προς την υπερωρία, επί του νόμιμου μισθού ή ημερομισθίου και όχι επί των τυχόν αυξημένων αποδοχών που καταβάλλει ο εργοδότης. Παράδειγμα: Εργάτης αμείβεται με ημερομίσθιο 50 ευρώ ενώ το κατώτατο ημερομίσθιο του κλάδου στον οποίο ανήκει, βάσει της συλλ. σύμβασης κλπ., ανέρχεται σε 40 ευρώ και εργάστηκε σε ημέρα Κυριακή ή σε εξαιρεσίσιμη εορτή, πλέον του κανονικού ωραρίου του και επί 2 ώρες υπερωριακώς. Εάν υποθέσουμε ότι η εργασία του παρασχέθηκε νόμιμα και δικαιούται προσαύξηση 50% για την υπερωρία του, θα λάβει τα εξής:

α) Καταρχή το κανονικό (πραγματικά) καταβαλλόμενο ημερομίσθιο του από 50 ευρώ.

β) Τη σχετική προσαύξηση 75% η οποία υπολογίζεται επί του νόμιμου ημερομισθίου του, το οποίο ανέρχεται σε =40= ευρώ και έτσι έχουμε $40 \times 75\% = 30$ ευρώ.

γ) Την αμοιβή της 2ωρης υπερωριακής εργασίας του που ανέρχεται σε 15 ευρώ, δηλαδή ωρομίσθιο $7,50 \times 2$ ώρες = 15 και επί πλέον την ανωτέρω προσαύξηση 75%, η οποία υπολογίζεται όμως στις νόμιμες αποδοχές και έτσι ανέρχεται σε 9 ευρώ (δηλ. 2 ώρες $\times 6 = 12 \times 75\% = 9$ ευρώ) και στη συνέχεια στο άθροισμα των δύο ποσών $(15 + 9) = 24$ ευρώ υπολογίζουμε την προσαύξηση της υπερωρίας 50%, δηλ. $24 \times 50\% = 12$ ευρώ. Όποτε συνολικά για την 2ωρη υπερωριακή εργασία του δικαιούται να λάβη = 36 = ευρώ (δηλαδή $15 + 9 + 12$).

Επίσης όταν η υπερωριακή εργασία παρέχεται τις νυκτερινές ώρες,

δηλαδή από τη 10η βραδυνή μέχρι την 6η πρωινή, η προσαύξηση της υπερωσίας υπολογίζεται και στην περίπτωση αυτή επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου, αφού όμως προσαυξηθεί προηγουμένως κατά 25%, η οποία προσαύξηση ως γνωστό δίνεται για την απασχόληση σε νυκτερινές ώρες. Πάντως η προσαύξηση 25% της νυκτερινής εργασίας υπολογίζεται, όπως και η προσαύξηση για την απασχόληση σε Κυριακές η εξαιρέσιμες εορτές, επί του νόμιμου μισθού η ημερομισθίου και όχι επί των αυξημένων αποδοχών που τυχόν καταβάλλονται από τον εργοδότη.

Τέλος, εάν η υπερωριακή εργασία συμπίπτει σε νυκτερινές ώρες και σε ημέρα Κυριακή η εξαιρέσιμης εορτής, δηλαδή όταν παρέχεται από τη 12η μεσονύκτιο ώρα του Σαββάτου προς την Κυριακή ή την παραμονή της εξαιρέσιμης εορτής μέχρι την 6η πρωινή και από τις 10 μ.μ. μέχρι τη 12η μεσονύκτιο ώρα της Κυριακής η εξαιρέσιμης εορτής, οφείλονται και οι δύο προσαυξήσεις (δηλαδή υπερωρίας, νυκτερινής εργασίας, Κυριακής κλπ.), οι οποίες και στην περίπτωση αυτή υπολογίζονται με τον τρόπο που αναφέραμε προηγουμένως.

Διευκρινίζεται ότι όσοι εργάζονται υπερωριακώς εκτός έδρας δικαιούνται να λάβουν, πέρα από τα οδοιπορικά έξοδα και την αποζημίωση για την εκτός έδρας εργασία τους (διανυκτέρευση) και τη σχετική υπερωριακή αμοιβή. Γιατί στο νόμο δεν γίνεται διάκριση μεταξύ υπερωρίας που πραγματοποιείται από τους μισθωτούς, εντός η εκτός της έδρας της επιχείρησης στην όποια απασχολούνται.

12. Έκταση εφαρμογής - Εξαιρέσεις: Καταρχή οι διατάξεις που αφορούν την αμοιβή της υπερωριακής εργασίας, έχουν εφαρμογή σε όλους γενικά τους μισθωτούς (υπαλλήλους, εργάτες, τεχνίτες κλπ.), άσχετα εάν πρόκειται για άνδρες ή γυναίκες, ενηλίκους ή ανηλίκους, οι οποίοι απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα με την ιδιότητα του εργοδότη και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που

παρουσιάζει. Έτσι εφαρμόζονται στο Δημόσιο και στα Ν.Π.Δ.Δ., για το προσωπικό που συνδέεται μ' αυτά με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Επίσης έχουν εφαρμογή, όχι μόνο στους μισθωτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο, αλλά και σε όσους αμείβονται κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπή ή με ποσοστά (όπως λ.χ. είναι οι σερβιτόροι καφενείων, εστιατορίων κλπ.

Κατ' εξαίρεση δεν εφαρμόζονται:

α) Στα πρόσωπα που κατέχουν θέση διεύθυνσης ή εποπτείας ή εμπιστευτική, γιατί σ' αυτά δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις που αναφέρονται στα χρονικά όρια εργασίας των μισθωτών κλπ.

β) Όταν πρόκειται για σύμβαση απλής ετοιμότητας προς εργασία, δηλαδή όταν περιορίζεται μερικώς η ελευθερία του μισθωτού χωρίς υποχρέωση να διατηρεί τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις σε εγρήγορση στη διάθεση του εργοδότη. Έκτος βέβαια αν γίνει ειδική συμφωνία που να προβλέπει υπερωριακή αμοιβή για την περίπτωση αυτή.

γ) Στους οικόσιτους μισθωτούς που εξυπηρετούν τις οικιακές ανάγκες του εργοδότη και της οικογένειάς του.

δ) Στους απασχολούμενους σε γεωργικές εργασίες, εκτός αν ασκούνται από οργανωμένη επιχ/ση.

13. Συμψηφισμός με υπέρτερες αποδοχές: Με ρητή διάταξη του νόμου θεωρείται άκυρη κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, με την οποία οι αξιώσεις του από υπερωριακή εργασία (τόσο για τη βασική αντιμισθία, όσο και για τη σχετική προσαύξηση), θα καλύπτονται εξ ολοκλήρου ή μερικώς από τις τυχόν υπέρτερες αποδοχές που του καταβάλλει ο εργοδότης.

Από τη δικαστηριακή νομολογία έγινε δεκτό ότι, η ανωτέρω απαγόρευση του συμψηφισμού αναφέρεται σε όλες τις αξιώσεις από την παροχή υπερωριακής εργασίας, δηλαδή είτε προέρχονται από νόμιμη είτε

από παράνομη υπερωριακή απασχόληση.

Είναι όμως έγκυρη η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, με την οποία συμφωνείται ότι θα καταβάλλεται ορισμένο χρηματικό ποσό έναντι υπερωριών, πέρα νοείται από το μισθό, το οποίο δεν θα παραμείνει στο μισθωτό (θα επιστρέφεται), εάν δεν πραγματοποιηθούν υπερωρίες. Δηλαδή είναι δυνατή η προκαταβολή ενός ποσού για συγκεκριμένη υπερωριακή απασχόληση που θα πραγματοποιηθεί.

14. Παραίτηση: Η δικαστηριακή νομολογία παγίως πλέον δέχεται ότι οι διατάξεις που αναφέρονται στην αμοιβή της υπερωριακής εργασίας, θεωρούνται δημόσιας τάξης και συνεπώς δεν μπορεί να αποκλειστεί η εφαρμογή τους από την ιδιωτική βούληση. Επομένως δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε αντίθετη συμφωνία ή παραίτηση του μισθωτού από αξιώσεις του που προέρχονται από υπερωριακή εργασία, έστω και αν ακόμα αυτή γίνει εκ των υστέρων.

Περαιτέρω και όταν πρόκειται για παράνομη υπερωρία είναι άκυρη η παραίτηση, τόσο για την αποζημίωση που οφείλεται βάσει των άρθρων του αδικαιολόγητου πλουτισμού, όσο και για την αντίστοιχη επαυτής προσαύξηση κατά 150%.

15. Παραγραφή: από το νόμο ρητώς προβλέπεται ότι, κάθε αξίωση των μισθωτών για αμοιβή που προέρχεται από υπερωριακή απασχόληση, έστω και αν φέρει τα στοιχεία του αδικαιολόγητου πλουτισμού, υπόκειται σε πενταετή παραγραφή, η οποία αρχίζει από τη λήξη του έτους μέσα στο οποίο γεννήθηκε η αξίωση.

Από τη γενικότητα της ανωτέρω διάταξης συνάγεται ότι με αυτή καλύπτονται, τόσο οι αμοιβές που προέρχονται από νόμιμη υπερωριακή απασχόληση, όσο και οι αξιώσεις από παράνομη υπερωριακή απασχόληση.

16. Ασφαλ. Εισφορές: Όπως είναι γνωστό, οι ασφαλ. εισφορές που οφείλονται υπέρ του Ι.Κ.Α. υπολογίζονται στο συνολικό ποσό των κάθε είδους αποδοχών (σε χρήμα και σε είδος), που παρέχονται από τον εργοδότη στους μισθωτούς σε αντάλλαγμα της εργασίας τους. Έτσι υπάρχει υποχρέωση καταβολής εισφορών, τόσο επί του κυρίως μισθού (νόμιμου ή συμφωνημένου), όσο και επί των χορηγούμενων από τον οικείο εργοδότη κάθε είδους πρόσθετων αμοιβών και παροχών (όπως λ.χ. υπερωρίες, επιδόματα παραγωγής, βραβεία απόδοσης, προσαυξήσεις Κυριακής ή νυκτερινής εργασίας, ποσοστά πωλήσεων κλπ.), εφόσον βέβαια δίνονται σε αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας.

Παράδειγμα: Μισθωτός εργάστηκε επί 26 ημέρες σε ένα μήνα και έλαβε τις έξης αποδοχές: α) ημέρες εργασίας 26 x 40 ευρώ ημερομίσθιο = 1040 ευρώ, β) αμοιβή υπερωριακής εργασίας 100 ευρώ, γ) επίδομα συζύγου 104 ευρώ, δ) επίδομα πολυετούς υπηρεσίας 60 ευρώ και ε) προσαύξηση νυκτερινής και Κυριακής εργασίας 70 ευρώ. Επί του συνολικού ποσόν που προκύπτει από την άθροιση των ανωτέρω, δηλαδή επί του ποσού των 1.414 ευρώ θα υπολογιστούν οι εισφορές που οφείλονται στο Ι.Κ.Α.

17. Αμοιβή υπερωρίας κατά τον Αστ. Κώδικα: Τέλος διατάξεις σχετικά με το θέμα της υπερωριακής εργασίας και αμοιβής αυτής, περιέχει το άρθρο 659 του Αστ. Κώδικα, το οποίο έχει ως εξής:

«Αν παρουσιαστεί ανάγκη για εργασία πέρα από τη συμφωνημένη ή τη συνηθισμένη, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνηση του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα για την πρόσθετη αυτή εργασία να λάβει συμπληρωματική αμοιβή, που κανονίζεται ανάλογα με το συμφωνημένο μισθό και με τις ειδικές περιστάσεις».

Συμφωνηθείσα εργασία είναι αυτή που συμφωνήθηκε ρητώς ή σιωπηρώς μεταξύ του μισθωτού και του εργοδότη. Θεωρείται δε σαν σιωπηρώς συμφωνηθείσα η εργασία, την οποία παρέχει ο εργαζόμενος και αποδέχεται ο εργοδότης επί μακρό σχετικά χρονικό διάστημα και μέσα στα χρονικά όρια της ημερήσιας εργασίας που έχουν καθοριστεί νόμιμα.

Συνήθης εργασία είναι αυτή που προσήκει στην ιδιότητα με την οποία προσλήφθηκε ο μισθωτός. Όπως λ.χ. όταν έχει προσληφθεί ως ταμίας, συνήθης εργασία που πρέπει να παρέχει είναι του ταμία, όταν έχει προσληφθεί ως λογιστής η εργασία του λογιστού κλπ.

Διοικητικές – Ποινικές κυρώσεις: Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι η καταβολή της συνολικής αποζημίωσης 250% (προσαύξηση 150%) του ωρομισθίου για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας, δεν απαλλάσσει, τον εργοδότη από τις προβλεπόμενες από τη νομοθεσία διοικητικές και ποινικές κυρώσεις.

Β΄ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

A. ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Έννοια:

Ως επικουρική ασφάλιση ονομάζεται η ασφάλιση, η οποία παρέχεται από φορέα ή κλάδο ή λογαριασμό που συστήθηκε με σκοπό την επικούρηση μιας κατηγορίας ασφαλισμένων με πρόσθετες, περιοδικές ή εφάπαξ παροχές, πέραν από αυτές που χορηγεί ο φορέας κυρίας ασφάλισης τους.

Η επικουρική ασφάλιση διέπεται από τους ίδιους κανόνες που διέπεται η κυρία ασφάλιση, πλην όμως οι φορείς επικουρικής ασφάλισης δεν δεσμεύονται από τις πράξεις του φορέα κυρίας ασφάλισης ή άλλων διοικητικών ή δικαστικών αρχών και συνεπώς δύνανται να προβούν σε δικές τους σχετικές ενέργειες. Στις περιπτώσεις όμως που καταλήγουν σε αντίθετες προς τον φορέα κύριας ασφάλισης κρίσεις, υποχρεούνται να αιτιολογούν πλήρως την απόφαση τους.

Η επικουρική ασφάλιση είναι υποχρεωτική σε ένα μόνο φορέα ασφάλισης. Εάν συντρέχουν οι προϋποθέσεις υποχρεωτικής υπαγωγής στην ασφάλιση περισσότερων φορέων επικουρικής ασφάλισης, η υποχρεωτική ασφάλιση χωρεί σε ένα μόνο φορέα, κατ' επιλογή των ενδιαφερομένων.

Το δικαίωμα επιλογής ασκείται μία μόνο φορά είτε κατά την ανάληψη της εργασίας, είτε αργότερα.

Επί διπλής επικουρικής ασφάλισης ο ασφαλισμένος δικαιούται, σύμφωνα με την παραπάνω διάταξη, να επιλέξει ένα από τα δύο επικουρικά Ταμεία, ως φορέα υποχρεωτικής επικουρικής ασφάλισης, διατηρώντας παράλληλα το δικαίωμα προαιρετικής επικουρικής ασφάλισης και στο άλλο επικουρικό Ταμείο, εφόσον καταβάλλει τις

αντίστοιχες εισφορές εργοδότη και ασφαλισμένου. Η αποδοχή της αίτησης του ασφαλισμένου περί προαιρετικής ασφάλισης είναι υποχρεωτική από το Ταμείο επικουρικής ασφάλισης.

Οι νεοασφαλιζόμενοι από 1/1/93 και μετά υπάγονται υποχρεωτικά σε ένα φορέα επικουρικής ασφάλισης. Η επιλογή φορέα επικουρικής ασφάλισης γίνεται με δήλωση του εργαζόμενου προς τους αρμόδιους φορείς και οικείους εργοδότες εντός τριών ή έξι μηνών ή αυτοαπασχόλησης από την απόκτηση της ιδιότητας ή την ανάληψη της απασχόλησης. Εάν δεν υποβληθεί δήλωση μέσα στη τασσομένη προθεσμία ή υποχρεωτική ασφάλιση γίνεται στο φορέα απασχόλησης, ή αυτοαπασχόλησης ή ιδιότητας (από 24/12/97) εκτός της ασφάλισης στο ΤΣΜΕΔΕ, η οποία είναι υποχρεωτική.

B. ΤΑΜΕΙΑ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

1. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (TEAM)

Στην ασφάλιση του ΙΚΑ - TEAM υπάγονται υποχρεωτικά τα πρόσωπα, τα οποία ασφαλίζονται, δυνάμει των κειμένων περί υποχρεωτικής ασφάλισης, στο ΙΚΑ ή άλλο φορέα κυρίας ασφάλισης μισθωτών και δεν υπάγονται για την αυτή απασχόληση στην ασφάλιση άλλου φορέα, κλάδου ή λογαριασμού ασφαλίσεων που λειτουργεί με τη μορφή Ν.Π.Δ.Δ.

Κατ' εξαίρεση τα επικουρικά Ταμεία, κλάδοι, λογαριασμοί ασφάλισης μισθωτών που λειτουργούν με τη μορφή ΧΠΠΔ, ως και κάθε άλλος φορέας επικουρικής ασφάλισης, ανεξαρτήτως ονομασίας και νομικής μορφής, που έχουν συσταθεί μέχρι τη δημοσίευση του παρόντος (17/10/90). εξακολουθούν να διέπονται από τις καταστατικές τους διατάξεις και τα πρόσωπα που ασφαλίζονται σ' αυτά εξαιρούνται από την ασφάλιση του ΙΚΑ - TEAM.

Ασφαλιζόμενοι στο ΙΚΑ – TEAM

Από 1/10/80

α) Οι απασχολούμενοι με οποιαδήποτε ιδιότητα και σχέση σε επιχειρήσεις εκμεταλλεύσεως ΛΙΓΝΙΤΩΡΥΧΕΙΩΝ, ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ και ΛΑΤΟΜΕΙΩΝ.

β) Οι απασχολούμενοι με οποιαδήποτε ιδιότητα και σχέση ιδιωτικού δικαίου στους ΟΤΑ.

Από 1/11/81

α) Οι Θυρωροί των πάσης φύσεως επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων ιδιωτικού δικαίου καθώς και των πολυκατοικιών όλης της χώρας.

β) Οι έμμισθοι Λογιστές και οι Βοηθοί αυτών που απασχολούνται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, όπως αυτές χαρακτηρίζονται από τη σχετική Σ.Σ.Ε, καθώς και οι απασχολούμενοι σε εκμεταλλεύσεις ιδιωτικού δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα.

γ) Το προσωπικό Εθνικού Οργανισμού Πρόνοιας.

δ) Οι έμμισθοι Φαρμακοποιοί που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε πάσης φύσεως επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις.

Από 1/2/83

Από 1/2/83 η ασφάλιση στον κλάδο ΙΚΑ - TEAM επεκτάθηκε σε όλα τα πρόσωπα, τα οποία με βάση τις διατάξεις που ισχύουν κάθε φορά, ασφαλίζονται υποχρεωτικά στο ΙΚΑ ή σε άλλο φορέα κύριας ασφάλισης μισθωτών και δεν υπάγονται για την ίδια απασχόληση στην ασφάλιση άλλου φορέα ή κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης.

Ως κριτήριο για την υποχρεωτική ασφάλιση στο ΙΚΑ - TEAM είναι:

α) Η ασφάλιση στο ΙΚΑ ή σε άλλο φορέα κύριας ασφάλισης. Ειδικότερα οι ασφαλιζόμενοι υποχρεωτικά στο ΙΚΑ υπάγονται στην ασφάλιση του TEAM ανεξάρτητα αν πρόκειται για πρόσωπα που

ασφαλίζονται στο ΙΚΑ για όλους τους κλάδους ή μόνο για ένα από παροχή εξαρτημένης ή όχι εργασίας και ακόμα ανεξάρτητα αν η ασφάλιση τους στο ΙΚΑ δεν είναι αυτοδίκαια, αλλά γίνεται με ειδικούς νόμους ή κανονισμούς.

β) Η μη ασφάλιση για την ίδια απασχόληση σε άλλο φορέα ή κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης.

Τα παραπάνω ισχύουν και για τους απασχολούμενους στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ και Οργανισμούς Κοινής Ωφελείας, εφόσον για την παρεχόμενη εργασία τους ασφαλίζονται στο ΙΚΑ ή σε άλλους φορείς κύριας ασφάλισης μισθωτών και δεν υπάγονται στις διατάξεις του συνταξιοδοτικού καθεστώτος των δημοσίων υπαλλήλων ή σε παρεμφερείς με αυτές.

γ) Στην ασφάλιση του ΙΚΑ – TEAM υπάγονται για επικουρική σύνταξη και οι εργοδότες των μισθωτών, οι οποίοι ασφαλίζονται στα κλαδικά επικουρικά Ταμεία, τα οποία συγχωνεύονται στο ΙΚΑ – TEAM. δια της καταβολής του συνόλου της εισφοράς (εργοδότη – ασφαλισμένου).

Οι εισφορές υπολογίζονται μέχρι το 25πλάσιο του Τ.Η. που αντιστοιχεί στην ανώτατη ασφαλιστική κλάση και μέχρι το 25πλάσιο του Τ.Η. που αντιστοιχεί στο ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη κατά περίπτωση.

ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ:

Από την ασφάλιση του ΙΚΑ - TEAM εξαιρούνται:

1. Οι ασφαλιζόμενοι υποχρεωτικά σε άλλο Ταμείο επικουρικής ασφάλισης μισθωτών.

2. Οι συνταξιούχοι του Δημοσίου, ΝΠΔΔ ή Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης που μετά τη συνταξιοδότηση τους εξακολουθούν να απασχολούνται και να ασφαλίζονται για το κλάδο ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ στο

ΙΚΑ η σε άλλο φορέα κύριας ασφάλισης.

3. Οι συνταξιούχοι Ταμείων ή κλάδων επικουρικής ασφάλισης δηλ. οι εργαζόμενοι που συνταξιοδοτούνται από άλλο επικουρικό Ταμείο πριν συνταξιοδοτηθούν και από το φορέα κύριας ασφάλισης τους καθώς και οι συνταξιούχοι του ΙΚΑ - TEAM που εξακολουθούν να εργάζονται.

Της ανωτέρω διάταξης εξαιρούνται οι συνταξιούχοι που προέρχονται από συγχωνευθέντα στο TEAM επικουρικά Ταμεία, οι οποίοι συνεχίζουν και μετά τη συνταξιοδότηση τους από το ΙΚΑ την ίδια απασχόληση.

Τα εν λόγω πρόσωπα θα συνεχίσουν να ασφαρίζονται στο TEAM μέχρι να θεμελιώσουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα, εφόσον κατά την ημερομηνία συγχώνευσης του Ταμείου είχαν καταστεί συνταξιούχοι του ΙΚΑ και συνέχιζαν την ασφάλιση τους στο Ταμείο.

4. Οι ασφαλιζόμενοι σε διαφορετικούς φορείς κυρίας ασφάλισης μισθωτών για εργασίες, για τις οποίες η μία είναι ασφαλιστέα στο ΙΚΑ - TEAM και η άλλη σε άλλο φορέα επικουρικής ασφάλισης π.χ. γιατρός απασχολείται στο ΙΚΑ και στον ΗΛΠΑΠ και ασφαρίζεται επικουρικά στο TEΑΠΟΚΑ και στο TEAM. θα εξαιρεθεί από την ασφάλιση του ΙΚΑ - TEAM.

5. Οι πολλαπλώς απασχολούμενοι, εφόσον για κάθε μία από τις εργασίες τους ασφαρίζονται στον ίδιο φορέα ασφάλισης, ενώ για την επικουρική τους ασφάλιση υπάγονται στην ασφάλιση και άλλου επικουρικού Ταμείου π.χ. μισθωτός απασχολείται ως υπάλληλος γραφείου α) σε βιοτεχνία για την οποία εργασία υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ & ΙΚΑ-TEAM και β) σ' ένα εμπορικό κατάστημα όπου για την παρεχόμενη εργασία του ασφαρίζεται για κύρια ασφάλιση στο ΙΚΑ, ενώ για επικουρική στο TEAYEK. Ο μισθωτός αυτός θα εξαιρεθεί της ασφάλισης του ΙΚΑ-TEAM, ανεξάρτητα εάν απασχολείται στην άλλη ή άλλες εργασίες με την ίδια ειδικότητα ή όχι. Εάν όλες οι εργασίες που

παρέχουν οι πολλαπλώς απασχολούμενοι δεν υπάγονται σε κανένα άλλο φορέα επικουρικής ασφάλισης, τότε για όλες τις εργασίες θα ασφαλιστούν στο ΙΚΑ - TEAM.

Οι εργαζόμενοι συνταξιούχοι (γήρατος ή αναπηρίας), σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, εξαιρούνται της ασφάλισης του ΙΚΑ-TEAM. Αντιθέτως εάν συντρέχουν οι προϋποθέσεις ασφάλισης απασχολούμενων συνταξιούχων σε άλλο Ταμείο, πλην ΙΚΑ - TEAM. τότε χωρεί ασφάλιση, γιατί οι επιμέρους διατάξεις των άλλων επικουρικών ταμείων δεν απαγορεύουν αυτό.

Εισφορές: Η εισφορά υπέρ του Τ.Ε.Α.Μ. (Ε.Τ.Ε.Α.Μ.) ανέρχεται γενικά σε ποσοστό 6%, από το οποίο 3% βαρύνει τον εργοδότη και 3% τον εργαζόμενο, και υπολογίζεται πάνω στις ίδιες αποδοχές που υπόκεινται σε εισφορές υπέρ του ΙΚΑ. Παράλληλα οι ασφαλισμένοι που υπάγονται στά βاریά και ανθυγειινά επαγγέλματα, επιβαρύνονται με πρόσθετη ειδική εισφορά, που ανέρχεται σε ποσοστό 2% και βαρύνει κατά 1,25% τον ασφαλισμένο και κατά 0,75% τον εργοδότη. Έτσι το συνολικό ποσοστό ασφαλίστρου για την κατηγορία αυτή διαμορφώνεται σε 87%, από το οποίο ποσοστό 4,25% βαρύνει τον ασφαλισμένο και 3,75% τον εργοδότη.

Παράλληλα το ΙΚΑ συνεισπράττει μαζί με τις εισφορές του και την ανωτέρω εισφορά 6% ή 8% για το σκοπό αυτό έχουν ενοποιηθεί τα ασφαλιστρα του ΙΚΑ και τού Τ.Ε.Α.Μ. (Ε.Τ.Ε.Α.Μ.) για όσους υπάγονται στην ασφάλιση του τελευταίου, οπότε οι εισφορές γι' αυτούς υπολογίζονται με βάση τα ενοποιημένα αυτά ασφαλιστρα.

Οι εισφορές υπέρ του Τ.Ε.Α.Μ. (Ε.Τ.Ε.Α.Μ.) καταβάλλονται μαζί με τις εισφορές του ΙΚΑ, που αντιστοιχούν στην αξία των εισφορών ΙΚΑ και TEAM (ETEAM), σύμφωνα με όσα γενικώς ισχύουν για τους λοιπούς ασφαλ/νους του ιδρύματος. Σε περίπτωση που η εισφορά υπέρ του Ε.Τ.Ε.Α.Μ. δεν καταβληθεί εμπρόθεσμα επιβαρύνεται, όπως και οι

εισφορές του ΙΚΑ με τα σχετικά πρόσθετα τέλη. Γενικά για τη βεβαίωση και είσπραξη των καθυστερουμένων εισφορών του Ε.Τ.Ε.Α.Μ.. εφαρμόζονται οι διατάξεις που αφορούν αντίστοιχα τις εισφορές του ΙΚΑ.

ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΙΣΦΟΡΩΝ

α) Μη υπαγόμενοι στα ΒΑΡΕΑ

| | | | | | |
|-----------|------------|----|--|--|--|
| 1/10/80 - | Ε. 3 - Η.3 | 6% | | | |
|-----------|------------|----|--|--|--|

β) Υπαγόμενοι στα ΒΑΡΕΑ

| | | | | | |
|----------|-----------------|----|--|--|--|
| 1/1/93 - | Ε. 3,75-Η. 4,25 | 8% | | | |
|----------|-----------------|----|--|--|--|

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ:

1) Το TEAM συστήθηκε με το Ν. 997/79 και αρχικά λειτούργησαν οι κλάδοι:

α) Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών

β) Επικουρικής Ασφάλισης Τακτικού Προσωπικού Ν.Π.Δ.Δ.

2) Με το Άρθρο 6 του Ν. 1358/83 το TEAM από 1/8/83 συγχωνεύθηκε στο ΙΚΑ και οι παραπάνω κλάδοι μετονομάστηκαν:

α) ΙΚΑ - Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (ΙΚΑ - TEAM)

β) ΙΚΑ-Ειδικός Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (ΙΚΑ-ΕTEAM)

Οι εισφορές υπέρ των κλάδων ΙΚΑ - TEAM και ΙΚΑ - ΕTEAM από την ημερομηνία συγχώνευσης (1/8/83) εισπράττονται από το ΙΚΑ.

Η νομοθεσία που ισχύει για το ΙΚΑ - TEAM εφαρμόζονται και για τον κλάδο ΙΚΑ - ΕTEAM και καλύπτει το τακτικό προσωπικό των Ν.Π.Δ.Δ. ή Οργανισμών, που συνταξιοδοτείται από Οργανισμούς κυρίας Ασφάλισης με τις ειδικές διατάξεις των Δημοσίων Υπαλλήλων ή με άλλες σχετικές διατάξεις, εφόσον για την παρεχόμενη εργασία του δεν είναι ασφαλισμένο υποχρεωτικά για επικουρική ασφάλιση σε άλλο

Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης, λόγω ειδικότητας.

Η υπαγωγή στο ΙΚΑ - ΕΤΕΑΜ γίνεται κατόπιν Προεδρικού Διατάγματος.

Για την επίλυση κάθε αμφισβήτησης σχετική με την υπαγωγή, στην Επικουρική Ασφάλιση του ΙΚΑ - ΤΕΑΜ ή ΙΚΑ - ΕΤΕΑΜ ισχύουν οι αντίστοιχες διατάξεις της νομοθεσίας του ΙΚΑ.

Η κακή υπαγωγή στην ασφάλιση ΙΚΑ - ΤΕΑΜ αντί άλλου επικουρικού Ταμείου μετά τη δημοσίευση του Ν. 1976/91 Άρθρο 15 δηλ. από 4/12/91, ακυρώνεται και οι αχρεωστήτως καταβληθείσες εισφορές επιστρέφονται ή μεταφέρονται έντοκα στο αρμόδιο επικουρικό Ταμείο, χωρίς παραγραφή.

ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ ΠΟΥ ΣΥΓΧΩΝΕΥΤΗΚΑΝ ΣΤΟ ΙΚΑ – ΤΕΑΜ

Επικουρικά ταμεία που συγχωνεύθηκαν στο Ι.Κ.Α. Τ.Ε.Α.Μ., είναι τα ακόλουθα:

- I) Ταμείο εξόδου και Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών Βιομηχανίας Καπνού (ΤΕΕΑΜΒΚ)**
- II) Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Καπνεμπορικών Επιχειρήσεων Καβάλας (ΤΕΑΥΚΕΚ)**
- III) Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών Παραγωγής και Εμπορίας Οπωρολαχανικών (ΤΕΑΜΠΕΟ)**
- IV) Το Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Κουρείων - Κομμωτηρίων (Τ.Ε.Α.Ε.Υ.Κ.Κ.)**
- V) Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Εργατοτεχνιτών Υαλουργών (ΤΕΑΕΥ)**
- VI) Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών Κλωστοϋφαντουργίας**

(TEAMK)

**VII) Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών Εστιατορίων,
ζυθεστιατορίων (TEAMEZ)**

**VIII) Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Εργατοτεχνιτών και
Υπαλλήλων Δέρματος (TEAYΔΕ)**

**IX) Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Κρεοπωλών και Εργαζόμενων
Κρέατος (TEA KEK)**

**X) Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Ελληνικού
Ερυθρού Σταυρού (TEAΠΕΕΣ)**

**XI) Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Εταιρείας
Λιπασμάτων (TEAΠΕΛ)**

**XII) Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης προσωπικού ΟΕΑΣ και ΥΓΚΤΙ
Λεωφορείων.**

**XIII) Τ.Ε.Α. Εργατών δοκιμών και ξυλουργικών εργασιών
(TEAEΔΞΕ)**

Με το άρθρο 6 του Ν. 3029/2002 συνεστήθηκε το νέο Ε.Τ.Ε.Α.Μ. (Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών), το οποίο άρχισε να λειτουργεί από 1ης Ιουνίου 2003 και παράλληλα από την ίδια ημερομηνία καταργήθηκε το πρότερα υφιστάμενο Τ.Ε.Α.Μ. Επισημαίνεται ότι το Ε.Τ.Ε.Α.Μ. αποτελεί καθολικό διάδοχο του Τ.Ε.Α.Μ. και κατά συνέπεια έχει υπεισέλθει στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις αυτού και γενικά διέπεται από το σύνολο των διατάξεων της νομοθεσίας του καταργηθέντος Τ.Ε.Α.Μ..

Επίσης υπάρχουν και τα ακόλουθα επικουρικά ταμεία:

- 1. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Αεροπορικών Επιχειρήσεων (Τ.Ε.Α.Π.Α.Ε.)**
- 2. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Ασφαλιστών και Προσωπικού Ασφαλιστικών Επιχειρήσεων (Τ.Ε.Α.Α.Π.Α.Ε.)**

3. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Εμπορικών Καταστημάτων (Τ.Ε.Α.Ψ.Ε.Κ.)
4. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Εμπορίου Τροφίμων (Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Τ.)
5. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου (Ε.Τ.Ε.Μ.)
6. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Ηλεκτροτεχνιτών Ελλάδος (Τ.Ε.Α.Η.Ε.)
7. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Α.Ε. Οινοποιίας - Ζυθοποιίας Οινοπνευματοποιίας (Τ.Ε.Α.Ο.Ζ.Ο.)
8. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Πετρελαιοειδών (Τ.Ε.Α.Π.Π.)
9. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Φαρμακευτικών Εργασιών (Τ.Ε.Α.Υ.Φ.Ε.)
10. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Χημικών (Τ.Ε.Α.Χ.)
11. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Εκπ/κων Ιδιωτικής και Γενικής Εκπαίδευσης (Τ.Ε.Α.Ε.Ι.Γ.Ε.)
12. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Ναυτικών Πρακτόρων και Υπαλλήλων (Τ.Α.Ν.Π.Υ.)

Γ' ΚΕΦΑΛΑΙΟ

Α. ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑΣ

Η κάθε μορφής και μεγέθους επιχείρηση, που απασχολεί εργάτες ή υπαλλήλους, είναι υποχρεωμένη να συντάξει, στο τέλος του κάθε μήνα, μισθοδοτική κατάσταση. Σ' αυτήν καταχωρούνται με τη σειρά, τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων και δίπλα οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του κάθε εργαζόμενου χωριστά, δηλαδή οι μηνιαίες αποδοχές που συμφωνήθηκαν μεταξύ μισθωτών και εργοδότη, οι κρατήσεις για ασφαλιστικούς οργανισμούς (ΙΚΑ και λοιπών κύριων και επικουρικών ταμείων), η παρακράτηση για Φόρο Μισθωτών Υπηρεσιών και στο τέλος το καθαρό πληρωτέο ποσό, δηλαδή το ποσό που θα εισπράξει ο κάθε εργαζόμενος χωριστά

Στις παραπάνω ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές **δε συμπεριλαμβάνονται** όλα τα χρηματικά ποσά και τα ποσά σε είδος που εισπράττει ο κάθε εργαζόμενος, γιατί άλλα ποσά απ' αυτά δε θεωρούνται εισόδημα και άλλα ποσά φορολογούνται με ειδικό τρόπο.

1. Τί ποσά θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές που υπόκεινται σε εισφορές ΙΚΑ κλπ.

Στις ακαθάριστες αποδοχές των μηνιαίων μισθολογικών καταστάσεων συμπεριλαμβάνονται τα ποσά που καταβάλλονται στον μισθωτό σε **τακτά χρονικά διαστήματα** (περιοδικά), σαν αντάλλαγμα της εξαρτημένης εργασίας που προσφέρει στον εργοδότη.

Τέτοιου είδους ποσά που υπόκεινται σε εισφορές στο ΙΚΑ είναι:

α) **Ο μισθός, τα ημερομίσθια, τα επιδόματα, τα πριμ παραγωγικότητας, οι πρόσθετες παροχές σε είδος** (παροχές σε τροφή, δωρεάν κατοικία, δώρα για γιορτές Χριστουγέννων, πρωινό ρόφημα,

έξοδα βρεφονηπιακών σταθμών για φύλαξη παιδιών υπαλλήλων της επιχείρησης κλπ.), εφόσον μπορούν ν' αποτιμηθούν σε χρήμα και καταβάλλονται σαν αμοιβή στους μισθωτούς για την προσφερόμενη εξαρτημένη εργασία τους στην επιχείρηση. Γενικά, **υπόκεινται στο ΙΚΑ** και οι κάθε φύσης παροχές του εργοδότη οι οποίες δίνονται στον μισθωτό με την επιφύλαξη του δικαιώματος του εργοδότη **να διακόψει αυτές μονομερώς.**

Οι αμοιβές που καταβάλλονται **στη σύζυγο** που εργάζεται στην επιχείρηση του συζύγου (ή αντίστροφα), καθώς και οι αμοιβές που καταβάλλονται στα παιδιά ή στους γονείς υπόκεινται στις κρατήσεις ΙΚΑ, εφόσον η εργασία αυτή που προσφέρεται στην επιχείρηση δεν υπάγεται υποχρεωτικά ή προαιρετικά στην ασφάλιση άλλου φορέα κύριας ασφάλισης (εκτός δηλαδή ΙΚΑ). Επίσης, οι αμοιβές αυτές αναγνωρίζονται φορολογικά και εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα, εφόσον καταβλήθηκαν ή βεβαιώθηκαν οι ασφαλιστικές εισφορές κύριας ή επικουρικής υποχρεωτικής ασφάλισης στο ΙΚΑ ή σε άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς.

β) Ποσοστά στις πωλήσεις, εφ' όσον καταβάλλονται σαν αντάλλαγμα στην παρεχόμενη προσφορά εξαρτημένης εργασίας από τον εργαζόμενο στη ν επιχείρηση.

γ) Υπερωρίες, προσαυξήσεις νυκτερινής και Κυριακής, επίδομα ενοικίου, καθώς και **τα έξοδα κίνησης,** όταν η καταβολή στους μισθωτούς δεν διακόπτεται σε περίπτωση ασθένειας ή άδειας.

δ) Επίδομα ασθένειας.

ε) Οικειοθελή επιδόματα που χορηγούνται τακτικά στους εργαζόμενους για το συμφέρον της επιχείρησης ή παροχές, που καταβάλλονται στους μισθωτούς εκείνους που δεν απουσιάζουν για αρκετό καιρό από την εργασία τους.

στ) Τα φιλοδωρήματα που καταβάλλονται από τους πελάτες στους

σερβιτόρους κλπ., εφ' όσον αυτά επηρεάζουν την πάγια μηνιαία αμοιβή, που καταβάλλει ο εργοδότης σ' αυτούς και η είσπραξη τους θεωρείται βέβαιη. Δεν ισχύει αυτό για τα φιλοδωρήματα που καταβάλλονται από τους πελάτες έκτακτα και τα οποία αντίκεινται στην καλή πίστη.

ζ) **Οι χρηματικές και άλλες παροχές που χορηγεί ο εργοδότης οικειοθελώς στο μισθωτό ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης απ' αυτόν εργασίας χωρίς να μπορούν να περικοπούν μονομερώς και όχι από ελευθεριότητα, αποτελούν μέρος των τακτικών αποδοχών και υπόκεινται σε εισφορές ΙΚΑ.**

η) Το ποσό της **εργατικής εισφοράς στο ΙΚΑ** και στα άλλα Επικουρικά Ταμεία, που βαρύνει τους μισθωτούς, όταν καταβάλλεται από τον εργοδότη, χωρίς να παρακρατείται από τους ασφαλισμένους, θεωρείται **προσαύξηση του μισθού** γιαυτό και υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές, και λαμβάνεται υπ' όψη για τον υπολογισμό του ποσού της αποζημίωσης κλπ.

θ) **Τα οδοιπορικά έξοδα**, που καταβάλλονται στους μισθωτούς σε **τακτά χρονικά διαστήματα** και δεν διακόπτονται σε περίπτωση ασθένειας, άδειας ή μη πραγματοποίησης της υπηρεσιακής μετακίνησης, θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές και υπόκεινται σε εισφορές του ΙΚΑ.

ι) Το **επίδομα ισολογισμού, ενοικίου, στεγαστικό επίδομα, επίδομα θέσης ή ευθύνης, επίδομα τροφής, έκτακτο θερινό επίδομα ξενοδοχοϋπαλλήλων, επίδομα ανθυγιεινής εργασίας** και ό,τι άλλο ποσό παρέχεται στους ασφαλισμένους π.χ. ως αντίτιμο των εισιτηρίων κλπ. υπόκεινται σε εισφορές του ΙΚΑ. Επίσης, το **επίδομα διαχειριστικών λαθών ή ταμείου** που παρέχεται σε υπαλλήλους Τραπεζών, επιχειρήσεων κλπ., θεωρείται ως εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και κατά συνέπεια υπόκειται σε εισφορές του ΙΚΑ καθώς και σε παρακράτηση Φ.Μ.Υ.

ια) **Οι μισθοί που καταβάλλονται στα μέλη του Δ.Σ. της Α.Ε.,**

όταν για τους μισθούς αυτούς ασφαλιζονται στο ΙΚΑ και έχει προεγκριθεί η σχετική σύμβαση εργασίας των μελών του Δ.Σ. από τη γενική συνέλευση των μετόχων.

ιβ) Τα ποσά των καθαρών κερδών που διανέμουν οι ημεδαπές Α.Ε. στο εργατοϋπαλληλικό προσωπικό τους σε μετρητά ή σε μετοχές θεωρούνται αποδοχές που υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές.

ιγ) Οι απασχολούμενοι αυτοπροσώπως και κατά κύρια απασχόληση στις διαδικασίες παραγωγής και συσκευασίας προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις αμοιβόμενοι με το κομμάτι (φασόν) και εφόσον εργάζονται στο σπίτι τους ή σε εργαστήρια που βρίσκονται εκτός του χώρου λειτουργίας των επιχειρήσεων του εργοδότη, έστω και αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία (π.χ. οι ραπτεργάτες κλπ.) ασφαλιζονται στο ΙΚΑ.

2. Τί ποσά δε θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές ή φορολογούνται με ειδικό τρόπο και δεν υπόκεινται σε εισφορές του ΙΚΑ

1) Η αποζημίωση που καταβάλλεται στον μισθωτό για έξοδα κίνησης και κάλυψης πραγματικών δαπανών (οδοιπορικά κλπ.). Πάντως, για να εξαιρεθεί από το φόρο εισοδήματος η αποζημίωση αυτή, θα πρέπει να διαπιστώνεται από τη σχετική συμφωνία του μισθωτού με τον εργοδότη, ότι το σχετικό ποσό δίνεται στο μισθωτό για την αιτία αυτή καινά καλύπτεται με αντίστοιχα παραστατικά.

2) 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 στην τελετή των γενεθλίων του, δώρα γάμου, δώρα γέννησης τέκνων, βοήθημα στην οικογένεια ασφαλισμένου που έχει πεθάνει κλπ.) ή το επίδομα κατοικίας για έκτακτη διαμονή του μισθωτού μακριά από τον τόπο της μόνιμης κατοικίας του.

3) Το επίδομα ιματισμού για το οποίο δεν καταβλήθηκαν εισφορές στο ΙΚΑ (θεωρείται φυσιολογικό έξοδο).

4) Η αποζημίωση που καταβάλλεται σε υπάλληλο ή εργάτη, εξαιτίας ατυχήματος την ώρα της εργασίας.

5) Το επίδομα ανεργίας και οι διάφορες έκτακτες δαπάνες για επιβράβευση της αποδοτικότητας των μισθωτών.

6) Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυμένους μισθωτούς, καθώς και τα ποσά που καταβάλλονται κατά την οικειοθελή αποχώρηση των μισθωτών. Τα ποσά αυτά (μειωμένα κατά 3.000 ευρώ) φορολογούνται με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 του Ν. 2238/94, και με την καταβολή του φόρου αυτού εξαντλείται η φορολογική υποχρέωση του δικαιούχου της αποζημίωσης για το εισόδημα αυτό.

7) Οι μισθοί και οι κάθε είδους **απολαβές** που καταβάλλονται στους εταίρους ή στα μέλη των Ο.Ε., Ε.Ε., Ε.Π.Ε., κοινωνιών αστικού δικαίου, συμμετοχικών ή αφανών εταιριών, καθώς και των κοινοπραξιών δεν αναγνωρίζονται φορολογικά και δεν εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα.

8) Η αποζημίωση **εκτός** έδρας, με την προϋπόθεση ότι είναι έκτακτη και όχι σταθερή και αποβλέπει στην εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης. Το ίδιο ισχύει και για τα έξοδα παράστασης.

9) Τα χρηματικά ποσά που καταβάλλουν οι επιχειρήσεις **εφάπαξ** σε εργαζόμενους ύστερα από απασχόληση σ' αυτούς **10 ετών** και οι οποίοι εξακολουθούν να εργάζονται θεωρούνται εισόδημα που δεν μπορεί να υπαχθεί σε καμία από τις κατηγορίες Α - Ζ και διενεργείται σ' αυτά παρακράτηση φόρου 20%.

10) Τα ποσά που καταβάλλονται για λόγους **υγιεινής εργασίας και ασφάλειας** των εργαζομένων.

11) Το **επίδομα κατοικίας**, όταν αυτό καταβάλλεται έκτακτα και μόνο όταν ο εργαζόμενος απασχολείται μακριά από τον τόπο της

κατοικίας του.

12) Το ποσό της άδειας που δικαιούνται όσοι αποχωρούν και δεν έχουν πάρει την άδειά τους μέχρι την ημέρα της αποχώρησής τους, καθώς επίσης και η προσαύξηση 100% των αποδοχών της άδειας.

3. Ημέρες εργασίας που αναγνωρίζονται για την ασφάλιση στο ΙΚΑ.

A) Εξαήμερη εβδομαδιαία απασχόληση

Υπάλληλοι. Όταν ο υπάλληλος προσφέρει την εργασία του στην επιχείρηση τότε για κάθε μήνα απασχόλησης αναγνωρίζονται 25 εργάσιμες ημέρες άσχετα αν οι πραγματικές εργάσιμες είναι παραπάνω. Τότε ως οι μέρες εργασίας για ασφάλιση στο ΙΚΑ θεωρούνται οι 25 ημέρες. Αν μέσα σε ένα μήνα απασχολήθηκε λιγότερες μέρες υπολογίζονται αυτές οι μέρες. Επίσης αν ο υπάλληλος αυτός εργάστηκε μέσα σε ένα μήνα επιπλέον και κάποια Κυριακή και δεν πήρε ρεπό, δηλαδή αν πληρώθηκε πρόσθετα για την Κυριακή υπολογίζονται 26 ημέρες.

Εργάτες. Όταν ο εργάτης εργάζεται σε επιχείρηση τότε για κάθε μήνα υπολογίζονται για την ασφάλιση του τόσες μέρες όσες πραγματικά εργάστηκε στον συγκεκριμένο μήνα.

B) Πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση

Υπάλληλοι. Όταν ο υπάλληλος εργάζεται με πενήμερη απασχόληση τότε για κάθε εβδομάδα και 6 ημέρες ως εργάσιμες αν μέσα σε μια εβδομάδα ο μισθωτός απασχολήθηκε από 3 μέρες και πάνω τότε για την ασφάλιση του προστίθεται άλλη μια μέρα. Δηλαδή οι 3 μέρες ασφαρίζονται 4, αν απασχολήθηκε λιγότερες από 3 μέρες υπολογίζονται οι πραγματικές μέρες για την ασφάλιση του.

Εργάτες. Όταν ο εργάτης εργάζεται με πενήμερη απασχόληση τότε για κάθε εβδομάδα υπολογίζονται για την ασφάλιση του 6 μέρες αν

απασχολήθηκε από 3 μέρες και απάνω τότε υπολογίζεται και μία επιπλέον ημέρα, αν εργάστηκε μία ή δύο ημέρες-τότε μετράνε οι πραγματικές μέρες για την ασφάλιση του.

Γ) Μερική απασχόληση

Υπάλληλοι. Όταν ο υπάλληλος απασχολείται με σύμβαση μερικής απασχόλησης τότε αν η αμοιβή του την ημέρα είναι μικρότερη από εκείνη της πρώτης ειδικής ασφαλιστικά κλάσης, αναγνωρίζονται για την ασφάλιση του τόσες μέρες όσες πραγματικά εργάστηκε. Αν όμως είναι μεγαλύτερη από εκείνη της πρώτης ειδικής ασφαλιστικής κλάσης τότε αναγνωρίζονται περισσότερες μέρες όχι όμως πάνω από 25 το μήνα.

Εργάτες. Όταν ο εργάτης απασχολείται με σύμβαση μερικής απασχόλησης τότε αναγνωρίζονται για της ασφάλιση του όλες οι πραγματοποιημένες ημέρες εργασίας. Άσχετα από την διάρκεια που έχει η ημερήσια απασχόληση του.

B. ΣΥΝΤΑΞΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Ο λογιστής για να συντάξει τη μισθοδοσία του προσωπικού της επιχείρησης που εργάζεται, θα πρέπει να γνωρίζει όλη την ασφαλιστική και τη φορολογική νομοθεσία γύρω από τους μισθούς και τα ημερομίσθια.

Δηλαδή θα πρέπει να γνωρίζει σε γενικές γραμμές τα εξής στοιχεία:

α) Το ύψος των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών του κάθε εργαζόμενου μισθωτού (υπάλληλου ή εργάτη) χωριστά.

β) Τον τρόπο υπολογισμού του ποσού των ασφάλιστρων, μετά οποία επιβαρύνεται ο εργοδότης και ο ασφαλισμένος στο ΙΚΑ και στα Επικουρικά Ταμεία.

γ) Τον τρόπο υπολογισμού και το ύψος του Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.) που παρακρατείται.

δ) Τον προσδιορισμό του καταβαλλόμενου καθαρού ποσού σε κάθε εργαζόμενο.

ε) Την υποβολή προσωρινών δηλώσεων απόδοσης Φ.Μ.Υ.

στ) Την υποβολή οριστικής δήλωσης Φ.Μ.Υ.

ζ) Τη συμπλήρωση βεβαίωσης αποδοχών.

Αμέσως παρακάτω, αναπτύσσεται αναλυτικότερα ο τρόπος υπολογισμού της κάθε μιας από τις παραπάνω κατηγορίες κρατήσεων και του καθαρού ποσού από τις αποδοχές του κάθε μήνα που δικαιούνται οι μισθωτοί.

α1. Τρόπος υπολογισμού του ποσού των ασφάλιστρων με τα οποία επιβαρύνεται ο ασφαλισμένος και ο εργοδότης στο ΙΚΑ και στα επικουρικά ταμεία

Στον πίνακα Α του παραρτήματος εμφανίζονται οι διάφορες κατηγορίες ασφαλίσεων του ΙΚΑ (Μικτά, Μικτά με επαγγελματικό κίνδυνο, βαριά, βαριά με επαγγελματικό κίνδυνο κλπ.). Η κάθε κατηγορία περιέχει δύο ποσοστά ασφαλίσεων. Με το μεγαλύτερο, επιβαρύνεται ο εργοδότης (η επιχείρηση) και με το άλλο ο ασφαλισμένος. Τα ποσοστά αυτά πολλαπλασιάζονται με τις κάθε φορά ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του μισθωτού (ασφαλισμένου) και έτσι υπολογίζονται τ' αντίστοιχα ποσά ασφαλίσεων του ΙΚΑ με τα οποία επιβαρύνονται ο εργοδότης και ο ασφαλισμένος, για την ασφάλιση και την συνταξιοδότηση του δεύτερου από το ΙΚΑ.

ΣΗΜ.: α) Σε περίπτωση που ο εργοδότης καταβάλλει κάποιο ποσό στους μισθωτούς με τη μορφή **ετήσιου πριμ** (ή με άλλη παρόμοια μορφή), τότε το ποσό αυτό θα πρέπει να επιμερίζεται στους μήνες της χρονικής περιόδου που αφορά (έτος,

εξάμηνο κλπ.) και να προστίθεται στις αποδοχές των αντίστοιχων μηνών.

β) Για όσους αμοίβονται με **κυμαινόμενες αποδοχές**, οι εισφορές του ΙΚΑ υπολογίζονται με βάση τις τεκμαρτές αποδοχές τους.

γ) Αν ο εργοδότης **δεν παρακρατήσει τις εισφορές που βαρύνουν το μισθωτό**, τότε το σύνολο των εισφορών (ασφαλισμένου μισθωτού και εργοδότη) βαρύνουν αποκλειστικά τον εργοδότη.

Παράδειγμα υπολογισμού ασφαλίσεων (εισφορών) στο ΙΚΑ

Ένας μισθωτός που ανήκει στην κατηγορία των μικτών (απλών) ασφαλίσεων έχει μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές 3.000 ευρώ. Στην κατηγορία των μικτών του πίνακα τα ποσοστά ασφαλίσεων στο ΙΚΑ με τα οποία επιβαρύνεται ο εργοδότης είναι 25,06%, ενώ τ' αντίστοιχα ποσοστά με τα οποία επιβαρύνεται ο ασφαλισμένος είναι 13,00%, σύνολο 38,06%.

Με βάση τα παραπάνω, τα ασφάλιστρα **στο ΙΚΑ** υπολογίζονται ως εξής:

| | |
|---------------------------|---|
| Ασφάλιστρα εργοδότη: | $3.000 \times 25,06\% = 751,80$ |
| Ασφάλιστρα εργαζόμενου: | $\underline{3.000} \times 13,00\% = \underline{390,00}$ |
| Σύνολο ασφαλίσεων στο ΙΚΑ | $3.000 \times 38,06\% = 1.141,80$ |

Δηλαδή, από τις ακαθάριστες αποδοχές του εργαζόμενου θ' αφαιρεθούν 390 ευρώ, ενώ στο ΙΚΑ (ή σε οποιαδήποτε συμβεβλημένη με το ΙΚΑ τράπεζα) και μέχρι τέλους του επόμενου από τη λήξη μήνα θα καταβληθούν 1.141,80 ευρώ. Τα υπόλοιπα, δηλαδή τα 751,80 ευρώ θα τα επιβαρυνθεί ο εργοδότης. Το ποσό 1.141,80 ευρώ καταβάλλεται στο ΙΚΑ για την ιατρική περίθαλψη και για την σύνταξη του ασφαλισμένου από το ΙΚΑ.

2. Χρόνος καταβολής των ασφαλιστρών στο ΙΚΑ και προσαυξήσεις λόγω καθυστέρησης

Οι ασφαλιστικές εισφορές που προκύπτουν από **εμπρόθεσμη Α.Π.Δ.** μπορούν να καταβληθούν ή στο ΙΚΑ (οποιοδήποτε κατάστημα) ή σε οποιαδήποτε συμβεβλημένη με το ΙΚΑ τράπεζα μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα. Αντίθετα, οι ασφαλιστικές εισφορές που προκύπτουν από **εκπρόθεσμη Α.Π.Δ.** ή από **οικοδομοτεχνικά έργα** καταβάλλονται μόνο στο Υποκατάστημα του ΙΚΑ που ανήκει ο εργοδότης και υποβάλλει την Α.Π.Δ.

Όταν η τελευταία μέρα του επόμενου αυτού μήνα είναι Σάββατο ή Κυριακή, τότε οι ασφαλιστικές εισφορές καταβάλλονται μέχρι την προηγούμενη Παρασκευή που είναι η τελευταία εργάσιμη ημέρα για το Δημόσιο και δεν μπορεί να μεταφερθεί η καταβολή αυτή για την επόμενη Δευτέρα, διότι στην περίπτωση αυτή θα επιβαρυνθεί η επιχείρηση με τα πρόσθετα τέλη λόγω εκπρόθεσμης καταβολής.

Οι εισφορές του ΙΚΑ για τα **Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα** καταβάλλονται από όλους τους υπόχρεους μέχρι την τελευταία εργάσιμη ημέρα του Φεβρουαρίου και Ιουνίου, αντίστοιχα.

Μετά την παραπάνω προθεσμία, οι κύριες εισφορές επιβαρύνονται με **πρόσθετα τέλη 3%** για τον πρώτο μήνα καθυστέρησης και 1,50% για κάθε **επόμενο μήνα** (ημερολογιακό) και μέχρι να φτάσουν τα πρόσθετα αυτά τέλη το 120% της κύριας οφειλής. Οι πρόσθετες αυτές επιβαρύνσεις και προσαυξήσεις **δεν αναγνωρίζονται φορολογικά προς έκπτωση** από τα ακαθάριστα έσοδα της επιχείρησης.

Προσοχή: Θεωρείται ως **αξιοποινη πράξη** που συνεπάγεται την ποινική δίωξη, μόνο η **μη καταβολή των εργοδοτικών εισφορών** και της παρακράτησης της εισφοράς των εργαζομένων, ενώ αντίθετα η μη καταβολή των προσαυξήσεων μέχρι 120% δεν αποτελεί αξιοποινη πράξη.

3. Ποιες είναι οι κυρώσεις όταν η Α.Π.Δ. υποβάλλεται εκπρόθεσμα ή είναι ανακριβής ή όταν δεν υποβάλλεται

α) Όταν η Α.Π.Δ. υποβάλλεται μετά τη λήξη της προθεσμίας υποβολής της επόμενης Α.Π.Δ., τότε επιβάλλεται πρόσθετη επιβάρυνση που είναι ίση με το 50% πάνω στο ποσό των εισφορών της Α.Π.Δ. Επίσης, σε περίπτωση που ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι δεν περιλαμβάνονται στην Α.Π.Δ., τότε με τον έλεγχο του ΙΚΑ οι ασφαλιστικές εισφορές που αφορούν αυτούς επιβαρύνονται και με την προσαύξηση 50%.

β) Όταν υποβάλλεται εκπρόθεσμα η Α.Π.Δ., επιβάλλεται προσαύξηση 30% πάνω στο ποσό που δηλώνεται σ' αυτήν.

γ) Όταν η Α.Π.Δ. υποβάλλεται με **ανακριβή στοιχεία**, τότε επιβάλλεται προσαύξηση 30% πάνω στη διαφορά που προκύπτει μεταξύ των εισφορών που δηλώθηκαν και των εισφορών που υπολογίζονται από την υπηρεσία.

δ) Όταν εκτελούνται **ιδιωτικά έργα** και στην Α.Π.Δ. που υποβάλλεται δηλώνονται λιγότερες εισφορές, τότε πάνω στη διαφορά που προκύπτει από τον έλεγχο επιβάλλεται προσαύξηση 50%.

4. Ποιες είναι οι υποχρεώσεις που έχουν οι εργοδότες για τα πρόσωπα που απασχολούν ή που πρόκειται ν' απασχολήσουν.

α) Να **απογράφουν στο Μητρώο Εργοδοτών του ΙΚΑ** με την έναρξη της απασχόλησης τα άτομα που διαθέτουν. Για όσους εργοδότες δεν απογράφονται, οι ασφαλιστικές εισφορές προσαυξάνονται κατά 70%.

β) Να **γνωστοποιούν με υπεύθυνη δήλωση** τους το **ΙΚΑ** για την οριστική ή προσωρινή διακοπή ή μεταβολή των εργασιών τους, την αλλαγή της επωνυμίας της επιχείρησης ή των υπευθύνων της έδρας, του

τόπου της επαγγελματικής τους εγκατάστασης, του τόπου της κατοικίας ή διαμονής τους (για ατομικές επιχειρήσεις) κλπ. Σε περίπτωση που δεν γνωστοποιείται η αλλαγή της επωνυμίας της επιχείρησης ή του αντικειμένου ή της αλλαγής του υπεύθυνου μέλους το **πρόστιμο** είναι **300 ευρώ**, ενώ όταν δεν γνωστοποιείται η οριστική ή η προσωρινή διακοπή ή η μεταβολή των εργασιών τους ή η αλλαγή της έδρας του τόπου της επαγγελματικής τους εγκατάστασης, ή η αλλαγή διεύθυνσης κατοικίας ή διαμονής του υπευθύνου της ατομικής επιχείρησης το **πρόστιμο** είναι **150 ευρώ**.

γ) Να έχουν υποβάλει στο ΙΚΑ, πριν από την πρώτη πρόσληψη προσωπικού, το έντυπο της **Βεβαίωσης Στοιχείων Εργοδότη** και να μεριμνούν για την **απογραφή στο Μητρώο Ασφαλισμένων του ΙΚΑ** του προσωπικού τους από την έναρξη της απασχόλησης. Δηλαδή, οι επιχειρήσεις μόλις προσλάβουν για **πρώτη φορά προσωπικό** που υπάγεται σε ασφάλιση στο ΙΚΑ, υποχρεώνονται να γραφούν στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ και να εφοδιαστούν με το **μισθολόγιο**, με την **αναλυτική περιοδική δήλωση** και με το **ειδικό βιβλίο του νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού**. Στο μισθολόγιο γράφονται κάθε μήνα οι μισθωτοί που απασχολούνται και δίπλα οι μικτές αποδοχές και παραδίπλα οι αντίστοιχες εισφορές στο ΙΚΑ. Μετά τη λήξη του μήνα και μέσα στον επόμενο μήνα, με βάση τα ποσά που είναι γραμμένα στο μισθολόγιο, καταβάλλεται το συνολικό ποσό από τις εισφορές του ΙΚΑ στην τράπεζα ή στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ. Οι **νεοπροσλαμβανόμενοι μισθωτοί**, πριν αρχίσουν για πρώτη φορά την εργασία τους, θα πρέπει να καταχωρούνται και στο ειδικό βιβλίο των νεοπροσλαμβανομένων.

δ) Να **αναγγέλλουν στον ΟΑΕΔ** μέσα σε **8 μέρες** την κάθε πρόσληψη, αποχώρηση ή απόλυση. Αν δε γίνει η αναγγελία αυτή και η αποχώρηση του μισθωτού δεν αποδεικνύεται από κανένα άλλο επίσημο

έγγραφο του εργοδότη ή του μισθωτού, τότε τα όργανα του ΙΚΑ υπολογίζουν ασφαλιστικές εισφορές για 6 μήνες ακόμα από την αποχώρηση του ή αν γίνει έλεγχος πριν την πάροδο του εξαμήνου, μέχρι την ημερομηνία του ελέγχου.

ε) Να **διατηρούν αντίγραφο της Α.Π.Δ.** που έχουν υποβάλλει στο ΙΚΑ για **10 χρόνια** που αρχίζουν από την πρώτη μέρα του επόμενου έτους. Η ίδια υποχρέωση ισχύει και για τα μισθολόγια, τις καταστάσεις μισθοδοσίας, τις μαγνητικές ταινίες, τις δισκέτες, τα ΑΒΑ, ΒΥΚΕ, Ανακεφαλαιωτικές Καταστάσεις και Εντολές Ασφάλισης Οικοδομών.

5. Ποιες είναι οι υποχρεώσεις των ασφαλισμένων

α) Οι **ασφαλισμένοι μισθωτοί** είναι υποχρεωμένοι, πριν αναλάβουν εργασία, να γνωστοποιήσουν στον εργοδότη τα πλήρη στοιχεία που απαιτούνται για τη συμπλήρωση του Ειδικού Βιβλίου Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού και της Α.Π.Δ. (ή με φωτοτυπία από το Απόσπασμα του Ατομικού Λογαριασμού Ασφάλισης ή με οποιοδήποτε άλλο τρόπο).

β) Όσα πρόσωπα **ασφαλιζονται για πρώτη φορά στο ΙΚΑ**, υποχρεούνται να απογραφούν στο ΙΚΑ το αργότερο μέχρι την ημερομηνία εμπρόθεσμης υποβολής από τον εργοδότη της επόμενης Α.Π.Δ. και να παραδώσουν στον εργοδότη αντίγραφο από τη βεβαίωση της απογραφής τους. Στη συνέχεια, το ΙΚΑ είναι υποχρεωμένο να στέλνει στον κάθε ασφαλισμένο για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο και ένα Απόσπασμα από τον Ατομικό Λογαριασμό Ασφάλισης του.

Στους εργατοτεχνίτες οικοδόμους το ΙΚΑ στέλνει κάθε ημερολογιακό **τετράμηνο** και ενημερωτικό σημείωμα για τον Ειδικό Λογαριασμό Δώρου Εργατοτεχνικών Οικοδόμων (Ε.Λ.Δ.Ε.Ο.).

γ) Οι **ασφαλισμένοι** είναι υποχρεωμένοι να διατηρούν το Δελτίο

Ασφαλιστικής Ταυτότητας και Εισφορών, το Ασφαλιστικό τους Βιβλιάριο, το Ατομικό Δελτίο Ασφάλισης και το Απόσπασμα του Ατομικού Λογαριασμού τους.

δ) Ο ασφαλισμένος που αποχωρεί ή απολύεται από την εργασία του είναι υποχρεωμένος μέσα σε **12 μήνες** από την αποχώρηση του ή την απόλυση του να δηλώσει γραπτά στο ΙΚΑ τις ημέρες εργασίας που πραγματοποίησε και για τις οποίες **δεν ασφαλίστηκε**, αλλιώς παραγράφονται οι ημέρες αυτές από την ασφάλιση του. Για τον υπολογισμό της **δωδεκάμηνης προθεσμίας**, λαμβάνεται υπόψη η πραγματική αποχώρηση ή απόλυση του μισθωτού από την εργασία του. Δηλαδή, η **μεταβολή του εργοδότη**, όταν δεν γίνεται απόλυση του μισθωτού ή λύση της επιχείρησης, δεν επηρεάζει τον υπολογισμό της προθεσμίας.

ΣΗΜ: α) Αν κάποιος καταβάλλει λιγότερες εισφορές στο ΙΚΑ, π.χ. καταβάλλει εισφορές για Ι ΚΑ - ΜΙΚΤΑ που είναι λιγότερες ενώ έπρεπε κανονικά να καταβάλλει εισφορές για ΙΚΑ – ΒΑΡΕΑ που είναι περισσότερες, τότε μετά από έλεγχο του ΙΚΑ γίνεται πράξη και η διαφορά που προκύπτει πληρώνεται από την επιχείρηση χωρίς προσαύξηση. Αντίθετα, αν η επιχείρηση καταβάλλει περισσότερες εισφορές απ’ ότι έπρεπε, τότε η διαφορά επιστρέφεται στην επιχείρηση ως ποσό που έχει εισπραχθεί από το ΙΚΑ χωρίς να οφείλεται.

β. Τρόπος συμπλήρωσης της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (Α.Π.Δ.) που αφορά τις εισφορές στο ΙΚΑ

1. Γενικά

Η Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ.) (βλέπε ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ) είναι ένα μηχανογραφημένο (με μαγνητικά μέσα ή μέσω διαδικτύου) ή χειρόγραφο έγγραφο, το οποίο συμπληρώνεται, υπογράφεται και υποβάλλεται στο αρμόδιο Υποκατάστημα του ΙΚΑ από τον εργοδότη και

με το οποίο δηλώνονται:

α) Ο Αριθμός Μητρώου (ΑΜΕ), ο οποίος χρησιμοποιείται σε κάθε συναλλαγή του με το ίδρυμα (ΙΚΑ).

β) Οι ασφαλισμένοι που απασχολήθηκαν για τη χρονική περίοδο που αναφέρεται η Δήλωση και ειδικότερα για τον καθένα από αυτούς δηλώνονται: η ειδικότητα (είδος υπηρεσιών που παρείχε), οι ημέρες απασχόλησης του, οι αποδοχές του, ο κωδικός του πακέτου κάλυψης του και οι εισφορές του.

γ) Οι συνολικές εισφορές που οφείλει να καταβάλλει ο εργοδότης για τη συγκεκριμένη περίοδο που αναφέρεται η Δήλωση.

2. Ποιοί υποχρεούνται να υποβάλλουν Α.Π.Δ.

Οι εργοδότες που απασχολούν πρόσωπα τα οποία είναι ασφαλισμένα στο ΙΚΑ καθώς και οι Φορείς τις εισφορές των οποίων εισπράττει ή συνεισπράττει το ΙΚΑ είναι υποχρεωμένοι να συμπληρώσουν και να υποβάλλουν στο ΙΚΑ την Α.Π.Δ.

Δεν υποβάλλουν Α.Π.Δ. τα πρόσωπα εκείνα που ασφαρίζονται στο ΙΚΑ με δική τους ευθύνη. Τέτοια πρόσωπα είναι:

α) Οι οικιακοί βοηθοί που απασχολούνται σε πολλούς εργοδότες.

β) Οι αποκλειστικές αδελφές νοσοκόμες.

γ) Οι αυτοτελώς απασχολούμενοι στο θέαμα και ακρόαμα (θεατρικοί συγγραφείς, πεζογράφοι, μουσικοσυνθέτες, ποιητές, στιχουργοί, σκηνοθέτες, σκηνογράφοι, χορογράφοι, κριτικοί, ενδυματολόγοι, καραγκιοζοπαίχτες, θεατρικοί επιχειρηματίες, τραγουδιστές, ηθοποιοί, μουσικοί, χορωδοί, χορευτές).

δ) Οι εργαζόμενοι στην περιοχή του Αγίου Όρους.

ε) Οι ιερόδουλες.

στ) Οι ιδιοκτήτες κρεοπωλείων και τα ομόρρυθμα μέλη Ο. Ε. και

Ε. Ε. κρεοπωλείου οι οποίοι ασφαλιζονται στο ΙΚΑ - TEAM.

Οι παραπάνω κατηγορίες υποχρεούνται να υποβάλλουν στο Υποκατάστημα του τόπου κατοικία τους, τα στοιχεία αποδοχών τους (αποδείξεις πληρωμής) κάθε τρίμηνο και θα καταβάλλουν τις αντίστοιχες εισφορές κάθε τρίμηνο και μέχρι την τελευταία εργάσιμη ημέρα του επόμενου μήνα. Οι αποδείξεις πληρωμής θα συνοδεύονται και από ειδικό έντυπο στο οποίο θα αναγράφονται τα προσωπικά στοιχεία του ασφαλισμένου και για κάθε μήνα οι αριθμοί των αποδείξεων πληρωμής (από Νο..... έως Νο...) και οι αντίστοιχες αποδοχές.

3. Πώς υποβάλλεται η Α.Π.Δ.

Η Α.Π.Δ. υποβάλλεται είτε σε ηλεκτρονική μορφή (με μαγνητικά μέσα ή μέσω διαδικτύου) είτε σε χειρόγραφη (έντυπη) μορφή.

Αναλυτικότερα:

α) Σε ηλεκτρονική μορφή υποχρεούνται να υποβάλλουν την Α.Π.Δ. οι εξής:

- Το **Δημόσιο**
- Τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.).
- Οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (**ΟΤΑ**), **α' & β' βαθμίδας**.

βαθμίδας.

- Οι εργοδότες που εκτελούν Δημόσια Έργα με ανάθεση ή εργολαβία με προϋπολογισμό δαπάνης μεγαλύτερο από **1.000.000 ευρώ**.

- Οι εργοδότες που **δεν είναι φυσικά πρόσωπα** (άσχετα αν λειτουργούν διαρκώς ή εποχιακά), είτε καταβάλλουν εισφορές για το ΙΚΑ, είτε για φορείς ή κλάδους και λογαριασμούς οργανισμών κοινωνικής πολιτικής τις εισφορές των οποίων εισπράττει ή συνεισπράττει το ΙΚΑ.

- Οι εργοδότες που είναι **φυσικά πρόσωπα** (ατομικές

επιχειρήσεις), οι οποίοι απασχολούν **πάνω από 5 εργαζόμενους**.

- Οι εργοδότες που εκτελούν δημόσια έργα με αυτεπιστασία.

β) Οι εργοδότες **φυσικά πρόσωπα** (ατομικές επιχειρήσεις) πλήρους ή εποχικής λειτουργίας, οι οποίοι απασχολούν **μέχρι και 5 εργαζόμενους**, καθώς και οι **εργοδότες ιδιωτικών οικοδομοτεχνικών έργων** υποβάλλουν την Α.Π.Δ. σε χειρόγραφο και, προαιρετικά, σε ηλεκτρονική μορφή.

4. Πού υποβάλλεται η Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ.)

α) Η Α.Π.Δ. υποβάλλεται (για κεντρικό και υποκαταστήματα της επιχείρησης συνολικά) στο υποκατάστημα του ΙΚΑ της περιοχής που βρίσκεται η έδρα της επιχείρησης.

β) Πατά **ιδιωτικά και δημόσια** οικοδομικά και τεχνικά έργα, η Α.Π.Δ. υποβάλλεται στο υποκατάστημα του ΙΚΑ της περιοχής όπου εκτελείται το έργο.

γ) Για τα **δημόσια έργα**, που εκτελούνται με ανάθεση ή εργολαβία και με ενιαίο προϋπολογισμό σε **περισσότερες από μία ασφαλιστικές περιοχές**, η Α.Π.Δ. υποβάλλεται στο υποκατάστημα του ΙΚΑ, στο οποίο ανήκει η **έδρα του αναδόχου**, ενώ για τα δημόσια έργα που εκτελούνται με **αυτεπιστασία**, η Α.Π.Δ. υποβάλλεται στο υποκατάστημα του ΙΚΑ στην περιοχή του οποίου έχει την έδρα της η δημόσια υπηρεσία που εκτελεί το έργο.

5. Κάθε πότε υποβάλλεται η Α.Π.Δ. στο ΙΚΑ

α) Οι εργοδότες **μη φυσικά πρόσωπα** (όπως π.χ. Α.Ε., Ο.Ε., σωματεία κλπ.), **πλήρους ή εποχικής λειτουργίας**, οι εργοδότες **φυσικά πρόσωπα με εποχική λειτουργία**, οι εργοδότες **ιδιωτικών και**

δημόσιων οικοδομοτεχνικών έργων (με ανάθεση - εργολαβία ή αυτεπιστασία) υποβάλλουν την Α.Π.Δ. **κάθε μήνα**.

Η Α.Π.Δ. του κάθε μήνα υποβάλλεται στο ΙΚΑ μέσα στις πρώτες 11 εργάσιμες ημέρες (1 -11) του επόμενου μήνα από εκείνον που ακολουθεί τη μηνιαία μισθολογική περίοδο και με βάση το τελευταίο ψηφίο του Αριθμού Μητρώου του Εργοδότη (ΑΜΕ) δίνεται και μια παράταση, ως εξής:

| Τελευταίο ψηφίο ΑΜΕ | Τελευταία εργάσιμη ημέρα υποβολής της Α.Π.Δ. |
|-------------------------------|--|
| 1 και 2 | Μέχρι 11 ^η του επόμενου μήνα |
| 3 και 4 | Μέχρι 12 ^η " |
| 5 και 6 | Μέχρι 13 ^η " |
| 7 και 8 | Μέχρι 14 ^η " |
| 9, 10, 20 και 30 | Μέχρι 15 ^η " |
| 40, 50, 60, 70, 80 90 και 100 | Μέχρι 16 ^η " |

Π.χ. εταιρία με ΑΜΕ 0013788830 μπορεί να υποβάλλει την ΑΠΔ που αφορά το μήνα Μάρτιο του 2004 από 1.4.04 - 15.4.04 και αν η 15η Μαρτίου δεν είναι εργάσιμη, τότε μπορεί να υποβληθεί μέχρι και την επόμενη εργάσιμη ημέρα του ίδιου μήνα (π.χ. μέχρι 16.4.04 κ.ο.κ.).

Οι εργοδότες **οικοδομικών και τεχνικών έργων** υποβάλλουν την Α.Π.Δ. μέσα σε **10 μέρες** από το τέλος του ημερολογιακού μήνα της απασχόλησης, ανεξάρτητα από τον ΑΜΕ τους.

β) Το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ., οι ΟΤΑ, οι εργοδότες φυσικά πρόσωπα με πλήρη (συνεχή) λειτουργία καθώς και αυτοί που καταβάλλουν εισφορές στο ΙΚΑ μόνο για λογαριασμό τρίτων Οργανισμών υποβάλλουν την Α.Π.Δ. **κάθε τρίμηνο**.

Η Α.Π.Δ. του κάθε τριμήνου υποβάλλεται στο ΙΚΑ μέσα στις πρώτες **17 εργάσιμες ημέρες (1-17)** του επόμενου μήνα από εκείνον που

ακολουθεί το τρίμηνο και με βάση το τελευταίο ψηφίο του Αριθμού Μητρώου του Εργοδότη (Α.Μ.Ε.) δίνεται και μία παράταση, ως εξής:

| Τελευταίο ψηφίο Α.Μ.Ε. | Τελευταία εργάσιμη ημέρα υποβολής της Α.Π.Δ. |
|-------------------------------|--|
| 1 και 2 | 17 ^η του μήνα |
| 3 και 4 | 18 ^η '' |
| 5 και 6 | 19 ^η '' |
| 7 και 8 | 20 ^η '' |
| 9, 10, 20 και 30 | 21 ^η '' |
| 40, 50, 60, 70, 80, 90 και 00 | 22 ^η '' |

Π.χ. ατομική επιχείρηση με ΑΜΕ 0041806038 μπορεί να υποβάλλει την Α.Π.Δ. που αφορά το τρίμηνο Ιανουάριο - Μάρτιο του 2004, από 1.4.04 - 20.4.04 και αν η 20η Απριλίου δεν είναι εργάσιμη, τότε μπορεί να υποβληθεί μέχρι και την επόμενη εργάσιμη ημέρα του ίδιου μήνα.

γ) Όταν οι **Α.Π.Δ. υποβάλλονται στο ΙΚΑ έσω διαδικτύου (Internet)**, τότε αυτές υποβάλλονται **μέχρι και την τελευταία εργάσιμη για τις Δημόσιες Υπηρεσίες ημέρα του επόμενου μήνα** από τη λήξη του μήνα ή του τριμήνου στο οποίο αναφέρονται, ανεξάρτητα από τον Αριθμό Μητρώου Εργοδότη. Φυσικά, μέσω διαδικτύου δεν είναι δυνατό να υποβληθεί οποιαδήποτε άλλη Α.Π.Δ. (εκπρόθεσμη Κανονική, εμπρόθεσμη ή εκπρόθεσμη Έκτακτη, Επανυποβολή ή Συμπληρωματική). Για τις Α.Π.Δ. που υποβάλλονται σε έντυπη μορφή ή σε μαγνητικά μέσα (δισκέτες) ισχύουν οι αντίστοιχες παραπάνω περιπτώσεις α και β με βάση το τελευταίο ψηφίο του Αριθμού Μητρώου Εργοδότη.

6. Διορθωτική - Συμπληρωματική Α.Π.Δ.

- **Διορθωτική Α.Π.Δ.** υποβάλλεται στην περίπτωση που κατά την αρχική υποβολή της Α.Π.Δ. ή την επεξεργασία της Α.Π.Δ. διαπιστώνονται σημαντικά λάθη, οπότε ο Εργοδότης καλείται να

υποβάλλει Διορθωτική Α.Π.Δ. Τόσο το έντυπο, όσο και η ηλεκτρονική μορφή της «Διορθωτικής Α.Π.Δ.» είναι μορφολογικά ίδιο με αυτό της αρχικής Α.Π.Δ. με τη διαφορά μόνο ότι υπάρχει επιπλέον και η επισήμανση ότι πρόκειται για διορθωτική Α.Π.Δ. Φυσικά, στην περίπτωση αυτή, επιστρέφεται στην επιχείρηση η αρχική Α.Π.Δ. μαζί με τα λάθη που εντοπίστηκαν και στη συνέχεια, υποβάλλεται από την επιχείρηση η νέα «Διορθωτική Α.Π.Δ.».

- **Συμπληρωματική Α.Π.Δ.** υποβάλλεται στην περίπτωση που η επιχείρηση παραλείψει να καταχωρήσει κάποιον ασφαλισμένο ή κάποιον από τους τύπους των ασφαλισμένων όταν υποβλήθηκε η αρχική Α.Π.Δ.

7. Έκτακτη Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ.)

Η έκτακτη Α.Π.Δ. υποβάλλεται στις εξής περιπτώσεις.

α) Όταν **διακόπτεται** η απασχόληση του **συνόλου** του προσωπικού, τότε οι επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας και οι εποχικές υποχρεούνται να υποβάλλουν έκτακτη Α.Π.Δ. στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ, μέσα σε **8 εργάσιμες ημέρες**, μετρούμενες μετά την ημέρα της διακοπής. Συνυποβάλλεται και υπεύθυνη δήλωση του εργοδότη ότι έπαυσε ν' απασχολεί προσωπικό. Για το διάστημα που δεν απασχολήθηκε προσωπικό δεν υποβάλλεται Α.Π.Δ. Όταν στη συνέχεια, ξανααπασχοληθεί προσωπικό, τότε η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να υποβάλλει κανονικά την Α.Π.Δ. χωρίς άλλη προηγούμενη ενέργεια. Δηλαδή, αν μια επιχείρηση έχει ως προσωπικό μόνο μία υπάλληλο, και αν αυτή σταματήσει να εργάζεται λόγω εγκυμοσύνης ή έχει μόνο έναν υπάλληλο που παίρνει άδεια άνευ αποδοχών κλπ., τότε μόνο υποβάλλεται έκτακτη Α.Π.Δ. ενώ αν απασχολείται έστω και ένα ακόμα άτομο δεν υποβάλλεται έκτακτη Α.Π.Δ. Επίσης, αν μια επιχείρηση έχει ως δραστηριότητα την εκμετάλλευση ενός μόνο ξενοδοχείου με εποχική

λειτουργία, και αν τον καιρό που δεν λειτουργεί, απασχολεί έστω και ένα μόνο άτομο (π.χ. έναν κηπουρό), τότε δεν υποβάλλει έκτακτη Α.Π.Δ.

β) Όταν οι **οικοδομικές και τεχνικές επιχειρήσεις** διακόπτουν τις εργασίες για διάστημα μεγαλύτερο από 3 μήνες, τότε υποβάλλουν έκτακτη Α.Π.Δ. μέχρι την τελευταία εργάσιμη ημέρα του τρίτου μήνα από τη διακοπή των εργασιών. Για το διάστημα που δεν εκτελούνται εργασίες δεν υποβάλλεται Α.Π.Δ. Όταν τελειώσει το έργο τότε υποβάλλεται στο ΙΚΑ και υπεύθυνη δήλωση.

ΣΗΜ.: α) Αν δεν υποβληθεί η έκτακτη Α.Π.Δ., τότε η υπηρεσία του ΙΚΑ επιβάλλει στον εργοδότη πρόστιμο 150 ευρώ.

γ. Τρόπος υπολογισμού του παρακρατημένου φόρου από μισθωτές υπηρεσίες (Φ.Μ.Υ.) εργαζόμενων (υπαλλήλων και εργατών) χρήσης 2004.

1) Υπολογισμός του παρακρατημένου Φ.Μ.Υ. από μισθούς και συντάξεις χρήσης 2004 (καθώς και από ημερομίσθια, όταν αυτά προέρχονται από εργάτες που παρέχουν τις υπηρεσίες τους με σύμβαση εργασίας πάνω από 1 έτος ή με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου).

Για τον υπολογισμό του Φ.Μ.Υ. των πιο πάνω μισθωτών που αμοιβονται με μηνιαίο μισθό κλπ., παίρνεται ως βάση υπολογισμού το μηνιαίο καθαρό εισόδημα (ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές - κρατήσεις ΙΚΑ και λοιπών ασφαλιστικών ταμείων του ασφαλισμένου). Το μηνιαίο καθαρό εισόδημα πολλαπλασιάζεται με το 14 (12 μήνες του έτους + 1/2 μήνα δώρου Πάσχα + 1/2 μήνα επίδομα άδειας + 1 μήνας δώρο Χριστουγέννων) και δίνει το ετήσιο καθαρό εισόδημα. Για όσους καταβάλλεται επιπλέον και 1 μισθός ως επίδομα ισολογισμού, το μηνιαίο καθαρό εισόδημα πολλαπλασιάζεται με το 15 και όχι με το 14. Το ποσό

αυτό, που προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό, φορολογείται με βάση μιας από τις αμέσως παρακάτω κλίμακες και μας δίνει το φόρο της κλίμακας.

Κλίμακες (πίνακες) φόρου εισοδήματος για τη χρήση 2004

(α) ΚΛΙΜΑΚΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ (χωρίς παιδιά)

| Κλιμάκιο εισοδήματος | Φορολογικός συντελεστής % | Φόρος κλιμακίου | Σύνολο | |
|-------------------------|---------------------------------|--------------------|-------------|-------|
| | | | Εισοδήματος | Φόρου |
| 10.000 | 0 | 0 | 10.000 | 0 |
| 3.400 | 15 | 510 | 13.400 | 510 |
| 10.000 | 30 | 3.000 | 23.400 | 3.510 |
| Υπερβάλλον | 40 | | | |

Το αφορολόγητο ποσό του πρώτου κλιμακίου που είναι 10.000 ευρώ **αυξάνεται ως εξής:**

- Κατά **1.000 ευρώ**, αν ο φορολογούμενος έχει ένα τέκνο που τον βαρύνει.
- Κατά **2.000 ευρώ**, αν ο φορολογούμενος έχει δύο τέκνα που τον βαρύνουν.
- Κατά **10.000 ευρώ**, αν ο φορολογούμενος έχει τρία τέκνα που τον βαρύνουν.
- Το ποσό **10.000 ευρώ** προσαυξάνεται κατά **1.000 ευρώ** για κάθε τέκνο πέρα από το τρίτο που τον βαρύνουν π.χ. 11.000 ευρώ για το τέταρτο τέκνο, 12.000 ευρώ για το 5ο τέκνο κλπ.

Το ποσό με το οποίο προσαυξάνεται το αφορολόγητο ποσό του πρώτου κλιμακίου, μειώνει το ποσό του τρίτου κλιμακίου και αν αυτό δεν επαρκεί το ποσό του τρίτου κλιμακίου. Βλέπε τέτοιους πίνακες αμέσως παρακάτω στις σελίδες.

(α1) ΚΛΙΜΑΚΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ- ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ (με 1 παιδί)

| Κλιμάκιο εισοδήματος | Φορολογικός συντελεστής % | Φόρος κλιμακίου | Σύνολο | |
|----------------------|---------------------------|-----------------|-------------|-------|
| | | | Εισοδήματος | Φόρου |
| 11.000 | 0 | 0 | 11.000 | 0 |
| 2.400 | 15 | 360 | 13.400 | 360 |
| 10.000 | 30 | 3.000 | 23.400 | 3.510 |
| Υπερβάλλον | 40 | | | |

(α2) ΚΛΙΜΑΚΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ (με 2 παιδιά)

| Κλιμάκιο εισοδήματος | Φορολογικός συντελεστής % | Φόρος κλιμακίου | Σύνολο | |
|----------------------|---------------------------|-----------------|-------------|-------|
| | | | Εισοδήματος | Φόρου |
| 12.000 | 0 | 0 | 12.000 | 0 |
| 1.400 | 15 | 210 | 13.400 | 210 |
| 10.000 | 30 | 3.000 | 23.400 | 3.510 |
| Υπερβάλλον | 40 | | | |

(α3) ΚΛΙΜΑΚΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ (με 3 παιδιά)

| Κλιμάκιο εισοδήματος | Φορολογικός συντελεστής % | Φόρος κλιμακίου | Σύνολο | |
|----------------------|---------------------------|-----------------|-------------|-------|
| | | | Εισοδήματος | Φόρου |
| 20.000 | 0 | 0 | 20.000 | 0 |
| - | 15 | 0 | 20.000 | 0 |
| 3.400 | 30 | 1.020 | 23.400 | 1.020 |
| Υπερβάλλον | 40 | | | |

(α4) ΚΛΙΜΑΚΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ (με 4 παιδιά)

| Κλιμάκιο εισοδήματος | Φορολογικός συντελεστής % | Φόρος κλιμακίου | Σύνολο | |
|----------------------|---------------------------|-----------------|-------------|-------|
| | | | Εισοδήματος | Φόρου |
| 21.000 | 0 | 0 | 21.000 | 0 |
| - | 15 | 0 | 21.000 | 0 |
| 2.400 | 30 | 720 | 23.400 | 720 |
| Υπερβάλλον | 40 | | | |

(α5) ΚΛΙΜΑΚΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ (με 5 παιδιά)

| Κλιμάκιο εισοδήματος | Φορολογικός συντελεστής % | Φόρος κλιμακίου | Σύνολο | |
|----------------------|---------------------------|-----------------|-------------|-------|
| | | | Εισοδήματος | Φόρου |
| 22.000 | 0 | 0 | 22.000 | 0 |
| - | 15 | 0 | 22.000 | 0 |
| 1.400 | 30 | 420 | 23.400 | 420 |
| Υπερβάλλον | 40 | | | |

Κ.Ο.Κ

Το ποσό του φόρου, που αναλογεί με βάση την αντίστοιχη πιο πάνω φορολογική κλίμακα (δηλαδή με την κλίμακα που είναι ανάλογη με την οικογενειακή κατάσταση του δικαιούχου), θα **μειωθεί** στη συνέχεια κατά **ποσοστό 2,5%** και το υπόλοιπο που απομένει αποτελεί το **φόρο που πρέπει να παρακρατηθεί** σε ετήσια βάση. Στη συνέχεια, το ποσό αυτό διαιρείται με το **14** (ή με το 15 αν υπάρχει επίδομα ισολογισμού κλπ.) και αυτό που προκύπτει αποτελείτο **φόρο (Φ.Μ.Υ.) που πρέπει να παρακρατείται κάθε μήνα** από τον εργοδότη, κατά την καταβολή των μισθών ή των συντάξεων.

ΣΗΜ.: α) Το ίδιο ποσό φόρου (Φ.Μ.Υ.) παρακρατείται και ως **δώρο Χριστουγέννων** (όταν είναι πλήρες) και το **μισό** του φόρου αυτού (δηλαδή το 1/28 του ετήσιου Φ.Μ.Υ.) ως **Φ.Μ.Υ. δώρου Πάσχα** και ως **Φ.Μ.Υ. επιδόματος αδείας**.

β) Στο **μηνιαίο καθαρό εισόδημα** περιλαμβάνονται και οι υπερωρίες, τα επιδόματα παραγωγής, τα πριμ παρουσίας, η προσαύξηση για απασχόληση νυκτερινή - Κυριακών - αργιών κλπ., εφόσον τα ποσά αυτά συνεντέλλονται (δηλαδή συνεκκαθαρίζονται) μαζί, σε μία μισθοδοτική κατάσταση με το μισθό, αλλιώς αυτά φορολογούνται χωριστά με συντελεστή 20%.

γ) Όταν ένας υπάλληλος προσλαμβάνεται κατά τη **διάρκεια του έτους**, τότε οι καθαρές αποδοχές του μήνα της πρόσληψης πολλαπλασιάζονται και πάλι με το 14 για να υπολογιστούν οι ετήσιες καθαρές αποδοχές (άσχετα, αν η πρόσληψη έγινε στην αρχή ή μέσα στους τελευταίους μήνες του έτους).

δ) Ως **τέκνα που βαρύνουν το φορολογούμενο** θεωρούνται: (α) τα ανήλικα άγαμα τέκνα, β) τα ενήλικα άγαμα τέκνα μέχρι 25 ετών που σπουδάζουν σε αναγνωρισμένες σχολές ή σχολεία του εσωτερικού ή του εξωτερικού, (γ) τα άγαμα τέκνα, ανεξαρτήτως ηλικίας, που υπηρετούν τη στρατιωτική τους θητεία και (δ) τα άγαμα ή διαζευγμένα τέκνα ή τα τέκνα που τελούν σε κατάσταση χηρείας, ανεξαρτήτως ηλικίας, που παρουσιάζουν αναπηρία 67% και πάνω. Θεωρείται ότι τα παραπάνω τέκνα βαρύνουν τον φορολογούμενο, όταν έχουν ετήσιο φορολογούμενο και απαλλασσόμενο εισόδημα μέχρι 1.200 ευρώ ή μέχρι 2.500 ευρώ όταν έχουν αναπηρία 67% και πάνω από διανοητική καθυστέρηση ή φυσική αναπηρία.

2. Υπολογισμός του παρακρατούμενου Φ.Μ.Υ. από ημερομίσθια

Γιαυτούς που αμοίβονται με ημερομίσθιο και η σύμβαση εργασίας τους είναι **ορισμένου χρόνου αλλά διάρκειας μικρότερης από 1 έτος**, ο παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ. προσδιορίζεται με τον πολλαπλασιασμό του ανάλογου **συντελεστή Φ.Μ.Υ.** που προκύπτει από τον παρακάτω πίνακα πάνω στο **ακαθάριστο ημερομίσθιο**.

Αν ο εργάτης προσφέρει τις υπηρεσίες του με σύμβαση αορίστου χρόνου ή αν η διάρκεια της απασχόλησης του στην επιχείρηση

προβλέπεται να ξεπεράσει το ένα έτος ή αν το ζητήσει ο ίδιος ο εργάτης, τότε η παρακράτηση του Φ.Μ.Υ. γίνεται όπως ακριβώς και με τους υπαλλήλους. Αν στον ημερομίσθιο εργάτη καταβάλλονται και **πρόσθετες αμοιβές** (π.χ. υπερωρίες, επιδόματα παραγωγής κλπ.), τότε ο συντελεστής παρακράτησης του Φ.Μ.Υ. υπολογίζεται με βάση το ποσό του μέσου ημερομισθίου της περιόδου που καταβάλλονται οι αμοιβές.

ΠΙΝΑΚΑΣ Β

Πίνακας συντελεστών Φ.Μ.Υ. για εργάτες (έτους 2004)

| <u>Ακαθάριστο ποσό ημερομισθίου</u> | <u>Φόρος %</u> |
|-------------------------------------|----------------|
| Μέχρι 24 ευρώ | 0% |
| 24,01 ευρώ και άνω | 3% |

Παράδειγμα υπολογισμού του παρακρατημένου Φ.Μ.Υ. από ημερομίσθια

Ένας εργάτης άγαμος έχει 8μηνη σύμβαση εργασίας με την βιομηχανία ΖΑΝΤΑΣ Α.Ε. και αμοιβεται με ακαθάριστο ημερομίσθιο 60 ευρώ. Η πρόσληψη του έγινε στις 8.3.2004.

Κατά το μήνα Μάρτιο 2004 πραγματοποίησε 21 ημερομίσθια. Επίσης, μέσα στον ίδιο μήνα Μάρτιο 2004, δικαιούται ακαθάριστο ποσό από υπερωρίες και άλλες πρόσθετες αμοιβές 50 ευρώ, που καταβάλλονται στο μισθωτό μαζί (ενσωματωμένες) σε μια μισθοδοτική κατάσταση με τις άλλες αποδοχές.

Ζητείται: Να υπολογιστεί ο Φ.Μ.Υ. που θα παρακρατηθεί για το μήνα Μάρτιο του 2004.

Λύση

Οι συνολικές αμοιβές του μήνα Μαρτίου υπολογίζονται ως εξής:

Αμοιβή από ημερομίσθια 60 X 21 = 1.260 ευρώ

Αμοιβή από υπερωρίες και λοιπές αμοιβές = 50 ευρώ

Συνολικές ακαθάριστες αμοιβές Μαρτίου 1.310 ευρώ

Το μέσο ημερομίσθιο είναι: $1.310/21 = 62,38$ ευρώ

Επειδή, το ποσό 62,38 ευρώ είναι μεγαλύτερο από το ποσό 24 ευρώ, ο συντελεστής φόρου είναι 3%. Κατά συνέπεια έχουμε:

$1.310 \times 3\% = 39,30$ ευρώ = Φ.Μ.Υ. που θα πρέπει να παρακρατηθεί για το μήνα Μάρτιο 2004. Το ποσό αυτό μειώνεται κατά την απόδοση του με το ποσοστό 2,5%.

3. Υπολογισμός του Φ.Μ.Υ. από υπερωρίες - επιδόματα - επιχορηγήσεις - αποζημιώσεις κλπ.

Στις καθαρές αμοιβές για **υπερωριακή εργασία, επιχορηγήσεις, επιδόματα, αποζημιώσεις**, καθώς και στις κάθε άλλου είδους, πρόσθετες αμοιβές ή παροχές, οι οποίες καταβάλλονται τακτικά ή έκτακτα και **δεν συνεντέλλονται** (δηλαδή δεν συνεκκαθαρίζονται) με τις τακτικές αποδοχές, εφόσον αυτές θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες, ο **παρακρατούμενος φόρος** (Φ.Μ.Υ.) υπολογίζεται με **συντελεστή 20%** πάνω στο συνολικό **καθαρό ποσό**, όσο και αν είναι αυτό. Σε περίπτωση όμως που ο μισθός καταβάλλεται στο μισθωτό μαζί, σε μια κατάσταση, με τις πρόσθετες αμοιβές, δηλαδή όταν αυτές είναι ενσωματωμένες στο μισθό, τότε η παρακράτηση του φόρου γίνεται στο συνολικό καθαρό ποσό, όσο και αν είναι αυτό, με βάση τους συντελεστές φόρου.

Δηλαδή, όταν φορολογούνται οι πρόσθετες αμοιβές με **συντελεστή 20%** τότε θα πρέπει να γίνονται **δύο μισθολογικές καταστάσεις**, μια για τους μισθούς και τα ημερομίσθια και μια για τις πρόσθετες αμοιβές (υπερωρίες κλπ.). Διαφορετικά, οι πρόσθετες αμοιβές προστίθενται στους μισθούς ή στα ημερομίσθια και φορολογούνται μαζί με τις άλλες αμοιβές.

4. Υπολογισμός του παρακρατουμένου φόρου (Φ.Μ.Υ.) στα εισοδήματα από μισθωτές υπηρεσίες που καταβάλλονται αναδρομικά

Στα εισοδήματα από μισθωτές υπηρεσίες που καταβάλλονται σε μισθωτούς ή συνταξιούχους αναδρομικά, δηλαδή σε έτος μεταγενέστερο από το έτος στο οποίο ανάγονται, με βάση νόμο, δικαστική απόφαση, συλλογική σύμβαση, καθώς και όταν ο δικαιούχος εισπράττει καθυστερημένες δεδουλευμένες αποδοχές, σε έτος μεταγενέστερο από το έτος στο οποίο ανάγονται λόγω έκδηλης οικονομικής αδυναμίας του εργοδότη του και εφόσον έγινε επίσχεση εργασίας από τους μισθωτούς ή αν ο εργοδότης κηρύχθηκε σε κατάσταση πτώχευσης, ο **φόρος (Φ.Μ.Υ.) που παρακρατείται υπολογίζεται με συντελεστή 20%** στο καταβαλλόμενο ποσό.

5. Υπεύθυνη δήλωση οικογενειακής κατάστασης

Οι μισθωτοί και οι συνταξιούχοι θα πρέπει να υποβάλουν στους εργοδότες τους μέσα στο μήνα Ιανουάριο καθώς και σε κάθε μεταγενέστερη μεταβολή **δήλωση** οικογενειακής κατάστασης των τέκνων τους, στην οποία θα αναφέρονται τα **παιδιά** που τους **βαρύνουν** (Βλέπε ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ). Τέτοια είναι: τα ανήλικα άγαμα παιδιά (μέχρι 18 ετών τα ενήλικα άγαμα παιδιά που σπουδάζουν σε αναγνωρισμένες σχολές ή σχολεία του εσωτερικού ή του εξωτερικού ή που παρακολουθούν δημόσια ή ιδιωτικά ινστιτούτα επαγγελματικής κατάρτισης στο εσωτερικό και είναι μέχρι 25 ετών, τα άγαμα παιδιά που υπηρετούν τη στρατιωτική θητεία τους καθώς και τα άγαμα ή διαζευγμένα ή που τελούν σε κατάσταση χηρείας τέκνα που έχουν αναπηρία 67% και πάνω. Τα τέκνα για να βαρύνουν το φορολογούμενο θα πρέπει να συνοικούν με αυτόν και το ετήσιο εισόδημα τους

(φορολογούμενο και απαλλασσόμενο) να μην υπερβαίνει τα 1.200 ευρώ ή τα 2.500 ευρώ όταν αυτά παρουσιάζουν αναπηρία 67% και πάνω από διανοητική καθυστέρηση ή φυσική αναπηρία. Αν οι δικαιούχοι δεν υποβάλουν την υπεύθυνη δήλωση οικογενειακής κατάστασης δεν θα μειώνεται ο φόρος της κλίμακας με τα ποσά λόγω παιδιών.

δ. Υπολογισμός του καταβλητέου καθαρού ποσού στο μισθωτό

Από τις ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του μισθωτού (υπάλληλου ή εργάτη) αφαιρούνται οι εισφορές στο ΙΚΑ και στα επικουρικά ταμεία που βαρύνουν το μισθωτό και ο Φ.Μ.Υ. Το **υπόλοιπο που απομένει** είναι το καθαρό πληρωτέο ποσό που δικαιούται να εισπράξει ο μισθωτός. Για να εισπράξει ο μισθωτός το παραπάνω ποσό υπογράφει στη μισθοδοτική κατάσταση, δίπλα στο ποσό που εισπράττει. Στη μισθοδοτική αυτή κατάσταση εμφανίζονται αναλυτικά οι ακαθάριστες αποδοχές του μήνα και όλες οι κρατήσεις που του γίνονται μια - μια αναλυτικά. Αντί να υπογράψει ο μισθωτός στη μισθοδοτική κατάσταση, μπορεί να υπογράψει και σε απόδειξη απλή, αλλά υποχρεωτικά τότε θα εμφανίζονται επάνω στην απόδειξη αυτή όλες οι κρατήσεις που του γίνονται αναλυτικά. Η πληρωμή των αμοιβών μπορεί ν' αποδειχθεί και με άλλα αποδεικτικά μέσα. Η **πληρωμή των μισθών** γίνεται συνήθως αμέσως μετά τη λήξη του **κάθε μήνα**, αλλά μπορεί όμως να γίνει και σε άλλο χρόνο (π.χ. ανά 1 15νήμερο ή και σε μεταγενέστερο από μήνα χρόνο κλπ.), εφόσον φυσικά προηγηθεί σχετική συμφωνία με το μισθωτό.

Γενικά, θα πρέπει να παίρνει ο εργαζόμενος **αναλυτική κατάσταση των μηνιαίων αποδοχών του**, τουλάχιστον μια φορά για τους μήνες εκείνους που δεν έγινε καμιά αλλαγή πάνω στις αποδοχές του.

ε. Υποβολή προσωρινών δηλώσεων και απόδοση του παρακρατημένου Φ.Μ.Υ.

Ο λογιστής της επιχείρησης, για το Φ.Μ.Υ. που παρακράτησε η επιχείρηση από τους μισθωτούς, είναι υποχρεωμένος να συμπληρώσει για κάθε δίμηνο μια προσωρινή έντυπη δήλωση και να την υποβάλλει στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. μέχρι τις **20 του αμέσως επόμενου μήνα** από τη λήξη του αντίστοιχου διμήνου. Δηλαδή:

- 1) για το α' δίμηνο (1.1 - 28.2) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι 20.3
- 2) για το β' δίμηνο (1.3 - 30.4) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι 20.5
- 3) για το γ' δίμηνο (1.5 - 30.6) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι 20.7
- 4) για το δ' δίμηνο (1.7 - 31.8) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι 20.9
- 5) για το ε' δίμηνο (1.9 - 3.10) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι 20.11
- 6) για το στ' δίμηνο (1.11 - 31.12) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι 20.1

Με βάση το τελευταίο ψηφίο του Α.Φ.Μ., οι παραπάνω προθεσμίες παρατείνονται ως εξής:

| Τελευταίο ψηφίο Α.Φ.Μ. | Προθεσμία υποβολής της προσωρινής δήλωσης για το Φ.Μ.Υ. |
|------------------------|---|
| 1 | 20 μέρες από τη λήξη του διμήνου. Αν είναι αργία, η επόμενη εργάσιμη. |
| 2 | Η επόμενη εργάσιμη αυτής που ισχύει για όσους ο Α.Φ.Μ. λήγει σε 1. |
| 3 | Η επόμενη εργάσιμη αυτής που ισχύει για όσους ο Α.Φ.Μ. λήγει σε 2. |
| 4 | Η επόμενη εργάσιμη αυτής που ισχύει για όσους ο Α.Φ.Μ. λήγει σε 3. |
| 5 | Η επόμενη εργάσιμη αυτής που ισχύει για όσους ο Α.Φ.Μ. λήγει σε 4. |
| 6 | Η επόμενη εργάσιμη αυτής που ισχύει για όσους ο Α.Φ.Μ. λήγει σε 5. |
| 7 | Η επόμενη εργάσιμη αυτής που ισχύει για όσους ο Α.Φ.Μ. λήγει σε 6. |
| 8 | Η επόμενη εργάσιμη αυτής που ισχύει για όσους ο Α.Φ.Μ. λήγει σε 7. |
| 9 | Η επόμενη εργάσιμη αυτής που ισχύει για όσους ο Α.Φ.Μ. λήγει σε 8. |
| 10, 20,30, 40,50 | Η επόμενη εργάσιμη αυτής που ισχύει για όσους ο Α.Φ.Μ. λήγει σε 9. |
| 60, 70, 80, 90, 00 | Η επόμενη εργάσιμη αυτής που ισχύει για όσους ο Α.Φ.Μ. λήγει σε 10, 20, 30, 40, 50. |

Δεν υποβάλλεται προσωρινή δήλωση Φ.Μ.Υ. με μηδενικά ποσά.

Ειδικά, όταν απασχολούνται **περισσότερα από 500 άτομα**, ο Φ.Μ.Υ. αποδίδεται **κάθε μήνα και μέσα σε 20 μέρες** από τη λήξη του μήνα, με τις αντίστοιχες φυσικά πιο πάνω προθεσμίες απόδοσης ανάλογα με το τελευταίο ψηφίο του Α.Φ.Μ. της επιχείρησης. Η ανά μήνα

απόδοση του Φ.Μ.Υ. αρχίζει από το μήνα που ο εργοδότης άρχισε να απασχολεί ή να καταβάλλει συντάξεις πάνω από 500 άτομα και θα συνεχίζεται η καταβολή του Φ.Μ.Υ. 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.

Σε περίπτωση που η προσωρινή δήλωση υποβάλλεται εκπρόθεσμα, επιβάλλεται προσαύξηση στο Φ.Μ.Υ. που είναι 2,5% για κάθε μήνα καθυστέρησης. (Έντυπο Προσωρινής Δήλωσης Βλέπε στο Παράρτημα).

στ. Συμπλήρωση και υποβολή της οριστικής δήλωσης για το Φ.Μ.Υ.

Ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος μετά τη λήξη του έτους να συμπληρώσει την **οριστική δήλωση για το Φ.Μ.Υ.** Το έντυπο το δίνει η Δ.Ο.Υ. (βλέπε συμπληρωμένο έντυπο στις σελίδες 200, 201). Η οριστική δήλωση υποβάλλεται στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. μέχρι την τελευταία εργάσιμη, για τις δημόσιες υπηρεσίες, ημέρα του μήνα **Μαρτίου του επόμενου έτους**. Στην οριστική δήλωση αναγράφονται το ονοματεπώνυμο και η διεύθυνση κατοικίας του κάθε δικαιούχου, ο Α.Φ.Μ., το ποσό των αμοιβών και ο φόρος που παρακρατήθηκε από αυτές.

Η δήλωση αυτή δεν παράγει έννομα αποτελέσματα αν η επιχείρηση δεν έχει επιδώσει τις οικείες προσωρινές δηλώσεις ή δεν έχει αποδώσει με αυτές ολόκληρο το ποσό της οφειλής που προκύπτει στις αντίστοιχες περιόδους.

Το ίδιο γίνεται και με αυτούς που εργάστηκαν στην επιχείρηση για χρονικό διάστημα μικρότερο του έτους και στη συνέχεια ή εργάστηκαν σε άλλη επιχείρηση ή δεν εργάστηκαν καθόλου.

ζ. Συμπλήρωση βεβαίωσης αποδοχών μισθωτών

Μετά την λήξη του έτους και **μέχρι 15 Φεβρουαρίου** του επόμενου έτους, ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος να συμπληρώσει **διπλά τις έντυπες βεβαιώσεις αποδοχών των μισθωτών** (υπαλλήλων και εργατών) που απασχολήθηκαν έστω και για πολύ μικρό χρονικό διάστημα στην εν λόγω επιχείρηση. Τα έντυπα των βεβαιώσεων αυτών τα παίρνει ο λογιστής από τη Δ.Ο.Υ. Το ένα έντυπο (πρωτότυπο) της βεβαίωσης το δίνει ο λογιστής στον μισθωτό και το άλλο (αντίτυπο) το επισυνάπτει στην οριστική δήλωση που δίνει στη Δ.Ο.Υ. Ο λογιστής θα πρέπει να κρατάει και από μια φωτοτυπία από τις βεβαιώσεις αυτές στο αρχείο του λογιστηρίου.

Ο μισθωτός όμως σε περίπτωση που **δεν του δοθεί βεβαίωση από την επιχείρηση για οποιοδήποτε λόγο**, είναι υποχρεωμένος να επισυνάψει στην ατομική του δήλωση μία βεβαίωση του Ν. 1599/86, όπου θα αναφέρει το λόγο για τον οποίο δεν του χορηγήθηκε από την επιχείρηση η βεβαίωση μισθωτών υπηρεσιών.

η. Απόδοση στα Ασφαλιστικά Ταμεία των ποσών που έχουν παρακρατηθεί

α) Συνήθως προμηθεύεται η επιχείρηση από το ΙΚΑ το έντυπο (σε μορφή μπλοκ) που ονομάζεται «ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ». Το έντυπο αυτό το συμπληρώνει ο λογιστής με βάση τα δεδομένα της μισθοδοτικής κατάστασης. Αν η μισθοδοτική κατάσταση συμπληρώνεται σε διπλούν, **δεν είναι υποχρεωτικό να συμπληρώνεται και η «κατάσταση ασφάλισης προσωπικού»**. Τα μισθολόγια θα πρέπει να διατηρούνται στην επιχείρηση 10 χρόνια.

β) Με βάση λοιπόν τα δεδομένα της «ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ» ή με βάση το μισθολόγιο συμπληρώνονται οι Α.Π.Δ. μέχρι 10.2.04 και καταβάλλεται μέχρι 28.2.04 στην Τράπεζα το ποσό για συνολικές εισφορές στο ΙΚΑ.

γ) Με βάση το αποδεικτικό καταβολής των εισφορών του ΙΚΑ (απόδειξη κλπ.), στο ημερολόγιο ταμείου γίνεται η εξής εγγραφή (π.χ. με ημερομηνία έστω 28.2.2004 που καταβλήθηκε το ποσό

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 28.2.2004 ΤΑΜΕΙΟΥ ΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΩΣΗ

55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ

55.00 Ίδρυμα Κοινωνικών

Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)

55.00.00. Λογ/σμός τρέχουσας

κίνησης ΙΚΑ

xxx

38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ

38.00 Ταμείο

xxx

Αγορά ενσήμων για το μήνα Ιανουάριο 2004

θ. Απόδοση Φ.Μ.Υ. αμοιβών προσωπικού - Προσωρινή δήλωση

Μετά την λήξη του α' διμήνου και μέσα σε 20 μέρες, δηλαδή από 1.3 - 20.3.2004, αποδίδεται στη Δ.Ο.Υ. ο φόρος που παρακρατήθηκε για τις αμοιβές προσωπικού. Η απόδοση γίνεται ως εξής:

α) Συμπληρώνεται μια δήλωση τριπλά. Η δήλωση συμπληρώνεται από τα δεδομένα της μισθοδοτικής κατάστασης

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

54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ

-ΤΕΛΗ

54.03 Φόροι - Τέλη αμοιβών

προσωπικού

54.03.00. Φόρος μισθωτών υπη-

ρεσιών (Φ.Μ.Υ.)

xxx

38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ

38.00 Ταμείο

xxx

Καταβολή Φ.Μ.Υ., α' διμήνου 2004 ως δήλωση

Προσοχή: Δεν υποβάλλονται προσωρινές δηλώσεις Φ.Μ.Υ. στις περιπτώσεις εκείνες που δεν προκύπτει φόρος για απόδοση.

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΤΟ ΤΕΛΟΣ ΤΟΥ ΕΤΟΥΣ

Οι μισθοδοτικές καταστάσεις που θα συμπληρωθούν θα είναι συνολικά δώδεκα (δηλαδή για κάθε μήνα κι από μια). Επίσης από μια για τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων και διάφορες παρόμοιες καταστάσεις για τα επιδόματα αδειών, ανάλογα με το χρόνο και τον τρόπο που παίρνουν οι εργαζόμενοι την άδεια τους.

1. Συμπλήρωση της οριστικής δήλωσης (Ε7)

Μετά τη λήξη του έτους 2004 και μέχρι την τελευταία εργάσιμη, για τις δημόσιες υπηρεσίες, ημέρα του Μαρτίου του 2005 είναι υποχρεωμένη η κάθε επιχείρηση να υποβάλλει οριστική δήλωση απόδοσης του φόρου μισθωτών υπηρεσιών, για τις αποδοχές που έχουν καταβληθεί μέσα στο προηγούμενο έτος 2004, ακόμα και στην περίπτωση που δεν έχουν

υποβληθεί προσωρινές δηλώσεις Φ.Μ.Υ. επειδή δεν είχε προκύψει φόρος για απόδοση. Μαζί με την οριστική δήλωση υποβάλλεται στη Δ.Ο.Υ. και το δεύτερο αντίτυπο της βεβαίωσης αποδοχών ή συντάξεων (γιατί το πρώτο αντίτυπο της βεβαίωσης αποδοχών ή συντάξεων το παίρνουν οι μισθωτοί για να το επισυνάψουν στην ατομική τους δήλωση).

Η οριστική δήλωση συμπληρώνεται και υποβάλλεται σε τρία αντίτυπα στην αρμόδια Δ.Ο.Υ., της έδρας.

Στη συνέχεια, από τα έντυπα αυτά της οριστικής δήλωσης το ένα επιστρέφεται στην επιχείρηση υπογεγραμμένο φυσικά από τον αρμόδιο υπάλληλο της Δ.Ο.Υ.

Για τη συμπλήρωση της οριστικής δήλωσης γίνονται οι εξής ενέργειες:

α) Σύμφωνα με τις μισθοδοτικές καταστάσεις συμπληρώνονται τα «ΦΥΛΛΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΦΟΡΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ», ένα για κάθε εργαζόμενο

β) Σύμφωνα με τα «ΦΥΛΛΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΦΟΡΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ» συμπληρώνεται πρώτα η πίσω πλευρά της ΟΡΙΣΤΙΚΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ που έχει ονομασία «ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ». Στη συνέχεια, σύμφωνα με τα δεδομένα της πίσω πλευράς, συμπληρώνεται η μπροστινή πλευρά. Αφού συμπληρωθεί η έντυπη «οριστική δήλωση», παραδίνεται στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. σε **τρία αντίτυπα**. Το ένα απ' αυτά, υπογεγραμμένο από τον αρμόδιο υπάλληλο της Δ.Ο.Υ. επιστρέφει στην επιχείρηση, για να γνωρίζει αυτή τι έδωσε στη Δ.Ο.Υ. Μαζί με την οριστική δήλωση μεταφέρονται στη Δ.Ο.Υ. και οι **προσωρινές δηλώσεις** για να γίνει ο σχετικός έλεγχος από τον αρμόδιο υπάλληλο της Δ.Ο.Υ. και μετά ξαναεπιστρέφουν στην επιχείρηση για να αρχειοθετηθούν. Σε περίπτωση που προκύπτουν

διαφορές μεταξύ των ποσών των προσωρινών δηλώσεων που έχουν επιδοθεί και της οριστικής δήλωσης, τότε οι διαφορές αυτές καταβάλλονται μαζί με την υποβολή της οριστικής δήλωσης.

γ) Όταν καταβάλλονται στους μισθωτούς ποσά αποδοχών ή συντάξεων **αναδρομικά με βάση νόμο, δικαστική απόφαση ή συλλογική σύμβαση**, τότε αυτά αναγράφονται σε ξεχωριστή σειρά της οριστικής δήλωσης, χωριστά για τον καθένα και συνολικά για όλα τα έτη μαζί στα οποία ανάγονται. Στη στήλη «καθαρές αποδοχές» της οριστικής δήλωσης αναγράφεται το ποσό των αναδρομικών αυτών μειωμένο με το ποσοστό 20%.

Τα ποσά που καταβλήθηκαν **αναδρομικά σε έτος μεταγενέστερο** από το έτος στο οποίο ανάγονται (**χωρίς νόμο, δικαστική απόφαση κλπ.**), δεν συμπεριλαμβάνονται στα μαγνητικά μέσα, αλλά εμφανίζονται στις συμπληρωματικές οριστικές δηλώσεις μαζί με τις σχετικές βεβαιώσεις αποδοχών οι οποίες υποβάλλονται στην αρμόδια Δ.Ο.Υ., για το έτος ή τα έτη που θεωρούνται ότι αποκτήθηκαν αυτά.

δ) Η οριστική δήλωση μπορεί να υποβάλλεται και σε έντυπα **μηχανογραφικώς σχεδιασμένα**.

Διευκρινίσεις για τη συμπλήρωση της οριστικής δήλωσης για το Φ.Μ.Υ. του έτους 2004

Όσοι παρακρατούν Φ.Μ.Υ. μέσα στο έτος 2004, οφείλουν να υποβάλουν οριστική δήλωση Φ.Μ.Υ. στη Δ.Ο.Υ. της έδρας τους το αργότερο μέχρι την τελευταία εργάσιμη για τις δημόσιες υπηρεσίες, ημέρα του μηνός Μαρτίου του 2005. Η οριστική δήλωση περιλαμβάνει το ονοματεπώνυμο και τη διεύθυνση κατοικίας κάθε δικαιούχου, τον Α.Φ.Μ. του, το ποσό των αμοιβών, το ποσό του φόρου που αναλογεί με βάση τις κλίμακες του άρθρου 9 και του άρθρου 57 παρ. 3 Ν. 2238/94, το ποσό του φόρου που οφείλεται μετά την έκπτωση 2,5% από τον αναλογούντα φόρο, τον φόρο που παρακρατήθηκε για κάθε μισθωτό ή

ημερομίσθιο ή συνταξιούχο, κατά περίπτωση, καθώς και το υπόλοιπο για καταβολή ποσό φόρου, το οποίο θα καταβάλλεται εφάπαξ με την υποβολή της οριστικής δήλωσης.

Αναλυτικότερα:

Κατά τη σύνταξη της οριστικής δήλωσης του φόρου μισθωτών υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.) (έντυπο Ε.), θα πρέπει να διενεργείται εκκαθάριση του φόρου, για το συνολικό ποσό των αμοιβών, ανεξάρτητα από τον τρόπο υπολογισμού του φόρου που παρακράτησαν και να υπολογίζουν πάλι το φόρο που αναλογεί στο σύνολο των αποδοχών, δηλαδή στο συνολικό ποσό των **μισθών, ημερομισθίων, πρόσθετων αμοιβών, επιδομάτων** κλπ.

Ο υπολογισμός του φόρου που αναλογεί με βάση τις κλίμακες του άρθρου 9 στο ετήσιο εισόδημα ενεργείται τόσο για τους μισθωτούς, οι οποίοι εργάστηκαν στον ίδιο εργοδότη ολόκληρη τη μισθολογική περίοδο (κάθε χρόνο) του προηγούμενου της φορολογίας οικονομικού έτους, όσο και για εκείνους οι οποίοι εργάστηκαν στον ίδιο εργοδότη κατά ένα τμήμα μόνο της παραπάνω περιόδου, αλλά να αποδεικνύεται πλήρως όμως, ότι κατά το υπόλοιπο τμήμα αυτής της περιόδου δεν απασχολήθηκαν σε άλλο εργοδότη (π.χ. λόγω στράτευσης, θανάτου μισθωτού κλπ.) γιατί και στην περίπτωση αυτή οι αποδοχές που καταβλήθηκαν αποτελούν συγχρόνως και το ετήσιο εισόδημα του μισθωτού. Για τους υπόλοιπους μισθωτούς, που δεν εργάστηκαν ολόκληρη τη μισθολογική περίοδο, δεν θα γίνεται υπολογισμός του φόρου με βάση την ετήσια εκκαθάριση των αποδοχών, σύμφωνα μετά παραπάνω, αλλά θα δηλώνεται και θα αποδίδεται το ποσό του φόρου το οποίο υπολογίστηκε και παρακρατήθηκε από τις αποδοχές αυτές. Όταν πρόκειται για **πολλαπλή απασχόληση** εργαζομένου, τότε, μόνο ο εργοδότης της **κύριας απασχόλησης του εργαζομένου**, για τις αποδοχές

που καταβάλλει αυτός, ενεργεί εκκαθάριση φόρου για τις ετήσιες αποδοχές του εργαζομένου σύμφωνα με τα παραπάνω.

Για τους **αμοιβομένους με ημερομίσθιο**, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες ορισμένου χρόνου αλλά διάρκειας μικρότερης από ένα έτος, δεν γίνεται εκκαθάριση φόρου, σύμφωνα με τα παραπάνω, αλλά δηλώνεται και αποδίδεται το ποσό του φόρου που υπολογίστηκε και παρακρατήθηκε. Έτσι, και για τους εργάτες εκείνους που αποχώρησαν από την επιχείρηση ή που απολύθηκαν έστω και με 31.12, για όλους αυτούς δε γίνεται εκκαθάριση φόρου, αλλά θα δηλωθεί και θα αποδοθεί το ποσό του φόρου που υπολογίστηκε και παρακρατήθηκε.

Πώς συμπληρώνονται οι στήλες του έντυπου E₇ της οριστικής δήλωσης για το Φ.Μ.Υ.

Στη **στήλη (6)** του **έντυπου E₇** και αντίστοιχα στη **στήλη (5)** του **έντυπου E₁₂** προκειμένου για ναυτικούς και συγκεκριμένα στην ένδειξη «**Από - Μέχρι**» της δεύτερης σελίδας της οριστικής δήλωσης, θα αναγράφεται το χρονικό διάστημα κατά το οποίο απασχολήθηκε ο δικαιούχος.

Στη **στήλη (7)** του **έντυπου E₇** και στη **στήλη (6)** του **έντυπου E₁₂** και συγκεκριμένα στην ένδειξη «**σύνολο ημερών**» θα αναγράφονται **οι ημέρες που εργάσθηκε** κάθε εργαζόμενος συνολικά, για το χρονικό διάστημα της στήλης (6) ή (5) κατά περίπτωση, όπως αυτές εμφανίζονται για τον κάθε δικαιούχο στο βιβλίο μισθολογίου, που πρέπει να τηρούν κατά υποκατάστημα οι εργοδότες. Δηλαδή ως σύνολο ημερών θεωρούνται οι **αναγνωριζόμενες ασφαλιστικά ημέρες εργασίας**. Η στήλη αυτή δεν θα συμπληρωθεί προκειμένου για συνταξιούχους κλπ. διότι είναι δικαιούχοι χωρίς απασχόληση.

Στη στήλη 11 του έντυπου E₇ θα αναγράφονται τα ποσά φόρου που

αναλογούν με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 στο σύνολο των αποδοχών (μισθών, ημερομισθίων, πρόσθετων αποδοχών κλπ.).

Στη **στήλη 14** του εντύπου E₇ θα αναγράφονται τα ποσά του φόρου που οφείλονται και πρέπει να αποδοθούν στο Δημόσιο **μετά την έκπτωση ποσοστού 2,5%**.

Αν τυχόν, έχουν καταβληθεί κατά τη διάρκεια του έτους **αναδρομικά ποσά** αποδοχών ή συντάξεων, με βάση νόμο ή δικαστική απόφαση ή συλλογική σύμβαση, τότε αυτά θα αναγραφούν αναλυτικά για κάθε δικαιούχο σε ξεχωριστή σειρά της οριστικής δήλωσης της δεύτερης σελίδας αυτής, κάτω από τις τακτικές αποδοχές ανεξάρτητα από το χρόνο στον οποίο ανάγονται, χωρίς να γίνει εκκαθάριση φόρου για τα ποσά αυτά. Στις στήλες «**Ακαθάριστες αποδοχές**» και «**Καθαρές αποδοχές**» της οριστικής δήλωσης αναγράφεται το ποσό των αναδρομικών αυτών **μειωμένο με ποσοστό 20%**, στη **στήλη 13 (E₇)** αναγράφονται ποσά του φόρου που παρακρατήθηκαν, στη **στήλη 14 (E₇)** τα ποσά φόρου που αποδόθηκαν μετά την έκπτωση ποσοστού 2,5% στο Δημόσιο (και αντίστοιχα στις **στήλες 11 και 12 του εντύπου E12**. Οι στήλες **11 και 12 του εντύπου E₇** δεν συμπληρώνονται.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ

(Διαφορές Φ.Μ.Υ. που προκύπτουν με την οριστική δήλωση)

α) Σε περίπτωση που παρακρατήθηκε και αποδόθηκε με τις προσωρινές δηλώσεις **φόρος (Φ.Μ.Υ.) μικρότερος** από εκείνον που αναλογεί στο συνολικό εισόδημα κάθε μισθωτού μειωμένος κατά 2,5%, το υπόλοιπο για καταβολή ποσό φόρου (χρεωστικό ποσό) καταβάλλεται με την υποβολή της οριστικής δήλωσης μέχρι και τις 31/3 και δεν έχει πρόσθετο φόρο.

β) Σε περίπτωση που παρακρατήθηκε και αποδόθηκε με τις

προσωρινές δηλώσεις φόρος (Φ.Μ.Υ.) μεγαλύτερος από εκείνον που αναλογεί στο συνολικό εισόδημα κάθε μισθωτού μειωμένος κατά 2,5%, το επιπλέον ποσό επιστρέφεται στον εργοδότη μετά από υποβολή σχετικής αίτησης και το αργότερο μέχρι 20.5.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

| Μισθωτοί | Παρακρατημένος Φ.Μ.Υ. | Φ.Μ.Υ. που έπρεπε να παρακρατηθεί | Διαφορές |
|-------------------|-----------------------|-----------------------------------|----------|
| Ρόδης Αργύρης | 3.159,06 | 3.176,55 | -17,49 |
| Ρόδη Αγγελική | 2.476,40 | 2.425,41 | 50,99 |
| Αποστόλου Χρήστος | 2.964,56 | 2.726,33 | 238,23 |
| Παππάς Δημήτριος | 465,98 | 535,98 | -70 |
| Τσέλιος Γρηγόρης | 778,99 | 756,99 | 22 |
| Σύνολο | 9.844,99 | 9.621,26 | 223,73 |

Από τον παραπάνω πίνακα, όσες διαφορές έχουν αρνητικό πρόσημο εκφράζουν διαφορές Φ.Μ.Υ. που προκύπτουν από το γεγονός ότι η επιχείρηση παρακράτησε και απόδοσε λιγότερο Φ.Μ.Υ. από όσο έπρεπε να παρακρατήσει και ν' αποδώσει. Τη διαφορά αυτή που είναι $17,49 + 70 = 87,49$ ευρώ τη χάνει η επιχείρηση, δηλαδή είναι προς ζημία της.

Από τον παραπάνω όμως πίνακα προκύπτει και ένα ποσό με θετικό πρόσημο που είναι συνολικά $50,99 + 238,23 + 22 = 311,22$ ευρώ. Το ποσό αυτό θα πρέπει η επιχείρηση να το επιστρέψει πίσω στους αντίστοιχους μισθωτούς της επιχείρησης κατά το ποσό που προκύπτει να επιστραφεί στον καθένα με βάση τον παραπάνω πίνακα. Δηλαδή, η επιχείρηση θα εισπράξει από τη Δ.Ο.Υ. το ποσό **223,73** ευρώ μέχρι την προθεσμία απόδοσης του Φ.Μ.Υ. του δεύτερου διμήνου και θα επιστρέψει στους μισθωτούς το ποσό **311,22** ευρώ, οπότε ζημιώνεται κατά τη διαφορά που είναι **87,49** ευρώ ($311,22 - 223,73 = 87,49$ ευρώ).

2. Χορήγηση βεβαιώσεων αποδοχών στους μισθωτούς

Στο τέλος του έτους και στο διάστημα **μέχρι 15 Φεβρουαρίου**, θα πρέπει οι εργοδότες που καταβάλλουν κάθε είδους αποδοχές (μισθούς, ημερομίσθια, επιχορηγήσεις, επιδόματα κλπ.), να χορηγήσουν στους μισθωτούς τους από **μια και μοναδική βεβαίωση αποδοχών**, η οποία υπογράφεται υποχρεωτικά και από το λογιστή. **Υποχρέωση** χορήγησης βεβαίωσης υπάρχει και στις περιπτώσεις που **δεν προκύπτει φόρος για παρακράτηση**. Αντίτυπο της βεβαίωσης αυτής θα υποβάλλεται απ' τον εργοδότη μαζί με την ετήσια οριστική δήλωση μισθωτών υπηρεσιών στην αρμόδια Δ.Ο.Υ.

Η συμπλήρωση της βεβαίωσης αποδοχών γίνεται μετά ποσά που είναι γραμμένα στο αντίστοιχο φύλλο υπολογισμού του φόρου εισοδήματος καθώς και από την οριστική δήλωση η οποία συμπληρώνεται πάντα με δύο δεκαδικά ψηφία.

ΣΗΜ.: Όταν καταβάλλονται στους μισθωτούς **ποσά αναδρομικά** (σε έτος μεταγενέστερο από το έτος στο οποίο ανάγονται) με βάση νόμο ή συλλογική σύμβαση ή 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 αλλά σε ξεχωριστή σειρά από τις αποδοχές του τρέχοντος έτους γράφονται συνολικά, ανεξάρτητα αν αφορούν περισσότερα του ενός έτη, τα αναδρομικά αυτά ποσά **μειωμένα κατά 20%**. Δηλαδή, στη στήλη «καθαρές αποδοχές» της οριστικής δήλωσης καθώς και στη στήλη «καθαρό ποσό» της βεβαίωσης αποδοχών, αναγράφεται το 80% των ποσών αυτών και το υπόλοιπο 20% που δεν θεωρείται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες αναγράφεται στον πίνακα «αμοιβές που απαλλάσσονται από το φόρο ή δεν θεωρούνται εισόδημα ή φορολογούνται αυτοτελώς» της ίδιας βεβαίωσης αποδοχών, ενώ στις στήλες «ποσά φόρου που αναλογούν» και «ποσά φόρου που παρακρατήθηκαν» αναγράφεται το 100% των αντίστοιχων ποσών που αναλογούσαν και είχαν παρακρατηθεί κατά την καταβολή των ποσών αυτών στους δικαιούχους,

χωρίς να ξαναγίνει εκκαθάριση για τα αναδρομικά αυτά ποσά.

Τα ποσά που καταβάλλονται **αναδρομικά** για άλλους λόγους (π.χ. λόγω **ταμειακών δυσχερειών** κλπ.) δεν έχουν τη μείωση του 20% και διέπονται από τις φορολογικές διατάξεις που ίσχυαν στο έτος που **ανάγονται για να φορολογηθούν**. Δηλαδή, για τα ποσά αυτά υποβάλλονται συμπληρωματικές οριστικές δηλώσεις μαζί με τις σχετικές βεβαιώσεις των αποδοχών ή συντάξεων στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. για το έτος ή τα έτη εκείνα που θεωρείται ότι αποκτήθηκαν αυτά.

Γ. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Έστω ότι στην επιχείρηση «ΑΛΦΑ Ο.Ε.» απασχολούνται οι εξής εργαζόμενοι:

1. ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ ΜΑΡΙΑ, εργάζεται ως υπάλληλος γραφείου με μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές 498,75 € Είναι άγαμη και τον μήνα Φεβρουάριο εργάστηκε 20 ημέρες.
2. ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΡΟΣ ΒΛΑΣΙΟΣ, εργάτης το ημερομίσθιό του είναι 20,75 € Είναι άγαμος και εργάστηκε 12 ημέρες τον Φεβρουάριο.
3. ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ, εργάτης το ημερομίσθιό του είναι 13,66 € Είναι έγγαμος με ένα παιδί και εργάστηκε 20 ημέρες τον Φεβρουάριο. Να υπολογιστούν οι κρατήσεις, ο Φ.Μ.Υ., να γίνουν οι λογιστικές εγγραφές της μισθοδοσίας του μηνός Φεβρουαρίου και να συμπληρωθούν το έντυπο Ε7, οι Α.Π.Δ για όλο το έτος και οι βεβαιώσεις αποδοχών.

Υπολογισμός Κρατήσεων της ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ ΜΑΡΙΑΣ

Υπολογίζουμε τις κρατήσεις. Εργάστηκε 20 ημέρες, επομένως ο μισθός που της αναλογεί είναι 498,75 ευρώ ακαθάριστες αποδοχές x $\frac{20}{25}$
= 399,00 € Από τους πίνακες των εισφορών βρίσκουμε τους συντελεστές που αντιστοιχούν στα μικτά επαγγέλματα. Τα ποσοστά καταβολής για

τον εργοδότη είναι 28,06% και για τον ασφαλισμένο 16,00 % πάνω στον πραγματικό μισθό. Δηλαδή οι εισφορές είναι:

$$399,00 \times 28,06 \% = 111,96 \text{ € εισφορά εργοδότη}$$

$$\underline{399,00 \times 16,00 \% = 63,84 \text{ € εισφορά ασφαλισμένου}}$$

$$399,00 \times 44,06 \% = 175,80 \text{ € συνολική εισφορά}$$

Υπολογισμός Φ.Μ.Υ.

Υπολογίζουμε το ετήσιο καθαρό εισόδημα, ακαθάριστες αποδοχές 399 – κρατήσεις Ι.Κ.Α. – ΤΕΑΜ 63,84 = 335,16 x $\frac{25}{20}$ = 418,95 x 14 μισθούς =

5.865,30 € Ετήσιο Καθαρό Εισόδημα.

Επειδή το αφορολόγητο ποσό του πρώτου κλιμακίου της κλίμακας φόρου εισοδήματος για τη χρήση 2004 είναι 10.000 ευρώ δεν θα παρακρατηθεί και δεν θα αποδοθεί Φ.Μ.Υ. γιατί 5865,30 < 10.000.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ

Αν το Ετήσια Καθαρό Εισόδημα της υπαλλήλου ήταν 12.000 € τότε:

ΑΝΑΛΟΓΟΥΝ ΕΤΗΣΙΟΣ ΦΟΡΟΣ:

| <u>Εισόδημα</u> | <u>Φόρος</u> |
|--------------------|--------------|
| 10.000 x 0% | ∅ |
| <u>2.000 x 15%</u> | <u>300 €</u> |
| 12.000 € | 300 € |

$$\underline{\text{ΜΗΝΙΑΙΩΣ ΑΝΑΛΟΓΟΥΝ ΦΟΡΟΣ:}} \quad \frac{300}{14 \text{ μισθούς}} = 21,43 \text{ €} \times \frac{20}{25} = 17,14 \text{ €}$$

ΜΗΝΙΑΙΩΣ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΘΕΙΣ ΦΟΡΟΣ:

$$17,14 - (2,5 \% \times 17,17) =$$

$17,17 - 0,43 = 16,71$ € Φ.Μ.Υ. πρέπει να παρακρατηθεί για τον μήνα Φεβρουάριο.

Υπολογισμός Κρατήσεων του ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΡΟΥ ΒΛΑΣΙΟΥ

Υπολογισμός κρατήσεων, η πραγματική αμοιβή του για τον μήνα αυτό είναι 20,75 ευρώ x 12 ημέρες = 249 ευρώ. Τα ασφάλιστρα για τον εργοδότη είναι 30,21% και για τον ασφαλισμένο 19,45 %.

Επομένως οι εισφορές είναι:

$$249 \times 30,21 \% = 75,22 \quad \text{εισφορά εργοδότη}$$

$$\underline{249 \times 19,45 \% = 48,43} \quad \text{εισφορά ασφαλισμένου}$$

$$249 \times 49,66 \% = 123,65 \text{ €} \quad \text{συνολική εισφορά}$$

Υπολογισμός Φ.Μ.Υ.

Υπολογίζουμε το ετήσιο καθαρό εισόδημα, μισθός Φεβρουαρίου 249 ευρώ – 48,43 κρατήσεις = 200,57 x 14 μισθούς = 2.807,98 ευρώ Ετήσιο Καθαρό Εισόδημα.

Από την κλίμακα υπολογισμού του φόρου προκύπτει ότι δεν θα παρακρατηθεί και αποδοθεί Φ.Μ.Υ.

Υπολογισμός Κρατήσεων του ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΥ

Υπολογισμός κρατήσεων, η πραγματική αμοιβή του για τον μήνα αυτό είναι 13,66 ευρώ x 20 ημέρες = 273,20 ευρώ. Τα ασφάλιστρα για τον εργοδότη είναι 30,21% και για τον ασφαλισμένο 19,45 %.

Επομένως οι εισφορές είναι:

$$273,20 \times 30,21 \% = 82,53 \quad \text{εισφορά εργοδότη}$$

$$\underline{273,20 \times 19,45 \% = 53,14} \quad \text{εισφορά ασφαλισμένου}$$

$$273,20 \times 49,66 \% = 135,67 \text{ €} \quad \text{συνολική εισφορά}$$

Υπολογισμός Φ.Μ.Υ.

Υπολογίζουμε το ετήσιο καθαρό εισόδημα, μισθός Φεβρουαρίου 273,20 €– 53,14 κρατήσεις = 220,06 x 13 μισθούς (διότι εργάστηκε από 2/2 – 31/12/04) = 2.860,78 €Ετήσιο Καθαρό Εισόδημα.

Από την κλίμακα υπολογισμού του φόρου δεν προκύπτει Φ.Μ.Υ. για τον μήνα Φεβρουάριο, άρα δεν χρειάζεται η αύξηση του α΄ κλιμακίου της κλίμακας φόρου εισοδήματος κατά 1.000 ευρώ λόγω τους ενός παιδιού που τον βαρύνει.

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΜΗΝΟΣ ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΥ

| ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ | ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ | ΜΙΣΘΟΣ ΗΜ/ΣΘΙΟ | ΜΕΡΕΣ ΕΡΓΑΣ. | ΠΡΑΓΜΑΤΙ- ΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ | ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΙΚΑ | | ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ | ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ | | ΦΜΥ | ΣΥΝΟΛΟ ΚΡΑΤΗΣ. ΑΣΦΑΛΙ- ΣΜΕΝΟΥ | ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ |
|------------------|-----------------------|-------------------|-----------------|----------------------------|--------------|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-----|--|------------------|
| | | | | | ΕΡΓΟΔΟΤΗ | ΑΣΦΑΛΙ- ΣΜΕΝΟΥ | | ΕΡΓΟΔΟΤΗ | ΑΣΦΑΛΙ- ΣΜΕΝΟΥ | | | |
| ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ | | | | | | | | | | | | |
| Μ. ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ | ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ | 498,75 | 20 | 399,00 | 111,96 | 63,84 | 175,80 | - | - | - | 63,84 | 335,16 |
| ΕΡΓΑΤΕΣ | | | | | | | | | | | | |
| Β. ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΡΟΣ | ΕΡΓΑΤΗΣ | 20,75 | 12 | 249,00 | 75,22 | 48,43 | 123,65 | - | - | - | 48,43 | 200,57 |
| Γ. ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ | ΕΡΓΑΤΗΣ | 13,66 | 20 | 273,20 | 82,53 | 53,14 | 135,67 | - | - | - | 53,14 | 220,06 |
| ΣΥΝΟΛΟ | | | | | 269,71 | 165,41 | 435,12 | - | - | - | 165,41 | 755,79 |

ΛΟΓΙΣΤΙΚΕΣ ΕΓΓΡΑΦΕΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

Στο ημερολόγιο διάφορων πράξεων σύμφωνα με την μισθοδοτική κατάσταση κάνουμε για την υπάλληλο την παρακάτω εγγραφή.

| | | | |
|---|--------|--------|--------|
| 60 ΑΜΟΙΒΕΣ & ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ | | 510,96 | |
| 60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού | | | |
| 60.00.00 Τακτικές αποδοχές | 399,00 | | |
| 60.03 Εργοδοτικές εισφορές έμμισθου πρ. | | | |
| 60.03.00 Εισφορές ΙΚΑ | 111,96 | | |
| 53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ | | | 335,16 |
| 53.00 Αποδοχές πληρωτέες | | | |
| 53.00.00 Έμμισθου προσωπικού | 335,16 | | |
| 55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ | | | 175,80 |
| 55.00 Ι.Κ.Α. | | | |
| 55.00.00 Λογ. Τρέχουσα κίνηση | 175,80 | | |

εκκαθάριση μισθοδοσίας υπαλλήλου μηνός Φεβρουαρίου

Στο ημερολόγιο διάφορων πράξεων σύμφωνα με την μισθοδοτική κατάσταση Φεβρουάριου κάνουμε για τους εργάτες την παρακάτω εγγραφή.

| | | | ΧΡΕΩΣΗ | ΠΙΣΤΩΣΗ |
|---|--------|--|--------|---------|
| 60 ΑΜΟΙΒΕΣ & ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ | | | 679,95 | |
| 60.01 Αμοιβές ημερομισθίου προσωπικού | | | | |
| 60.01.00 Τακτικές αποδοχές | 522,20 | | | |
| 60.04 Εργοδοτικές εισφορές έμμισθου πρ. | | | | |
| 60.04.00 Εισφορές ΙΚΑ εργοδότη | 157,75 | | | |
| 53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ | | | | 420,63 |
| 53.00 Αποδοχές πληρωτέες | | | | |
| 53.00.01 Ημερομισθίου προσωπικού | 420,63 | | | |
| ΣΕ ΜΕΤΑΦΟΡΑ | | | 679,95 | 420,63 |

| | ΧΡΕΩΣΗ | ΠΙΣΤΩΣΗ |
|---|--------|---------|
| ΑΠΟ ΜΕΤΑΦΟΡΑ | 679,95 | 420,63 |
| 55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ | | 259,32 |
| 55.00 Ι.Κ.Α. | | |
| 55.00.00 Λογ. Τρέχουσα κίνησης | 259,32 | |
| <u>εκκαθάριση μισθοδοσίας εργατών μηνός Φεβρουαρίου</u> | | |

Στη συνέχεια όταν εξοφλήσουμε τους εργαζόμενους μας κάνουμε την εξής εγγραφή:

| | | |
|---|--------|--------|
| 53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ | 755,79 | |
| 53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες | | |
| 53.00.01 Έμμισθου προσωπικού | 335,16 | |
| 53.00.01 Ημερομίσθιου προσωπικού | 420,63 | |
| 38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ | | 755,79 |
| 38.00 Ταμείο | 755,79 | |
| <u>εξόφληση μισθοδοσίας Φεβρουαρίου</u> | | |

Όταν θα έχουμε καταβάλει τις εισφορές στο ΙΚΑ στο ημερολόγιο ταμείου κάνουμε την παρακάτω εγγραφή:

| | | |
|----------------------------------|--------|--------|
| 55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ | 435,12 | |
| 55.00 Ι.Κ.Α. | | |
| 55.00.00 Λογ. Τρέχουσα κίνησης | 435,12 | |
| 38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ | | 435,12 |
| 38.00 Ταμείο | 435,12 | |
| <u>καταβολή εισφορών στο ΙΚΑ</u> | | |

ΤΥΠΟΣ ΔΗΛΩΣΗΣ: 01 Κανονική

ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ: 126 ΞΥΛΟΚΑΣΤΡΟΥ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: ΑΛΦΑ Ο.Ε.

Α.Μ.Ε.:1260011953

Α.Φ.Μ.:044488951

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ

Π. ΤΣΑΛΛΑΡΗ 35

20400 ΞΥΛΟΚΑΣΤΡΟ

ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 01/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 03/2004

| ΣΥΝΟΛΑ ΑΝΑ ΜΗΝΑ: | 01/2004 | 02/2004 | 03/2004 | ΣΥΝΟΛΑ |
|-----------------------|-------------|---------|---------|----------|
| ΗΜΕΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: | 22 | 20 | 22 | 64 |
| ΑΠΟΔΟΧΩΝ: | 438,90 | 399,00 | 438,90 | 1.276,80 |
| ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΩΝ: | 193,38 | 175,80 | 193,38 | 562,56 |
| ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: | 0000 / 7411 | | | |
| ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ: | 003850191 | | | |
| Α.Μ.Κ.Α.: | 00003850191 | | | |
| ΕΠΩΝΥΜΟ: | ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ | | | |
| ΟΝΟΜΑ: | ΜΑΡΙΑ | | | |
| ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: | ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ | | | |
| ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: | ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ | | | |
| ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: | 03/05/1979 | | | |
| Α.Φ.Μ.: | 048261391 | | | |
| ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: | ΟΧΙ | | | |
| ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: | ΝΑΙ | | | |
| ΚΥΡΙΑΚΕΣ: | 0 | | | |
| ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: | 343310 | | | |
| ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.: | 00 | | | |
| ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: | 0101 | | | |
| ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: | 01 / 2004 | | | |
| ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: | 00/00/0000 | | | |
| ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ. : | 00/00/0000 | | | |
| ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: | 01 | | | |
| ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: | 022 | | | |
| ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: | | | | |
| ΑΠΟΔΟΧΕΣ: | 438,90 | | | |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: | 70,22 | | | |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: | 123,16 | | | |
| ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | 193,38 | | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ): | | | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(%): | | | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ): | | | | |
| ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | | | | |

A.M.E.: 1260011953 A.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 01/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 03/2004

| | | |
|------------------------|-------------|---------|
| ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: | 0000 / 7411 | |
| ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: | 003850191 | |
| A.M.K.A.: | 00003850191 | |
| ΕΠΩΝΥΜΟ: | ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ | |
| ΟΝΟΜΑ: | ΜΑΡΙΑ | |
| ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: | ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ | |
| ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: | ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ | |
| ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: | 03/05/1979 | |
| A.Φ.Μ.: | 048261391 | |
| ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: | ΟΧΙ | |
| ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: | ΝΑΙ | |
| ΚΥΡΙΑΚΕΣ: | 0 | |
| ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: | 343310 | |
| ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: | 00 | |
| ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: | 0101 | |
| ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: | 02 / 2004 | |
| ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: | 00/00/0000 | |
| ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: | 00/00/0000 | |
| ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: | 01 | |
| ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: | 020 | |
| ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: | | |
| ΑΠΟΔΟΧΕΣ: | | 399,00 |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: | | 63,84 |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: | | 111,96 |
| ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | | 175, 80 |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ): | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.: | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ): | | |
| ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | | 175,80 |
| ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: | 0000 / 7411 | |
| ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ: | 003850191 | |
| A.M.K.A.: | 00003850191 | |
| ΕΠΩΝΥΜΟ: | ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ | |
| ΟΝΟΜΑ: | ΜΑΡΙΑ | |
| ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: | ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ | |
| ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: | ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ | |
| ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: | 03/05/1979 | |
| A.Φ.Μ.: | 048261391 | |
| ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: | ΟΧΙ | |
| ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: | ΝΑΙ | |
| ΚΥΡΙΑΚΕΣ: | 0 | |
| ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: | 343310 | |
| ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.: | 00 | |
| ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: | 0101 | |
| ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: | 03/2004 | |
| ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: | 00/00/0000 | |
| ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: | 00/00/0000 | |
| ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: | 01 | |
| ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: | 022 | |
| ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: | | |
| ΑΠΟΔΟΧΕΣ: | | 438,90 |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ : | | 70,22 |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: | | 123,16 |
| ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | | 193,38 |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ. (ΠΟΣΟ): | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. (%): | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. ΠΟΣΟ: | | |
| ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | | 193,38 |

ΤΥΠΟΣ ΔΗΛΩΣΗΣ: 01 Κανονική

ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ: 126 ΞΥΛΟΚΑΣΤΡΟΥ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: ΑΛΦΑ Ο.Ε.

Α.Μ.Ε.:1260011953

Α.Φ.Μ.:044488951

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ

Π. ΤΣΑΛΛΑΡΗ 35

20400 ΞΥΛΟΚΑΣΤΡΟ

ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 04/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 06/2004

| ΣΥΝΟΛΑ ΑΝΑ ΜΗΝΑ: | 04/2004 | 05/2004 | 06/2004 | ΣΥΝΟΛΑ |
|-----------------------|-------------|---------|---------|----------|
| ΗΜΕΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: | 22 | 20 | 22 | 64 |
| ΑΠΟΔΟΧΩΝ: | 662,51 | 399,00 | 438,90 | 1.500,41 |
| ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΩΝ: | 291,90 | 175,80 | 193,38 | 661,08 |
| ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: | 0000 / 7411 | | | |
| ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ: | 003850191 | | | |
| Α.Μ.Κ.Α.: | 00003850191 | | | |
| ΕΠΩΝΥΜΟ: | ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ | | | |
| ΟΝΟΜΑ: | ΜΑΡΙΑ | | | |
| ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: | ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ | | | |
| ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: | ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ | | | |
| ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: | 03/05/1979 | | | |
| Α.Φ.Μ.: | 048261391 | | | |
| ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: | ΟΧΙ | | | |
| ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: | ΝΑΙ | | | |
| ΚΥΡΙΑΚΕΣ: | 0 | | | |
| ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: | 343310 | | | |
| ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.: | 00 | | | |
| ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: | 0101 | | | |
| ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: | 04 / 2004 | | | |
| ΝΑΙ ΗΜ/ΝΑΙ ΑΠΑΣΧ.: | 00/00/0000 | | | |
| ΕΩΣ ΗΜ/ΝΑΙ ΑΠΑΣΧ. : | 00/00/0000 | | | |
| ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: | 01 | | | |
| ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: | 022 | | | |
| ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: | | | | |
| ΑΠΟΔΟΧΕΣ: | 438,90 | | | |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: | 70,22 | | | |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: | 123,16 | | | |
| ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | 193,38 | | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ): | | | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(%): | | | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ): | | | | |
| ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | 193,38 | | | |

Α.Μ.Ε.: 1260011953 Α.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 04/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 06/2004

| | | |
|------------------------|-------------|--------|
| ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: | 0000 / 7411 | |
| ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: | 003850191 | |
| Α.Μ.Κ.Α.: | 00003850191 | |
| ΕΠΩΝΥΜΟ: | ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ | |
| ΟΝΟΜΑ: | ΜΑΡΙΑ | |
| ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: | ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ | |
| ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: | ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ | |
| ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: | 03/05/1979 | |
| Α.Φ.Μ.: | 048261391 | |
| ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: | | |
| ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: | | |
| ΚΥΡΙΑΚΕΣ: | 0 | |
| ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: | 343310 | |
| ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: | 00 | |
| ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: | 0101 | |
| ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: | 04 / 2004 | |
| ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: | 00/00/0000 | |
| ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: | 00/00/0000 | |
| ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: | 04 | |
| ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: | 000 | |
| ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: | | |
| ΑΠΟΔΟΧΕΣ: | | 223,61 |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: | | 35,78 |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: | | 62,74 |
| ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | | 98,52 |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ): | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.: | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ): | | |
| ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | | 98,52 |
| ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: | 0000 / 7411 | |
| ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: | 003850191 | |
| Α.Μ.Κ.Α.: | 00003850191 | |
| ΕΠΩΝΥΜΟ: | ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ | |
| ΟΝΟΜΑ: | ΜΑΡΙΑ | |
| ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: | ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ | |
| ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: | ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ | |
| ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: | 03/05/1979 | |
| Α.Φ.Μ.: | 048261391 | |
| ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: | ΟΧΙ | |
| ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: | ΝΑΙ | |
| ΚΥΡΙΑΚΕΣ: | 0 | |
| ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: | 343310 | |
| ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.: | 00 | |
| ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: | 0101 | |
| ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: | 05/2004 | |
| ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: | 00/00/0000 | |
| ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: | 00/00/0000 | |
| ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: | 01 | |
| ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: | 020 | |
| ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: | | |
| ΑΠΟΔΟΧΕΣ: | | 399,00 |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ : | | 63,84 |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: | | 111,96 |
| ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | | 175,80 |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ. (ΠΟΣΟ): | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. (%): | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. ΠΟΣΟ: | | |
| ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | | 175,80 |

Α.Μ.Ε.: 1260011953 Α.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 04/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 06/2004

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 7411
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 003850191
 Α.Μ.Κ.Α.: 00003850191
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΜΑΡΙΑ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 03/05/1979
 Α.Φ.Μ.: 048261391
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΝΑΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 343310
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0101
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 06 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 022
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ:
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 438,90
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 70,22
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 123,16
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 193,38
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 193,38

ΤΥΠΟΣ ΔΗΛΩΣΗΣ: 01 Κανονική

ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ: 126 ΞΥΛΟΚΑΣΤΡΟΥ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: ΑΛΦΑ Ο.Ε.

Α.Μ.Ε.:1260011953

Α.Φ.Μ.:044488951

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ

Π. ΤΣΑΛΛΑΡΗ 35

20400 ΞΥΛΟΚΑΣΤΡΟ

ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 04/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 06/2004

| ΣΥΝΟΛΑ ΑΝΑ ΜΗΝΑ: | 07/2004 | 08/2004 | 09/2004 | ΣΥΝΟΛΑ |
|-----------------------|-------------|---------|---------|----------|
| ΗΜΕΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: | 22 | 22 | 22 | 66 |
| ΑΠΟΔΟΧΩΝ: | 438,90 | 438,90 | 438,90 | 1.316,70 |
| ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΩΝ: | 193,38 | 193,38 | 193,38 | 580,14 |
| ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: | 0000 / 7411 | | | |
| ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ: | 003850191 | | | |
| Α.Μ.Κ.Α.: | 00003850191 | | | |
| ΕΠΩΝΥΜΟ: | ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ | | | |
| ΟΝΟΜΑ: | ΜΑΡΙΑ | | | |
| ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: | ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ | | | |
| ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: | ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ | | | |
| ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: | 03/05/1979 | | | |
| Α.Φ.Μ.: | 048261391 | | | |
| ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: | ΟΧΙ | | | |
| ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: | ΝΑΙ | | | |
| ΚΥΡΙΑΚΕΣ: | 0 | | | |
| ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: | 343310 | | | |
| ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.: | 00 | | | |
| ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: | 0101 | | | |
| ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: | 07 / 2004 | | | |
| ΝΑΙ ΗΜ/ΝΑΙ ΑΠΑΣΧ.: | 00/00/0000 | | | |
| ΕΩΣ ΗΜ/ΝΑΙ ΑΠΑΣΧ. : | 00/00/0000 | | | |
| ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: | 01 | | | |
| ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: | 022 | | | |
| ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: | | | | |
| ΑΠΟΔΟΧΕΣ: | 438,90 | | | |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: | 70,22 | | | |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: | 123,16 | | | |
| ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | 193,38 | | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ): | | | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(%): | | | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ): | | | | |
| ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | 193,38 | | | |

Α.Μ.Ε.: 1260011953 Α.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 07/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 09/2004

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 7411
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 003850191
 Α.Μ.Κ.Α.: 00003850191
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΜΑΡΙΑ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 03/05/1979
 Α.Φ.Μ.: 048261391
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ:
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ:
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 343310
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0101
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 08 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 022
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ:
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 438,90
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 70,22
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 123,16
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 193,38
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 193,38
 ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 7411
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ: 003850191
 Α.Μ.Κ.Α.: 00003850191
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΜΑΡΙΑ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 03/05/1979
 Α.Φ.Μ.: 048261391
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΝΑΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 343310
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0101
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 09/2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 022
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ:
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 438,90
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ : 70,22
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 123,16
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 193,38
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ. (ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. (%):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. ΠΟΣΟ:
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 193,38

ΤΥΠΟΣ ΔΗΛΩΣΗΣ: 01 Κανονική

ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ: 126 ΞΥΛΟΚΑΣΤΡΟΥ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: ΑΛΦΑ Ο.Ε.

Α.Μ.Ε.:1260011953
Α.Φ.Μ.:044488951

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ

Π. ΤΣΑΛΛΑΡΗ 35
20400 ΞΥΛΟΚΑΣΤΡΟ
ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 10/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 12/2004

| ΣΥΝΟΛΑ ΑΝΑ ΜΗΝΑ: | 10/2004 | 11/2004 | 12/2004 | ΣΥΝΟΛΑ |
|-----------------------|-------------|---------|----------|----------|
| ΗΜΕΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: | 21 | 22 | 22 | 65 |
| ΑΠΟΔΟΧΩΝ: | 621,41 | 467,50 | 1.179,82 | 2.268,73 |
| ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΩΝ: | 273,86 | 205,98 | 519,83 | 999,67 |
| ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: | 0000 / 7411 | | | |
| ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ: | 003850191 | | | |
| Α.Μ.Κ.Α.: | 00003850191 | | | |
| ΕΠΩΝΥΜΟ: | ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ | | | |
| ΟΝΟΜΑ: | ΜΑΡΙΑ | | | |
| ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: | ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ | | | |
| ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: | ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ | | | |
| ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: | 03/05/1979 | | | |
| Α.Φ.Μ.: | 048261391 | | | |
| ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: | | | | |
| ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: | | | | |
| ΚΥΡΙΑΚΕΣ: | 0 | | | |
| ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: | 343310 | | | |
| ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.: | 00 | | | |
| ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: | 0101 | | | |
| ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: | 10 / 2004 | | | |
| ΝΑΙ ΗΜ/ΝΑΙ ΑΠΑΣΧ.: | 00/00/0000 | | | |
| ΕΩΣ ΗΜ/ΝΑΙ ΑΠΑΣΧ. : | 00/00/0000 | | | |
| ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: | 01 | | | |
| ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: | 021 | | | |
| ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: | | | | |
| ΑΠΟΔΟΧΕΣ: | 446,25 | | | |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: | 71,40 | | | |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: | 125,22 | | | |
| ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | 196,62 | | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ): | | | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(%): | | | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ): | | | | |
| ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | 196,62 | | | |

Α.Μ.Ε.: 1260011953 Α.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 10/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 12/2004

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 7411
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 003850191
 Α.Μ.Κ.Α.: 00003850191
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΜΑΡΙΑ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 03/05/1979
 Α.Φ.Μ.: 048261391
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ:
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ:
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 343310
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0101
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 10 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 09
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 000
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ:
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 175,16
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 28,09
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 49,15
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 77,24
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 77,24

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 7411
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 003850191
 Α.Μ.Κ.Α.: 00003850191
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΜΑΡΙΑ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 03/05/1979
 Α.Φ.Μ.: 048261391
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΝΑΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 343310
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0101
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 11 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 022
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ:
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 467,50
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 74,80
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 131,18
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 205,98
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 205,98

Α.Μ.Ε.: 1260011953 Α.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 10/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 12/2004

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 7411
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ: 003850191
 Α.Μ.Κ.Α.: 00003850191
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΜΑΡΙΑ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 03/05/1979
 Α.Φ.Μ.: 048261391
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΝΑΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 343310
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0101
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 12/2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 022
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ:
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 467,50
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ : 74,80
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 131,18
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 205,98
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ. (ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. (%):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. ΠΟΣΟ:
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 205,98

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 7411
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ: 003850191
 Α.Μ.Κ.Α.: 00003850191
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΜΑΡΙΑ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 03/05/1979
 Α.Φ.Μ.: 048261391
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ:
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ:
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 343310
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0101
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 12/2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 03
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 000
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ:
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 478,57
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ : 76,57
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 134,29
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 210,66
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ. (ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. (%):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. ΠΟΣΟ:
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 205,98

Α.Μ.Ε.: 1260011953 Α.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 10/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 12/2004

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 7411
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ: 003850191
 Α.Μ.Κ.Α.: 00003850191
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΜΑΡΙΑ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 03/05/1979
 Α.Φ.Μ.: 048261391
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ:
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ:
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 343310
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0101
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 12/2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 05
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 000
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ:
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 233,75
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ : 37,40
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 65,59
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 102,99
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ. (ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. (%):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. ΠΟΣΟ:
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 102,99

ΤΥΠΟΣ ΔΗΛΩΣΗΣ: 01 Κανονική

ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ: 126 ΕΥΛΟΚΑΣΤΡΟΥ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: ΑΛΦΑ Ο.Ε.

Α.Μ.Ε.:9203389986

Α.Φ.Μ.:044488951

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ

Π. ΤΣΑΛΔΑΡΗ 35

20400 ΕΥΛΟΚΑΣΤΡΟ

ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 01/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 03/2004

| ΣΥΝΟΛΑ ΑΝΑ ΜΗΝΑ: | 01/2004 | 02/2004 | 03/2004 | ΣΥΝΟΛΑ |
|-----------------------|--------------|---------|---------|----------|
| ΗΜΕΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: | 13 | 32 | 36 | 81 |
| ΑΠΟΔΟΧΩΝ: | 269,75 | 522,20 | 591,02 | 1.382,97 |
| ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΩΝ: | 133,96 | 259,32 | 293,50 | 686,78 |
| ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: | 0000 / 4542 | | | |
| ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ: | 003743739 | | | |
| Α.Μ.Κ.Α.: | | | | |
| ΕΠΩΝΥΜΟ: | ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΡΟΣ | | | |
| ΟΝΟΜΑ: | ΒΛΑΣΙΟΣ | | | |
| ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: | ΚΩΝ ΝΟΣ | | | |
| ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: | ΑΘΗΝΑ | | | |
| ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: | 30/11/1956 | | | |
| Α.Φ.Μ.: | 025260975 | | | |
| ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: | ΟΧΙ | | | |
| ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: | ΟΧΙ | | | |
| ΚΥΡΙΑΚΕΣ: | 0 | | | |
| ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: | 841020 | | | |
| ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.: | 00 | | | |
| ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: | 0105 | | | |
| ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: | 01 / 2004 | | | |
| ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: | 00/00/0000 | | | |
| ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ. : | 00/00/0000 | | | |
| ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: | 01 | | | |
| ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: | 013 | | | |
| ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: | | 20,75 | | |
| ΑΠΟΔΟΧΕΣ: | | 269,75 | | |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: | | 52,47 | | |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: | | 81,49 | | |
| ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | | 133,96 | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ): | | | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(%): | | | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ): | | | | |
| ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | | 133,96 | | |

Α.Μ.Ε.: 9203389986 Α.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 01/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 03/2004

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 003743739
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΡΟΣ
 ΟΝΟΜΑ: ΒΛΑΣΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΚΩΝ ΝΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΘΗΝΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 30/11/1956
 Α.Φ.Μ.: 025260975
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΟΧΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 02 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 012
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 20,75
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 249,00
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 48,43
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 75,22
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 123,65
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 123,65

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 003743739
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΡΟΣ
 ΟΝΟΜΑ: ΒΛΑΣΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΚΩΝ ΝΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΘΗΝΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 30/11/1956
 Α.Φ.Μ.: 025260975
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΟΧΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 03 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 014
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 20,75
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 290,50
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 56,50
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 87,76
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 144,26
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 144,26

Α.Μ.Ε.: 9203389986 Α.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 01/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 03/2004

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 007863506
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 01/03/1982
 Α.Φ.Μ.: 302180233
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΝΑΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 02 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 02/02/2004
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 020
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 13,66
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 273,20
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 53,14
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 82,53
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 135,67
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 135,67

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 007863506
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 01/03/1982
 Α.Φ.Μ.: 302180233
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΝΑΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 03 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 022
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 13,66
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 300,52
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 58,45
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 90,79
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 149,24
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 149,24

ΤΥΠΟΣ ΔΗΛΩΣΗΣ: 01 Κανονική

ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ: 126 ΞΥΛΟΚΑΣΤΡΟΥ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: ΑΛΦΑ Ο.Ε.

Α.Μ.Ε.:9203389986
Α.Φ.Μ.:044488951

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ

Π. ΤΣΑΛΛΑΡΗ 35
20400 ΞΥΛΟΚΑΣΤΡΟ
ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 04/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 06/2004

| ΣΥΝΟΛΑ ΑΝΑ ΜΗΝΑ: | 04/2004 | 05/2004 | 06/2004 | ΣΥΝΟΛΑ |
|-------------------|---------|---------|---------|----------|
| ΗΜΕΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: | 36 | 32 | 35 | 103 |
| ΑΠΟΔΟΧΩΝ: | 899,46 | 522,20 | 570,27 | 1.991,93 |
| ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΩΝ: | 446,67 | 259,32 | 283,20 | 989,19 |

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ: 003743739
Α.Μ.Κ.Α.:
ΕΠΩΝΥΜΟ: ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΡΟΣ
ΟΝΟΜΑ: ΒΛΑΣΙΟΣ
ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΚΩΝ ΝΟΣ
ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΘΗΝΑ
ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 30/11/1956
Α.Φ.Μ.: 025260975
ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΟΧΙ
ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.: 00
ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 04 / 2004
ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ. : 00/00/0000
ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 014
ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 20,75
ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 290,50
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 56,50
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 87,76
ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 144,26
ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(%):
ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 144,26

A.M.E.: 9203389986 A.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 04/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 06/2004

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 003743739
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΡΟΣ
 ΟΝΟΜΑ: ΒΛΑΣΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΚΩΝ ΝΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΘΗΝΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 30/11/1956
 Α.Φ.Μ.: 025260975
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΟΧΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 04 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 04
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 000
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 20,75
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 171,84
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 33,42
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 51,91
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 85,33
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 85,33

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 003743739
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΡΟΣ
 ΟΝΟΜΑ: ΒΛΑΣΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΚΩΝ ΝΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΘΗΝΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 30/11/1956
 Α.Φ.Μ.: 025260975
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΟΧΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 05 / 2004
 ΝΑΙ ΗΜ/ΝΑΙ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΑΙ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 012
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 20,75
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 249,00
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 48,43
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 75,22
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 123,65
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 123,65

Α.Μ.Ε.: 9203389986 Α.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 04/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 06/2004

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 003743739
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΡΟΣ
 ΟΝΟΜΑ: ΒΛΑΣΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΚΩΝ ΝΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΘΗΝΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 30/11/1956
 Α.Φ.Μ.: 025260975
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΟΧΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 06 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 013
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 20,75
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 269,75
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 52,47
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 81,49
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 133,96
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 133,96

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 007863506
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 01/03/1982
 Α.Φ.Μ.: 302180233
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΝΑΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 04 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 022
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 13,66
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 300,52
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 58,45
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 90,79
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 149,24
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 149,24

Α.Μ.Ε.: 9203389986 Α.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 04/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 06/2004

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 007863506
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 01/03/1982
 Α.Φ.Μ.: 302180233
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ:
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ:
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 04 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 04
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 000
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 13,66
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 136,60
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 26,57
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 41,27
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 67,84
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 67,84

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 007863506
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 01/03/1982
 Α.Φ.Μ.: 302180233
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΝΑΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 05 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 020
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 13,66
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 273,20
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 53,14
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 82,53
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 135,67
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 135,67

Α.Μ.Ε.: 9203389986 Α.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 04/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 06/2004

| | | |
|-----------------------|-------------|--------|
| ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: | 0000 / 4542 | |
| ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: | 007863506 | |
| Α.Μ.Κ.Α.: | | |
| ΕΠΩΝΥΜΟ: | ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ | |
| ΟΝΟΜΑ: | ΓΕΩΡΓΙΟΣ | |
| ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: | ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ | |
| ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: | ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ | |
| ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: | 01/03/1982 | |
| Α.Φ.Μ.: | 302180233 | |
| ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: | ΟΧΙ | |
| ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: | ΝΑΙ | |
| ΚΥΡΙΑΚΕΣ: | 0 | |
| ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: | 841020 | |
| ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: | 00 | |
| ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: | 0105 | |
| ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: | 06 / 2004 | |
| ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: | 00/00/0000 | |
| ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: | 00/00/0000 | |
| ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: | 01 | |
| ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: | 022 | |
| ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: | | 13,66 |
| ΑΠΟΔΟΧΕΣ: | | 300,52 |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: | | 58,45 |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: | | 90,79 |
| ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | | 149,24 |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ): | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.: | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ): | | |
| ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | | 149,24 |

ΤΥΠΟΣ ΔΗΛΩΣΗΣ: 01 Κανονική

ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ: 126 ΞΥΛΟΚΑΣΤΡΟΥ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: ΑΛΦΑ Ο.Ε.

Α.Μ.Ε.:9203389986
Α.Φ.Μ.:044488951

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ

Π. ΤΣΑΛΛΔΑΡΗ 35
20400 ΞΥΛΟΚΑΣΤΡΟ
ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 07/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 09/2004

| ΣΥΝΟΛΑ ΑΝΑ ΜΗΝΑ: | 07/2004 | 08/2004 | 09/2004 | ΣΥΝΟΛΑ |
|-------------------|---------|---------|---------|----------|
| ΗΜΕΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: | 35 | 35 | 35 | 105 |
| ΑΠΟΔΟΧΩΝ: | 570,27 | 570,27 | 570,27 | 1.710,81 |
| ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΩΝ: | 283,20 | 283,20 | 283,20 | 849,60 |

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ: 003743739
Α.Μ.Κ.Α.:
ΕΠΩΝΥΜΟ: ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΡΟΣ
ΟΝΟΜΑ: ΒΛΑΣΙΟΣ
ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΚΩΝ ΝΟΣ
ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΘΗΝΑ
ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 30/11/1956
Α.Φ.Μ.: 025260975
ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΟΧΙ
ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.: 00
ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 07 / 2004
ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ. : 00/00/0000
ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 013
ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 20,75
ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 269,75
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 52,47
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 81,49
ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 133,96
ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(%):
ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 133,96

Α.Μ.Ε.: 9203389986 Α.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 07/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 09/2004

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 003743739
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΡΟΣ
 ΟΝΟΜΑ: ΒΛΑΣΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΚΩΝ ΝΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΘΗΝΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 30/11/1956
 Α.Φ.Μ.: 025260975
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΟΧΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 08 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 013
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 20,75
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 269,75
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 52,47
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 81,49
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 133,96
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 133,96

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 003743739
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΡΟΣ
 ΟΝΟΜΑ: ΒΛΑΣΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΚΩΝ ΝΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΘΗΝΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 30/11/1956
 Α.Φ.Μ.: 025260975
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΟΧΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 09 / 2004
 ΝΑΙ ΗΜ/ΝΑΙ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΑΙ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 013
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 20,75
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 269,75
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 52,47
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 81,49
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 133,96
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 133,96

Α.Μ.Ε.: 9203389986 Α.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 04/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 06/2004

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 007863506
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 01/03/1982
 Α.Φ.Μ.: 302180233
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΝΑΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 07 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 022
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 13,66
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 300,52
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 58,45
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 90,79
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 149,24
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 149,24

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 007863506
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 01/03/1982
 Α.Φ.Μ.: 302180233
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΝΑΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 08 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 022
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 13,66
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 300,52
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 58,45
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 90,79
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 149,24
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 149,24

Α.Μ.Ε.: 9203389986 Α.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 04/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 06/2004

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 007863506
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 01/03/1982
 Α.Φ.Μ.: 302180233
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΝΑΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 09 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 022
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 13,66
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 300,52
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 58,45
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 90,79
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 149,24
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 149,24

ΤΥΠΟΣ ΔΗΛΩΣΗΣ: 01 Κανονική

ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ: 126 ΞΥΛΟΚΑΣΤΡΟΥ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: ΑΛΦΑ Ο.Ε.

Α.Μ.Ε.:9203389986
Α.Φ.Μ.:044488951

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ

Π. ΤΣΑΛΛΔΑΡΗ 35
20400 ΞΥΛΟΚΑΣΤΡΟ
ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 10/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 12/2004

| ΣΥΝΟΛΑ ΑΝΑ ΜΗΝΑ: | 10/2004 | 11/2004 | 12/2004 | ΣΥΝΟΛΑ |
|-------------------|---------|---------|----------|----------|
| ΗΜΕΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: | 34 | 35 | 36 | 105 |
| ΑΠΟΔΟΧΩΝ: | 929,93 | 616,24 | 1.760,55 | 3.306,72 |
| ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΩΝ: | 461,81 | 306,02 | 874,29 | 1.642,12 |

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ: 003743739
Α.Μ.Κ.Α.:
ΕΠΩΝΥΜΟ: ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΡΟΣ
ΟΝΟΜΑ: ΒΛΑΣΙΟΣ
ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΚΩΝ ΝΟΣ
ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΘΗΝΑ
ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 30/11/1956
Α.Φ.Μ.: 025260975
ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΟΧΙ
ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.: 00
ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 10 / 2004
ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ. : 00/00/0000
ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 013
ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 22,78
ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 296,14
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 57,60
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 89,46
ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 147,06
ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(%):
ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 147,06

Α.Μ.Ε.: 9203389986 Α.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 10/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 12/2004

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 003743739
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΡΟΣ
 ΟΝΟΜΑ: ΒΛΑΣΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΚΩΝ ΝΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΘΗΝΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 30/11/1956
 Α.Φ.Μ.: 025260975
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ:
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ:
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 10 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 01/01/2004
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 30/09/2004
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 09
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 000
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 22,78
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 206,86
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 40,23
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 62,50
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 102,73
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 102,73

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 003743739
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΡΟΣ
 ΟΝΟΜΑ: ΒΛΑΣΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΚΩΝ ΝΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΘΗΝΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 30/11/1956
 Α.Φ.Μ.: 025260975
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΟΧΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 11 / 2004
 ΝΑΙ ΗΜ/ΝΑΙ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΑΙ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 013
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 22,78
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 296,14
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 57,60
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 89,46
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 147,06
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 147,06

A.M.E.: 9203389986 A.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 10/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 12/2004

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 003743739
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΡΟΣ
 ΟΝΟΜΑ: ΒΛΑΣΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΚΩΝ ΝΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΘΗΝΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 30/11/1956
 Α.Φ.Μ.: 025260975
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ:
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ:
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 12 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 014
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 22,78
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 318,92
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 62,03
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 96,35
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 158,38
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 158,38

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 003743739
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΡΟΣ
 ΟΝΟΜΑ: ΒΛΑΣΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΚΩΝ ΝΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΘΗΝΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 30/11/1956
 Α.Φ.Μ.: 025260975
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ:
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ:
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 12 / 2004
 ΝΑΙ ΗΜ/ΝΑΙ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΑΙ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 03
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 000
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 22,78
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 308,48
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 60,00
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 93,19
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 153,19
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 153,19

Α.Μ.Ε.: 9203389986 Α.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 10/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 12/2004

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 003743739
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΡΟΣ
 ΟΝΟΜΑ: ΒΛΑΣΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΚΩΝ ΝΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΘΗΝΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 30/11/1956
 Α.Φ.Μ.: 025260975
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ:
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ:
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 12 / 2004
 ΝΑΙ ΗΜ/ΝΑΙ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΑΙ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 05
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 000
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 22,78
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 296,14
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 57,60
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 89,46
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 147,06
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 147,06

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 007863506
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΑΙ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 01/03/1982
 Α.Φ.Μ.: 302180233
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΝΑΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΝΑΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 10 / 2004
 ΝΑΙ ΗΜ/ΝΑΙ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΑΙ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 021
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 14,55
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 305,55
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 59,43
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 92,31
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 151,74
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 151,74

Α.Μ.Ε.: 9203389986 Α.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 10/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 12/2004

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 007863506
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 01/03/1982
 Α.Φ.Μ.: 302180233
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ:
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ:
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 10 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 01/02/2004
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 30/09/2004
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 09
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 000
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 14,55
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 121,38
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 23,61
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 36,67
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 60,28
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 60,28

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 007863506
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 01/03/1982
 Α.Φ.Μ.: 302180233
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΝΑΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 11 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 022
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 14,55
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 320,10
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 62,26
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 96,70
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 158,96
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 158,96

Α.Μ.Ε.: 9203389986 Α.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 10/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 12/2004

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 007863506
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 01/03/1982
 Α.Φ.Μ.: 302180233
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: ΟΧΙ
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: ΝΑΙ
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 12 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 022
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 14,55
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 320,10
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 62,26
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 96,70
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 158,96
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 158,96

ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: 0000 / 4542
 ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 007863506
 Α.Μ.Κ.Α.:
 ΕΠΩΝΥΜΟ: ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ
 ΟΝΟΜΑ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 01/03/1982
 Α.Φ.Μ.: 302180233
 ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ:
 ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ:
 ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
 ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 841020
 ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: 00
 ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 0105
 ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 12 / 2004
 ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 00/00/0000
 ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 03
 ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 000
 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 14,55
 ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 327,76
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 63,75
 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 99,02
 ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 162,77
 ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ):
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.:
 ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ):
 ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 162,77

Α.Μ.Ε.: 9203389986 Α.Φ.Μ.: 044488951
 ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 10/2004 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 12/2004

| | | |
|-----------------------|-------------|--------|
| ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ./ΚΑΔ: | 0000 / 4542 | |
| ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: | 007863506 | |
| Α.Μ.Κ.Α.: | | |
| ΕΠΩΝΥΜΟ: | ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ | |
| ΟΝΟΜΑ: | ΓΕΩΡΓΙΟΣ | |
| ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: | ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ | |
| ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: | ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ | |
| ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: | 01/03/1982 | |
| Α.Φ.Μ.: | 302180233 | |
| ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: | | |
| ΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: | | |
| ΚΥΡΙΑΚΕΣ: | 0 | |
| ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: | 841020 | |
| ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΠ.: | 00 | |
| ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: | 0105 | |
| ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: | 12 / 2004 | |
| ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: | 00/00/0000 | |
| ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: | 00/00/0000 | |
| ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: | 05 | |
| ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: | 000 | |
| ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: | | 14,55 |
| ΑΠΟΔΟΧΕΣ: | | 189,15 |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: | | 36,79 |
| ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: | | 57,14 |
| ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | | 93,93 |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ): | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.: | | |
| ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ): | | |
| ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ: | | 93,93 |

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ:

Για εξοικονόμηση χώρου οι Α.Π.Δ. για την υπάλληλο και τους εργάτες θεωρείται ότι υποβάλλονται κάθε τρίμηνο και όχι κάθε μήνα.

ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΕ ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΟΥΧΩΝ ΚΑΙ ΤΑ ΠΟΣΑ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΤΛ. ΠΟΥ ΚΑΤΑΒΛΗΘΗΚΑΝ ΣΤΟ ΕΤΟΣ 2004

| Α/Α | Ονοματεπώνυμο ου, έμφυλο, ηλικία, ύψος και κατάσταση | Διαθέσιμη κατασκευή πλήρη, ελάττω, κενό, τμήματα ή κτισμάτια | Αριθμός σχεδίων έργων | Τύπος έργου | Αντί-Μέτρα | Αναμενόμενος αποδοτικός | Μόνη σε επιτόκιο για το έργο/έτος ή την αμοιβή εργοί/μήνας | Κόστος συνόλου | Γραμμάτιο που προέβλεπε στο σχέδιο με τις διατάξεις των άρθρων 87 και 120 του Ν. 2201/1984 | Γραμμάτιο που προέβλεπε στο σχέδιο συνολικά με τις διατάξεις των άρθρων 87 και 120 του Ν. 2201/1984 | Γραμμάτιο που προέβλεπε στο σχέδιο να αποδοθεί στο έργο/έτος ή την αμοιβή εργοί/μήνας με τις διατάξεις των άρθρων 87 και 120 του Ν. 2201/1984 |
|-----|--|---|--------------------------|-------------|------------|----------------------------|--|-------------------|---|---|--|
| | | | | | | | | | | | |
| 1 | ΧΡΥΣΑΝΘΟΣ ΜΑΡΑ ΤΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ΝΙΒΑΔΑΝΙΔΟΥ | ΡΙΖΑ ΕΠΙΘΕΑΣΤΡΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ | ΣΥΣΤΕΛΗ | ΚΑΤΑΣΤΡΟΦΗ | ΑΝΤΙ-ΜΕΤΡΑ | 6362,64 | 1018,06 | 53.44,58 | | | |
| 2 | ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΡΟΣ ΒΑΣΙΛΟΣ ΤΩΝ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΒΑΣΙΛΕΟΥΣ ΣΦΟΔΡΩΣ ΤΩΝ ΜΗΝΗΤΡΙΩΝ | ΡΙΖΑ ΕΠΙΘΕΑΣΤΡΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ | ΣΥΣΤΕΛΗ | ΚΑΤΑΣΤΡΟΦΗ | ΑΝΤΙ-ΜΕΤΡΑ | 4392,97 | 840,69 | 2481,58 | | | |
| | | | | | | 4040,16 | 191,05 | 2278,51 | | | |
| | | | | | | | | 9650,40 | 19104,67 | | |

ΙΣΤΟΡΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΦΟΡΕΑ

ΑΛΦΑ Ο.Ε.
 Ονοματεπώνυμο: Πατριωτικό ή Επαινετικό (για Νέα Προσωπία)
ΕΜΠΟΡΙΚΗ (ΕΤΟΙΜΑ ΕΝΔΥΜΑΤΑ)
 Είδος επιχείρησης
ΞΥΝΟΚΑΣΤΡΟ Π. ΤΣΑΡΔΑΡΗ 35 20400
 Δ/νση: Πόλη - Οδός - Αριθ. Τ.Α.Χ. Κ.Ο.Δ.
 Αριθμ. Τ.Α.Χ. **044488961**

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Ή ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ

που καταβλήθηκαν από **01/01** έως **31/12** 2014
 (προσέλαση 3 άρθρου 83 ν. 2538/1994)

I. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ Ή ΣΥΝΤΑΞΟΥΧΟΥ
ΧΡΥΣΑΝΘΟΣ
 Επώνυμο
ΡΙΖΑ ΞΥΝΟΚΑΣΤΡΟΥ ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ 20400
 Δ/νση: Πόλη - Οδός - Αριθ. Τ.Α.Χ. Κ.Ο.Δ.
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ
 Είδος Υπηρεσίας (μόνο για μισθωτούς)
ΜΑΡΙΑ
 Ονοματεπώνυμο
ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 Ονοματεπώνυμο ή συνόλου
048261391
 Αριθμ. Φορολ. Μητρώου
ΞΥΝΟΚΑΣΤΡΟΥ
 Αρμόδια για τη φορολογία του Δ.Ο.Υ.
 Αριθμ. Τ.Α.Χ.

II. ΑΝΟΙΞΕΣ ΠΟΥ ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ

| Είδος αποδοχών (μισθός, υπερωρίες, επιδόματα κ.λπ.) ή συντάξεων | Ποσό ακαθάρατων αποδοχών ή συντάξεων | Κρατήσεις για ασφαλιστικά ταμεία που βεβαιώνονται με βάση τον μισθωτό | (H) Χαρτόσημα που βεβαιώνονται με βάση τον μισθωτό | (H) ΟΓΑ Χαρτοσήμου | Σύνολο κρατήσεων | Καθαρό ποσό | Ποσό που υπολογιστεί | | Ποσό των παρεκκλιτήσεων |
|---|--------------------------------------|---|--|--------------------|------------------|----------------|----------------------|----------------|-------------------------|
| | | | | | | | Φόρου | ΟΓΑ (φόρου) | |
| ΜΙΣΘΟΣ | 6362,64 | 1018,06 | | | 1018,06 | 5344,58 | | 5344,58 | |
| Σύνολο | 6362,64 | 1018,06 | | | 1018,06 | 5344,58 | | 5344,58 | |

III. ΑΝΟΙΞΕΣ ΠΟΥ ΑΥΛΩΝΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΦΟΡΟ Ή ΔΕ ΒΕΒΑΙΩΝΟΝΤΑΙ ΕΙΣΩΔΗΜΑ Η ΒΟΡΕΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ ΑΥΤΟΤΕΛΩΣ

| Είδος κωδής | Αριθμός κωδής που αφορά την επιδότηση ή επιδότηση παροχής | Αριθμός στο ποσό | Σύνολο κρατήσεων ή/και οφειλών της αμοιβής που απαλλάσσονται κ.λπ. | Καθαρό ποσό | Φόρος που παρεκκλιτήθηκε (για την αυτοτελή φορολογία) | Είληκ: | |
|-------------|---|------------------|--|-------------|---|-----------|---------------|
| | | | | | | Όνομα | Αριθμ. Δ.Ο.Υ. |
| | | | | | | Ο ΒΕΒΑΙΩΝ | 0000 |
| Σύνολο | | | | | | | |

Αρμόδια Δ.Ο.Υ.:
 Αρ. Μητρώου Δ.Ο.Υ.:
 Κατηγορία αμοιβής:

1) Γραμμάτια επιστροφής ή κεραιών που αγοράζονται ο μισθωτός ή ο δικαιούχος είναι απαλλαγμένα ο συντάξιους.
 2) Διατηρούνται μόνο για κωδής αποδοχών προσαρμοσμένων της εκθέσεως αμοιβής.
 3) Ο φόρος υπολογίζεται και ανάλυσι μετωπίως κατά κωδής 0,5%.
 4) Αφορά περιπτώσεις για τις οποίες εξαιρούνται οι οφειλόμενοι φόροι.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΩΔΩΤΗ - ΦΟΡΕΑ

ΑΝΦΑ Ο.Ε.
 Ονοματεπώνυμο: Πατρωνίου ή Επωνυμία (για Μισθ. Πρόσωπο)
ΕΜΠΟΡΙΚΗ (ΕΤΟΙΜΑ ΕΝΔΥΜΑΤΑ)
 Είδος επιχείρησης
ΞΥΝΟΚΑΣΤΡΟ Π. ΤΣΑΝΔΑΡΗ 39 20400
 Δ/νση: Πάλη - Οδός - Αριθ. ΤΑΧ. ΚΩΔ.
 Αριθ. Φορέα: Μητρώου **044488951**

I. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΔΗΛΩΝΟΝΤΟΣ ΜΕΛΟΥΣ ΤΟΥ Η ΣΥΝΤΑΞΟΛΟΓΟΥ

ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ
 Επώνυμο **ΓΕΩΡΓΙΟΣ**
ΡΙΖΑ ΞΥΝΟΚΑΣΤΡΟΥ 20400
 Δ/νση κατοικίας: Πάλη - Οδός - Αριθ. ΤΑΧ. ΚΩΔ.
ΕΡΓΑΤΗΣ
 Είδος Υπηρεσίας (μόνο για μετέλευτο)

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Ή ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ

που καταβλήθηκαν από **01/01 έως 31/12/2004**
 (παραγράφος 3 άρθρου 83 ν. 2259-1984)

ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 Ονοματεπώνυμο **302180233**
ΞΥΝΟΚΑΣΤΡΟΥ
 Αριθ. Φορέα: Μητρώου
 Αρμόδια για τη φορολογία του Δ.Ο.Υ.

II. ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΟΥ ΕΦΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ

| Είδος επιδοτήτων μισθός, υπερωρίες, απόδοματα κτλ.) | Ποσό ακαθά- ρτων αποδοχών ή συντάξεων | Κριτήρια για ασφαλιστικά ταμεία που βάρυναν το μετέλευτο | (4) Χαρτισμός που βάρυναν το μετέλευτο | Σύνολο καταβλήσεων | Καθαρό ποσό | Ποσό που αναλογεί | | Ποσό που προορίζεται για ¹⁸ Φόρου |
|--|---|---|--|-----------------------|----------------|----------------------|--------------|--|
| | | | | | | (1) ΟΤΑ Χαρτισμός | ΟΤΑ φορού | |
| ΜΙΣΘΟΣ | 4070,16 | ΙΚΑΡΑ ΚΑΛΑ | | 791,65 | 3278,51 | | | |
| Σύνολο | 4070,16 | | | 791,65 | 3278,51 | | | |

III. ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΟΥ ΑΠΛΗΡΩΣΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΦΟΡΟ Η ΛΕ ΒΕΒΑΙΩΝΟΝΤΑΙ ΕΙΣΡΑΜΜΑ Η ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ ΑΥΤΟΤΕΛΕΙΣ

| Είδος αμοιβής | Διηρηθέν ύψος που παρέλα την απαλλαγή ή επιβαλλεί ολιγο- λή φορολογία | Ακαθάριστο ποσό | Σύνολο κρατήσεων που σφραγίσ τις αμοιβές που απαλλάσσονται κτλ. | Καθαρό ποσό | Φόρος που παρακρατήθηκε (για την αυτο- τέλεση φορολογίας) |
|---------------|---|--------------------|--|----------------|--|
| Σύνολο | | | | | |

Ο ΛΟΓΙΣΤΗΣ

Είπων : 200.....
 Ονομα : **Ο ΒΕΒΑΙΩΝ**
 Δύση :
 Α.Φ.Μ. :
 Αρμόδια Δ.Ο.Υ. :
 Αρ. Μητρ. Ωδ. επαγγέλτος :
 Κατηγορία αδειας :

(1) Γενικά επαγγελματίες η περίοδος που εφορολόγησε ο μισθός ή έλαβε σύνταξη ή συντάξιας.
 (2) Συναμειβόμενα λόγω γενικών κινήσεων προσαυτού της παθητικής αμοιβής.
 (3) Ο φόρος αποδοχών που αναλογεί μετέλευτο κατά ποσοστό 2,5%.
 (4) Αφορά περιπτώσεις για τις οποίες εξοικονομείται, σε ορισμένα είδη, κλιμακώση.

Ε΄ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

A. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΓΙΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ ΚΑΙ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ · (ΔΩΡΑ ΓΙΟΡΤΩΝ)

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 1082/1980 τα δώρα γιορτών ονομάζονται και επιδόματα γιορτών.

Το **επίδομα γιορτών Πάσχα** καταβάλλεται στους μισθωτούς στο ακέραιο, εφόσον η εργασιακή τους σχέση έχει διαρκέσει όλο το χρονικό διάστημα **από 1.1 - 30.4** και το **επίδομα γιορτών Χριστουγέννων**, εφόσον η εργασιακή τους σχέση έχει διαρκέσει όλο το χρονικό διάστημα **από 1.5-31.12** του αντίστοιχου έτους.

Το **δώρο γιορτών Χριστουγέννων** είναι ίσο με **ένα μηνιαίο μισθό** για τους μισθωτούς και **25 ημερομίσθια** για τους ημερομίσθιους.

Το **δώρο γιορτών Πάσχα** είναι ίσο με το **1/2 του μηνιαίου μισθού** για τους μισθωτούς και **15 ημερομίσθια** για τους ημερομίσθιους.

Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση του μισθωτού δεν έχει διαρκέσει όλο το πιο πάνω χρονικό διάστημα, ο μισθωτός θα πάρει ένα τμήμα του επιδόματος γιορτών ανάλογο προς τη διάρκεια της εργασιακής του σχέσης μέσα στο χρονικό αυτό διάστημα.

Πιο συγκεκριμένα:

α) Για **δώρο γιορτών Χριστουγέννων**, θα πάρει ο μισθωτός υπάλληλος **2/25 του μηνιαίου μισθού του** και ο ημερομίσθιος **2 ημερομίσθια**, για κάθε **19 ημερολογικές μέρες διάρκειας** της εργασιακής σχέσης, όπου δηλαδή συμπεριλαμβάνονται και τα Σάββατα και οι Κυριακές και όχι μόνο οι ημέρες εργασίας. Όσοι απασχολούνται με **διαλείπουσα εργασία** ή εργασία «**εκ περιτροπής**» (δηλαδή αυτοί που

απασχολούνται σε μερικές μόνο από τις κανονικές εργάσιμες μέρες αλλά με πλήρες όμως ημερήσιο ωράριο, όπως είναι π.χ. οι **καθηγητές φροντιστηρίων** κλπ.), δικαιούνται ως δώρο Χριστουγέννων 1 ημερομίσθιο για κάθε 8 ημερομίσθια που πραγματοποιούν στο διάστημα από 1.5 - 31.12 και το μισό επίδομα Χριστουγέννων που αναλογεί στις Ημέρες εκείνες κατά τις οποίες (λόγω του συστήματος αυτού) δεν προσέφεραν τις υπηρεσίες τους. Αν η **ημερήσια απασχόληση είναι μειωμένη**, τότε και το ποσό του ημερομίσθιου θα είναι και αυτό ανάλογα μειωμένο. Αν όμως οι ώρες ανά ημέρα απασχόλησης δεν είναι σταθερές, δηλαδή όταν οι ημερήσιες αποδοχές είναι **κυμαινόμενες**, τότε ως ποσό για ημερήσιες αποδοχές παίρνεται ο **μέσος όρος** από τις αποδοχές αυτές. Όταν ο μισθωτός εισπράττει, στο διάστημα από 1.5 - 31.12, και κάποιο ποσό για **τακτικές ιδιόρρυθμες ή νόμιμες υπερωρίες** κλπ., τότε το ποσό αυτό διαιρείται με τις ημέρες, μέσα στις οποίες πραγματικά **απασχολήθηκε**, για να εισπράξει το συγκεκριμένο ποσό, και αυτό που προκύπτει προστίθεται στο ημερομίσθιο. Με βάση το συνολικό αυτό ποσό που προκύπτει, υπολογίζεται, στη συνέχεια, το δώρο Χριστουγέννων. Φυσικά, οι απασχολούμενοι καθημερινά αλλά λιγότερες όμως ώρες την ημέρα, δηλαδή με **μερική απασχόληση**, δικαιούνται ως δώρο τα ημερομίσθια εκείνα ή τα εικοστά πέμπτα του μισθού που δικαιούνται αντίστοιχα και οι πλήρως απασχολούμενοι, αλλά με βάση όμως τις μειωμένες αποδοχές.

β) Για **δώρο γιορτών Πάσχα** θα πάρει ο μισθωτός υπάλληλος το **1/15 του μισού μηνιαίου μισθού του** και ο ημερομίσθιος **1 ημερομίσθιο για κάθε 8 ημερολογιακές μέρες διάρκειας** της εργασιακής του σχέσης. Όσοι απασχολούνται με **διαλείπουσα εργασία** ή εργασία «**εκ περιτροπής**» δικαιούνται δώρο Πάσχα 2 ημερομίσθια για κάθε **13 ημερομίσθια** που πραγματοποιούν στο διάστημα από 1.1 - 30.4 και το μισό επίδομα Πάσχα που αναλογεί στις ημέρες εκείνες κατά τις οποίες

(λόγω του συστήματος αυτού) δεν προσέφεραν τις υπηρεσίες τους. Αν η **ημερήσια απασχόληση είναι μειωμένη**, τότε και το ποσό του ημερομίσθιου θα είναι και αυτό ανάλογα μειωμένο. Αν όμως οι ώρες ανά ημέρα απασχόλησης δεν είναι σταθερές, δηλαδή όταν οι ημερήσιες αποδοχές είναι **κυμαινόμενες**, τότε ως ποσό για ημερήσιες αποδοχές παίρνεται ο **μέσος όρος** από τις αποδοχές αυτές. Όταν ο μισθωτός εισπράττει, στο διάστημα από 1.1 - 30.4, και κάποιο ποσό για τακτικές **ιδιόρρυθμες ή νόμιμες υπερωρίες κλπ.**, τότε το ποσό αυτό διαιρείται με τις ημέρες, μέσα στις οποίες **πραγματικά απασχολήθηκε** για να εισπράξει το συγκεκριμένο ποσό, και αυτό που προκύπτει προστίθεται στο ημερομίσθιο. Με βάση το συνολικό αυτό ποσό που προκύπτει, υπολογίζεται στη συνέχεια το δώρο Πάσχα.

Για χρονικό διάστημα **μικρότερο από 19 μέρες ή 8 μέρες** αντίστοιχης εργασιακής σχέσης, θα πάρει ο εργαζόμενος το **αντίστοιχο κλάσμα του δώρου** που αναλογεί.

Η εργασιακή σχέση υπολογίζεται **χωρίς ν' αφαιρούνται** οι Κυριακές και οι γιορτές, που συμπεριλαμβάνονται μέσα στ' αντίστοιχα χρονικά διαστήματα.

Δεν συμπεριλαμβάνονται στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης οι μέρες της **αδικαιολόγητης απουσίας** του εργαζόμενου από την επιχείρηση, οι μέρες της **άδειας χωρίς αποδοχές**, οι μέρες στράτευσης, καθώς και οι μέρες που ο ασθενής πήρε επίδομα **ασθένειας μόνο από το ασφαλιστικό του ταμείο**, ούτε και ο χρόνος της **συνδικαλιστικής άδειας**, ούτε και οι **μέρες απεργίας**.

Δηλαδή οι υπόλοιπες μέρες απουσίας π.χ. εξαιτίας **ασθένειας**, ο χρόνος άδειας των γυναικών **πριν και μετά τον τοκετό κλπ.** υπολογίζονται στο χρόνο της εργασιακής σχέσης.

Αν ένας εργαζόμενος π.χ. στο χρονικό διάστημα Πάσχα - Χριστουγέννων **άλλαξε δύο ή περισσότερους εργοδότες**, τότε απ' όλους

δικαιούται να πάρει το ανάλογο επίδομα γιορτών Χριστουγέννων.

Αν ένας μισθωτός εργάστηκε για ένα μόνο **μικρό χρονικό διάστημα** σε μια επιχείρηση και μετά σταμάτησε να εργάζεται, τότε και αυτός δικαιούται δώρο, ανάλογα φυσικά με τον χρόνο που απασχολήθηκε στην επιχείρηση αυτή.

Όταν λέμε «**χρόνο απασχόλησης**» εννοούμε το χρόνο που μετράμε **ημερολογιακά**, συμπεριλαμβανομένων δηλαδή των Κυριακών και των εξαιρέσιμων γιορτών. Στο χρόνο της απασχόλησης που μετράμε, **δεν συμπεριλαμβάνονται** μόνο οι μέρες **άδειας χωρίς αποδοχές**, οι μέρες **αδικαιολόγητης απουσίας** και οι μέρες **ασθένειας για τις οποίες ο μισθωτός πήρε επίδομα ασθένειας από το ΙΚΑ.**

Το ύψος του ποσού που καταβάλλεται στον μισθωτό από μια επιχείρηση σαν **δώρο Πάσχα** μπορεί να φτάσει μέχρι το **50πλάσιο**, ενώ των **Χριστουγέννων** μέχρι το **100πλάσιο** του κατώτατου ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη.

Τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων **υπόκεινται κανονικά σε κρατήσεις ΙΚΑ, Επικουρικών Ταμείων και Φ.Μ.Υ.**, όπως ακριβώς γίνεται και με τις άλλες ετήσιες αποδοχές των μισθωτών. Ο εργοδότης όμως έχει την ευχέρεια να καταβάλλει τις εισφορές στο ΙΚΑ και στα Επικουρικά Ταμεία για το **δώρο Χριστουγέννων μέχρι το τέλος Φεβρουαρίου** και για το **δώρο Πάσχα μέχρι το τέλος Ιουνίου**. Ως παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ. για το δώρο Χριστουγέννων με πλήρη απασχόληση θεωρείται ο Φ.Μ.Υ. ενός μηνός, ενώ για το δώρο Πάσχα ο μισός Φ.Μ.Υ. του μηνός.

Επιτρέπεται, μετά από συμφωνία, να καταβάλλεται **προκαταβολικά** ένα ποσό κάθε μήνα πάνω από τις νόμιμες αποδοχές και το ποσό αυτό να θεωρηθεί ότι καλύπτει τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων. Αν, στη συνέχεια, αποδειχθεί, ότι οι προκαταβολές αυτές δεν κάλυψαν στο σύνολο τους το αντίστοιχο δώρο, τότε την ημέρα που πρέπει να

καταβληθεί το δώρο αυτό, καταβάλλεται μόνο η διαφορά.

Οι εργαζόμενοι συγχρόνως σε πολλούς εργοδότες, δηλαδή **οι πολλαπλώς απασχολούμενοι** δικαιούνται να λάβουν δώρα εορτών απ' όλους τους εργοδότες, ανάλογα φυσικά με το χρόνο εργασίας τους και του ποσού της αμοιβής τους από τον κάθε εργοδότη χωριστά.

Η απαίτηση για τα δώρα **παραγράφεται** μετά τη λήξη της πενταετίας, δηλαδή ό,τι γίνεται και για τους μισθούς.

Το επίδομα γιορτών Πάσχα **καταβάλλεται** μέχρι την **Μεγάλη Τετάρτη** (άσχετα σε ποια ημερομηνία πέφτει αυτή) και το επίδομα γιορτών Χριστουγέννων **μέχρι 21 Δεκεμβρίου**.

Το δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται με βάση τις πραγματικές αποδοχές, που παίρνει ο εργαζόμενος **την 10η Δεκεμβρίου** και το **δώρο Πάσχα** με βάση τις πραγματικές αποδοχές της **15ης μέρας, πριν από το Πάσχα**. Αν έχει λυθεί η εργασιακή σχέση πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες, τότε τα δώρα υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που ισχύουν τη μέρα λύσης της εργασιακής σχέσης (άσχετα αν απολύθηκε ή αποχώρησε μόνος του).

Στις πραγματικές αποδοχές συμπεριλαμβάνονται και η **τακτική αμοιβή** για απασχόληση την Κυριακή, για νυκτερινή εργασία, τα πριμ παραγωγής, η αμοιβή της τακτικής και νόμιμης υπερωρίας και τακτικής ιδιόρρυθμης υπερωρίας, το επίδομα ισολογισμού, τα φιλοδωρήματα (των σερβιτόρων κλπ.) και από τα οδοιπορικά έξοδα, εκείνα μόνο που καταβάλλονται μόνιμα στον μισθωτό και αποτελούν **προσαύξηση του μισθού του, εφόσον φυσικά είναι τακτικά**, δηλαδή εφόσον τα ποσά αυτά καταβάλλονται τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα του χρόνου.

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 3 της 19040/81 Υπουργικής απόφασης, στις τακτικές αποδοχές των μισθωτών βάσει των οποίων υπολογίζονται τα δώρα γιορτών, συμπεριλαμβάνεται και το

επίδομα άδειας. Δηλαδή θ' αυξάνονται τα δώρα γιορτών Πάσχα και Χριστουγέννων κατά την αναλογία του επιδόματος άδειας που είναι **0,04166** ($0,50/12$ μήνες = $0,04166$). Παραθέτουμε αμέσως παρακάτω τους πίνακες υπολογισμού των επιδομάτων γιορτών Πάσχα και Χριστουγέννων. Αν πρόκειται για λογιστή που πήρε και **επίδομα ισολογισμού** π.χ. μισό μισθό, τότε ο παραπάνω συντελεστής $0,04166$ προσ αυξάνεται και γίνεται **0,08333** ($1/12$ μήνες = $0,08333$) και αν πήρε επίδομα ισολογισμού 1 μισθό τότε ο συντελεστής αύξησης του δώρου γίνεται **0,125** ($1,5/12$ μήνες = $0,125$). Φυσικά, την προσαύξηση αυτή λόγω επιδόματος ισολογισμού τη δικαιούται ο λογιστής μια φορά κάθε χρόνο, δηλαδή είτε με το δώρο του Πάσχα (αν το επίδομα ισολογισμού το εισέπραξε ο λογιστής στο διάστημα από 1.1 - 30.4), είτε με το δώρο των Χριστουγέννων (αν το επίδομα του ισολογισμού το εισέπραξε ο λογιστής στο διάστημα από 1.5-31.12) του αντίστοιχου έτους.

Οι **σερβιτόροι και οι βοηθοί** που αμοιβονται με **ποσοστά** και εργάζονται στα εστιατόρια, ζυθεςτιατόρια, οινομαγειρεία, αναψυκτήρια, ζαχαροπλαστεία, γαλακτοπωλεία, εξοχικά κέντρα και συναφή καταστήματα δικαιούνται ως δώρο Χριστουγέννων ποσό ίσο με το **25πλάσιο** και σαν δώρο Πάσχα ποσό ίσο με το **15πλάσιο** του **τεκμαρτού ημερομισθίου** της ασφαλιστικής κλάσης (του ΙΚΑ), στην οποία κάθε ένας σερβιτόρος ή βοηθός ανήκει, ή ανάλογο κλάσμα.

Προσοχή: Τα δώρα εορτών προσ αυξάνονται και με τις πρόσθετες αμοιβές από **ιδιόρρυθμες υπερωρίες, νόμιμες υπερωρίες, Κυριακές και νύκτες** που τυχόν έχει πραγματοποιήσει ο μισθωτός και εφόσον οι πρόσθετες αυτές αμοιβές είναι τακτικές

Δεν δικαιούνται δώρα

α) Οι εργάτες που απασχολούνται σε **γεωργικές και κτηνοτροφικές εργασίες** του ειδικού καθεστώτος των αγροτών, καθώς και οι **εργάτες**

θαλάσσης.

β) Όσοι εργάζονται **κατ' οίκον** σε κωμοπόλεις με πληθυσμό κάτω από 6.000 κατοίκους.

γ) Οι **φορτοεκφορτωτές.**

δ) Όσοι αμοιβονται με ποσοστά (εκτός από τους πιο πάνω). Οι υπόλοιποι που αμοιβονται **με ποσοστά** συνήθως μοιράζονται τα αυξανόμενα ποσοστά που καθορίζονται στις μέρες Πάσχα και Χριστουγέννων.

Σημ.: α) Δώρα εορτών δικαιούνται και όσοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με **άκυρη σύμβαση εργασίας**, καθώς και τα πρόσωπα εκείνα που είναι «πρόσωπα εμπιστοσύνης» για την επιχείρηση.

β) Αν ο μισθωτός **πεθάνει**, τότε το αντίστοιχο **δώρο Πάσχα ή Χριστουγέννων** που αντιστοιχεί στο διάστημα που απασχολήθηκε, το δικαιούνται οι κληρονόμοι του.

γ) Τα δώρα **Πάσχα και Χριστουγέννων** μπορούν να **συμψηφιστούν** με τυχόν ποσά που προκαταβάλλονται με τη μορφή μισθών, μετά από σχετική συμφωνία (συμφωνία όμως μεταγενέστερη από εκείνη της καταβολής των μισθών δεν ισχύει).

δ) Όταν ο μισθωτός απασχολείται καθημερινά αλλά λιγότερες όμως ώρες από τις κανονικές ή απασχολείται λιγότερες μέρες με λιγότερες όμως ώρες την ημέρα, τότε αυτός αποκαλείται «**ωρομίσθιος**» και η αμοιβή του «**ωρομίσθια**», ενώ όταν απασχολείται όλες τις ώρες της ημέρας απασχόλησης αλλά λιγότερες όμως ημέρες από τις κανονικές, τότε αυτός αποκαλείται «**υπάλληλος**» με εργασία «**εκ περιτροπής**».

ε) Δεν επιτρέπεται από το νόμο και θεωρείται **άκυρη**, η οποιασδήποτε μορφής **παραίτηση** του **μισθωτού** από το δικαίωμα να ζητήσει τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων.

στ) Οι εργοδότες που **δεν καταβάλλουν εγκαίρως** στους εργαζόμενους τις αποδοχές τους, τα επιδόματα Χριστουγέννων και Πάσχα, το επίδομα θερινής άδειας καθώς και τις νόμιμες υπερωρίες, καθίστανται υπερήμεροι και οφείλουν στους εργαζόμενους τους **τόκους υπερημερίας.**

B. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

1) Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Χριστουγέννων υπαλλήλων

Ένας υπάλληλος εργάστηκε από **1.6 - 30.9** και ο μισθός του είναι 2.000 ευρώ. Το δώρο Χριστουγέννων που θα πάρει υπολογίζεται ως εξής:

Το χρονικό διάστημα από 1.6-30.9 είναι 122 μέρες και ο αντίστοιχος συντελεστής είναι **0,5137** (βλέπε Παράρτημα).

Κατά συνέπεια το δώρο που δικαιούται να πάρει είναι $2.000 \times 0,5137 = 1.027,40$ € $\rightarrow 1.027,40 \times 1,04166 = 1.070,20$ ευρώ = **ποσό δώρου Χριστουγέννων** που του αναλογεί.

Από το ποσό 1.070,20 ευρώ αφαιρούνται οι ανάλογες κρατήσεις, όπως ακριβώς γίνεται και με τους κανονικούς μήνες, με τη διαφορά ότι το **Φ.Μ.Υ.** θα είναι τα 122/245 του Φ.Μ.Υ. του μήνα (245 είναι οι μέρες από 1.5 - 31.12 ενώ 122 είναι οι μέρες από 1.6 - 30.9).

2) Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Χριστουγέννων εργατών

Ένας εργάτης εργάζεται από **20.8** σε μια επιχείρηση και το ημερομίσθιο του είναι 50 ευρώ. Το δώρο Χριστουγέννων που θα πάρει υπολογίζεται ως εξής:

Το χρονικό διάστημα από 20.8 - 31.12 είναι 134 μέρες και ο αντίστοιχος συντελεστής είναι 14,105 (βλέπε Παράρτημα)

Κατά συνέπεια, το δώρο Χριστουγέννων που του αναλογεί θα είναι:
 $50 \times 14,105 = 705,25$ € $\rightarrow 705,25 \times 1,04166 = 734,63$ ευρώ = **ποσό δώρου Χριστουγέννων** που του αναλογεί.

Από το ποσό 734,63 ευρώ αφαιρούνται οι ανάλογες κρατήσεις (ΙΚΑ και Φ.Μ.Υ.) ακριβώς όπως γίνεται και με τους κανονικούς μήνες.

Γ. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΔΩΡΟΥ ΠΑΣΧΑ

1) Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Πάσχα υπαλλήλων

Ένας υπάλληλος εργάζεται σε μια επιχείρηση από τις 20.2. Ο μισθός του είναι 2.000 ευρώ. Το δώρο Πάσχα που θα πάρει υπολογίζεται ως εξής: Το χρονικό διάστημα από 20.2 - 30.4 είναι **70 μέρες** και ο αντίστοιχος συντελεστής **0,292**. Κατά συνέπεια το δώρο που αναλογεί θα είναι $2.000 \times 0,292 = 584 \text{ €}$ $\rightarrow 584 \times 1,04166 = 608,33 \text{ ευρώ} =$ ποσό δώρου Πάσχα που του αναλογεί.

Από το ποσό των 608,33 ευρώ αφαιρούνται οι ανάλογες κρατήσεις όπως ακριβώς γίνεται και με τα επιδόματα αδειών. Το Φ.Μ.Υ. υπολογίζεται κανονικά όπως υπολογίζεται και στις άλλες αποδοχές του μισθωτού (δηλαδή για πλήρη απασχόληση ο Φ.Μ.Υ. του δώρου Πάσχα είναι ίσο με το Φ.Μ.Υ. του επιδόματος άδειας). Το υπόλοιπο καθαρό ποσό το παίρνει ο εργαζόμενος σαν επίδομα γιορτών Πάσχα (δώρο Πάσχα).

2) Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Πάσχα εργατών

Ένας εργάτης απασχολείται στην ίδια επιχείρηση από 3.2 - 30.4. Το ημερομίσθιο του είναι 60 ευρώ. Το δώρο Πάσχα που θα πάρει υπολογίζεται ως εξής: Το χρονικό διάστημα από 3.2 - 30.4 είναι 87 μέρες και ο αντίστοιχος συντελεστής είναι **10,875**. Κατά συνέπεια το δώρο Πάσχα που του αναλογεί θα είναι $60 \times 10,875 = 652,50 \text{ €}$ $\rightarrow 652,53 \times 1,04166 = 679,68 \text{ ευρώ} =$ ποσό δώρου Πάσχα που του αναλογεί.

Από το ποσό 679,68 ευρώ αφαιρούνται οι ανάλογες κρατήσεις (ΙΚΑ και Φ.Μ.Υ.), όπως ακριβώς γίνεται και με τα επιδόματα αδειών. Το υπόλοιπο ποσό το παίρνει ο εργαζόμενος, σαν επίδομα γιορτών Πάσχα (δώρο Πάσχα).

Δ. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

1) Γενικά περί άδειας υπάλληλων και εργατών

Όλοι οι **μισθωτοί** (υπάλληλοι και εργάτες) που απασχολούνται **στον ίδιο εργοδότη** χωρίς διακοπές, πάνω από 10 μήνες, δικαιούνται άδεια. Για τη λήψη της πρώτης ετήσιας άδειας ο χρόνος υπολογίζεται από τη μέρα πρόσληψης. Π.χ. ένας υπάλληλος προσλήφθηκε σε μια επιχείρηση στις 16.10.03. Ο υπάλληλος αυτός δικαιούται την πρώτη άδεια στο χρονικό διάστημα από 16.8.04 - 31.12.04, γιατί τότε (16.8.04) συμπληρώνει 10 μήνες εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Τη δεύτερη άδεια τη δικαιούται μέσα σε οποιοδήποτε μήνα του έτους 2005 (δηλαδή από 1.1.-31.12.2005), την τρίτη άδεια μέσα σε οποιοδήποτε μήνα του έτους 2006 κλπ. Δηλαδή, την **πρώτη άδεια** την παίρνει ο εργαζόμενος μόλις συμπληρώσει τους **10 μήνες** και θεωρείται άδεια του έτους εκείνου μέσα στο οποίο συμπληρώνονται οι 10 μήνες. Έτσι, αν κάποιος προσλήφθηκε π.χ. μέσα στο χρονικό διάστημα από 1.1.04 - 28.2.04, τότε αυτός δικαιούται να πάρει την πρώτη άδεια του μέσα στο ίδιο έτος 2004 και τη δεύτερη άδεια του μέσα στο επόμενο έτος 2005. Αν όμως προσλήφθηκε μέσα στο χρονικό διάστημα από 1.3.04-31.12.04, τότε αυτός δικαιούται την πρώτη άδεια του μέσα στο επόμενο έτος 2005, τη δεύτερη άδεια του μέσα στο μεθεπόμενο έτος 2006 κ.ο.κ. Σε περίπτωση όμως που ο υπάλληλος αυτός απολυθεί την 1.1.2006, τότε δεν δικαιούται άδεια ούτε και επίδομα άδειας που να αντιστοιχεί στο έτος 2006 (αφού δεν εργάστηκε καμμία μέρα μέσα στο έτος 2006).

Οι **ήμερες ασθένειας**, ατυχήματος στράτευσης, απεργίας, δικαιολογημένης απουσίας, ή άδειας χωρίς αποδοχές ολιγοήμερης απουσίας, κήσης ή τοκετού, λουτροθεραπείας, διαθεσιμότητας καθώς και υπερημερίας του εργοδότη υπολογίζονται ως χρόνος εργασίας να να

συμπληρωθεί έτσι η απαιτούμενη ετήσια απασχόληση που δίνει το δικαίωμα στον μισθωτό να πάρει την κανονική του άδεια. Δηλαδή, **οι 17 εβδομάδες της εγκυμοσύνης** θεωρούνται ως πραγματικός χρόνος εργασίας και για το λόγο αυτό δικαιούται η μισθωτός (γυναίκα) πέρα από τις εβδομάδες αυτές και την **κανονική της άδεια**.

Άδεια δικαιούνται και οι μισθωτοί απασχολούνται με **μειωμένο ωράριο** οι **πολλαπλά απασχολούμενοι**, καθώς και όσοι απασχολούνται με **άκυρη** σύμβαση εργασίας.

Αυτοί που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας **ορισμένου χρόνου** (π.χ. όταν απασχολούνται σε επιχειρήσεις **εποχιακής φύσης**), δικαιούνται να πάρουν άδεια, κατά τον ίδιο τρόπο που δικαιούνται οι μισθωτοί στην περίπτωση που λύνεται η σχέση εργασίας τους πριν από τη συμπλήρωση 12 μήνες στον ίδιο εργοδότη, δηλαδή 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης κλπ.

Η άδεια χορηγείται στο μισθωτό μετά από έγκριση του εργοδότη.

Αν ο μισθωτός ζητήσει να πάρει την άδεια του, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να του τη δώσει το αργότερο μέσα σε δυο μήνες. Πάντως, αν ο εργοδότης δονηθεί να δώσει την άδεια, ο μισθωτός δεν μπορεί να πάρει μόνος του την άδεια διότι αυτό σημαίνει οικειοθελής αποχώρηση. Ο νόμος υποχρεώνει τον εργοδότη να χορηγήσει την άδεια τουλάχιστον στο μισό προσωπικό, που απασχολεί μέσα στους **καλοκαιρινούς μήνες**, δηλαδή κατά το διάστημα από **1ης Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου**.

Η **άδεια** χορηγείται στο προσωπικό μια φορά το χρόνο. Επιτρέπεται όμως όταν οι ανάγκες της επιχείρησης είναι μεγάλες ή όταν το ζητήσει ο ίδιος ο μισθωτός να χορηγήσει ο εργοδότης την άδεια στους μισθωτούς της επιχείρησης του, το πολύ **σε δύο χρονικές περιόδους**, από τις οποίες η πρώτη να μην περιλαμβάνει λιγότερες από **6 εργάσιμες μέρες** (και για τους **ανήλικους 12 εργάσιμες μέρες**).

Αν ο μισθωτός δεν ζητήσει την άδεια του, ο εργοδότης και πάλι

είναι υποχρεωμένος να του τη δώσει **μέσα στο έτος που τη δικαιούται** και όχι στο επόμενο έτος.

Στην περίπτωση που ο μισθωτός πάρει την άδεια του στις **τελευταίες μέρες του έτους**, τότε, αν οι μέρες άδειας είναι περισσότερες από τις μέρες που απομένουν μέχρι τη λήξη του έτους, μπορεί να συνεχίσει την άδεια του και μέσα στις πρώτες ημέρες του επόμενου έτους μέχρι να λήξει όλος ο χρόνος της άδειας του.

Απαγορεύεται να εργασθεί ο μισθωτός κατά το χρόνο της άδειας του. Σε περίπτωση όμως που ο αδειούχος μισθωτός απασχοληθεί σε κάποια εργασία, τότε ο εργοδότης που τον απασχόλησε δικαιούται να μη καταβάλει αμοιβή για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.

Απαγορεύεται **η απόλυση** του μισθωτού, κατά το χρόνο που βρίσκεται **σε άδεια**, άσχετα αν η απόλυση αυτή έγινε με προειδοποίηση ή χωρίς προειδοποίηση. Επιτρέπεται όμως η απόλυση προσώπου διεύθυνσης και εμπιστοσύνης που βρίσκεται σε άδεια. Δηλαδή, από τη στιγμή που ο εργαζόμενος πάρει την κανονική του άδεια, και μέχρι να επιστρέψει στην επιχείρηση, **απαγορεύεται η απόλυση του** για οποιοδήποτε λόγο εφόσον δεν είναι πρόσωπο διεύθυνσης και εμπιστοσύνης. Αντίθετα, είναι νόμιμη η απόλυση όταν γίνει λίγο πριν αρχίσει η ήδη προγραμματισμένη άδεια του μισθωτού υπαλλήλου ή εργάτη ή όταν γίνει λίγο μετά τη λήξη της άδειας, έστω και αν του ανακοινώνεται η απόλυση κατά την έναρξη της άδειας ή κατά τη διάρκεια της άδειας, αρκεί η ημέρα της απόλυσης να είναι μετά τη λήξη της άδειας.

Αν ο μισθωτός **πεθάνει** προτού πάρει την άδεια του, τότε τη **δικαιούνται οι κληρονόμοι του.**

2) Ημέρες άδειας

Καθορίζονται οι μέρες της άδειας όλων των μισθωτών σε 24 εργάσιμες μέρες, μόλις συμπληρώσουν τους πρώτους 10 μήνες

υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, σε 25 μέρες, μόλις συμπληρώσουν το δεύτερο και σε 26, μόλις συμπληρώσουν το τρίτο έτος. Στους μισθωτούς που εργάζονται με πενθήμερο, οι αντίστοιχες μέρες είναι 20, 21 και 22 εργάσιμες

Από 1.1.2000 και μετά, οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 έτη σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμες ημέρες αν η απασχόληση είναι εξαήμερη ή 25 εργάσιμες ημέρες αν η απασχόληση είναι πενθήμερη.

Στις μέρες άδειας δεν υπολογίζονται οι **Κυριακές** και οι εξαιρέσιμες γιορτές καθώς επίσης και οι δικαιολογημένες με άδεια γιατρού μέρες λουτροθεραπείας, σύντομης **ασθένειας**, οι μέρες στράτευσης, απεργίας, ανώτερης βίας, μητρότητας κλπ. **Υπολογίζονται** όμως, οι αδικαιολόγητες μέρες απουσίας του εργαζόμενου καθώς και οι **απουσίες λόγω πειθαρχικής ποινής**. Φυσικά για τις **αδικαιολόγητες μέρες άδειας** που συνυπολογίζονται στις κανονικές μέρες άδειας, ο μισθωτός δικαιούται να πάρει τις αποδοχές που αντιστοιχούν στην κανονική άδεια και στο επίδομα άδειας. Αν ο μισθωτός **ασθενήσει** όταν βρίσκεται σε άδεια, τότε η **άδεια παρατείνεται** για όσες μέρες διαρκεί η ασθένεια.

3) Γενικά περί επιδόματος άδειας υπαλλήλων και εργατών

Ο εργαζόμενος φεύγοντας με άδεια, εκτός από τα χρήματα της άδειας του, παίρνει και ένα ποσό που ονομάζεται επίδομα άδειας. Το επίδομα αυτό δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί σαν «δώρο άδειας». Το επίδομα άδειας δεν υπερβαίνει το 1/2 του μισθού για τους υπαλλήλους και τα 13 ημερομίσθια για τους εργάτες. **Προκαταβάλλεται με την έναρξη της άδειας** και υπολογίζεται σύμφωνα με τον πίνακα του παραρτήματος ανάλογα. Πριν συμπληρώσει ο μισθωτός 10 μήνες

εργασίας στον ίδιο εργοδότη δεν δικαιούται επίδομα άδειας.

Το επίδομα άδειας υπόκειται κανονικά σε κρατήσεις ΙΚΑ, Φ.Μ.Υ. κλπ., όπως ακριβώς και οι τακτικές μηνιαίες αποδοχές του εργαζόμενου και μέχρι του ποσού του τεκμαρτού ημερομισθίου της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης. Για τους ασφαλισμένους από 1.1.93 και μετά δεν ισχύει η ανώτατη ασφαλιστική κλάση.

Επίσης, θα πρέπει να γνωρίζει η επιχείρηση, ότι το ποσό του επιδόματος άδειας καταβάλλεται όλο μαζί και **απαγορεύεται η κατάτμηση του.**

Το επίδομα άδειας δεν παίρνει την προσαύξηση του 100%, σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν το καταβάλλει στους μισθωτούς μέχρι τέλους του έτους, όπως συμβαίνει αντίθετα με τις αποδοχές άδειας στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν χορήγησε την άδεια που δικαιούται ο μισθωτός μέχρι τέλους του έτους και η μη χορήγηση της άδειας (αυτούσιας και όχι μόνο σε χρήμα) οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης **αρνηθεί** να καταβάλλει **το επίδομα άδειας** τιμωρείται μόνο μετά από μήνυση, **με φυλάκιση μέχρι 6 μήνες και με χρηματικό πρόστιμο.**

Σε περίπτωση που **απολυθεί ο μισθωτός** από την επιχείρηση που εργάζεται ή **αποχωρήσει ο ίδιος** πριν συμπληρώσει έτος εργασίας στην ίδια επιχείρηση, τότε δικαιούται άδεια και επίδομα άδειας όπως υπολογίζονται στον πίνακα του παραρτήματος.

Επίσης σε περίπτωση που **πεθάνει ο μισθωτός** προτού πάρει την άδεια και το επίδομα άδειας του από την επιχείρηση που εργαζόταν, τα δικαιούνται οι κληρονόμοι.

Η αξίωση του εργαζόμενου για το επίδομα άδειας **παραγράφεται σε 5 έτη.**

Ε. ΛΟΙΠΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

1) Επίδομα Υπηρεσίας ή Προϋπηρεσίας

Όλοι οι μισθωτοί (υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες) που αμείβονται με τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και δεν υπάγονται σε άλλη ειδικότερη ρύθμιση με συλλ. σύμβαση διαιτ. απόφαση κλπ. Δικαιούνται να λάβουν επίδομα υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας ως εξής:

α) Υπάλληλοι: Δικαιούνται για κάθε συμπληρωμένη τριετία υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας, που διανύθηκε μετά τη συμπλήρωση του 19^{ου} έτους της ηλικίας τους, προσαύξηση σε ποσοστό 10% στο βασικό μισθό τους και μέχρι να συμπληρώσουν τρεις ζετίες δηλαδή συνολικά 30%. Για να υπολογιστεί όμως η υπηρεσία ή προϋπηρεσία πρέπει να έχει διανυθεί σε οποιοδήποτε εργοδότη και σε θέση και ειδικότητα παρεμφερή και ανάλογη με αυτή που κατέχουν.

β) Εργατοτεχνίτες: Δικαιούνται για κάθε συμπληρωμένη τριετία υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας, που διανύθηκε μετά τη συμπλήρωση του 18^{ου} έτους της ηλικίας τους, προσαύξηση σε ποσοστό 5% στα κατώτατα όρια ημερομισθίων και μέχρι να συμπληρώσουν πέντε (5) ζετίες, δηλαδή συνολικά μέχρι ποσοστό 25%. Στην περίπτωση αυτή υπολογίζεται κάθε προϋπηρεσία που έχει διανυθεί σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ιδιότητα (Η 5^η τριετία χορηγήθηκε από 1.1.2001).

2) Επίδομα γάμου

Σε όλους τους έγγαμους μισθωτούς ανεξαρτήτως φύλου, χορηγείται επίδομα γάμου σε ποσοστό 10%.

Έτσι σήμερα οφείλεται σε όλους τους έγγαμους μισθωτούς, ανεξαρτήτως φύλου, επίδομα γάμου σε ποσοστό 10%, χωρίς να

εξετάζεται αν ο άλλος των συζύγων ασκεί ή όχι βιοποριστικό επάγγελμα, ή αν είναι συνταξιούχος. Παράλληλα με τις ανωτέρω διατάξεις δεν τίθενται άλλες προϋποθέσεις (π.χ. η ύπαρξη παιδιών) για τη χορήγηση του επιδόματος γάμου.

Περαιτέρω το επίδομα γάμου οφείλεται και στους άγαμους γονείς, καθώς και στους χήρους και διαζευγμένους μισθωτούς.

Όπως αναφέραμε για το επίδομα προϋπηρεσίας, έτσι και το επίδομα γάμου υπολογίζεται πάνω στα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων.

3) Επίδομα μητρότητας

Η εργαζόμενη μητέρα λαμβάνει επίσης επιδόματα μητρότητα από το Ι.Κ.Α., καθώς και συμπληρωματικές παροχές μητρότητας από τον Ο.Α.Ε.Δ., για το διάστημα που επιδοτείται από το Ι.Κ.Α. Έτσι, σύμφωνα με το άρθρο 11 του Ν. 2874/2000 «η ασφαλισμένη στο Ι.Κ.Α. δικαιούνται επί = 56 = ημέρες πριν από τον τοκετό και επί = 63 = ημέρες μετά, να λάβει επίδομα κυοφορίας και λοχείας αντίστοιχα. Τα επιδόματα αυτά είναι ίσα με το βασικό επίδομα ασθενείας και τις προσαυξήσεις για τα οικογενειακά βάρη. Για τη χορήγησή τους απαιτείται η ασφαλισμένη να απέχει από την εργασία της κατά το κρίσιμο διάστημα και να έχει πραγματοποιήσει 200 τουλάχιστον ημέρες εργασίες στα δύο τελευταία έτη πριν από τον τοκετό

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

4) Επίδομα Ασθενείας

Όπως αναφέραμε προηγουμένως, όταν οι μισθωτοί απέχουν από την

εργασία τους λόγω ασθένειας, καταβάλλεται σ' αυτούς χρηματικό επίδομα από τον Ασφαλ. Οργανισμό στον οποίο ασφαλίζονται για τον κλάδο αυτό. Το επίδομα ασθένειας δικαιούνται οι εργοδότες να εκπέσουν με ορισμένες προϋποθέσεις, από τις αποδοχές πού οφείλουν να καταβάλουν στους μισθωτούς. Κατωτέρω θα ασχοληθούμε με την καταβολή του επιδόματος ασθένειας σε ασφαλισμένους του Ι.Κ.Α., γιατί σήμερα το Ι.Κ.Α. αποτελεί τον κυριότερο Ασφαλ. Οργανισμό της Χώρας και καλύπτει με την προστασία του το μεγαλύτερο ποσοστό από τα εργαζόμενα πρόσωπα.

Οι κυριότερες διατάξεις επί του ανωτέρω θέματος έχουν ως εξής:

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

α) Να έχουν καταστεί ανίκανοι προς εργασία λόγω ασθένειας, ή οποία δεν οφείλεται σε πταίσμα τους και συνεπεία αυτής απέχουν από την εργασία τους, και

β) Να έχουν πραγματοποιήσει εκατό (100) τουλάχιστο ημέρες εργασίας στο ημερολογιακό έτος, το αμέσως προηγούμενο από την αναγγελία της ασθένειας, ή στο προηγούμενο της αναγγελίας αυτής 15μηνου, χωρίς όμως να υπολογίζονται στη δεύτερη περίπτωση οι ημέρες εργασίας πού πραγματοποιήθηκαν στο τελευταίο ημερολογιακό τρίμηνο του 15μήνου.

Οι ασφαλισμένοι, οι οποίοι κατά το χρόνο της στράτευσης τους ως κληρωτοί είχαν τις ανωτέρω χρονικές προϋποθέσεις, δικαιούνται να λάβουν επίδομα και όταν καταστούν ανίκανοι προς εργασία λόγω ασθένειας και επί έξι (6) μήνες μετά την απόλυση τους από το στρατό.

Το επίδομα ασθένειας καταβάλλεται λόγω της ανικανότητας προς εργασία, άσχετα με την ανάγκη παροχής ιατρικής περίθαλψης. Απαραίτητη όμως προϋπόθεση είναι η αποχή του ασφαλ/νου από κάθε εργασία.

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

Σύμφωνα με νεώτερη – ερμηνευτική άποψη του Ι.Κ.Α. για την εξεύρεση του ανωτέρω τεκμαρτού ημερομισθίου δεν συνυπολογίζονται τα Δώρα Εορτών, που καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά τις εορτές του Πάσχα και Χριστουγέννων (καθώς βέβαια και το Επίδομα Άδειας).

Το ποσό που βρίσκεται με τον ανωτέρω τρόπο αποτελεί το βασικό επίδομα ασθένειας. Αυτό προσαυξάνεται περαιτέρω κατά 10% για κάθε προστατευόμενο μέλος της οικογένειας του ασφαλισμένου. Πάντως σε καμιά περίπτωση το επίδομα ασθενείας, μαζί με τις προσαυξήσεις λόγω οικογενειακών βαρών, δεν μπορεί να υπερβεί το 70% του τεκμαρτού ημερομισθίου της ασφαλ. κλάσης βάσει της οποίας υπολογίζεται αυτό, αλλ' ούτε και να είναι ανώτερο από το τεκμαρτό ημερομισθιο της 8^{ης} ασφαλ. κλάσης που εκάστοτε ισχύει.

Περιορισμοί επιδόματος: Κατ' εξαίρεση το ποσό του επιδόματος ασθενείας για τις πρώτες δεκαπέντε (15) ημέρες κάθε χρόνο είναι ίσο με το 50% του ημερήσιου επιδόματος ασθενείας, όπως αυτό περιγράψαμε ανωτέρω. Παράλληλα το ποσό του ημερήσιου επιδόματος ασθενείας που δικαιούται ο ασφαλισμένος, μαζί με τις προσαυξήσεις λόγω οικογενειακών βαρών, για τις 15 πρώτες ημέρες επιδότησης για κάθε χρόνο, δεν μπορεί να είναι ανώτερο του τεκμαρτού ημερομισθίου της 3^{ης}

ασφαλ. κλάσης, όπως ισχύει κάθε φορά, αλλά ούτε και του 35% του ημερομισθίου της ασφαλ. κλάσης με την οποία υπολογίζεται το επίδομα.

Εάν ο ασφαλισμένος νοσηλεύεται σε θεραπευτήριο (Νοσοκομείο ή Κλινική) με δαπάνη του Ι.Κ.Α. και δεν βαρύνεται με τη συντήρηση μελών οικογένειας, το επίδομα ασθενείας μειώνεται κατά τα 2/3, δηλαδή λαμβάνει μόνο το 1/3.

Φορολογία: Το επίδομα ασθενείας θεωρείται ότι αποτελεί εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και συνεπώς υπόκειται σε φορολογία εισοδήματος, όπως και οι λοιπές αποδοχές των μισθωτών. Υπόχρεος για την παρακράτηση του φόρου είναι το ΙΚΑ.

Δικαιολογητικά: Για τη χορήγηση επιδόματος ασθενείας απαιτείται να κατατεθούν στην Υπηρεσία του ΙΚΑ τα εξής δικαιολογητικά: α) Γνωμάτευση ανικανότητας προς εργασία, η οποία χορηγείται είτε από θεραπευτή ιατρό είτε από την Α/βάθμια Υγειον. Επιτροπή του οικείου Υποκ/τος. Όταν ο ασφαλισμένος νοσηλεύεται σε θεραπευτήριο, η έναρξη της ανικανότητας προς εργασία βεβαιώνεται από το εισιτήριο, β) Το ασφαλ. βιβλιάριο κ.λ.π., για τη διαπίστωση εάν υπάρχουν οι απαιτούμενες ημέρες εργασίας και για τον υπολογισμό του καταβλητέου ποσού επιδόματος, γ) Το βιβλιάριο ασθενείας (ατομικό και οικογενειακό) για τη χορήγηση προσαυξήσεων σε περίπτωση που υπάρχουν προστατευόμενα μέλη οικογένειας και δ) Βεβαίωση (υπεύθυνη δήλωση) του εργοδότη, ότι ο ασφαλισμένος διάκοψε την εργασία του από την ημέρα που κρίθηκε ανίκανος προς εργασία και ότι δεν θα του επιτρέψει να αναλάβει εργασία, αν δεν προσκομίσει το ασφαλιστικό του βιβλιάριο.

5) Επίδομα Ανεργίας

Για να λάβουν οι μισθωτοί (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες κλπ.) επίδομα ανεργίας, πρέπει να υπάρχουν ορισμένες προϋποθέσεις, οι οποίες

διακρίνονται από το νόμο σε γενικές και ειδικές.

Οι γενικές προϋποθέσεις είναι οι έξης: α) ιδιότητα ανέργου, β) έγκυρη απόλυση, γ) έγγραφη στο Γραφ. Εύρ. Εργασίας και δ) Ικανότητα προς εργασία. Έτσι έχουμε:

α) Ιδιότητα ανέργου: Βασική προϋπόθεση για την καταβολή επιδόματος ανεργίας είναι ή έγκυρη λύση της σχέσης εργασίας και ή συνεπεία αυτής ιδιότητα του μισθωτού ως ανέργου, για το λόγο ότι δεν βρίσκει άλλη εργασία, είτε εξαρτημένη είτε αυτοτελή. Οπωσδήποτε δεν θεωρούνται άνεργοι όσοι αποχωρούν οικειοθελώς από την εργασία τους.

Επίσης δεν θεωρούνται άνεργοι:

α) Όσοι ασκούν οποιοδήποτε ελευθέριο ή άλλο επάγγελμα, ή είναι επιχειρηματίες, ή απασχολούνται κατά κύριο λόγο σε γεωργικές ή κτηνοτροφικές εργασίες, εκτός εάν ή απασχόληση τους αυτή ασφαλίζεται στο Ι.Κ.Α.

β) Όσοι υπηρετούν στις ένοπλες δυνάμεις.

γ) Όσοι εκτίουν ποινή στερητική της ελευθερίας ή υποβάλλονται σε μέτρα ασφάλειας, ή σε ποινικό σωφρονισμό, με αναμορφωτικά ή θεραπευτικά μέτρα, μέσα σε σωφρονιστικά ή αναμορφωτικά ή θεραπευτικά καταστήματα.

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

β) Έγκυρη λύση της σύμβασης εργασίας: Όπως είναι γνωστό, για να είναι έγκυρη η απόλυση των μισθωτών που συνδέονται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, απαιτείται: α) έγγραφη καταγγελία, β)

καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης και γ) ασφάλιση. Εάν λείπει έστω και μία από τις ανωτέρω προϋποθέσεις, δεν υπάρχει έγκυρη απόλυση και επομένως δεν είναι δυνατή η επιδότηση του μισθωτού ως άνεργου.

Όταν πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, η λύση αυτής επέρχεται άμα λήξει ο ορισμένος χρόνος ή περατωθεί το έργο, για το οποίο έχει προσληφθεί ο μισθωτός. Σε περίπτωση όμως που καταγγελθεί η σύμβαση από τον εργοδότη πριν από τη λήξη της (πρόωρα) και χωρίς να υπάρχει σπουδαίος λόγος, στο μισθωτό δεν καταβάλλεται επίδομα ανεργίας, γιατί δικαιούται από το νόμο να αξιώσει την πληρωμή του μισθού του, για το χρονικό διάστημα που υπολείπεται από την καταγγελία μέχρι την καθορισμένη ημέρα που λήγει η σύμβαση εργασίας. Αντίθετα θεωρείται άνεργος και συνεπώς δικαιούται να λάβει επίδομα ανεργίας ο μισθωτός, όταν η πρόωρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου έγινε για σπουδαίο λόγο.

Σε περίπτωση διακοπής των εργασιών της επιχείρησης και αδυναμίας από οποιοδήποτε λόγο καταγγελίας της σχέσης εργασίας και έκδοσης της σχετικής βεβαίωσης του εργοδότη, ή αποχής του μισθωτού από την εργασία λόγω άσκησης από αυτόν του δικαιώματος της επίσχεσης εργασίας, μπορεί να λάβει επίδομα ανεργίας εφόσον συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις και αναγγελθεί βέβαια αρμοδίως και εμπρόθεσμα ως άνεργος.

γ) **Έγγραφο στο Γ.Ε.Ε.:** Απαιτείται επίσης ο άνεργος να γραφεί στο Γ.Ε.Ε. του τόπου της απασχόλησης του, ώστε να τεθεί στη διάθεση του Γ.Ε.Ε. για την τοποθέτηση του σε νέα εργασία. Δεν θεωρείται άνεργος όποιος δεν μπορεί να εκπληρώσει την υποχρέωση αυτή, αδιάφορα εάν η αδυναμία οφείλεται σε δικό του λόγο ή σε τρίτους.

δ) **Ικανότητα προς εργασία:** Ο άνεργος πρέπει να είναι ικανός προς εργασία και ελεύθερος να παράσχει αυτή. Ικανός προς εργασία θεωρείται ο μισθωτός, ο οποίος εργαζόμενος ανάλογα με τις δυνάμεις, τις

ικανότητες και την επαγγελματική του μόρφωση, μπορεί να κερδίζει τουλάχιστο το τρίτο (1/3) εκείνου που συνήθως κερδίζει στην ίδια περιφέρεια πρόσωπο σωματικά και πνευματικά υγιές της αυτής επαγγελματικής μόρφωσης.

Συνεπώς όσοι έχουν ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, δεν είναι Ικανοί προς εργασία και δεν δικαιούνται να λάβουν επίδομα ανεργίας.

Ειδικές προϋποθέσεις: Οι ειδικές προϋποθέσεις για τη χορήγηση επιδόματος ανεργίας είναι οι εξής: α) πραγματοποίηση ορισμένου αριθμού ημερών εργασίας, και β) αναγγελία του άνεργου Έτσι έχουμε:

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

Τόσο το 14μηνο, όσο και το τελευταίο δίμηνο υπολογίζονται από ημερομηνία σε ημερομηνία (αναδρομικά), με αφετηρία την προηγούμενη της ημέρας που λύθηκε η σχέση εργασίας. Παράδειγμα: «Αν ένας μισθωτός απολυθεί λ.χ. στις 16.10.2003, πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 125 ημέρες εργασίας στο χρονικό διάστημα από 16.8.2002 μέχρι 15.8.2003.

Επίσης ο άνεργος που επιδοτείται για πρώτη φορά δικαιούται να λάβει επίδομα και στην περίπτωση που έχει πραγματοποιήσει = 200 = ημέρες εργασίας, μέσα στα τελευταία δύο έτη πριν από τη λύση της σχέσης εργασίας, από τις όποιες ανά = 80 = τουλάχιστο σε κάθε έτος. Οι ημέρες εργασίας των 2 τελευταίων μηνών δεν υπολογίζονται. Η προϋπόθεση των 80 ημερών εργασίας δεν απαιτείται όταν ο άνεργος υπηρέτησε ως έφεδρος και χρονικό διάστημα της εφεδρείας του

περιλαμβάνεται στη διετία.

Παράδειγμα: ο άνεργος που απολύθηκε στις 15.5.2003, πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 200 τουλάχιστο ημέρες εργασίας από 15.5.2001 - 14.3.2003, από τις οποίες 80 τουλάχιστο στο χρονικό διάστημα από 15.5.2001 - 14.5.2002 και 80 τουλάχιστο στο διάστημα από 15.5.2002 - 14.5.2003.

Για να λάβει και πάλι επίδομα ανεργίας ο ενδιαφερόμενος που εξάντλησε την επιδότηση του, πρέπει να έχει πραγματοποιήσει εκ νέου στο κρίσιμο χρονικό διάστημα τις ανωτέρω 125 ημέρες εργασίας (ή τις 100 που προβλέπονται για ορισμένες κατηγορίες).

β) Αναγγελία άνεργου: Για να λάβει ο άνεργος επίδομα ανεργίας πρέπει να εμφανιστεί ο ίδιος στην Υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. της κατοικίας του ή του τόπου της τελευταίας απασχόλησης του και να υποβάλει αίτηση για επιδότηση, μέσα σε εξήντα (60) ημέρες από τη λύση της εργασιακής σχέσης. Όταν παρέλθει η προθεσμία αυτή, απορρίπτεται η επιδότηση του.

Δικαιολογητικά επιδότησης: Για να λάβει ο άνεργος μισθωτός επίδομα ανεργίας, οφείλει να υποβάλει τα έξης δικαιολογητικά:

α) Αίτηση για επιδότηση (δήλωση ανεργίας) μέσα σε προθεσμία 60 ημερών από τη λύση της σχέσης εργασίας.

β) Την έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας, η οποία του κοινοποιήθηκε από τον εργοδότη του. Όταν πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, απαιτείται να προσκομίσει βεβαίωση του εργοδότη, από την οποία να προκύπτει ότι λύθηκε αυτή, γιατί έληξε ο χρόνος ή γιατί περατώθηκε το έργο για το οποίο προσλήφθηκε

γ) Το ασφαλιστικό βιβλιάριο κλπ. του Ι.Κ.Α. ή άλλου Οργανισμού κύριας ασφάλισης, στον οποίο είναι ασφαλισμένος για τους λοιπούς κλάδους ασφάλισης, εκτός τη: ανεργίας.

δ) Το οικογενειακό βιβλιάριο ασθένειας, για να υπολογιστούν οι

προσαυξήσεις, εφόσον βέβαια υπάρχουν προστατευόμενα μέλη οικογένειας.

ε) Βεβαίωση του εργοδότη για την καταβολή στο μισθωτό της αποζημίωσης απόλυσης.

6) Εφεδρικό Επίδομα

Ισχύουσα νομοθεσία: Οι διατάξεις σχετικά με την ασφάλιση και την καταβολή επιδόματος στους στρατευόμενους μισθωτούς, δηλ. για το εφεδρικό επίδομα, περιέχονται βασικά: α) Στο Ν. 2054/1952 «τροποποίηση και συμπλήρωση της νομοθεσίας περί στρατευομένων μισθωτών», β) Στο Ν.Δ. 2961/1954, από την Ισχύ του οποίου οι παροχές στράτευσης υπάχθηκαν στην αρμοδιότητα του Ο.Α.Ε.Δ., γ) Στο Ν. 3464/1955 και τέλος, δ) Στον Κανονισμό Παροχών Στράτευση.

Ασφαλιζόμενα πρόσωπα: Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 34 του Ν.Δ. 2961/1954 και 1 του Ν. 2054/1952, στην ασφάλιση για τον κλάδο στράτευσης υπάγονται όλα τα πρόσωπα, ανεξαρτήτως φύλου, τα όποια παρέχουν εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής και συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Απαιτείται επίσης: α) να είναι ασφαλισμένα στο Ι.Κ.Α. ή σε οποιοδήποτε άλλο Οργανισμό κύριας ασφάλισης μισθωτών, για ένα από τους κλάδους ασφάλισης, β) να έχουν την Ελληνική υπηκοότητα και γ) να απασχολούνται σε περιοχές όπου έχει επεκταθεί η ασφάλιση του Ι.Κ.Α. ή του Ο.Α.Ε.Δ.

Στην ασφάλιση για τον κλάδο στράτευσης υπάγονται και τα μέλη των σωματείων φορτοεκφορτωτών και εκδοροσφαγέων. Καθώς επίσης οι επιστήμονες (ιατροί, πολιτικοί μηχανικοί, αρχιτέκτονες κλπ. που εργάζονται με πάγια περιοδική αμοιβή, εφόσον ασφαλίζονται για τον

κλάδο ασθένειας στο Ι.Κ.Α. ή σε άλλο Ταμείο ασφάλισης μισθωτών, επειδή παρέχουν κατά κύριο επάγγελμα εξαρτημένη εργασία.

Εξαιρέσεις: Δεν ασφαλίζονται για τον κλάδο στράτευσης:

1. Το προσωπικό (έκτακτοι κλπ. υπάλληλοι) του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, εφόσον συνδέεται με τις Υπηρεσίες αυτές με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου.

2. Όσοι μετέχουν ατή διοίκηση επαγγελματικών Σωματείων ή Ενώσεων αυτών (Συνδικαλιστές) και λαμβάνουν απ' αυτά αποζημίωση. Οι Λαχειοπώλες, οι Εφημεριδοπώλες, οι Μικροπωλητές κλπ. κατηγορίες αυτοτελώς εργαζομένων επιτηδευματιών που στερούνται επαγγελματικής στέγης.

3. Όσοι συνεχίζουν προαιρετικά την ασφάλιση τους.

4. Τα πληρώματα των εμπορικών πλοίων.

5. Οι εργαζόμενοι σε ορισμένες Φιλανθρωπικές και Μορφωτικές Οργανώσεις που έχουν πόρους από ιδιωτικές εισφορές Αμερικανών.

6. Οι Δικηγόροι που παρέχουν τις νομικές τους υπηρεσίες με πάγια περιοδική αμοιβή στους κάθε είδους εργοδότες.

7. Οι διοριζόμενοι σαν Νεωκόροι και Ιεροψάλτες σύμφωνα με τις διατάξεις του Α.Ν. 2200/1940, γιατί η σχέση που τους συνδέει είναι δημοσίου δικαίου.

Εισφορές: Μετά την τελευταία τροποποίηση της νομοθεσίας, η εισφορά υπέρ του κλάδου Στράτευσης ανέρχεται πλέον σε 1 % για όλους τους υπόχρεους εργοδότες.

Με την καταβολή της ανωτέρω εισφοράς βαρύνεται εξ ολοκλήρου ο οικείος εργοδότης. Έξαλλου για τον υπολογισμό και την είσπραξη αυτής εφαρμόζονται ανάλογα οι διατάξεις του Α.Ν. 1846/1951, που αναφέρονται στην είσπραξη των εισφορών του Ι.Κ.Α., καθώς και οι λοιποί κανονισμοί του Ιδρύματος.

Προϋποθέσεις χορήγησης επιδόματος στράτευσης: Για να λάβει ο

μισθωτός επίδομα στράτευσης (εφεδρικό επίδομα), απαιτείται να έχει πραγματοποιήσει εκατόν πενήντα (150) τουλάχιστο ημέρες εργασίας, κατά το ημερολογιακό έτος που προηγείται από την κλήση ή κατάταξη του στο στράτευμα, ή κατά το προηγούμενο από την κλήση ή κατάταξη 15μηνου. Στη δεύτερη όμως περίπτωση δεν συνυπολογίζονται οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν στο τελευταίο ημερολογιακό τρίμηνο του 15μήνου. Σημειώνεται ότι το 15μηνο χρονικό διάστημα υπολογίζεται από ημερομηνία σε ημερομηνία, όπως και προκειμένου για το επίδομα ανεργίας.

Νοείται ότι όλες οι ανωτέρω ημέρες (150) πρέπει να έχουν πραγματοποιηθεί σε εργασίες ασφαλιστές στον κλάδο στράτευσης και μέχρι τουλάχιστο την απόλυση του μισθωτού από τις τάξεις του στρατού. Δεν απαιτείται όμως να υπάρχει ενεργός σύμβαση εργασίας κατά το χρόνο της στράτευσης. Συνεπώς τόσο οι άνεργοι που επιδοτούνται, όσο και οι λοιποί άνεργοι δικαιούνται να λάβουν εφεδρικό επίδομα, όταν έχουν την απαιτούμενη προϋπηρεσία και είναι έφεδροι.

Έναρξη εφεδρικού επιδόματος: Τις παροχές στράτευσης, δηλαδή εφεδρικό επίδομα, δικαιούνται να λάβουν οι στρατευόμενοι μισθωτοί εφόσον είναι, η αφότου καταστούν έφεδροι. Σύμφωνα με την ισχύουσα Στρατολογική Νομοθεσία, όσοι κατατάσσονται σαν οπλίτες και αξιωματικοί, σε κάθε είδους όπλο, λογίζονται έφεδροι:

α) Όσοι διανύουν πλήρη θητεία, όταν συμπληρώσουν 24 μήνες πραγματική στρατιωτική θητεία.

β) Όσοι έχουν υποχρέωση εκγύμνασης, δηλαδή οι προστάτες οικογένειας, όταν συμπληρώσουν 12 μήνες πραγματική στρατιωτική θητεία, κλπ.

Διευκρινίζεται ότι για την καταβολή του εφεδρικού επιδόματος είναι απαραίτητο, η παραμονή του εφέδρου στο στράτευμα να μη οφείλεται σε πρόσθετη υπηρεσία που του επιβλήθηκε από υπαιτιότητα του (όπως λ.χ.

συνεπεία φυλάκισης, άγνοιας, λιποταξίας κλπ.)·

Ποσό επιδόματος: Το ποσό του εφεδρικού επιδόματος υπολογίζεται σε ορισμένα ποσοστά επί του τεκμαρτού ημερομισθίου της ασφαλιστικής κλάσης, στην οποία άνηκε ο μισθωτός κατά την ημέρα της στράτευσης του. Συνίσταται δε σε ορισμένα ποσοστά ανάλογα με το χρόνο της προϋπηρεσίας του και τη συντήρηση ή όχι μελών οικογένειας, όπως λεπτομερούς περιγράφονται στον κατωτέρω πίνακα.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΟΣΟΥ ΕΦΕΔΡΙΚΟΥ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ

| Κατηγορίες δικαιούχων βάσει προϋπηρεσίας | Μη βαρυνόμενοι με συντήρηση οικογένειας | Βαρυνόμενοι με συντήρηση οικογένειας |
|--|---|--------------------------------------|
| Προϋπηρεσία μέχρι 34 μήνες | Το 1/2 του τεκμαρτού ημερομισθίου | Τα 2/3 του τεκμαρτού ημερομισθίου |
| Προϋπηρεσία 34-70 μήνες | Τα 2/3 του τεκμαρτού ημερομισθίου | Τα 3/4 του τεκμαρτού ημερομισθίου |
| Προϋπηρεσία 70 μήνες και άνω | Ολόκληρο | Ολόκληρο |

Για όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό, το εφεδρικό επίδομα βρίσκεται ως έξης: το ποσό των αποδοχών που ελάμβανε ο μισθωτός κατά την ημέρα της στράτευσης του διαιρείται δια (25), για να βρεθεί ο ημερήσιος μισθός. Στη συνέχεια το ποσό που προκύπτει το υπάγουμε στο αντίστοιχο τεκμαρτό ημερομισθίο, που προβλέπεται για τη χορήγηση των ασφαλ. παροχών του Ι.Κ.Α. και επαυτού υπολογίζεται το ημερήσιο εφεδρικό επίδομα. Κατά τον ίδιο τρόπο βρίσκεται το εφεδρικό επίδομα των μισθωτών που αμείβονται με ημερομισθίο.

Οι έφεδροι αξιωματικοί, υπαξιωματικοί και λοιποί οπλίτες όλων των ενόπλων δυνάμεων της Χώρας και του Λιμενικού Σώματος, οι οποίοι μισθοδοτούνται από το Δημόσιο με αποδοχές μονίμων, λαμβάνουν σαν επίδομα στράτευσης τη διαφορά που τυχόν υπάρχει μεταξύ του μισθού

που δικαιούνται από το Δημόσιο και του εφεδρικού επιδόματος.

Μέλη οικογένειας: ως μέλη οικογένειας για τα όποια προσυζητάται το ποσό του εφεδρικού επιδόματος λογίζονται, η σύζυγος, τα παιδιά, οι γονείς και οι αδελφοί, εφόσον πριν από τη στράτευση συγκατοικούσαν με το δικαιούχο και βαρυνόταν αυτός κυρίως με τη συντήρησή τους. Από τους αδελφούς λογίζονται ως μέλη οικογένειας, οι μεν γυναίκες εφόσον τυγχάνουν άγαμες ή είναι χήρες, οι δε άνδρες εφόσον δεν συμπλήρωσαν το 17^ο έτος της ηλικίας τους τι συμπλήρωσαν μεν αυτό, αλλά είναι ανίκανοι για εργασία.

Καταβολή επιδόματος: Το εφεδρικό επίδομα καταβάλλεται επί 25 ημέρες κατά μήνα, από την είσοδο στην εφεδρεία και για όσο χρόνο ο μισθωτός υπηρετεί ως έφεδρος, μέχρι και την προηγούμενη από την απόλυση του.

Καταβάλλεται στο τέλος κάθε μήνα στο δικαιούχο μισθωτό ή τον αντιπρόσωπο του. Σε περίπτωση που προσάγεται ιδιωτικό πληρεξούσιο, η υπογραφή του δικαιούχου βεβαιώνεται από τη Στρατιωτική Μονάδα ή Αστυνομική Αρχή.

Παραγραφή: Διακρίνουμε τις έξι περιπτώσεις: α) το δικαίωμα του έφεδρου για την αναγνώριση εφεδρικού επιδόματος υπόκειται σε 3μηνη παραγραφή, η οποία αρχίζει από την επόμενη ημέρα που απολύθηκε από τις τάξεις του στρατού, β) ο δικαιούχος έχει επίσης 3μηνη προθεσμία για να εισπράξει το καταβλητέο επίδομα, αότου κατέστη αυτό απαιτητό, δηλαδή αότου μπορούσε να το εισπράξει.

Αρμοδιότητα - Προσφυγές: Αρμόδιο όργανο για την αναγνώριση του δικαιώματος στις παροχές στράτευσης, τη στέρηση ή ανάκληση κλπ., είναι ο Διευθυντής της Τοπικής Υπηρεσίας του Ο.Α.Ε.Δ., ή όπου δεν υπάρχει τέτοια Υπηρεσία ο Διευθυντής του οικείου Υποκ/τος του Ι.Κ.Α.

Ο ενδιαφερόμενος δικαιούται να προσβάλει με ένσταση (εντός προθεσμίας =14= ημερών), την απόφαση του Διευθυντού της Υπηρεσίας

του Ο.Α.Ε.Δ. ή του Υποκ/τος Ι.Κ.Α., με την οποία απορρίπτεται αίτηση του για τη χορήγηση επιδόματος στράτευσης.

Δικαιολογητικά: Για να λάβει ο έφεδρος μισθωτός επίδομα στράτευσης οφείλει, καταρχή να υποβάλει σχετική αίτηση και επί πλέον να προσκομίσει τα εξής δικαιολογητικά:

α) Βιβλιάριο ασφάλισης του Ασφαλ. Οργανισμού, στον οποίο υπαγόταν πριν από τη στράτευση, από το οποίο να αποδεικνύονται οι ημέρες ασφαλιστέας εργασίας.

β) Οικογενειακό βιβλιάριο ασθένειας και σε περίπτωση έλλειψης αυτού, βεβαίωση Δημοτικής, ή Κοινοτικής Αρχής, σχετικά με την οικογενειακή τον κατάσταση.

γ) Βεβαίωση του τελευταίου πριν από την στράτευση εργοδότη σχετικά με την προϋπηρεσία και την επαγγελματική ειδικότητα και το ύψος των αποδοχών του.

δ) Βεβαίωση στρατ. υπηρεσίας, ή μονάδας προκειμένου για συμμετοχή του δικαιούχου σε στρατ. άσκηση, και πιστοποιητικό τύπου Α' για κανονική θητεία.

7) Οικογενειακά επιδόματα τέκνων

Γενικά: Στον Ο.Α.Ε.Δ. έχει συσταθεί και λειτουργεί «Ειδικός Λογαριασμός» για τη χορήγηση των Οικογενειακών Επιδομάτων στους μισθωτούς, ο οποίος συντομότερα αναφέρεται με τα αρχικά «Δ.Λ.Ο.Ε.Μ.» και βασικά διέπεται: α) από το Ν.Δ. 3868/1958, β) από το Β.Δ. της 20.12.1959, όπως αυτό τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε μεταγενέστερα από τα Β.Δ/τα 76/61, 202/62, 779/64, τα όποια μνημονεύονται στα οικεία κεφάλαια, γ) από τον Κανονισμό Παροχών του Δ.Λ.Ο.Ε.Μ., που εγκρίθηκε με την 83003/1959 απόφαση του Υπουργού Εργασίας, όπως αυτός τροποποιήθηκε μεταγενέστερα, δ) από τα Π.Δ.

251/77, 217/79, 1178/80, 527/84, 412/85 κλπ., με τα όποια επήλθαν σημαντικές τροποποιήσεις στην ισχύουσα νομοθεσία.

Από τις διατάξεις των ανωτέρω νόμων, διαταγμάτων κλπ. προβλέπονται τα ακόλουθα:

Υπαγόμενα πρόσωπα: Στην ασφάλιση του Δ.Λ.Ο.Ε.Μ. υπάγονται τα πρόσωπα που παρέχουν εξαρτημένη εργασία σε οποιοδήποτε εργοδότη στη Χώρα, εφόσον συνδέονται με σχέση ιδιωτικού δικαίου, άσχετα με τον τρόπο της αμοιβής τους και ανεξάρτητα αν είναι υπάλληλοι, εργάτες ή υπηρέτες. Δεν έχει επίσης σημασία αν η εργασία αυτή συνιστά ή όχι το κύριο επάγγελμα του μισθωτού και αν υπάγεται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. ή άλλου Ασφαλ. Οργανισμού, αρκεί βέβαια να πρόκειται για εργασία που να προσδίδει στον ενδιαφερόμενο την ιδιότητα του μισθωτού.

Πάντως η ιδιότητα του εργοδότη δεν ασκεί επιρροή και επομένως περιλαμβάνονται το Δημόσιο και τα Ν.Π.Δ.Δ., για το προσωπικό που απασχολείται σ' αυτά με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Εξαιρέσεις: Δεν υπάγονται στις διατάξεις του Δ.Λ.Ο.Ε.Μ. και συνεπώς δεν δικαιούνται να λάβουν επίδομα τέκνων, απαλλασσόμενοι αντίστοιχα αυτοί και οι εργοδότες τους από την υποχρέωση να καταβάλουν εισφορές, οι έξης κατηγορίες μισθωτών:

1. Οι μισθωτοί του Δημόσιου και των Ν.Π.Δ.Δ., που συνδέονται μ' αυτά με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου.

2. Τα πληρώματα των πλοίων της Εμπορικής Ναυτιλίας.

3. Οι απασχολούμενοι σε εργοδότη με τον οποίο συνδέονται με συγγένεια μέχρι δεύτερου βαθμού και με τον οποίο συγκατοικούν. Επίσης εξαιρούνται και όσοι απασχολούνται σε επιχειρήσεις των συζύγων τους.

4. Οι οικιακοί έμμισθοι βοηθοί (οικόσιτοι υπηρέτες), δηλαδή μόνο τα πρόσωπα που παρέχουν κοινές οικιακές υπηρεσίες, τα όποια

σιτίζονται στην οικία του εργοδότη. Αντίθετα τα λοιπά πρόσωπα που παρέχουν εξειδικευμένες εργασίες στην οικία του εργοδότη (λ.χ. οικονόμοι, μάγειροι, παιδαγωγοί κλπ.), ασφαλίζονται.

5. Οι Δικηγόροι που παρέχουν τις νομικές υπηρεσίες τους με πάγια αμοιβή σε κάθε είδους εργοδότες.

6. Οι μισθωτοί που απασχολούνται στην καλλιέργεια γεωργικών προϊόντων ή την κτηνοτροφία εφόσον ή εργασία τους παρέχεται εντός περιοχής στην οποία δεν είχε επεκταθεί ή ασφάλιση του Ι.Κ.Α. μέχρι 30.6.1962. Στην ανωτέρω εξαίρεση δεν περιλαμβάνονται όσοι εργάζονται σε γεωργικές και κτηνοτροφικές εργασίες που ασκούνται από Εμπορικές Εταιρείες ή από το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ.

7. Οι Συνδικαλιστές που μετέχουν στις Διοικήσεις των επαγγελματικών Σωματείων και λαμβάνουν απαντά αποζημίωση.

8. Οι Λαχειοπώλες, Εφημεριδοπώλες, Μικροπωλητές και λοιπές οικονομικά ασθενείς κατηγορίες προσώπων που εργάζονται αυτοτελώς και στερούνται επαγγελματικής στέγης.

9. Το προσωπικό τού Ο.Τ.Ε.

10. Οι Καπνομεσίτες.

11. ΟΙ προαιρετικά ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α.

Εισφορές - Τρόπος είσπραξης: Οι εισφορές υπέρ του Δ.Λ.Ο.Ε.Μ. ανέρχονται στα ποσοστά που αναγράφονται κατωτέρω και υπολογίζονται στις κάθε είδους αποδοχές (σε χρήμα και σε είδος) των εργαζομένων, δηλαδή όπως ακριβώς υπολογίζονται και οι εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α.:

α) Εισφορά εργοδότη 1%

β) Εισφορά ασφαλισμένου 1%

Όταν πρόκειται όμως για πρόσωπα που αμείβονται με ποσοστά ή κατά μονάδα εργασίας ή με τιμολόγιο ή με φιλοδωρήματα ή σε είδος ή με μικτό σύστημα, τα οποία απασχολούνται σε σταθερό ή μη εργοδότη, ή

ανωτέρω εισφορά βαρύνει εξ ολοκλήρου τον οικείο εργοδότη.

Σχετικά με τον υπολογισμό και την είσπραξη της ανωτέρω εισφοράς, εφαρμόζονται ανάλογα οι αντίστοιχες διατάξεις του Α.Ν. 1846/51 «περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων», καθώς επίσης και οι λοιποί κανονισμοί του Ι.Κ.Α. Δηλαδή ισχύει ότι ακριβώς εφαρμόζεται και με την είσπραξη των εισφορών υπέρ του κλάδου ανεργίας (βλ. σελ. 285). Επίσης η εισφορά αυτή συνεισπράττεται με τις αντίστοιχες εισφορές του Ι.Κ.Α., προστιθέμενη σ' αυτές, αλλά μόνο εφόσον πρόκειται για μισθωτούς που ασφαλίζονται στο ΙΚΑ, έστω και για ένα μόνο κλάδο ασφάλισης.

Προϋποθέσεις: Για τη χορήγηση επιδόματος τέκνων πρέπει να υπάρχουν οι έξης προϋποθέσεις:

Α') Ο ενδιαφερόμενος μισθωτός να έχει πραγματοποιήσει μέσα στο προηγούμενο ημερολογιακό έτος πενήντα (50) τουλάχιστο ημέρες εργασίας στην ασφάλιση του Δ.Λ.Ο.Ε.Μ. Διευκρινίζεται ότι λαμβάνονται υπόψη τόσο οι ημέρες της πραγματικής απασχόλησης και ασφάλισης, όσο και οι ημέρες πλασματικής απασχόλησης, όπως είναι οι ημέρες της ασθένειας, άδειας κλπ., για τις οποίες ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει αποδοχές και εισφορές.

Η ανωτέρω προϋπόθεση των 50 ημερομισθίων θεωρείται ότι υπάρχει όταν ο δικαιούχος α) επιδοτήθηκε λόγω ανεργίας στο προηγούμενο ημερολογιακό έτος επί 2 μήνες, β) Κρίθηκε ανίκανος για εργασία από τα αρμόδια όργανα του Ι.Κ.Α. ή άλλου Ασφαλ. Οργανισμού επί 2 συνεχείς μήνες στο προηγούμενο ημερολογιακό έτος, και γ) Η δικαιούχος απουσίασε από την εργασία της λόγω άδειας κυοφορίας και λοχείας, επί 2 συνεχείς μήνες στο προηγούμενο έτος.

Προκειμένου για μισθωτό που απασχολείται πολλαπλώς, δικαιούται να λάβει επίδομα τέκνων, έστω και αν για μια από τις εργασίες του υπάγεται στις διατάξεις του Δ.Λ.Ο.Ε.Μ.

Β΄) Να βαρύνεται με τη συντήρηση παιδιών.

Ποια λογίζονται ως παιδιά: Από το νόμο προβλέπεται ότι επίδομα δικαιούνται οι έξης κατηγορίες παιδιών, με ορισμένες βέβαια προϋποθέσεις. Συγκεκριμένα:

1η Περίπτωση: Τα νόμιμα, νομιμοποιημένα, αναγνωρισμένα και υιοθετημένα παιδιά, εφόσον:

α) Έχουν ηλικία μέχρι και το 18^ο έτος συμπληρωμένο, ή το 22^ο αν πρόκειται για μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου, που έχουν ενταχθεί σε οποιαδήποτε βαθμίδα εκπαίδευσης ή ανήκουν στο Δημόσιο ή σε Ν.Π.Δ.Δ. ή Μεταλυκειακά Προπ/στικά Κέντρα, της ημεδαπής ή αντίστοιχων εκπαιδευτικών μονάδων της αλλοδαπής.

β) Κατοικούν μόνιμα στην Ελλάδα ή διαμένουν σε χώρα που είναι μέλος της Ε.Ο.Κ. και γ) Είναι άγαμα.

2η Περίπτωση: Οι εγγονοί, αδελφοί και ανειψιοί τρίτου βαθμού, εφόσον: α) Είναι ορφανοί από τον ένα τουλάχιστο γονέα (πατέρα ή μητέρα), β) Συντηρούνται από τον δικαιούχο είσπραξης του επιδόματος, γ) ο γονέας που τυχόν επιζεί δεν είναι δικαιούχος είσπραξης επιδόματος.

3η Περίπτωση: Οι προγονοί, εφόσον συντηρούνται από τον δικαιούχο για την είσπραξη του επιδόματος, και ο γονέας που τυχόν επιζεί, ή προκειμένου περί διαζευγμένων ο γονέας που έχει την επιμέλεια, δεν έχει τις προϋποθέσεις επιδότησης.

Προκειμένου για οικογένεια πολύτεκνου. που έχει εγκαταλειφθεί από τον ένα γονέα και ο άλλος γονέας δεν έχει τις προϋποθέσεις επιδότησης από το Δ.Λ.Ο.Ε.Μ., δικαιούνται να λάβουν επίδομα τα παιδιά, εφόσον συντηρούνται από το δικαιούχο για την είσπραξη αδελφό.

Σημειώνεται ότι για τα δικαιούχα επιδόματος παιδιά όλων των ανωτέρω κατηγοριών, το δικαίωμα επιδότησης παρατείνεται για όσο χρόνο κρίνονται ανίκανα για εργασία, με απόφαση της Υγείας.

Επιτροπής του Ι.Κ.Α. ή άλλου Ασφαλ. Οργανισμού.

Ανεργες Μητέρες. Ομογενείς: Επίσης προβλέπεται η καταβολή επιδόματος παιδιών στις μη εργαζόμενες μητέρες που οι σύζυγοι τους είναι στρατευμένοι ή φυλακισμένοι, καθώς και στους παλινοστούντας ή μετακινούμενους για απασχόληση στην Ελλάδα έλληνες υπηκόους και ομογενείς, οι όποιοι δεν πληρούν τις σχετικές προϋποθέσεις και μόνο για τον πρώτο χρόνο από την είσοδό τους στη χώρα.

Ποσό Επιδόματος: Γενικά το ποσό του επιδόματος που καταβάλλεται σε κάθε δικαιούχο εργαζόμενο είναι ανάλογο του αριθμού των παιδιών για τα οποία έχει αναγνωρισθεί δικαίωμα επιδότησης και υπολογίζεται κατά μήνα ως εξής:

- | | |
|---|------------|
| α) Για τους δικαιούχους με ένα (1) παιδί | ευρώ 5,87 |
| β) Για τους δικαιούχους με δύο (2) παιδιά | ευρώ 17,61 |
| γ) Για τους δικαιούχους με τρία (3) παιδιά | ευρώ 39,62 |
| δ) Για τους δικαιούχους με τέσσερα (4) παιδιά | ευρώ 48,13 |

Για κάθε παιδί πάνω από τα τέσσερα (4), προστίθενται 8,07 ευρώ το μήνα χωρίς περιορισμό.

Προσαυξήσεις: τα ανωτέρω ποσά προσαυξάνονται κατά 4,26 ευρώ το μήνα για κάθε παιδί, όταν ο δικαιούχος γονέας βρίσκεται σε χηρεία, ή του οποίου ο (η) σύζυγος είναι ανάπηρος ή υπηρετεί στις ένοπλες δυνάμεις ως κληρωτός θητείας και στη συνέχεια ως κληρωτός παρατεταμένης θητείας χωρίς διακοπή, ή έχει παιδιά εκτός γάμου, ή ανάπηρα, ή προκειμένου για δικαιούχο για ορφανά και από τους δύο γονείς. Δεν χορηγείται όμως η προσαύξηση αυτή στις εξής περιπτώσεις:

α) Όταν ο (η) δικαιούχος συνταξιοδοτείται λόγω θανάτου του άλλου συζύγου (χήρος -α), εφόσον όμως η μηνιαία σύνταξη που παίρνει είναι μεγαλύτερη από το 20πλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη.

β) Όταν ο (η) σύζυγος του δικαιούχου συνταξιοδοτείται λόγω αναπηρίας, εφόσον όμως η μηνιαία σύνταξη είναι μεγαλύτερη από το

20πλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη.

Δικαιούχοι εισπραξής: Ως δικαιούχοι για την εισπραξη των επιδομάτων παιδιών ορίζονται από το νόμο οι εργαζόμενοι που ασφαλίζονται στο Δ.Λ.Ο.Ε.Μ., ανεξαρτήτως φύλου, με τις έξης διακρίσεις:

α) Αν και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι, δικαίωμα για την εισπραξη έχει ο ένας μόνο γονέας που καθορίζεται με κοινή δήλωση τους. το επίδομα καταβάλλεται ολόκληρο στον εργαζόμενο γονέα, σε περίπτωση που ο άλλος δεν εργάζεται ή εργάζεται άλλ' όμως δεν δικαιούται να εισπράξει επίδομα.

β) Αν η επιμέλεια των παιδιών έχει ανατεθεί στον ένα γονέα, με δικαστική απόφαση ή με συμφωνία τους, το επίδομα καταβάλλεται ολόκληρο σ' αυτόν που έχει την επιμέλεια. Όταν η επιμέλεια των παιδιών έχει ανατεθεί με δικαστική απόφαση σε τρίτο πρόσωπο, το επίδομα καταβάλλεται στο τρίτο αυτό πρόσωπο.

γ) Αν οι γονείς είναι σε διάσταση και δεν συνοικούν ή έχει λυθεί ο γάμος, το δικαίωμα εισπραξής του επιδόματος ανήκει στο γονέα που έχει την επιμέλεια, έστω και αν δεν είναι εργαζόμενος.

Απαγόρευση λήψης επιδόματος από δύο πηγές: Σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου, όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό και βάσει συλλ. σύμβασης, διαιτητικής απόφασης, καν/σμού επιχ/σης κλπ. παίρνουν από τον εργοδότη τους μηνιαίο επίδομα παιδιών ανώτερο από εκείνο που χορηγεί το μήνα ο Δ.Λ.Ο.Ε.Μ. για το σύνολο των παιδιών τους, δεν δικαιούνται να λάβουν επίδομα παιδιών από το Δ.Λ.Ο.Ε.Μ.

Αντίθετα όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο, δικαιούται να λάβουν το επίδομα παιδιών από το Δ.Λ.Ο.Ε.Μ., έστω και αν καταβάλλεται σ' αυτούς παρόμοιο επίδομα από τον εργοδότη τους.

Όταν πρόκειται για μισθωτούς που απασχολούνται πολλαπλώς, δεν δικαιούνται να λάβουν επίδομα παιδιών από το Δ.Λ.Ο.Ε.Μ., όταν

παίρνουν τέτοιο επίδομα έστω και από ένα από τους εργοδότες τους.

Έναρξη επιδόματος: Το δικαίωμα για τη λήψη του επιδόματος παιδιών αρχίζει από την πρώτη ημέρα του μήνα, που ακολουθεί τη γέννηση του παιδιού ή άλλου γενεσιουργού λόγου για τη λήψη επιδόματος. Λήγει δε την 31 Δεκεμβρίου του έτους που συμπληρώνεται το όριο ηλικίας ή επέρχεται ο θάνατος του παιδιού ή για άλλο λόγο αίρονται οι προϋποθέσεις που ορίζονται για τη χορήγηση του επιδόματος.

Στην περίπτωση που έχουμε λήξη του δικαιώματος επειδή καταβάλλεται από τον εργοδότη επίδομα παιδιών ανώτερο από το προβλεπόμενο από το Δ.Λ.Ο.Ε.Μ., τότε το δικαίωμα της επιδότησης λήγει στο τέλος του μήνα, κατά τον οποίο αρχίζει η υποχρέωση του εργοδότη για την πληρωμή του επιδόματος παιδιών.

Δικαιολογητικά: Για τη χορήγηση επιδόματος παιδιών απαιτείται να υποβληθούν τα έξης δικαιολογητικά:

α) Αίτηση - υπεύθυνη δήλωση του δικαιούχου.

β) Ασφαλιστικό βιβλιάριο κλπ. από το οποίο να προκύπτει ασφάλιση της κρίσιμη; περιόδου για τη θεμελίωση του δικαιώματος επιδότησης.

γ) Ληξιαρχικές πράξεις γέννησης των παιδιών για τα οποία ζητείται η καταβολή επιδόματος και εάν δεν καθίσταται δυνατή η υποβολή τους, τότε θα προσκομίζεται πιστοποιητικό του οικείου Δήμου ή Κοινότητας.

δ) Βιβλιάριο ασθένειας (οικογενειακό), για την εξακρίβωση της ύπαρξης και συντήρησης παιδιών.

ε) Υπεύθυνη δήλωση του δικαιούχου, στην οποία πρέπει να βεβαιώνεται ότι τα παιδιά ζουν, κατοικούν μόνιμα στην Ελλάδα και συντηρούνται απ'αυτόν.

Νοείται βέβαια ότι πέρα από τα ανωτέρω δικαιολογητικά, απαιτείται για τις ειδικές κατηγορίες δικαιούχων, λ.χ. σπουδαστές, εγγονοί κλπ., να υποβληθούν συμπληρωματικά δικαιολογητικά.

Πληρωμή: Το επίδομα καταβάλλεται σε όλους τους δικαιούχους,

ανεξάρτητα με τον αριθμό των παιδιών που έχουν, εφάπαξ κατ' έτος, στη χρονική περίοδο που ορίζεται από τον Οργανισμό, μετά την 1η Απριλίου κάθε χρόνου.

Σε περίπτωση θανάτου του δικαιούχου για την είσπραξη γονέα μετά την κτήση του δικαιώματος, το ανωτέρω δικαίωμα μεταβιβάζεται στον (στην) σύζυγο που επιζεί ή τον νόμιμο επίτροπο ή σε τρίτο πρόσωπο, εφόσον έχουν την επιμέλεια των παιδιών.

Εκχώρηση - Κατάσχεση: Σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου, το επίδομα τέκνων δεν εκχωρείται και δεν κατάσχεται. Ως εκ τούτου δεν μπορεί να συμψηφιστεί με απαιτήσεις του εργοδότη από οποιαδήποτε αιτία.

Διακοπή επιδόματος: Η καταβολή του επιδόματος διακόπτεται συνεπεία: α) Θανάτου ή κήρυξης σε αφάνεια του δικαιούχου παιδιού, β) Απομάκρυνσης του παιδιού από την Ελλάδα για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από έξι (6) μήνες, εκτός εάν η απομάκρυνση οφείλεται σε ασθένεια ή άλλη δικαιολογημένη αιτία κατά την κρίση του Δ.Σ. του Οργανισμού, γ) Παύσης άσκησης της πατρικής (ή μητρικής) εξουσίας από οποιοδήποτε λόγο και εφόσον δεν υπάρχει υποχρέωση για τη συντήρηση των παιδιών.

Ο δικαιούχος μισθωτός υποχρεούται να δηλώσει στην Υπηρεσία κάθε λόγο που έχει σαν συνέπεια την διακοπή της επιδότησης, το αργότερο μέχρι το τέλος του έτους κατά το οποίο επήλθε αυτός. Εάν τυχόν παραλείψει την υποχρέωση του αυτή και εξακολουθήσει να εισπράττει επιδόματα, διώκεται σύμφωνα με τις διατάξεις του ποινικού νόμου.

Η απόφαση του αρμόδιου Διευθυντού για τη διακοπή της καταβολής επιδόματος παιδιού, ισχύει από την 1η του επόμενου έτους εκείνου, μέσα στο οποίο επήλθε ο λόγος που επέφερε τη διακοπή.

Παραγραφή: Το δικαίωμα για λήψη οικογενειακού επιδόματος

ασκείται μέσα στο ημερολογιακό έτος που γεννήθηκε και για ένα ακόμα μήνα από τη λήξη του έτους αυτού.

Η αξίωση που απορρέει από το αναγνωρισμένο δικαίωμα για λήψη του ανωτέρω επιδόματος, για την είσπραξη του σχετικού ποσού, παραγράφεται ύστερα από ένα ακόμα τρίμηνο από τη λήξη της προθεσμίας που ορίζεται στην προηγούμενη παράγραφο.

Ενστάσεις - Προσφυγές: Την απόφαση του Διευθυντού του Ο.Α.Ε.Δ. ή του Ι.Κ.Α., με την οποία εγκρίνεται ή απορρίπτεται εξ ολοκλήρου ή μερικώς η αίτηση του μισθωτού για τη χορήγηση επιδόματος παιδιών ή προσδιορίζεται το ποσό του επιδόματος ή διακόπτεται και ανακαλείται η επιδότηση κλπ., δικαιούται ο μισθωτός να προσβάλει με προσφυγή (ένσταση), μέσα σε προθεσμία 14 ημερών, αφότου του κοινοποιήθηκε εγγράφως η σχετική απόφαση.

Κατ' εξαίρεση σε περίπτωση αμφισβήτησης για τους γονείς ή τρίτους των προϋποθέσεων τους ως δικαιούχων για την είσπραξη επιδόματος παιδιών, αποφαινεται ύστερα από αίτηση του ενδιαφερόμενου ή της Υπηρεσίας Ειδική Επιτροπή του Ο.Α.Ε.Δ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ - ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΩΝ - ΑΠΟΧΩΡΟΥΝΤΩΝ

Α) ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Σε περίπτωση που ένας μισθωτός (εργάτης ή υπάλληλος) απασχολείται στην ίδια επιχείρηση, με σχέση εξαρτημένης εργασίας και με σύμβαση αορίστου χρόνου πάνω από δύο μήνες ημερολογιακού έτους συμπληρωμένους, και στη συνέχεια απολυθεί, δικαιούται ένα ποσό χρημάτων που λέγεται αποζημίωση και είναι ανάλογη της διάρκειας της σύμβασης εργασίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Μετά από συμφωνία όμως εργοδότη και μισθωτού, για τον υπολογισμό της αποζημίωσης του μισθωτού σε περίπτωση απόλυσης του, μπορεί να συνυπολογίζεται και προηγούμενη προϋπηρεσία του μισθωτού σε άλλο εργοδότη.

Επίσης, αποζημίωση δικαιούνται και οι μισθωτοί που εργάζονται **πολλαπλώς** καθώς και τα **πρόσωπα διεύθυνσης, εμπιστοσύνης κλπ.**, όταν απολύονται από μια επιχείρηση. Όσοι απασχολούνται **ευκαιριακά** ως μισθωτοί και απολυθούν δεν δικαιούνται αποζημίωση (π.χ. ένας δημόσιος υπάλληλος απασχολείται τα απογεύματα και σε μια ιδιωτική επιχείρηση. Αν απολυθεί από την επιχείρηση αυτή δεν δικαιούται αποζημίωση).

Όταν η σύμβαση εργασίας με το μισθωτό είναι **άκυρη** (π.χ. όταν ο σερβιτόρος εργάζεται χωρίς βιβλιάριο υγείας κλπ.), τότε ο εργοδότης μπορεί να τον απολύσει κανονικά, αφού όμως καταβάλλει σ' αυτόν το ποσό της αποζημίωσης. Αν όμως δεν καταβληθεί αμέσως το ποσό της

αποζημίωσης στο μισθωτό που απολύεται (π.χ., στον σερβιτόρο), τότε ο εργοδότης δεν περιέρχεται σε υπερημερία για μόνο τον συγκεκριμένο αυτό λόγο.

Μέσα στη διάρκεια της σύμβασης εργασίας συμπεριλαμβάνεται και ο χρόνος στράτευσης του μισθωτού, εφόσον φυσικά η σύμβαση εργασίας με την επιχείρηση είχε γίνει πριν από την στράτευση του. Επίσης, στο χρόνο υπηρεσίας **υπολογίζεται** και ο **χρόνος αναστολής της σύμβασης εργασίας** λόγω ασθένειας ή άλλης αιτίας, καθώς και ο χρόνος **άδειας χωρίς αποδοχές**, ο χρόνος **διαθεσιμότητας, ασθένειας, κανονικής άδειας** κλπ., όχι όμως και ο χρόνος των νεκρών περιόδων στις εποχιακές επιχειρήσεις.

Αν ένας μισθωτός **επαναπροσλήφθηκε** για δεύτερη φορά από την ίδια επιχείρηση, τότε για την αποζημίωση υπολογίζεται μόνο ο χρόνος της σύμβασης εργασίας της δεύτερης πρόσληψης του και όχι ο χρόνος της πρώτης σύμβασης εργασίας που ήταν π.χ. ορισμένου χρόνου ή έργου κλπ.

Μαζί με την αποζημίωση του, ο μισθωτός δικαιούται φυσικά και την **άδεια και το επίδομα άδειας** του έτους που απολύεται, αν δεν τα είχε πάρει μέχρι την ημέρα της απόλυσης του.

Αποζημίωση, επίσης, δικαιούται να πάρει ο μισθωτός που εργαζόταν σε εταιρία που διαλύθηκε ή που πτώχευσε ή που **πέθανε** ο εργοδότης. Μόνο στην περίπτωση που η σύμβαση εργασίας ήταν **προσωποπαγής** και **πεθάνει ο εργοδότης**, τότε μόνο μπορεί να θεωρηθεί το γεγονός αυτό ως αιτία λύσης της σύμβασης εργασίας και να καταβληθεί έτσι κάποια λογική αποζημίωση (και όχι η νόμιμη), συνήθως μετά από απόφαση του δικαστηρίου, καθώς φυσικά και το δώρο εορτών, το επίδομα αδειών, η άδεια και εκ δουλευμένες αποδοχές, αν φυσικά οι αποδοχές αυτές δεν είχαν καταβληθεί μέχρι τη λύση της σύμβασης εργασίας.

Αν η διάρκεια της σύμβασης εργασίας διάρκεσε **λιγότερο από δύο**

μήνες, ο εργοδότης δεν υποχρεώνεται να καταβάλλει αποζημίωση στον απολυμένο μισθωτό. Θα πρέπει όμως ο εργοδότης και στην περίπτωση αυτή να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας με έγγραφο στον ΟΑΕΔ. Δηλαδή, ο απολυμένος που προσλήφτηκε π.χ. στις 10.3, δικαιούται αποζημίωση αν απολυθεί στις 11.5 και μετά, διότι το χρονικό διάστημα από 10.3-10.5 είναι το περιθώριο του διμήνου που δεν δικαιούται αποζημίωση.

Αν η επιχείρηση **αλλάξει πρόσωπο εργοδότη**, τότε οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να συνεχίσουν να εργάζονται στην επιχείρηση με τον νέο εργοδότη, διατηρώντας, όμως, όλα τα δικαιώματα και το χρόνο προϋπηρεσίας, που είχαν στην επιχείρηση με τον παλιό εργοδότη. Αν ο νέος εργοδότης της επιχείρησης δεν θέλει να δώσει εργασία στους παλαιούς μισθωτούς, τότε είναι υποχρεωμένος να τους απολύσει και να τους αποζημιώσει.

Σε περίπτωση, όμως, που ο ίδιος εργοδότης **προσλαμβάνει έναν εργαζόμενο από μια επιχείρηση του σε άλλη δική του επίσης επιχείρηση**, για να μην χάσει ο εργαζόμενος το χρόνο προϋπηρεσίας που είχε στην προηγούμενη επιχείρηση, θα πρέπει να γίνει ιδιωτικό συμφωνητικό με το οποίο θ' αναγνωρίζει ο εργοδότης τα χρόνια προϋπηρεσίας του εργαζόμενου από την παλιά επιχείρηση στη νέα.

Όταν προσληφθεί κάποιος μισθωτός με **σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου** (π.χ. εποχιακή εργασία, έκτακτες ανάγκες της επιχείρησης ή αναπλήρωση απουσιάζοντα μισθωτού κλπ.) ή **με σύμβαση εργασίας ορισμένου έργου**, τότε με τη λήξη της σύμβασης εργασίας (δηλαδή με τη λήξη του χρόνου εργασίας ή της αποπεράτωσης του έργου) λύνεται αυτόματα και η σύμβαση εργασίας **χωρίς να δικαιούται ο απολυμένος αποζημίωση**. Όταν οι συμβάσεις **ορισμένου χρόνου** δεν δικαιολογούνται από τη φύση τους, τότε θεωρούνται συμβάσεις **αορίστου χρόνου** και η απόλυση μετά από τη λήξη τους υπάγεται σε

αποζημίωση. Επίσης, όταν ο μισθωτός προσλαμβάνεται με **σύμβαση δοκιμαστική** και στη συνέχεια απολύεται μετά την πάροδο διμήνου από την πρόσληψη, τότε και στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται στον απολυμένο μισθωτό και η νόμιμη αποζημίωση, διότι ως εύλογος χρόνος θεωρείται συνήθως το διάστημα των 2 μηνών. Όταν όμως γίνει η πρόσληψη ενός μισθωτού με το σύστημα της απασχόλησης με **δοκιμή** και ο εργοδότης κρίνει στη συνέχεια, ότι ο συγκεκριμένος μισθωτός δεν είναι κατάλληλος για τη συγκεκριμένη αυτή εργασία που προσλήφτηκε με δοκιμή, τότε μπορεί ν' απολυθεί ο μισθωτός αυτός και πριν λήξει το χρονικό διάστημα της δοκιμής, δηλαδή πριν λήξει το δίμηνο, χωρίς φυσικά καταβολής αποζημίωσης (λόγω διμήνου).

Επίσης, αν ο μισθωτός με **σύμβαση ορισμένου χρόνου απολυθεί για σπουδαίο λόγο πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας του ορισμένου χρόνου**, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται την ανάλογη αποζημίωση, όπως και οι άλλοι μισθωτοί. Στην περίπτωση αυτή, αν ο μισθωτός αποχωρήσει χωρίς να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο, δεν δικαιούται αποζημίωση ούτε και μισθούς υπερημερίας. Αν όμως απολυθεί ο μισθωτός με σύμβαση **ορισμένου χρόνου**, χωρίς σπουδαίο λόγο, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στο μισθωτό όλους τους μισθούς, που υπολείπονται μέχρι να λήξει ο ορισμένος χρόνος της σύμβασης εργασίας.

Αν η επιχείρηση **κλείσει οριστικά, λόγω ανώτερης βίας** (π.χ. από σεισμό, πυρκαϊά, πλημμύρα ή από αναγκαστική απαλλοτρίωση κλπ. για το οποίο γεγονός δεν είναι ασφαλισμένος ο εργοδότης, τότε ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση να καταβάλει αποζημιώσεις στο προσωπικό του.

Δεν θεωρείται ανωτέρα βία ή κακή οικονομική κατάσταση του εργοδότη, λόγω της οποίας επήλθε διακοπή των εργασιών της επιχείρησης. Στην περίπτωση αυτή που δεν θεωρείται ανωτέρα βία, για

να μην περιέλθει ο εργοδότης σε κατάσταση υπερημερίας, θα πρέπει να τηρήσει τις νόμιμες διατυπώσεις, δηλαδή να προβεί στην έγγραφη καταγγελία και να καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση αν υποχρεούται να καταβάλλει τέτοια αποζημίωση, αλλιώς καθίσταται υπερήμερος και καταβάλλει επιπλέον και τις αποδοχές στους μισθωτούς για το χρονικό διάστημα της υπερημερίας του.

Αν η επιχείρηση πτωχέυσει, τότε είναι υποχρεωμένος ο σύνδικος να κοινοποιήσει έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας για να μην περιέλθει η επιχείρηση σε υπερημερία. Μέχρι την ημέρα που κοινοποιείται η καταγγελία της σύμβασης, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να εισπράξουν τις αποδοχές τους, εφόσον φυσικά ήταν στη διάθεση της επιχείρησης. Στην περίπτωση **της πτώχευσης**, με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας δεν καταβάλλονται οι αποζημιώσεις στους απολυμένους μισθωτούς και ούτε περιέρχεται για το γεγονός αυτό ο εργοδότης σε κατάσταση υπερημερίας. Αυτό γίνεται, διότι στις περιπτώσεις αυτές οι μισθωτοί που απολύονται περιλαμβάνονται στα προνομιακά χρέη της πτωχευτικής περιουσίας και κατά συνέπεια θα εισπράξουν την αποζημίωση τους κατά τη διαδικασία της διανομής του προϊόντος της εκκαθάρισης.

Στην περίπτωση, όμως, που ο εργοδότης είναι **ασφαλισμένος** έναντι του γεγονότος της **ανώτερης βίας** (π.χ. πυρκαγιάς που προκαλεί οριστική και διαρκή αδυναμία αποδοχής της εργασίας κλπ), τότε οφείλει να καταβάλει στο προσωπικό **μόνο τα 2/3 της νόμιμης αποζημίωσης**.

Αν ο εργοδότης προβαίνει σε ενέργειες που **θίγουν την προσωπικότητα του εργαζόμενου**, όπως είναι π.χ. η αφαίρεση των καθκόντων προϊσταμένου και η ανάθεση σ' αυτόν υπηρεσίας χωρίς περιεχόμενο, ή γενικά όταν ο εργοδότης προβαίνει σε μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας του, τότε ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα ή ν' αποχωρήσει από την επιχείρηση και να

ζητήσει την νόμιμη αποζημίωση του με καθεστώς πλήρους απασχόλησης ή να παραμείνει στη θέση του ή να δεχθεί τους νέους όρους εργασίας. Βλαπτική επίσης μεταβολή θεωρείται και η **μεταφορά της έδρας της επιχείρησης σε σημαντική απόσταση**, οπότε οι εργαζόμενοι δικαιούνται να ζητήσουν τη νόμιμη αποζημίωση τους και ν' αποχωρήσουν από την επιχείρηση.

Αν ο **μισθωτός πεθάνει**, οι κληρονόμοι δεν δικαιούνται αποζημίωση, ακόμα και στην περίπτωση που δικαιούνταν ο μισθωτός, που πέθανε, αποζημίωση λόγω πλήρους σύνταξης γήρατος και δεν την είχε πάρει, οπότε δεν την παίρνουν οι κληρονόμοι του, γιατί δεν έγινε η σχετική καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Μόνο στην περίπτωση που η απόλυση γίνεται μετά από προειδοποίηση και ο μισθωτός πεθάνει μετά τη λήξη της προειδοποίησης, τότε την αποζημίωση τη δικαιούνται οι κληρονόμοι του. Στην περίπτωση λοιπόν που πεθάνει ο μισθωτός και το ποσό της αποζημίωσης εισπράττεται από τους κληρονόμους, τότε το εισόδημα αυτό της αποζημίωσης θεωρείται ως στοιχείο της κληρονομικής περιουσίας και φορολογείται ως κληρονομιά. Δικαιούνται φυσικά οι κληρονόμοι σε κάθε περίπτωση και τις δουλευμένες αποδοχές, την άδεια και το επίδομα άδειας που δεν είχε πάρει ο μισθωτός που πέθανε, καθώς και τα δώρα των εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων.

Αν ο **εργοδότης πεθάνει**, τότε δε λύνεται η σύμβαση εργασίας της επιχείρησης του με τους μισθωτούς που απασχολούνται σ' αυτήν. Μόνο αν στη σύμβαση εργασίας περιλαμβάνεται ο όρος ότι π.χ. «λύεται η σύμβαση εργασίας σε περίπτωση θανάτου του εργοδότη», τότε μόνο λύνεται η σχέση εργασίας, οπότε όμως καταβάλλεται στους μισθωτούς και κάποια αποζημίωση που θα αποφασίσει το δικαστήριο.

Απαγορεύεται να γίνει απόλυση μισθωτού, που βρίσκεται σε **κανονική άδεια** ή που είναι **στρατευμένος** ή που είναι **έγκυος γυναίκα** ή που **φοιτεί και είναι μισθωτός τουριστικών επαγγελμάτων** κλπ.

Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης, παίρνονται υπόψη οι **πραγματικές ακαθάριστες αποδοχές** με όλα τα νόμιμα και οικειοθελή επιδόματα, ανθυγιεινό κλπ. που καταβάλλονται στον μισθωτό, μέσα σ' ένα μήνα για τους υπαλλήλους ή μέσα σε μια μέρα για τους εργάτες πλήρους απασχόλησης, το μήνα που απολύεται, έστω και αν ο μισθωτός δεν εργάστηκε το μήνα αυτό λόγω ασθένειας ή απασχολήθηκε λιγότερες μέρες ή ώρες κατά το μήνα αυτό. Δηλαδή, για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λόγω απόλυσης, λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές του τελευταίου εργασιακού και όχι ημερολογιακού μήνα. Αν, μετά τον υπολογισμό της αποζημίωσης και απόλυσης του μισθωτού επέλθει μεταγενέστερη **αναδρομική αύξηση των αποδοχών**, τότε ο μισθωτός, που ήδη απολύθηκε, δικαιούται και συμπληρωματική αποζημίωση.

Σε περίπτωση **μειωμένης απασχόλησης**, η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις μειωμένες τακτικές αποδοχές του μήνα που απολύεται.

Στις **πραγματικές αποδοχές** συνυπολογίζονται και οι πρόσθετες αποδοχές καθώς επίσης και οι προσαυξήσεις από υπερωρίες, υπερεργασίες, Κυριακές και νυκτερινές απασχολήσεις, τροφή, κατοικία, ποσοστά επί των κερδών, φιλοδωρήματα που καταβάλλονται από πελάτες της επιχείρησης στους μισθωτούς (π.χ. σερβιτόρους) κλπ., αλλά μόνο όταν είναι νόμιμες και τακτικές, δηλαδή όταν καταβάλλονται σε τακτά χρονικά διαστήματα (π.χ. δυο φορές την εβδομάδα κλπ.).

Τέτοια ποσά που **θεωρούνται τακτικές αποδοχές** και υπολογίζονται στην **αποζημίωση** των απολυμένων μισθωτών θεωρούνται και τα εξής: Τα έξοδα κίνησης που καταβάλλονται κάθε μήνα τακτικά και αδιαλείπτως, τα έξοδα κίνησης που καταβάλλονται κατά τακτά χρονικά διαστήματα, 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, το

επίδομα παραγωγικότητας που καταβάλλεται στο τέλος κάθε έτους τακτικά και χωρίς διακοπές, η υπερωριακή εργασία όταν είναι τακτική, το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας κλπ.

Αντίθετα, **δεν αποτελούν τακτικές αποδοχές** και κατά συνέπεια, **δεν λαμβάνονται υπόψη** στον υπολογισμό της **αποζημίωσης** τα εξής ποσά: Τα φιλοδωρήματα των πελατών προς τους σερβιτόρους και γενικά στους υπαλλήλους της υποδοχής (Π.χ. Καζίνο κλπ.) που δεν είναι τακτικά και βέβαια (δηλαδή που δίνονται όχι σαν αντάλλαγμα για την εξυπηρέτηση τους), τα έξοδα και η αποζημίωση εκτός έδρας, οι οικειοθελείς παροχές για τις οποίες συμφωνήθηκε κατά το χρόνο που άρχισε παροχή τους να διακόπτονται όποτε το θελήσει ο εργοδότης κλπ.

Οι ιδιόρρυθμες **υπερωρίες** και οι **νόμιμες υπερωρίες** που είναι **τακτικές** καθώς και οι νόμιμες **προσαυξήσεις της Κυριακής** και της **νυκτερινής εργασίας** όταν αυτές είναι τακτικές, τότε μόνο συνυπολογίζονται και αυτές στις αποδοχές που θα αυξάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημίωσης. Αντίθετα, δεν συνυπολογίζονται τα ποσά που καταβάλλονται ως αποζημιώσεις για παράνομες υπερωρίες, ούτε και το επίδομα παρουσίας που καταβάλλεται οικειοθελώς.

Οι μηνιαίες αποδοχές των υπαλλήλων που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημίωσης φτάνουν το πολύ μέχρι το **δπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο με το 30**. Μέσα στο ποσό αυτό περιλαμβάνεται και η αναλογία των Δώρων Εορτών και Επιδόματος Άδειας κλπ., διότι αποτελεί το ανώτατο όριο που μπορούν να φτάσουν οι μηνιαίες αποδοχές για τον υπολογισμό της αποζημίωσης.

Δηλαδή οι ακαθάριστες πραγματικές αποδοχές του απολυμένου προσαυξάνονται και με την αναλογία συμμετοχής στο **Δώρο Πάσχα** που είναι 1.5 12. με την αναλογία συμμετοχής στο **Δώρο Χριστουγέννων** που είναι 1/12, και με την αναλογία συμμετοχής στο **επίδομα άδειας** που

είναι 0,5/12 δηλαδή συνολικά προσαυξάνονται κατά ποσοστό 2/12 ή με απλοποίηση 1/6.

ΣΗΜ.: 1) Όταν προκληθεί **ζημία** στην επιχείρηση λόγω **υπαιτιότητας** (δόλου ή αμέλειας ή από εμπορικές πράξεις που ανταγωνίζονται αθέμιτα τον εργοδότη) του μισθωτού, τότε η επιχείρηση έχει δικαίωμα να ζητήσει από το μισθωτό αποζημίωση για τη ζημία που του προξενήθηκε.

2) Ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να αναφέρει στον απολυόμενο μισθωτό τους λόγους της απόλυσης του.

3) Σε περίπτωση **πτώχευσης του εργοδότη**, οι εργαζόμενοι δεν χάνουν τα δικαιώματά τους, τα οποία ικανοποιούνται κατά προτεραιότητα από την πτωχευτική περιουσία.

4) Όταν το δικαστήριο έκρινε **παράνομη την απεργία** και ο εργοδότης προσκάλεσε τον μισθωτό να επαναλάβει την εργασία του, τότε η τυχόν άρνηση του μισθωτού να συνεχίσει να εργάζεται, θεωρείται ως σιωπηρή καταγγελία της εργασιακής σύμβασης από μέρος του μισθωτού και έτσι απολύεται χωρίς αποζημίωση.

5) Από την **αποζημίωση λόγω απόλυσης** μισθωτού, η επιχείρηση έχει δικαίωμα να **συμψηφίσει** τυχόν προκαταβολές και δάνεια του μισθωτού, τυχόν ζημίες που προξένησε ο μισθωτός στην επιχείρηση και τυχόν πληρωμές ασφαλιστικών εισφορών του μισθωτού και το υπόλοιπο ποσό της αποζημίωσης να καταβάλει στον απολυόμενο μισθωτό.

6) Η αποζημίωση που καταβάλλεται σε μισθωτό με βάση ιδιωτικού συμφωνητικού, για να λυθεί η **σύμβαση ορισμένου χρόνου**, θεωρείται ως εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και φορολογείται μέσα στη χρήση που συμφωνήθηκε ότι θα καταβληθεί.

7) Για όσες μέρες και ώρες απουσιάζει ο μισθωτός, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να περικόπτει το μισθό του. Επίσης, αν ο μισθωτός απουσιάζει για αρκετό χρονικό διάστημα από την εργασία του (π.χ. πάνω από 2 - 3 ημέρες) τότε μπορεί να θεωρηθεί ότι ο μισθωτός αυτός αποχώρησε οικειοθελώς και λύεται έτσι η σύμβαση εργασίας **χωρίς να πάρει αποζημίωση**.

Παράδειγμα καθορισμού ανωτάτου ορίου αποδοχών για τον

υπολογισμό της αποζημίωσης απολυομένων μισθωτών

Ένας υπάλληλος με **9 χρόνια** υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη έχει 3.000 ευρώ μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές και απολύεται στις 10.5. Την ημέρα αυτή το κατώτερο ημερομίσθιο είναι 25 ευρώ.

Ζητείται: Να υπολογιστεί το ύψος της αποζημίωσης που δικαιούται ο απολυμένος μισθωτός.

Λύση

$$3.000 \times \frac{14}{12} = \mathbf{3.500 \text{ ευρώ}}, 25 \times 8 \times 30 = \mathbf{6.000 \text{ ευρώ}}$$

Επειδή $3.500 < 6.000$, ως μηνιαία αποζημίωση θα ληφθεί το μικρότερο ποσό που είναι **3.500 ευρώ**. Στα 9 χρόνια προϋπηρεσία αντιστοιχούν 5 μήνες αποζημίωση, οπότε έχουμε:

$$3.500 \times 5 = \mathbf{17.500 \text{ ευρώ}} = \text{συνολική αποζημίωση}$$

Η **καταγγελία** της σύμβασης εργασίας μισθωτού που γίνεται **μετά από μήνυση** που υπέβαλε ο εργοδότης κατ' αυτού (π.χ. για **κλοπή** και γενικά για **δολία συμπεριφορά** του μισθωτού ή αλλιώς κατάχρηση δικαιώματος κλπ.) γίνεται **χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης**. Συμπληρώνεται όμως το έντυπο της καταγγελίας που υποβάλλεται στον ΟΑΕΔ, όπως δηλαδή γίνεται και στις άλλες περιπτώσεις, όπου αναγράφεται φυσικά και η φράση «η απόλυση γίνεται μετά από μήνυση λόγω αξιόποινης πράξης». Στην περίπτωση αυτή, αν στο **δικαστήριο δικαιωθεί ο μισθωτός**, τότε θα πρέπει μέσα σε εύλογο χρόνο από την κοινοποίηση της απόφασης να καταβάλλει την αποζημίωση υπολογιζόμενη με βάση τις αποδοχές του χρόνου της απόλυσης και όχι του χρόνου καταβολής της αποζημίωσης, χωρίς φυσικά την υποχρέωση να ξανασυμπληρωθεί και να ξαναυποβληθεί στον ΟΑΕΔ

το έντυπο της καταγγελίας απόλυσης του μισθωτού αυτού. Αν το ποσό της αποζημίωσης δεν καταβληθεί στο μισθωτό μέσα σε εύλογο χρόνο από την κοινοποίηση της απόφασης, τότε η απόφαση αυτή θεωρείται **άκυρη** και ο εργοδότης καθίσταται **υπερήμερος** οπότε είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στο μισθωτό όλες τις αποδοχές από την ημερομηνία της κοινοποίησης και μετά. Επίσης, σε περίπτωση **μεταβίβασης της επιχείρησης**, η αθωωτική για το μισθωτό απόφαση κοινοποιείται στο νέο εργοδότη που, αν δεν καταβάλλει την αποζημίωση καθίσταται υπερήμερος. Στην περίπτωση αυτή συμπληρώνεται και πάλι το έντυπο της καταγγελίας που υποβάλλεται στον Ο.Α.Ε.Δ., όπως δηλαδή γίνεται και στις άλλες περιπτώσεις. Όταν ο εργοδότης απαλλάσσεται από το δικαστήριο για την καταβολή της αποζημίωσης λόγω παραγραφής, τότε ο μισθωτός δεν παίρνει αποζημίωση.

Αν καταβλήθηκε αποζημίωση μειωμένη λόγω **συγγνωστής πλάνης** ή παραδρομής του εργοδότη, δεν επέρχεται ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει τη συμπλήρωση της αποζημίωσης. Δεν δικαιολογείται εύλογη αμφιβολία ή συγγνωστή πλάνη όταν πρόκειται για οργανωμένη επιχείρηση με πλήρη λογιστική και νομική υπηρεσία. Επίσης, σε περίπτωση καταβολής αποζημίωσης εργατοτεχνίτου και όχι υπαλλήλου σε απολυμένο υπάλληλο, τότε η καταγγελία αυτή της σύμβασης εργασίας με μειωμένη αποζημίωση λόγω συγγνωστής πλάνης θεωρείται **άκυρη**.

Όταν ο μισθωτός που απολύεται έχει την **ιδιότητα του εργατοτεχνίτη και αμοιβεται με μισθό**, τότε διαιρείται ο μισθός του δια 25 για να μετατραπεί σε ημερομίσθιο. Το ίδιο γίνεται και στην περίπτωση που ο εργατοτεχνίτης αμοιβεται με **μισθό** και **δεν απασχολείται όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα**. Δηλαδή, και στην περίπτωση αυτή, ο μισθός του διαιρείται δια 25 και αυτό που προκύπτει αποτελεί το ημερομίσθιο που λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της

αποζημίωσης για την μερική απασχόληση.

Όταν καταβάλλεται η αποζημίωση και μετά επέρχεται **αναδρομική αύξηση** που αφορά το μήνα της απόλυσης, τότε η απόλυση αυτή θεωρείται μεν έγκυρη, αλλά καταβάλλεται όμως 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 την καταγγελία, τότε καταβάλλεται και συμπληρωματική αποζημίωση με την αναδρομική αύξηση των αποδοχών.

ΣΗΜ.: α) Αν κάποιος μισθωτός **εργαζόταν ως εργάτης και μετά ως υπάλληλος** στον ίδιο εργοδότη, τότε η **προϋπηρεσία** «ως εργάτη» μετριέται ως χρόνος υπηρεσίας για τον υπολογισμό «ης αποζημίωσης ως υπαλλήλου. Επίσης, αν κάποιος απασχολούνταν **πολλά χρόνια ως υπάλληλος** και τα τελευταία π.χ. 1 ή 2 έτη μετατέθηκε αναγκαστικά σε **θέση εργάτη** και μετά αποχώρησε για σύνταξη, τότε κατά την αποχώρηση του δικαιούται την αποζημίωση του υπαλλήλου και όχι του εργάτη.

β) Όταν ο μισθωτός **δεν προσφέρει τις υπηρεσίες του κατά τον τρόπο που ορίζει η σύμβαση** (π.χ. δεν εκτελεί εντολές προϊσταμένων του, απουσιάζει τακτικά χωρίς λόγο κλπ.), τότε ο εργοδότης μπορεί να τον απολύσει και να **μην του καταβάλει αποζημίωση** ή και να ζητήσει ακόμα αποζημίωση από το μισθωτό.

B) ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυμένους μισθωτούς με βάση το Ν. 2112/20 (για τους υπαλλήλους) και το Β.Δ. 16/18.7.1920 (για τους εργάτες), φορολογείται αυτοτελώς, ως εξής:

Από το συνολικό ποσό της αποζημίωσης, που δικαιούται ο απολυόμενος μισθωτός (εργάτης ή υπάλληλος), αφαιρούνται 20.000 ευρώ, ποσό που δεν θεωρείται φορολογητέο εισόδημα. Το υπόλοιπο ποσό

της αποζημίωσης φορολογείται αυτοτελώς με συντελεστή φόρου 20%.

Ο φόρος παρακρατείται κατά την ημέρα της πληρωμής της αποζημίωσης και αποδίδεται στο δημόσιο μέσα στον **επόμενο μήνα** από τη λήξη του μήνα που έγινε η παρακράτηση, με συμπλήρωση έντυπης δήλωσης απόδοσης φόρου αποζημίωσης απολυμένου, που δίνει η αρμόδια Δ.Ο.Υ. της έδρας.

Όταν η **αποζημίωση καταβάλλεται με δόσεις**, τότε κάθε φορά που καταβάλλεται και μία δόση γίνεται πάνω σ' αυτήν και η παρακράτηση του φόρου που αποδίδεται με δήλωση μέσα στον επόμενο μήνα από εκείνον που έγινε η παρακράτηση.

Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους υπαλλήλους και στους εργατές που απολύονται δεν θεωρείται μισθός και κατά συνέπεια **δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές υπέρ του ΙΚΑ** ή άλλων Ασφαλιστικών Οργανισμών.

ΣΗΜ: α) Αν στον απολυμένο μισθωτό (υπάλληλο ή εργάτη) καταβληθεί **ποσό αποζημίωσης μεγαλύτερο** από εκείνο που δικαιούται, τότε το επιπλέον αυτό ποσό της αποζημίωσης μαζί με το υπόλοιπο ποσό της νόμιμης αποζημίωσης που καταβάλλεται σ' αυτόν υπόκειται σε φόρο με συντελεστή 20%. Πάντως, το επιπλέον ποσό της αποζημίωσης θεωρείται ως δαπάνη Φορολογικά αναγνωρίσιμη προς έκπτωση, όταν αυτή κρίνεται ως **πραγματική δαπάνη** (π.χ. όταν αυτή προκύπτει από έγκυρη σύμβαση ή όταν θεωρείται μεγάλη η προσφορά του απολυόμενου στην επιχείρηση κλπ.), δηλαδή το θέμα είναι πραγματικό και κρίνεται κάθε φορά κατά το δοκούν.

Γ) ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΠΟΥ ΠΡΟΚΥΠΤΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΝΟΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Όταν απολύεται ένας μισθωτός από την επιχείρηση που εργάζεται, υποχρεώνεται ο λογιστής της επιχείρησης να προβεί στις παρακάτω ενέργειες, που προβλέπονται από το νόμο.

- 1) Να υπολογίσει το ύψος της αποζημίωσης που δικαιούται ο απολυόμενος μισθωτός.
- 2) Να καταβάλει το καθαρό ποσό της αποζημίωσης στον μισθωτό που απολύεται.
- 3) Να συμπληρώσει το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας.
- 4) Να καταβάλει τον παρακρατημένο φόρο στην αρμόδια Δ.Ο.Υ.
- 5) Να υπολογίσει καινά καταβάλει την άδεια και το επίδομα άδειας στο μισθωτό που απολύεται αν τα δικαιούται.
- 6) Να καταχωρηθεί ο απολυόμενος στα μισθολόγια του ΙΚΑ.

Αν ο εργοδότης δεν **συμπληρώσει το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας και δεν καταβάλλει την αποζημίωση στο μισθωτό που απολύεται**, τότε θεωρείται ότι η απόλυση αυτή είναι **άκυρη** και ότι εξακολουθεί να ισχύει η σύμβαση εργασίας, οπότε ο εργοδότης περιέρχεται σε **υπερημερία** και υποχρεούται να καταβάλει όλες τις αποδοχές στο μισθωτό μέχρι να τον απολύσει με έγκυρη διαδικασία απόλυσης.

Αμέσως παρακάτω γίνεται λεπτομερής ανάλυση των υποχρεώσεων αυτών.

1) Υπολογισμός του ύψους της αποζημίωσης που δικαιούνται οι απολυόμενοι μισθωτοί

Σε περίπτωση που ο εργοδότης απολύσει τον μισθωτό (υπάλληλο ή εργάτη) μετά από συμπλήρωση δύο μηνών εργασίας στην δική του επιχείρηση, υποχρεώνεται να καταβάλει στον απολυόμενο την αποζημίωση που δικαιούται.

Για την αποζημίωση των υπαλλήλων προβλέπει ο νόμος 2112/1920 και για την αποζημίωση των εργατών το Β.Δ. 16/18.7.1920.

α. Αποζημίωση απολυόμενου υπαλλήλου

Οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα με συνθήκες πλήρους απασχόλησης πολλαπλασιάζονται X 14 (12 μήνες + 1/2 μισθού για επίδομα Πάσχα + 1 μισθός για επίδομα Χριστουγέννων + 1/2 μισθού για επίδομα άδειας). Το παραπάνω γινόμενο των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα X 14 διαιρείται δια του 12 (12 μήνες του έτους). Το τελικό εξαγόμενο εμφανίζει την μηνιαία αποζημίωση, δηλαδή:

Μισθός X 14/12 = μηνιαία αποζημίωση

(ή μισθός + 1/6 X μισθός = μηνιαία αποζημίωση)

Το ποσό της μηνιαίας αποζημίωσης πολλαπλασιάζεται με το σύνολο των μηνών αποζημίωσης δικαιούται να πάρει ο απολυόμενος υπάλληλος και έτσι υπολογίζεται το συνολικό ποσό της αποζημίωσης.

Στη συνέχεια, από το συνολικό ποσό της αποζημίωσης, αφαιρούνται 20.000 ευρώ (αφορολόγητο ποσό) και το υπόλοιπο ποσό που απομένει, φορολογείται με συντελεστή 20%.

Στη συνέχεια, από το αρχικό συνολικό ποσό της αποζημίωσης, αφαιρείται ο φόρος που υπολογίστηκε πιο πάνω και το υπόλοιπο ποσό της αποζημίωσης που απομένει καταβάλλεται στον απολυόμενο μισθωτό.

Ο πίνακας που ισχύει σήμερα και μας δίνει τους μήνες αποζημίωσης. (Βλέπε ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ)

ΣΗΜ: α) Αν ο εργοδότης προειδοποιήσει με έγγραφο τον απολυόμενο υπάλληλο και τον απολύσει αφού περάσει ο χρόνος προειδοποίησης που προβλέπει ο νόμος (δηλαδή αν τον προειδοποιήσει τόσους μήνες νωρίτερα όσοι είναι και οι μήνες της αποζημίωσης του), τότε υποχρεώνεται να του καταβάλλει το **1/2 μόνο της αποζημίωσης που δικαιούται**, την ημέρα που απολύεται. Για τον υπολογισμό της

προϋπηρεσίας λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος εργασίας που διανύθηκε από την **πρόσληψη μέχρι την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας** και δεν προσμετράται ο μετέπειτα χρόνος εργασίας που πρόκειται να διανυθεί μέχρι την ημέρα που έχει οριστεί σαν λήξη της προειδοποίησης. Αν το διάστημα προειδοποίησης είναι μεγαλύτερο από τους μήνες αποζημίωσης δεν πειράζει, αλλά αν όμως είναι **μικρότερο**, τότε ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει **ολόκληρη την αποζημίωση**, γιατί αλλιώς θα θεωρηθεί η απόλυση ως άκυρη και τότε είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλει επιπλέον και μισθούς υπερημερίας. Αν ο εργοδότης απολύσει τον υπάλληλο **πριν λήξει ο χρόνος της προειδοποίησης**, και τότε η απόλυση μπορεί να θεωρηθεί ως έγκυρη, αλλά στην περίπτωση αυτή όμως είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλει στον υπάλληλο που απολύει το μισό της αποζημίωσης και τις υπόλοιπες αποδοχές μέχρι να συμπληρωθεί ο χρόνος της προειδοποίησης.

β) Αν ο μισθωτός εξακολουθεί να εργάζεται και **μετά τη λήξη του χρόνου της προειδοποίησης**, τότε θεωρείται ότι ακυρώθηκε η προειδοποίηση και για να καταβληθεί το 1/2 της αποζημίωσης θα πρέπει να γίνει νέα έγγραφη προειδοποίηση.

γ) Σε περίπτωση που **δεν συμπληρώνονται 12 μήνες** και υπολείπεται έστω και μια μέρα, τότε ο υπάλληλος που απολύεται θα πάρει την αποζημίωση του προηγούμενου κλιμακίου και όχι κλάσμα του έτους. Π.χ. αν κάποιος μισθωτός προσλήφτηκε στις 10.5.03, τότε αυτός, μέχρι και τις 10.5.04, θεωρείται ότι διανύει ακόμα το 1ο έτος της πρόσληψης του.

δ) Οι **δύο μήνες** συμπληρώνονται το μεσονύκτιο της ημέρας εκείνης του διμήνου, που αντιστοιχεί στην ημέρα της πρόσληψης του μισθωτού.

ε) Όταν η επιχείρηση **συγχωνεύεται ή μετατρέπεται** σε άλλης μορφής επιχείρηση και ο μισθωτός συνεχίζει να εργάζεται, τότε ως

χρόνος προϋπηρεσίας προσμετράται και ο χρόνος προϋπηρεσίας του μισθωτού στην προηγούμενη επιχείρηση (πριν από την συγχώνευση ή τη μετατροπή).

β. Αποζημίωση απολυόμενου εργατοτεχνίτη

Η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τον πίνακα αποζημίωσης απολυόμενου ημερομίσθιου εργατοτεχνίτη που βρίσκεται στο παράρτημα.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Απαγορεύεται έγγραφη προειδοποίηση για τους εργατοτεχνίτες.

Το ημερομίσθιο του τελευταίου μήνα πολλαπλασιάζεται με το 14 και διαιρείται με το 12. Έτσι υπολογίζεται το ημερομίσθιο αποζημίωσης.

Στη συνέχεια το εξαγόμενο (δηλαδή το ημερομίσθιο αποζημίωσης) πολλαπλασιάζεται με τα ημερομίσθια αποζημίωσης (που υπολογίζονται με βάση τον πίνακα του παρατήματος, ανάλογα με τον χρόνο εργασίας) και προκύπτει έτσι η **συνολική αποζημίωση**.

Το τελικό καθαρό ποσό που θα πάρει ο απολυόμενος εργάτης υπολογίζεται με τον ακόλουθο τρόπο:

α) Από το συνολικό ποσό της αποζημίωσης αφαιρείται το ποσό 20.000 ευρώ ως αφορολόγητο ποσό και το υπόλοιπο που απομένει φορολογείται αυτοτελώς με συντελεστή 20%.

β) Από το σύνολο της αποζημίωσης αφαιρείται ο φόρος που υπολογίστηκε πιο πάνω και το υπόλοιπο της αποζημίωσης αποτελείτο **καθαρό ποσό** που δίνεται στον απολυμένο.

2) Καταβολή του καθαρού ποσού της αποζημίωσης στον μισθωτό που απολύεται

Την ημέρα που απολύεται ο μισθωτός και υπογράφει το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, του χορηγείται από το νόμο το δικαίωμα να εισπράξει το καθαρό ποσό της αποζημίωσης που δικαιούται. Από την άλλη μεριά, όμως, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να καταβάλλει το ποσό της αποζημίωσης στον απολυμένο μέσα στον εξής χρονικό περιορισμό:

1) Στους εργάτες αλλά και στους υπαλλήλους που η απόλυση τους έγινε **χωρίς προειδοποίηση** και δικαιούνται αποζημίωση ο καθένας χωριστά μέχρι **(6) μήνες**, είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλει ολόκληρο το ποσό της αποζημίωσης, την μέρα της απόλυσης. Όταν όμως το ποσό της αποζημίωσης είναι **μεγαλύτερο από την αποζημίωση των έξι (6) μηνών**, τότε και πάλι είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλει στον απολυμένο το ποσό των 6 μηνών, ενώ το υπόλοιπο ποσό μπορεί να το καταβάλει στους επόμενους μήνες και συγκεκριμένα στη λήξη του **κάθε τριμήνου**, από την ημέρα της απόλυσης καταβάλλεται και το ποσό των 3 μηνών αποζημίωσης. Αν στο τελευταίο τρίμηνο αντιστοιχεί ποσό αποζημίωσης μικρότερο από εκείνο του τριμήνου, τότε καταβάλλεται και αυτό στη λήξη του αντίστοιχου (τελευταίου) τριμήνου. Αν ο εργοδότης **δεν καταβάλλει έστω και μια δόση**, τότε καθίσταται άκυρη η απόλυση, με συνέπεια να θεωρηθεί **υπερήμερος** και να καταβάλει όλους τους μισθούς από την ημέρα της απόλυσης μέχρι την ημέρα της νέας έγκυρης απόλυσης.

2) Στους υπαλλήλους, που η απόλυση τους έγινε **μετά από προειδοποίηση**, είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλλει ολόκληρο το ποσό του 1/2 της συνολικής αποζημίωσης που δικαιούνται οι απολυόμενοι, την ημέρα που ορίστηκε στην καταγγελία σύμβασης

εργασίας ως μέρα απόλυσης.

Έτσι, αν ο μισθωτός **αποχωρήσει οικειοθελώς** από την εργασία του κατά τη διάρκεια του χρόνου προειδοποίησης, θεωρείται ότι έλυσε ο ίδιος τη σύμβαση εργασίας και δεν δικαιούται να λάβει αποζημίωση. Επίσης, σε περίπτωση που ο εργοδότης απομακρύνει τον υπάλληλο κατά τη διάρκεια του χρόνου προειδοποίησης, τότε θα καταβάλει ολόκληρη την αποζημίωση σ' αυτόν, σαν να είχε γίνει η απόλυση χωρίς προειδοποίηση.

Γενικά, όταν η απόλυση γίνεται **μετά από προειδοποίηση**, τότε ο χρόνος της προειδοποίησης δεν λαμβάνεται υπόψη για τον καθορισμό της αποζημίωσης, αλλά μόνο ο χρόνος από την πρόσληψη μέχρι την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας στον υπάλληλο που απολύεται.

Η παράλειψη της παραπάνω υποχρέωσης, δηλαδή της καταβολής του ποσού της αποζημίωσης εμπρόθεσμα ή έστω και μιας από τις καθορισμένες δόσεις, **προσβάλλει την εγκυρότητα της απόλυσης**, με τις γνωστές συνέπειες της καταβολής των μισθών, μέχρι να γίνει η νέα απόλυση κλπ. Αν όμως η καταγγελία της σύμβασης εργασίας έγινε **μετά την πτώχευση του εργοδότη** θεωρείται έγκυρη και χωρίς την άμεση καταβολή της αποζημίωσης.

Στις περιπτώσεις που ο μισθωτός **αρνείται να εισπράξει το ποσό της αποζημίωσης**, επειδή αμφισβητεί π.χ. το πραγματικό ύψος της αποζημίωσης του ή αρνείται να έρθει στην επιχείρηση για να το εισπράξει, τότε καλό είναι να κατατίθεται το ποσό της αποζημίωσης, που δικαιούται ο απολυμένος, στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, για ν' αποφεύγονται άσκοποι δικαστικοί αγώνες.

Σε περίπτωση που καταβλήθηκε στον απολυόμενο μισθωτό ποσό **μικρότερο από τη νόμιμη αποζημίωση**, η απόλυση θεωρείται και πάλι **έγκυρη**, ο μισθωτός όμως, δικαιούται να ζητήσει τη συμπλήρωση του ποσού της αποζημίωσης μέχρι το νόμιμο όριο.

Ο απολυόμενος μισθωτός, εισπράττοντας το ποσό της αποζημίωσης

του και τα ποσά της άδειας και του επιδόματος άδειας (αν τα δικαιούται), υπογράφει σε μια απλή αθεώρητη απόδειξη. Αν στην απόδειξη αυτή την εξοφλητική αναγράφεται η φράση «αποδέχομαι την απόλυση μου ως έγκυρη και δεν πρόκειται να την προσβάλω για οποιοδήποτε λόγο», τότε η απόλυση αυτή είναι **έγκυρη**, ακόμα και στην περίπτωση που στην απόδειξη γράφεται η φράση «με επιφύλαξη».

Αν, μετά από την είσπραξη της αποζημίωσης, διαπιστώσει ο μισθωτός ότι πήρε **λιγότερο ποσό** από εκείνο που δικαιούται ως **αποζημίωση** με βάση το νόμο, τότε μπορεί να ζητήσει με όλα τα νόμιμα ένδικα μέσα και την επιπλέον διαφορά της αποζημίωσης ή ακόμα και τυχόν μισθούς υπερημερίας.

Επίσης, αν από **συγγνωστή πλάνη** (π.χ. από λάθος του λογιστή κλπ.) καταβλήθηκε στο μισθωτό που απολύεται **μικρότερο ποσό αποζημίωσης**, τότε για το λόγο αυτό και μόνο **δεν θεωρείται άκυρη η καταγγελία απόλυσης**, αλλά είναι υποχρεωμένη η επιχείρηση να καταβάλει στο μισθωτό και την επιπλέον διαφορά που δικαιούται ως αποζημίωση.

Η αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού (όπως π.χ. η καθυστέρηση προσέλευσης του ορισμένες φορές στην εργασία του κλπ.) δεν αποτελεί λόγο απόλυσης χωρίς αποζημίωση. Όταν όμως εμπεριέχεται στη συμπεριφορά αυτή και το στοιχείο της κακοβουλίας (π.χ. παράνομες ενέργειες και παραλείψεις, δημιουργία επεισοδίων, συχνή απουσία, άρνηση υπακοής στις εντολές του εργοδότη κλπ.), τότε η απόλυση γίνεται χωρίς καταβολή αποζημίωσης. Ο χειρισμός όμως του θέματος αυτού είναι λεπτός, διότι υπάρχει περίπτωση να κριθεί από το δικαστήριο η απόλυση καταχρηστική (άκυρη) και να καταβάλει η επιχείρηση μισθούς υπερημερίας.

3) Συμπλήρωση της καταγγελίας σύμβασης εργασίας

Για να θεωρηθεί έγκυρη η απόλυση ενός μισθωτού από την επιχείρηση, θα πρέπει να συμπληρωθεί και να υπογραφεί από τον εργοδότη και τον απολυόμενο μισθωτό το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας (Βλέπε Παράρτημα). Το έντυπο αυτό συμπληρώνεται σε όλες τις περιπτώσεις που απολύεται μισθωτός, ακόμα και στην περίπτωση που δεν έχει συμπληρωθεί το δίμηνο και δεν οφείλεται αποζημίωση, καθώς επίσης και στην περίπτωση που λύεται η σύμβαση εργασίας π.χ. λόγω περάτωσης του έργου ή παρόδου του ορισμένου χρόνου ή οικειοθελούς αποχώρησης κλπ. και παραδίνεται στον Ο.Α.Ε.Δ. μέσα σε 8 μέρες. Αν υπογραφεί η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη, τότε δεν ανακαλείται, έστω και αν μετανιώσει για την πράξη αυτή ο εργοδότης, εκτός αν συμφωνήσει ρητά ή σιωπηρά και ο μισθωτός.

Όταν δεν συμπληρώνεται το έντυπο της καταγγελίας, τότε το γεγονός και μόνο αυτό επιφέρει **ακυρότητα της καταγγελίας**, οπότε ο εργοδότης γίνεται υπερήμερος και υποχρεώνεται έτσι να καταβάλει στο μισθωτό που απολύεται όλες τις αποδοχές από την ημέρα της απόλυσης που θεωρήθηκε άκυρη μέχρι τη νέα έγκυρη καταγγελία ή την οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού ή μέχρι την ημέρα που ο εργοδότης θα ξαναδεχθεί τον μισθωτό αυτό ν' απασχοληθεί και πάλι στην επιχείρηση του. Η παράλειψη όμως της κατάθεσης του έντυπου της καταγγελίας απόλυσης στον Ο.Α.Ε.Δ. δεν επιφέρει ακυρότητα στην απόλυση, αλλά επιφέρει όμως ορισμένες ποινικές κυρώσεις. Η παράλειψη αναγγελίας της απόλυσης από μέρους της επιχείρησης, αν προκαλέσει ζημία στο μισθωτό (π.χ. απώλεια επιδόματος ανεργίας), τότε η επιχείρηση οφείλει να καταβάλει το ποσό της ζημίας αυτής στο μισθωτό. Η απόλυση που γίνεται από πληρεξούσιο του εργοδότη είναι άκυρη αν δεν επιδειχθεί

στον απολυμένο το πληρεξούσιο έγγραφο.

Είναι **υποχρεωτικό** να συμπληρώνεται η **καταγγελία σύμβασης**, ακόμα και στην περίπτωση που ο μισθωτός **αποχωρεί οικειοθελώς** (μόνος του) από την επιχείρηση. Δεν είναι όμως υποχρεωτικό, να γράψει ο εργοδότης πάνω στο έντυπο της καταγγελίας σύμβασης και την αιτία για την οποία απέλυσε το μισθωτό ή που αποχώρησε ο μισθωτός.

Εδώ θα πρέπει να γίνει διαχωρισμός σε απολυόμενους χωρίς προειδοποίηση και σε απολυόμενους μετά από προειδοποίηση.

α) Απολυόμενοι χωρίς προειδοποίηση

Κατά την ημέρα της απόλυσης των υπαλλήλων χωρίς προειδοποίηση και όλων των εργατών (διότι δεν επιτρέπεται η απόλυση εργάτη με προειδοποίηση), συμπληρώνεται από το λογιστή της επιχείρησης ένα έντυπο που λέγεται «ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ». Το έντυπο αυτό το παίρνει ο λογιστής από τον Ο.Α.Ε.Δ. ή από το βιβλιοπωλείο και το συμπληρώνει σε 4 αντίτυπα, που υπογράφονται από τον απολυόμενο και από τον εργοδότη. Το πρωτότυπο το παίρνει ο απολυόμενος μισθωτός, το άλλο το κρατάει η επιχείρηση και το τρίτο και το τέταρτο τα παραδίδει ο λογιστής μέσα **σε 8 ημερολογιακές μέρες** στον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής και αν δεν υπάρχει Ο.Α.Ε.Δ., παραδίδονται στο πλησιέστερο υποκατάστημα του Ι ΚΑ. Η μέτρηση των 8 ημερών αρχίζει από την επόμενη της ημέρας που γίνεται η απόλυση.

Αν η 8η μέρα είναι Κυριακή, τότε παρατείνεται η προθεσμία και λήγει τη Δευτέρα. Το 8ήμερο αρχίζει να μετριέται από την επόμενη μέρα της καταγγελίας σύμβασης.

Κατά τον ίδιο τρόπο συμπληρώνεται και παραδίδεται το ίδιο έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, όταν **λήγει η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου** ή όταν η απόλυση γίνεται, **πριν**

συμπληρώσει ο μισθωτός δίμηνη απασχόληση καθώς επίσης και όταν αποχωρεί ο μισθωτός ανεξαρτήτως αιτίας. Στις περιπτώσεις αυτές, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνεται χωρίς την καταβολή κανενός ποσού αποζημίωσης.

β) Απολυόμενοι μετά από προειδοποίηση

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα ν' απολύσει υπαλλήλους του (όχι όμως και τους εργάτες του) που απασχολούνται στην επιχείρηση του **μετά από προειδοποίηση**, οπότε με τη λήξη της προειδοποίησης καταβάλλει σ' αυτούς το **1/2 της αποζημίωσης** που δικαιούνται νόμιμα. Δηλαδή, στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης προειδοποιεί τον υπάλληλο που θέλει ν' απολύσει με έγγραφο, τουλάχιστον τόσους μήνες νωρίτερα, όσοι είναι οι μήνες της αποζημίωσης του και είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στον απολυόμενο υπάλληλο το 1/2 μόνο της αποζημίωσης, που δικαιούται την ημέρα της απόλυσης. Ο χρόνος όμως από την ημέρα της επίδοσης του εγγράφου μέχρι την ημέρα που έχει οριστεί ως ημέρα απόλυσης δεν προσμετράται ως χρόνος εργασίας. Δηλαδή, αν κάποιος μισθωτός συμπληρώνει π.χ. σε 5 μήνες τα 15 έτη απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη και μπαίνει στο 16^ο έτος, τότε για να τον απολύσει η επιχείρηση μετά από προειδοποίηση, θα πρέπει να τον προειδοποιήσει εγγράφως τουλάχιστον 11 μήνες πιο μπροστά, που είναι οι μήνες αποζημίωσης μέχρι την ημέρα επίδοσης της προειδοποίησης απόλυσης στο μισθωτό, δηλαδή για τα 15 έτη απασχόλησης συμπληρωμένα στον ίδιο εργοδότη.

Και στην περίπτωση της απόλυσης **μετά από προειδοποίηση**, συντάσσεται το **έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, σε 4 αντίτυπα**. Το πρωτότυπο το παίρνει ο απολυόμενος υπάλληλος, το δεύτερο το κρατάει η επιχείρηση και το τρίτο και το τέταρτο τα παραδίδει ο λογιστής μέσα σε 8 μέρες από την ημέρα πραγματοποίησης της

απόλυσης, στον ΟΑΕΔ της περιοχής. Οι 8 αυτές ημερολογιακές ημέρες μετρούνται από την επόμενη της ημέρας καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (δηλαδή όπως ακριβώς γίνεται και με την απόλυση χωρίς προειδοποίηση).

Σε περίπτωση που ο απολυόμενος μισθωτός **δεν υπογράφει την καταγγελία σύμβασης εργασίας** και δεν παίρνει το πρωτότυπο αυτής, τότε καλό είναι να τη στέλνει ο λογιστής στον απολυόμενο με δικαστικό κλητήρα.

Η προειδοποίηση μπορεί να γίνει και σε μεγαλύτερο χρόνο από αυτόν που ορίζει ο νόμος, όχι όμως και σε μικρότερο χρόνο γιατί τότε θεωρείται ότι η προειδοποίηση δεν έγινε και καταβάλλεται ολόκληρη η αποζημίωση. Αν ο εργοδότης **απολύσει τον υπάλληλο πριν λήξει ο χρόνος της προειδοποίησης**, τότε θα καταβάλλει το 1/2 της αποζημίωσης και όλες τις αποδοχές μέχρι το πέρας του χρόνου λήξης της προειδοποίησης. Επίσης, αν ο υπάλληλος εξακολουθεί να εργάζεται και μετά την πάροδο του χρόνου της προειδοποίησης, τότε η προειδοποίηση για απόλυση θεωρείται άκυρη.

4) Καταβολή του παρακρατημένου φόρου στη Δ. Ο. Υ.

Μετά τη λήξη του μήνα που **απολύθηκε ο μισθωτός**, και μέχρι τέλος του **επόμενου μήνα**, ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. τον παρακρατημένο φόρο. Π.χ. αν ο εργαζόμενος μισθωτός απολύθηκε τον μήνα Δεκέμβριο, ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος μέχρι τέλος του επόμενου μήνα, δηλαδή μέχρι τις 31 Ιανουαρίου, να συμπληρώσει μια έντυπη δήλωση αποζημιώσεων, που δίνεται δωρεάν από την Δ.Ο.Υ. Με βάση τη δήλωση αυτή, ο λογιστής πληρώνει στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. της έδρας (μετά από σχετικό έλεγχο της δήλωσης αυτής) το ποσό που έχει παρακρατηθεί σαν φόρος.

Όταν όμως η αποζημίωση **ξεπερνά τους 6 μήνες** και το επιπλέον ποσό της αποζημίωσης καταβάλλεται **με δόσεις**, τότε το ποσό του φόρου της αποζημίωσης θα υπολογίζεται πάνω στο συνολικό ποσό της αποζημίωσης που δικαιούται ο απολυόμενος κατά την ημέρα της απόλυσης του και στη συνέχεια, το ποσό του φόρου που θα παρακρατείται κάθε φορά θα είναι ανάλογο με το ποσό της αποζημίωσης που θα καταβάλλεται σε κάθε δόση.

Είναι δικαίωμα του εργοδότη να καταβάλλει σε δόσεις την αποζημίωση του υπαλλήλου που απολύεται χωρίς προειδοποίηση, εφόσον το ποσό της αποζημίωσης αυτής **ξεπερνά τους 6 μήνες**. Για το λόγο αυτό, αν το επιθυμεί μπορεί ο εργοδότης να καταβάλλει ως πρώτη δόση μεγαλύτερο ποσό από εκείνο που αντιστοιχεί στους 6 μήνες (ποτέ όμως λιγότερο) και το υπόλοιπο της αποζημίωσης που απομένει να το καταβάλλει σε ίσες τριμηνιαίες δόσεις.

ΣΗΜ.: α) Σε περίπτωση που **παρακρατήθηκε και καταβλήθηκε στη Δ.Ο.Υ. μεγαλύτερο ποσό φόρου λόγω απόλυσης ή αποχώρησης μισθωτών**, τότε με σχετική αίτηση του δικαιούχου μισθωτού και με επισυναπτόμενη βεβαίωση του εργοδότη, του επιστρέφεται από τη Δ.Ο.Υ. το ποσό αυτό.

β) Ο μισθωτός, για την καταβολή ή συμπλήρωση της αποζημίωσης που δικαιούνταν κατά την απόλυση του, μπορεί να ζητήσει τα ποσά αυτά και να ασκήσει αγωγή μέσα **σ' ένα εξάμηνο**, από τότε που η αξίωση αυτή έγινε απαιτητή.

γ) Αν ο μισθωτός **απολυθεί χωρίς αποζημίωση** λόγω μήνυσης για αξιόποινη πράξη που τέλεσε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του και στη συνέχεια **απαλλαγεί** από την ποινική κατηγορία, τότε αν η νόμιμη αποζημίωση δεν καταβάλλεται σ' αυτόν μέσα σε εύλογο χρόνο, μπορεί ο μισθωτός ν' ασκήσει αγωγή και ν' απαιτήσει την αποζημίωση που δικαιούται μέσα σε **3 μήνες** από την πάροδο του ευλόγου χρόνου.

δ) Αν ο εργοδότης **απολύσει κάποιο μισθωτό** από την επιχείρησή του και λόγω χαρακτηρισμού της απόλυσης αυτής από το δικαστήριο ως **άκυρης** περιέλθει σε υπερημερία και ο μισθωτός απασχοληθεί κατά το ίδιο χρονικό διάστημα της υπερημερίας σε ίδια εργασία αλλά σε άλλον εργοδότη, τότε ο υπερήμερος εργοδότης

μπορεί να μειώσει τις αποδοχές της υπερημερίας με τα ποσά που εισέπραξε ο μισθωτός στο ίδιο χρονικό διάστημα από την άλλη εργασία του. Φυσικά, οι αποδοχές αυτές της υπερημερίας που οφείλονται στο μισθωτό υπόκεινται σε εισφορές στο ΙΚΑ και σε παρακράτηση Φ.Μ.Υ.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΜΕ ΔΟΣΕΙΣ

Ο υπάλληλος Βεζύρης Σταύρος του Γεωργίου απολύθηκε από την επιχείρηση «ΑΛΦΑ» Ε.Π.Ε. που εργάζεται, στις 20.1.2004 χωρίς προειδοποίηση. Είχε προσληφτεί στις 10.1.1990. Δηλαδή έχει συμπληρώσει **14 χρόνια απασχόλησης** στην ίδια επιχείρηση και για το λόγο αυτό δικαιούται αποζημίωση **10** μήνες.

Οι μηνιαίες αποδοχές του είναι 2.700 ευρώ.

Κατά συνέπεια, οι μηνιαίες αποδοχές αποζημίωσης του είναι $2.700 \times 14 / 12 = 3.150$ ευρώ (ή $2.700 + 2.700 \times 1/6 = 3.150$ ευρώ).

Ζητείται: Να υπολογισθεί το ποσό της αποζημίωσης που καταβλήθηκε στον δικαιούχο και το ποσό του φόρου που παρακρατήθηκε στις 20.1.2004. Επίσης να γίνουν οι σχετικές λογιστικές εγγραφές και να συμπληρωθεί η δήλωση απόδοσης του φόρου.

Λύση

Υπολογισμός του συνολικού ποσού της αποζημίωσης και του συνολικού ποσού παρακρατημένου φόρου

| | |
|---|----------------------|
| α) Συνολικό ποσό αποζημίωσης | 31.500 |
| 10 μήνες \times 3.150 = 31.500 ευρώ | |
| β) Συνολικός φόρος αποζημίωσης | <u>- 2.300</u> |
| $31.500 - 20.000 = 11.500$ ευρώ = ποσό που φορολογείται | |
| με συντελεστή φόρου 20%, ως εξής: | |
| $11.500 \times 20\% = 2.300$ ευρώ φόρος | |
| Συνολικό ποσό αποζημίωσης που καταβάλλεται | |
| στον απολυόμενο | <u><u>29.200</u></u> |

Λογιστική εγγραφή για το συνολικό ποσό της αποζημίωσης

Για το συνολικό ποσό της αποζημίωσης και με ημερομηνία την ημέρα που συμπληρώνεται το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, στο ημερολόγιο διαφόρων πράξεων γίνεται η εξής εγγραφή:

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 20.1.2004 ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ ΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΩΣΗ

60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

60.05. Αποζημιώσεις απόλυσης ή εξόδου
από την υπηρεσία

60.05.00. Αποζημιώσεις απόλυσης
έμμισθου προσωπικού 31.500

53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ

53.00. Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες

53.00.00. Αποδοχές έμμισθου προσωπικού πληρωτέες 29.200

54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ - ΤΕΛΗ

54.03. Φόροι-Τέλη Αμοιβών Προσωπικού

54.03.04. Φόρος Αποζημίωσης Απολυμένου 2.300

Αποζημίωση απολυμένου υπαλλήλου ...ως κατάσταση

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 20.1.2004 ΤΑΜΕΙΟΥ

ΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΩΣΗ

53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ

53.00. Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες

53.00.00. Αποδοχές έμμισθου προσωπικού
πληρωτέες 29.200

38. ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ

38.00. Ταμείο Επιχειρήσεως 29.200

Εξόφληση αποζημίωσης στον υπάλληλο...

ΔΗΛΩΣΗ

Φ-01.016

Προς τη Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία. Δήλωσης.
 Οικονομικό έτος. 2004 Αριθ. Φακέλου.
 Μήνας. 10 ΝΟΝ. ΜΗΝΟΣ 2004..

ΔΗΛΩΣΗ
 (παράγραφος 35 άρθρου 40 ν.δ. 3323/1955)

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

| | |
|-----------------------------|---|
| ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΟΥ | Ονοματεπώνυμο ή επώνυμο <u>ΑΛΦΑ.Ε.Π.Ε.</u> Ονομα πατέρα/συζύγου Τίτλος Έδρα 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 Απαλλο-αμένων ποσών | Υπόλοιπο | Ποσά που έχουν παρακρατηθεί | | |
|---|----------------------|---------|---------------------|----------------------------|----------|-----------------------------|-----------|-----------------|
| | | | | | | ΦΟΡΟΥ | ΧΑΡΤΟΣΗΜ. | ΕΙΣΦ. ΟΓΑ-ΧΑΡΤ. |
| | α) | β) | γ) | δ) | ε) | στ) | ζ) | η) |
| 1 | Υπαλληλοι | 1 | 31.500 | | | 2.300 | | |
| 2 | Εργατες | | | | | | | |
| 3 | Λοιποι | | | | | | | |
| 4 | Άθροισμα | 1 | 31.500 | | | 2.300 | | |
| 5 | Πρόσθετος φόρος | | | | | | | |
| 6 | Πρόσθετο χαρτοσήμο | | | | | | | |
| 7 | | | | | Σύνολο | 2.300 | | |
| 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. | | | | | | Σύνολικά ποσά για πληρωμή | | |
| <u>ΒΕΛΗΜΙΚΗ</u> <u>25-2-2004</u> (τοπος) Ο ΔΗΛΩΝ (ημερομηνία) | | | | | | 2.300 | | |

| | | |
|--|--|---|
| Η δήλωση υποβλήθηκε εμπρόθεσμα/εκπρόθεσμα στις199..... Ο ΠΑΡΕΛΘΩΝ | 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 αποδθούν τα ποσά των φόρων και των τελών που παρακρατήθηκαν

| | |
|-----------------------------|--------|
| Συνολική αποζημίωση | 31.500 |
| Συνολικοί μήνες αποζημίωσης | 10 |
| Συνολικά ποσά αποζημιώσεις | 2.300 |

ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ

| Α/α | ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΥ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ | | ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ | ΑΠΑΛΛΑΣΣΟΜΕΝΟ ΠΟΣΟ | ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟ | ΠΟΣΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΘΕΙ | | |
|---|--|---|------------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------|--------------------------|
| | Όνοματεπώνυμο – Όνομα πατέρα / συζύγου | Διεύθυνση κατοικίας Πόλη, οδός, αριθμ. ΤΑΧ. ΚΩΔ. | | | | ΦΟΡΟΣ | ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ | ΕΙΣΦΟΡΑ ΟΓΑ – ΧΑΡΤΟΣ. |
| 1 | Βεζύρης Σταύρος του Γεωργίου | | 31.500 | – | 31.500 | 2.300 | | |
| 2 | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | |
| 13 | | | | | | | | |
| 14 | | | | | | | | |
| Άθροισμα μεταφερόμενο στην πρώτη σελίδα | | | 31.500 | | 31.500 | 2.300 | | |

5) Υπολογισμός και καταβολή της άδειας και του επιδόματος άδειας του μισθωτού που αποχωρεί

Ο εργαζόμενος, σαν υπάλληλος ή εργάτης σε μια επιχείρηση, αν απολυθεί ή αποχωρήσει και δεν έχει πάρει την άδεια του και το επίδομα άδειάς του που αφορούν το έτος στο οποίο απολύεται ή αποχωρεί, τα δικαιούνται. Για τον υπολογισμό της άδειας λαμβάνονται υπόψη οι συνήθεις πραγματικές τακτικές αποδοχές οι οποίες καταβάλλονταν κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης πριν από την απόλυση. Σε περίπτωση **θανάτου**, τα δικαιούνται οι κληρονόμοι.

Επίσης, οι μισθωτοί που αποχωρούν από την επιχείρηση για να πάρουν **πλήρη σύνταξη γήρατος**, δικαιούνται την άδεια και το επίδομα άδειας κανονικά, όπως τα δικαιούνται και οι άλλοι μισθωτοί που απολύονται ή αποχωρούν χωρίς όμως να δικαιούνται ακόμα σύνταξη γήρατος.

Οι κρατήσεις (ΙΚΑ κλπ.) πάνω στο ποσό του **επιδόματος άδειας**, καθώς και οι σχετικές εγγραφές τακτοποιούνται ακριβώς με τον ίδιο τρόπο, όπως και με το επίδομα άδειας των μισθωτών που απασχολούνται κανονικά. Δηλαδή, το **επίδομα άδειας**, των μισθωτών που αποχωρούν ή απολύονται, **υπόκειται κανονικά σε εισφορές υπέρ του ΙΚΑ** και άλλων ασφαλιστικών οργανισμών, καθώς και σε παρακράτηση φόρου.

Στο **ποσό άδειας**, όμως, αυτού που αποχωρεί ή του απολυμένου υπολογίζεται και παρακρατείται φόρος κανονικά, όπως γίνεται και με τις μηνιαίες τακτικές αποδοχές, αλλά **δεν παρακρατούνται** όμως ούτε και αποδίδονται **εισφορές στα ασφαλιστικά ταμεία** (ΙΚΑ κλπ.), εκτός μόνο για τους απασχολούμενους **εποχιακά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις** για τους οποίους καταβάλλονται εισφορές στο ΙΚΑ για το ποσό της άδειας.

Το ποσό της **άδειας και του επιδόματος άδειας** αυτού που αποχωρεί ή του απολυμένου, αν έχει συμπληρώσει **10 μήνες εργασίας**

στον ίδιο εργοδότη, υπολογίζεται ακριβώς υπολογίζεται, αν θα έπαιρνε κανονικά την άδεια του και το επίδομα της άδειας του.

Αν όμως ο υπάλληλος ή ο εργατοτεχνίτης αποχωρήσει ή απολυθεί **πριν συμπληρώσει 10 μήνες στον ίδιο εργοδότη**, τότε η άδειά του και το επίδομα άδειάς του υπολογίζονται με βάση τον πίνακα του παραρτήματος. Ο πίνακας αυτός εμφανίζει τα ποσοστά πάνω στο μισθό ή τα ημερομίσθια, που αν πολλαπλασιαστούν με τους ονομαστικούς μισθούς ή με τα ονομαστικά ημερομίσθια, αντίστοιχα, του τελευταίου μήνα, μας δίνουν την άδεια και το επίδομα άδειας (σε χρήμα) αυτών που απολύονται ή αποχωρούν, πριν συμπληρώσουν χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Ο ίδιος πίνακας ισχύει και για τους απασχολούμενους εποχιακά. Το ποσό της άδειας που εισπράττουν οι μισθωτοί όταν αποχωρούν ή όταν απολύονται δεν υπόκειται σε εισφορές στο Ι.Κ.Α.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Για διάστημα **μικρότερο από μήνα** υπολογίζεται ανάλογο κλάσμα. Ο απολυμένος ή αυτός που αποχωρεί μετά από συμπλήρωση 10 μήνες υπηρεσίας, δικαιούται **αποζημίωση άδειας και επιδόματος άδειας**.

Αν ο μισθωτός συμπληρώσει 10 μήνες εργασίας και απολυθεί ή αποχωρήσει έστω στις αρχές Ιανουαρίου, θα πάρει σαν αποζημίωση **ολόκληρη την άδεια και το επίδομα άδειας**, που θα έπαιρνε μέσα στο έτος που απολύεται, ανεξάρτητα αν την άδεια και το επίδομα άδειας του προηγούμενου έτους τα είχε πάρει π.χ. τον προηγούμενο Δεκέμβριο.

Αν πάρει κανονικά την άδεια του και στη συνέχεια απολυθεί ή αποχωρήσει π.χ. μετά 2 μήνες (αλλά στο ίδιο έτος), τότε **δεν δικαιούται αποζημίωση άδειας ούτε και επιδόματος άδειας**. Με το ίδιο σκεπτικό, αν απολυθεί την 1η Ιανουαρίου, τότε και πάλι δεν δικαιούται να λάβει τις αποδοχές και το επίδομα άδειας του νέου έτους, αφού δεν εργάστηκε ούτε μία μέρα κατά το έτος αυτό.

Επίσης, αν ένας μισθωτός κατά τη διάρκεια του έτους που διανύεται, εργάστηκε διακεκομμένα (δηλαδή με «**εργασία εκ περιτροπής**») και μετά αποχώρησε ή απολύθηκε, τότε δικαιούται άδεια και επίδομα άδειας **από 2/25 του μισθού του ή 2**

ημερομίσθια, ανάλογα, για κάθε 25 **μέρες πραγματικής απασχόλησης του**, στην επιχείρηση. Δηλαδή, αν ένας **καθηγητής** με «**εργασία εκ περιτροπής**» εργάστηκε σ' ένα φροντιστήριο 90 μέρες μέσα σε 5 μήνες και Μετά απολύεται ή αποχωρεί από την εργασία του, τότε δικαιούται άδεια **7,20 ημερομίσθια**, διότι $90/25 = 3,60$ οπότε $3,60 \times 2 \text{ ημ.} = 7,20$ ημερομίσθια.

Παράδειγμα 1ο

Ένας υπάλληλος εργάστηκε **διακεκομμένα**, μέσα στο έτος 2004, **50 μέρες** και την 10.4.2004 απολύθηκε. Ο μισθωτός αυτός, δικαιούται **άδεια** $4/25$ του μισθού του και άλλα $4/25$ του μισθού του, ως **επίδομα άδειας**. Αυτό γίνεται, διότι στις 50 μέρες πραγματικής απασχόλησης τα ημερομίσθια άδειας και επιδόματος άδειας είναι 4 (ανά 25 μέρες και 2 ημερομίσθια σύνολο 4 ημερομίσθια).

Παράδειγμα 2ο

Ένας υπάλληλος, μετά από απασχόληση 8 μήνες και 10 μέρες σε μια επιχείρηση, απολύεται (ή αποχωρεί). Ο υπάλληλος αυτός δικαιούται για άδεια $16/25 + 10/30 \times 2/25 = 0,66667$ του μισθού του και **Α του μισθού του**, σαν επίδομα άδειας.

Παράδειγμα 3ο

Ένας εργάτης, μετά από απασχόληση 4 μήνες και 20 ημέρες σε μια επιχείρηση, απολύεται (ή αποχωρεί). Ο εργάτης αυτός δικαιούται για άδεια $8 + 20/30 \times 2 = 9,3334$ ημερομίσθια σαν άδεια και **9,3334 ημερομίσθια**, σαν επίδομα άδειας.

ΣΗΜ: α) Η άδεια χωρίς αποδοχές, που παίρνουν οι μισθωτοί καθώς και η αποζημίωση άδειας που καταβάλλεται στον απολυμένο μισθωτό ή στο μισθωτό που αποχωρεί, επειδή δεν υπόκεινται σε εισφορές υπέρ του ΙΚΑ, **δεν υπολογίζονται σαν χρόνος ασφάλισης για τη σύνταξη.**

β) Αν δεν καταβληθεί η άδεια και το επίδομα άδειας της αποζημίωσης, τότε το γεγονός και μόνο αυτό δεν μπορεί να επιφέρει ακυρότητα της καταγγελίας.

6) Καταχώρηση του απολυόμενου στα μισθολόγια του ΙΚΑ

Θεωρείται **άκυρη η καταγγελία της απόλυσης**, στην περίπτωση που δεν έχει καταχωρηθεί ο απολυόμενος στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια της επιχείρησης για όλη τη διάρκεια της απασχόλησης του, καθώς και στην περίπτωση που δεν έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος. Για να θεωρηθεί άκυρη η καταγγελία απόλυσης, θα πρέπει ο εργαζόμενος να προκαλέσει την έκδοση σχετικής δικαστικής απόφασης.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Υπόδειγμα σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου

Αθήνα σήμερα την μεταξύ του..... που διατηρεί
.....(επιχείρηση, γραφείο κλπ.) στηοδός
και του κατοίκου συμφωνούνται τα εξής:

I.- Ο πρώτος από τους συμβαλλόμενους (εργοδότης), προσλαμβάνει το δεύτερο συμβαλλόμενο (μισθωτό) στην επιχείρηση του ως (υπάλληλο, εργάτη κλπ.), για να απασχολείται ως (λογιστής, ταμίας, πωλητής κλπ.).

II.- Η πρόσληψη γίνεται για α ό ρ ι σ τ ο χ ρ ό ν ο, οι δε αποδοχές του για τη νόμιμη (κανονική) απασχόληση του καθορίζονται σε ευρώ(μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο κλπ.).

Το παρόν έγινε σε δύο αντίτυπα και ο καθένας από τους συμβαλλόμενους έλαβε από ένα αντίτυπο.

Οι Συμβαλλόμενοι

Υπόδειγμα σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

Αθήνα σήμερα την μεταξύ του..... που διατηρεί
.....(επιχείρηση, γραφείο κλπ.) στηοδός
και του κατοίκου συμφωνούνται τα εξής:

I.- Ο πρώτος από τους συμβαλλόμενους (εργοδότης), προσλαμβάνει το δεύτερο συμβαλλόμενο (μισθωτό) στην επιχείρηση του ως (υπάλληλο, εργάτη κλπ.), για να απασχολείται ως (λογιστής, ταμίας, πωλητής κλπ.).

II.- Η πρόσληψη γίνεται για ο ρ ι σ μ έ ν ο χρονικό διάστημα, δηλαδή από μέχρι, οι δε αποδοχές του για τη νόμιμη (κανονική) απασχόληση του καθορίζονται σε ευρώ (μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο κλπ.). Όταν λήξει η ανωτέρω ημερομηνία, η σύμβαση εργασίας θα θεωρείται ότι λύεται αυτοδίκαια, χωρίς οποιαδήποτε προειδοποίηση ή αποζημίωση (ή για την εκτέλεση του έργου μετά το πέρας του οποίου θα θεωρείται ότι λύεται αυτοδίκαια ή σύμβαση εργασίας, χωρίς οποιαδήποτε προειδοποίηση ή αποζημίωση).

III.- Πριν από τη λήξη του ορισμένου χρονικού διαστήματος ή πριν από την εκτέλεση ή αποπεράτωση του ορισμένου έργου, η σύμβαση λύεται μόνο για σπουδαίο λόγο, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 672 του Αστικού Κώδικα.

Το παρόν έγινε σε δύο αντίτυπα και ο καθένας από τους συμβαλλόμενους έλαβε από ένα αντίτυπο.

Οι Συμβαλλόμενοι

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ ΤΗΣ “ΑΝΑΓΓΕΛΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ”

Αριθμ. Τυποτ. Α/06/1998

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ (Ν.Δ. 2866/53 & 763/70)
 Υποβάλλεται εις διπλούν στον Ο.Α.Ε.Δ. Το ένα επιστρέφεται στον Εργαζόμενο
 Ο αλλοδαπός χώρας εκτός ΕΟΚ, πρέπει να φορολόγεται και με άλλα εργαζομένους
 Ο ανήλικος πρέπει να φορολόγεται και με βιβλιόγραμμα ασφαλείας
 Ο εργαζόμενος πρέπει να αναγγείλει την πρόσληψη μέσα σε οκτώ ημέρες.

ΠΡΟΣΩΧΗ

Α. ΣΦΡΑΓΙΔΑ Ή ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:
 ΧΑΡΜΟΝΥ Α.Ε.
 ΚΟΝΣΕΡ ΒΟΡΟΝΙΑ - ΕΞΑΓΟΓΕΣ
 ΕΡΙΩΣΤΑΣΙΟ ΒΙ.ΠΕ ΔΡΟΣΙΑΣ
 ΤΗΛ: 2381-29549

Επιτολιές αριθμός αποσχετομένων μεθυσίων επιχείρησης: 40

Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΘΕΝΤΟΣ:
 Αριθμ. πιστοφ. του Εργαζομένου: ΛΟΛΙΣΤΡΙΑ 111111
 Αριθμ. Αδείας: 5442889
 Α.Μ. - Ε.Κ.Α. Η Τηλελέγος: 111111
 Ονοματεπώνυμο: ΜΑΡΙΑ ΘΕΟΔΩΡΟΥ
 Διεύθυνση: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
 Διεύθυνση: ΚΑΡΕΤΑΝ ΑΚΡΙΤΑ 5 ΕΛΕΣΣΑ ΤΚ 58200
 Τηλελέγος: 58200
 Τηλελέγος: ΕΘΝΙΚΗ
 Τηλελέγος: Αριθμ. Αδείας: 5442889
 Α.Μ. - Ε.Κ.Α. Η Τηλελέγος: 111111

Γ. ΆΛΛΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΘΕΝΤΟΣ:
 1. Φύλο: 1 Άνδρας 2 Γυναίκα
 2. Έτος γέννησης: 1964
 3. Γενική εκπαίδ.: 1 αγροτ. 2 Δημοτ. 3 Γ. Γυμν. 4 Λύκειο 5 Ανωτέρα ή ΤΕΙ 6 Ανωτήρι ή ΤΕΙ 7 Μεταπ
 4. Τεχνική εκπαίδ.: 1 κατωτ. ή Μέση ή ΤΕΕ/Β 2 Τεχν. Λύκειο ή ΤΕΕ/Β 3 Ανωτέρα ή ΤΕΙ 4 Μεθυσία 5 ΙΕΚ 6 Ανωτήρι 7 Μεταπ
 5. Αναλαμβάνει για πρώτη φορά εργασία σαν μισθωτός: 1 ΝΑΙ 2 ΟΧΙ
 6. Θα απασχοληθεί με μερική απασχόληση: 1 ΝΑΙ 2 ΟΧΙ
 7. Ήλθε από άλλη περιοχή ή ξένη χώρα εντός τους τελευταίου έτους και ποιά (Κράτος-Δήμος ή Κοινότητα): 1 ΝΑΙ 2 ΟΧΙ
 8. Πρόσβατα Προσόντα: 1 Γνώση ΗΓΥ 2 Ξένες γλώσσες 3
 9. Τοποθέτηση με πρόγραμμα ΟΑΕΔ: 1 ΝΑΙ 2 ΟΧΙ
 Αν ΝΑΙ με ποιά πρόγραμμα: 1 Ν.Θ.Ε. 2 Ν.Ε.Ε. 3 Άλλα προγράμματα ΟΑΕΔ

Αναγγέλλει την: Προσλήθηκε 20-1-2004
 Ο Προσληθέντας: Ο Εργαζόμενος

Εργαζόμενος - Υπογραφή: [Signature]
 Σφραγίδα - Υπογραφή: [Signature]
 Υπεργραφή Μισθωτού: [Signature]

Το σκεπτό που βρίσκεται μεταξύ δύο σφραγίδων (Τ) ΔΕΝ συμπληρώνονται από τον εργαζόμενο

Υπόδειγμα απόδειξης πληρωμής μισθού

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΕΥΡΩ

Ο κατωτέρω αναφερόμενος
έλαβα σήμερα από τον..... Είδος Επιχ/σης
Διεύθυνση το ανωτέρω ποσό των ευρώ
(να γραφεί και ολογράφως), σαν αμοιβή για την εργασία μου από μέχρι ·
Συγκεκριμένα:

Μισθός (ή ημερομίσθια) προς ευρώ.....

Επίδομα γάμου ευρώ

“ τεκνών “

“ πολυετίας “

Σύνολο ευρώ

Στο ανωτέρω συνολικό ποσό των αποδοχών έγιναν οι έξης κρατήσεις:

α) Ι.Κ.Α. ευρώ

β) Επικ. Ταμείο “

γ) Εφορία “

Υπόλοιπο ευρώ

Αθήνα την 2003

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Σε περίπτωση που υπάρχει αμοιβή από εργασία τις Κυριακές ή εξαιρέσιμες εορτές ή υπερωριακή ή σε νυκτερινές ώρες, πρέπει να σημειώνεται χωριστά και το ποσό αυτής, μαζί με την αντίστοιχη προσαύξηση.

Υπόδειγμα αίτησης για άδεια εργασίας την Κυριακή (ή αργία)

ΑΙΤΗΣΗ

Του εργοδότη

Είδος Επιχ/σης Διεύθυνση.....

Προς

Την Επιθεώρηση Εργασίας.....

ΕΝΤΑΥΘΑ

Παρακαλούμε όπως μας χορηγήσετε άδεια εργασίας της επιχείρησής μας για την προσεχή Κυριακή (ή ημέρα αργίας), λόγω(να γίνει περιγραφή της αιτίας, όπως λ.χ. για επείγουσα εργασία που δεν επιδέχεται αναβολή, για επισκευή, συντήρηση ή καθαρισμό μηχανημάτων, εγκαταστάσεων κλπ.).

Για την ανωτέρω εργασία θα χρησιμοποιήσουμε τους έξι μισθωτούς, οι οποίοι και θα τύχουν ανάπαυσης την.....

1).....

2).....

3).....

Οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν θα λάβουν τη νόμιμη αντιμισθία τους, καθώς επίσης και τη σχετική προσαύξηση

Αθήνα την 2003

Ο Εργοδότης

Υπόδειγμα αναγγελίας υπερωριακής εργασίας

ΑΙΤΗΣΗ

Του εργοδότη

Είδος Επιχείρησης.....Διεύθυνση.....

Προς

Την Επιθεώρηση Εργασίας.....

ΕΝΤΑΥΘΑ

Σάς γνωρίζουμε ότι η επιχείρηση μας πρόκειται να απασχολήσει υπερωριακώς τους κατωτέρω μισθωτούς, κατά τις εργάσιμες ημέρες από μέχρι και για ώρες μετά τη λήξη του νόμιμου ωραρίου εργασίας τους, λόγω (να περιγραφεί λεπτομερώς η αιτία της υπερωρίας, όπως λ.χ. επείγουσα ανάγκη, πρόληψη ατυχημάτων, εξαιρετική συσσώρευση εργασίας κλπ.).

Κατά το ανωτέρω διάστημα της υπερωριακής εργασίας θα απασχοληθούν οι κατωτέρω μισθωτοί:

α)

β)

γ).....

Οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν υπερωριακώς θα λάβουν τη νόμιμη αμοιβή τους, καθώς επίσης και τη σχετική προσαύξηση

Αθήνα την 2003

Ο Εργοδότης

**ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΠΟΣΟΣΤΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΣΤΟ ΙΚΑ ΠΟΥ
ΙΣΧΥΟΥΝ ΑΠΟ 1.1.2003 ΚΑΙ ΜΕΤΑ**

Στον αμέσως παρακάτω πίνακα, γίνεται ανάλυση των ποσοστών εισφορών στο ΙΚΑ καθώς και των Οργανισμών που εισπράττουν τα ποσοστά αυτά.

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΟΣΟΣΤΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΙΚΑ
ΚΑΙ ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΤΟΜΕΝΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ (ΠΙΝΑΚΑΣ Α)**

| ΦΟΡΕΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ | ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ | ΠΟΣΟΣΤΑ | | | ΣΥΝ. ΚΑΤΑ ΟΡΓΑΝ. |
|--------------------------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|------------------------|
| | | ΑΣΦ. | ΕΡΓ. | ΣΥΝ. | |
| Ι.Κ.Α. | ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ | 2,15 | 4,30 | 6,45 | 27,65 |
| | ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΧΡΗΜΑ | 0,40 | 0,80 | 1,20 | |
| | ΣΥΝΤΑΞΗΣ | 6,67 | 13,33 | 20,00 | |
| Ι.Κ.Α. | TEAM ή ΕTEAM | 3 | 3,00 | 6,00 | 6,00 |
| Ο.Α.Ε.Δ. | ΑΝΕΡΓΙΑΣ | 1,33 | 2,67 | 4,00 | 7,96 |
| | ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ | | 1,00 | 1,00 | |
| | ΔΛΟΕΜ | 1,00 | 1,00 | 2,00 | |
| | ΕΛΠΕΚΕ | | 0,45 | 0,45 | |
| | ΛΠΕΑΕ | | 0,15 | 0,15 | |
| | ΕΚΛΑ | 0,10 | 0,26 | 0,36 | |
| Ο.Ε.Κ. | ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ | 1,00 | 0,75 | 1,75 | 1,75 |
| | ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ | 0,35 | 0,35 | 0,70 | 0,70 |
| ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΚΤΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ | | 16,00 | 28,06 | 44,06 | 44,06 |

Ειδικές εισφορές για ορισμένες κατηγορίες απασχολουμένων

| Ειδικές εισφορές | Ασφαλ. | Εργοδ. | Σύνολο |
|--|--------|--------|--------|
| Επαγγελματικού κινδύνου | – | 1,00 | 1,00 |
| Βαρέων και Ανθυγ. Επαγγελματιών (ΒΑΕ) - ΙΚΑ | 2,20 | 1,40 | 3,60 |
| ΙΚΑ-TEAM | 1,25 | 0,75 | 2,00 |
| Εργαζομένων σε υπόγειες στοές μεταλλ. σε εναέριας ή υποθαλάσσιες εργασίες – ΙΚΑ | 2,50 | 5,00 | 7,50 |
| ΕTEAM | 1,00 | 2,00 | 3,00 |

Εισφορές ΙΚΑ που ισχύουν από 1.1.2003

| ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ | α) ΜΙΚΤΑ (ΑΠΛΑ) | | | β) ΜΙΚΤΑ - TEAM | | |
|--------------------------|-----------------|--------|---------------|-----------------|--------|---------------|
| | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ |
| Κανονικά ασφάλιστρα | 13,00% | 25,06% | 38,06% | 16,00% | 28,06% | 44,06% |
| με επαγγελμ. κίνδυνο | 13,00% | 26,06% | 39,06% | 16,00% | 29,06% | 45,06% |

| ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ | γ) ΒΑΡΕΑ | | | δ) ΒΑΡΕΑ - TEAM | | |
|--------------------------|----------|--------|---------------|-----------------|--------|---------------|
| | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ |
| Κανονικά ασφάλιστρα | 15,20% | 26,46% | 41,66% | 19,45% | 30,21% | 49,66% |
| με επαγγελμ. κίνδυνο | 15,20% | 27,46% | 42,66% | 19,45% | 31,21% | 50,66% |

| ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ | ε) ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ | | | στ) ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - TEAM | | |
|--------------------------|--------------|--------|---------------|----------------------|--------|---------------|
| | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ |
| Κανονικά | 6,33% | 11,73% | 18,06% | 9,33% | 14,73% | 24,06% |
| ασφάλιστρα | 6,33% | 12,73% | 19,06% | 9,33% | 15,73% | 25,06% |

| ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ | ζ) ΣΥΝΤΑΞΗΣ | | | η) ΣΥΝΤΑΞΗΣ - TEAM | | |
|--------------------------|-------------|--------|---------------|--------------------|--------|---------------|
| | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ |
| Κανονικά | 10,45% | 19,96% | 30,41% | 13,45% | 22,96% | 36,41% |
| ασφάλιστρα | 10,45% | 20,96% | 31,41% | 13,45% | 23,96% | 37,41% |

| ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ | ζ) ΣΥΝΤΑΞΗΣ - ΒΑΡΕΑ | | | η) ΣΥΝΤΑΞΗΣ - ΒΑΡΕΑ - TEAM | | |
|--------------------------|---------------------|--------|---------------|----------------------------|--------|---------------|
| | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ |
| Κανονικά ασφάλιστρα | 12,65% | 21,36% | 34,01% | 16,90% | 25,11% | 42,01% |
| με επαγγελμ. κίνδυνο | 12,65% | 22,36% | 35,01% | 16,90% | 26,11% | 43,01% |

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΟΣΟΣΤΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ ΑΠΟ 1.1.1994

| ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ | ΙΚΑ + TEAM | | |
|--------------------------|------------|---------|----------------|
| | ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΑ | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ |
| Κανονικά ασφάλιστρα | 19,45% | 40,266% | 59,716% |
| ΕΔΕΟ (ΔΩΡΟΣΗΜΟ) | - | 25% | 25% |

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

(άρθρο 7 Ν. 2238/94, Ν.Δ. 4242/62, Ν.Δ. 4444/64 κλπ.)

1. ΕΠΩΝΥΜΟ:..... 2. ΟΝΟΜΑ:.....
3. ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ:..... 4. ΕΤΟΣ ΓΕΝΝΗΣΕΩΣ:
5. ΑΡΙΘΜ. ΔΕΛΤ. ΤΑΥΤ.: 6. ΑΓΑΜΟΣ – ΕΓΓΑΜΟΣ:
7. ΓΡΑΜΜΑΤΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ:..... 8. ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ:
9. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ: 10. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ:
11. ΚΥΡΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ:
12. ΑΣΦΑΛ. ΤΑΜΕΙΟ: 13. Α.Μ. ΙΚΑ:
14. ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ ΟΔΟΣ: ΑΡΙΘΜ.:
ΣΥΝΟΙΚΙΑ:..... Τ.Κ.: ΤΗΛ.:
15. ΑΡΜΟΔΙΑ ΠΑ ΤΗ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΜΟΥ ΟΙΚΟΝ. ΕΦΟΡΙΑ:
16. Α.Φ.Μ.:

Δηλώνω υπεύθυνα και με γνώση τις συνέπειες του Νόμου για ψεύτικη δήλωση ότι συγκατοικούν μαζί μου και συντηρούνται από μένα τα παρακάτω πρόσωπα και ότι αυτά κανένα εισόδημα δεν έχουν.

..... σύζυγος μου εργάζεται

Σε περίπτωση μεταβολής των στοιχείων της παρούσας δήλωσης θα σας γνωρίσω με νέα δήλωση μου.

ΣΥΓΚΑΤΟΙΚΟΥΝΤΑ ΙΚΑΙ ΣΥΝΤΥΗΡΟΥΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ

| Α/Α | ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ | ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΓ/ΝΕΙΑΣ | ΕΤΟΣ ΓΕΝΗΣ. | ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ |
|-----|---------------|------------------|-------------|-----------|
| 1. | | | | |
| 2. | | | | |
| 3. | | | | |
| 4. | | | | |

Θεσσαλονίκη

..... ΔΗΛ.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΔΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΑΔΕΙΩΝ
(Υπάλληλοι και εργάτες - Ανήλικοι και σπουδαστές)

| Α) Επιχειρήσεις που λειτουργούν 6 μέρες | | | | | |
|--|-------------------------|------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| 1) Με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία μέχρι 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή μέχρι 12 έτη σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας. | | | | | |
| Έτη συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη | Ημέρες άδειας εργάσιμες | Αποδοχές άδειας | | Επίδομα άδειας | |
| | | μισθός | ημ/σθια εργατών | μισθός | ημ/σθια εργατών |
| 10 μήνες συμπλ. | 24 | 24/25 | 24 | 1/2 μισθός | 13 |
| 2 έτος συμπληρ. | 25 | 1 μισθός | 25 | '' | 13 |
| 3 έτος συμπλ. και άνω | 26 | '' | 26 | '' | 13 |
| 2) Με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία 10 έτη συμπληρωμένα και πάνω στον ίδιο εργοδότη ή με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία 12 έτη συμπληρωμένα και πάνω σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας. | | | | | |
| Έτη συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη | Ημέρες άδειας εργάσιμες | Αποδοχές | | Επίδομα άδειας | |
| | | μισθός | ημ/σθια εργατών | μισθός | ημ/σθια εργατών |
| 10 έτη συμπληρ. στον ίδιο εργοδ. | 30 | 30/25 του μισθού | 30 | 1/2 μισθός | 13 |
| 10 μήνες συμπλ. για όσους έχουν προϋπηρεσία 12 έτη σε διάφορους εργοδότες | 30 | 30/25 του μισθού | 30 | 1/2 μισθός | 13 |

| Β) Επιχειρήσεις που λειτουργούν 5 μέρες | | | | | |
|---|-------------------------|------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| 1) Με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία μέχρι 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή μέχρι 12 έτη σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας. | | | | | |
| Έτη συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη | Ημέρες άδειας εργάσιμες | Αποδοχές άδειας | | Επίδομα άδειας | |
| | | μισθός | ημ/σθια εργατών | μισθός | ημ/σθια εργατών |
| 10 μήνες συμπλ. | 20 | 24/25 | 24 | 1/2 μισθός | 13 |
| 2 έτος συμπληρ. | 21 | 1 μισθός | 25 | '' | 13 |
| 3 έτος συμπλ. και άνω | 22 | '' | 26 | '' | 13 |
| 2) Με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία 10 έτη συμπληρωμένα και πάνω στον ίδιο εργοδότη ή με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία 12 έτη συμπληρωμένα σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας. | | | | | |
| Έτη συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη | Ημέρες άδειας εργάσιμες | Αποδοχές | | Επίδομα άδειας | |
| | | μισθός | ημ/σθια εργατών | μισθός | ημ/σθια εργατών |
| 10 έτη συμπληρ. στον ίδιο εργοδ. | 25 | 30/25 του μισθού | 30 | 1/2 μισθός | 13 |
| 10 μήνες συμπλ. (για όσους έχουν προϋπηρεσία 12 έτη σε διάφορους εργοδότες) | 25 | 30/25 του μισθού | 30 | 1/2 μισθός | 13 |

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΔΩΡΟΥ ΠΑΣΧΑ ΓΙΑ
ΜΙΣΘΟΥΣ - ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ**

(Στη στήλη «**Ημέρες απασχόλησης**» συμπεριλαμβάνονται και τα **Σαββατοκύριακα**)

| Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές |
|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|
| 1 | 0,004 | 25 | 0,104 | 49 | 0,204 | 73 | 0,304 | 97 | 0,404 |
| 2 | 0,008 | 26 | 0,108 | 50 | 0,208 | 74 | 0,308 | 98 | 0,408 |
| 3 | 0,013 | 27 | 0,113 | 51 | 0,213 | 75 | 0,313 | 99 | 0,413 |
| 4 | 0,017 | 28 | 0,117 | 52 | 0,217 | 76 | 0,317 | 100 | 0,417 |
| 5 | 0,021 | 29 | 0,121 | 53 | 0,221 | 77 | 0,321 | 101 | 0,421 |
| 6 | 0,025 | 30 | 0,125 | 54 | 0,225 | 78 | 0,325 | 102 | 0,425 |
| 7 | 0,029 | 31 | 0,129 | 55 | 0,229 | 79 | 0,329 | 103 | 0,429 |
| 8 | 0,033 | 32 | 0,133 | 56 | 0,233 | 80 | 0,333 | 104 | 0,433 |
| 9 | 0,038 | 33 | 0,138 | 57 | 0,238 | 81 | 0,338 | 105 | 0,438 |
| 10 | 0,042 | 34 | 0,142 | 58 | 0,242 | 82 | 0,342 | 106 | 0,442 |
| 11 | 0,046 | 35 | 0,146 | 59 | 0,246 | 83 | 0,346 | 107 | 0,446 |
| 12 | 0,050 | 36 | 0,150 | 60 | 0,250 | 84 | 0,350 | 108 | 0,450 |
| 13 | 0,054 | 37 | 0,154 | 61 | 0,254 | 85 | 0,354 | 109 | 0,454 |
| 14 | 0,058 | 38 | 0,158 | 62 | 0,258 | 86 | 0,358 | 110 | 0,458 |
| 15 | 0,063 | 39 | 0,163 | 63 | 0,263 | 87 | 0,363 | 111 | 0,463 |
| 16 | 0,067 | 40 | 0,167 | 64 | 0,267 | 88 | 0,367 | 112 | 0,467 |
| 17 | 0,071 | 41 | 0,171 | 65 | 0,271 | 89 | 0,371 | 113 | 0,471 |
| 18 | 0,075 | 42 | 0,175 | 66 | 0,275 | 90 | 0,375 | 114 | 0,475 |
| 19 | 0,079 | 43 | 0,179 | 67 | 0,279 | 91 | 0,379 | 115 | 0,479 |
| 20 | 0,083 | 44 | 0,183 | 68 | 0,283 | 92 | 0,383 | 116 | 0,483 |
| 21 | 0,088 | 45 | 0,188 | 69 | 0,288 | 93 | 0,388 | 117 | 0,488 |
| 22 | 0,092 | 46 | 0,192 | 70 | 0,292 | 94 | 0,392 | 118 | 0,492 |
| 23 | 0,096 | 47 | 0,196 | 71 | 0,296 | 95 | 0,396 | 119 | 0,496 |
| 24 | 0,100 | 48 | 0,200 | 72 | 0,300 | 96 | 0,400 | 120 | 0,500 |

ΣΗΜ.: Ο συντελεστής μισθών, για τον υπολογισμό του δώρου Πάσχα υπαλλήλων, βγαίνει ως εξής:

Π.χ. στις **70 μέρες:** $70 \times 0,50/120 = 0,292$, στις **71 μέρες:** $71 \times 0,50 / 120 = 0,296$ κλπ.

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΔΩΡΟΥ ΠΑΣΧΑ ΓΙΑ
ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ – ΕΡΓΑΤΕΣ**

(Στη στήλη «**Ημέρες απασχόλησης**» συμπεριλαμβάνονται και τα **Σαββατοκύριακα**)

| Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές |
|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|
| 1 | 0,125 | 25 | 3,125 | 49 | 6,125 | 73 | 9,125 | 97 | 12,125 |
| 2 | 0,250 | 26 | 3,250 | 50 | 6,250 | 74 | 9,250 | 98 | 12,250 |
| 3 | 0,375 | 27 | 3,375 | 51 | 6,375 | 75 | 9,375 | 99 | 12,375 |
| 4 | 0,500 | 28 | 3,500 | 52 | 6,500 | 76 | 9,500 | 100 | 12,500 |
| 5 | 0,625 | 29 | 3,625 | 53 | 6,625 | 77 | 9,625 | 101 | 12,625 |
| 6 | 0,750 | 30 | 3,750 | 54 | 6,750 | 78 | 9,750 | 102 | 12,750 |
| 7 | 0,875 | 31 | 3,875 | 55 | 6,875 | 79 | 9,875 | 103 | 12,875 |
| 8 | 1,000 | 32 | 4,000 | 56 | 7,000 | 80 | 10,000 | 104 | 13,000 |
| 9 | 1,125 | 33 | 4,125 | 57 | 7,125 | 81 | 10,125 | 105 | 13,125 |
| 10 | 1,250 | 34 | 4,250 | 58 | 7,250 | 82 | 10,250 | 106 | 13,250 |
| 11 | 1,375 | 35 | 4,375 | 59 | 7,375 | 83 | 10,375 | 107 | 13,375 |
| 12 | 1,500 | 36 | 4,500 | 60 | 7,500 | 84 | 10,500 | 108 | 13,500 |
| 13 | 1,625 | 37 | 4,625 | 61 | 7,625 | 85 | 10,625 | 109 | 13,625 |
| 14 | 1,750 | 38 | 4,750 | 62 | 7,750 | 86 | 10,750 | 110 | 13,750 |
| 15 | 1,875 | 39 | 4,875 | 63 | 7,875 | 87 | 10,875 | 111 | 13,875 |
| 16 | 2,000 | 40 | 5,000 | 64 | 8,000 | 88 | 11,000 | 112 | 14,000 |
| 17 | 2,125 | 41 | 5,125 | 65 | 8,125 | 89 | 11,125 | 113 | 14,125 |
| 18 | 2,250 | 42 | 5,250 | 66 | 8,250 | 90 | 11,250 | 114 | 14,250 |
| 19 | 2,375 | 43 | 5,375 | 67 | 8,375 | 91 | 11,375 | 115 | 14,375 |
| 20 | 2,500 | 44 | 5,500 | 68 | 8,500 | 92 | 11,500 | 116 | 14,500 |
| 21 | 2,625 | 45 | 5,625 | 69 | 8,625 | 93 | 11,625 | 117 | 14,625 |
| 22 | 2,750 | 46 | 5,750 | 70 | 8,750 | 94 | 11,750 | 118 | 14,750 |
| 23 | 2,875 | 47 | 5,875 | 71 | 8,875 | 95 | 11,875 | 119 | 14,875 |
| 24 | 3,000 | 48 | 6,000 | 72 | 9,000 | 96 | 12,000 | 120 | 15,000 |

ΣΗΜ.: Ο συντελεστής ημερομισθίων, για τον υπολογισμό του δώρου Πάσχα εργατών, βγαίνει ως εξής:

Π.χ. στις **87 μέρες: 87 X 15/120 = 10,875**, στις **88 μέρες: 88 X 15/120 = 11 κλπ.** (120 μέρες είναι το χρονικό διάστημα από 1.1 - 30.4).

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΓΙΑ
ΜΙΣΘΟΥΣ - ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ**

(Στη στήλη «**Ημέρες απασχόλησης**» συμπεριλαμβάνονται και τα **Σαββατοκύριακα**)

| Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές |
|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|
| 1 | 0,0042 | 32 | 0,1347 | 63 | 0,2653 | 94 | 0,3958 | 125 | 0,5263 |
| 2 | 0,0084 | 33 | 0,1389 | 64 | 0,2695 | 95 | 0,4000 | 126 | 0,5305 |
| 3 | 0,0126 | 34 | 0,1432 | 65 | 0,2737 | 96 | 0,4042 | 127 | 0,5347 |
| 4 | 0,0168 | 35 | 0,1474 | 66 | 0,2779 | 97 | 0,4084 | 128 | 0,5390 |
| 5 | 0,0210 | 36 | 0,1516 | 67 | 0,2821 | 98 | 0,4126 | 129 | 0,5432 |
| 6 | 0,0253 | 37 | 0,1558 | 68 | 0,2863 | 99 | 0,4168 | 130 | 0,5474 |
| 7 | 0,0295 | 38 | 0,1500 | 69 | 0,2905 | 100 | 0,4211 | 131 | 0,5516 |
| 8 | 0,0337 | 39 | 0,1642 | 70 | 0,2947 | 101 | 0,4253 | 132 | 0,5558 |
| 9 | 0,0379 | 40 | 0,1684 | 71 | 0,2990 | 102 | 0,4295 | 133 | 0,5600 |
| 10 | 0,0421 | 41 | 0,1726 | 72 | 0,3032 | 103 | 0,4337 | 134 | 0,5642 |
| 11 | 0,0463 | 42 | 0,1768 | 73 | 0,3074 | 104 | 0,4379 | 135 | 0,5684 |
| 12 | 0,0505 | 43 | 0,1811 | 74 | 0,3116 | 105 | 0,4421 | 136 | 0,5726 |
| 13 | 0,0547 | 44 | 0,1853 | 75 | 0,3158 | 106 | 0,4463 | 137 | 0,5769 |
| 14 | 0,0589 | 45 | 0,1395 | 76 | 0,3200 | 107 | 0,4505 | 138 | 0,5811 |
| 15 | 0,0632 | 46 | 0,1937 | 77 | 0,3242 | 108 | 0,4547 | 139 | 0,5853 |
| 16 | 0,0674 | 47 | 0,1979 | 78 | 0,3234 | 109 | 0,4590 | 140 | 0,5895 |
| 17 | 0,0716 | 48 | 0,2021 | 79 | 0,3326 | 110 | 0,4632 | 141 | 0,5937 |
| 18 | 0,0758 | 49 | 0,2063 | 80 | 0,3363 | 111 | 0,4674 | 142 | 0,5979 |
| 19 | 0,0800 | 50 | 0,2105 | 81 | 0,3411 | 112 | 0,4716 | 143 | 0,6021 |
| 20 | 0,0842 | 51 | 0,2147 | 82 | 0,3453 | 113 | 0,4758 | 144 | 0,6063 |
| 21 | 0,0884 | 52 | 0,2190 | 83 | 0,3495 | 114 | 0,4800 | 145 | 0,6105 |
| 22 | 0,0926 | 53 | 0,2232 | 84 | 0,3537 | 115 | 0,4842 | 146 | 0,6147 |
| 23 | 0,0968 | 54 | 0,2274 | 85 | 0,3579 | 116 | 0,4834 | 147 | 0,6190 |
| 24 | 0,1011 | 55 | 0,2316 | 86 | 0,3621 | 117 | 0,4926 | 148 | 0,6232 |
| 25 | 0,1053 | 56 | 0,2358 | 87 | 0,3663 | 118 | 0,4969 | 149 | 0,6274 |
| 26 | 0,1095 | 57 | 0,2400 | 88 | 0,3705 | 119 | 0,5011 | 150 | 0,6316 |
| 27 | 0,1137 | 58 | 0,2442 | 89 | 0,3747 | 120 | 0,5053 | 151 | 0,6658 |
| 28 | 0,1179 | 59 | 0,2484 | 90 | 0,3790 | 121 | 0,5095 | 152 | 0,6400 |
| 29 | 0,1221 | 60 | 0,2526 | 91 | 0,3832 | 122 | 0,5137 | 153 | 0,6442 |
| 30 | 0,1263 | 61 | 0,2568 | 92 | 0,3874 | 123 | 0,5179 | 154 | 0,6434 |
| 31 | 0,1305 | 62 | 0,2611 | 93 | 0,3916 | 124 | 0,5221 | 155 | 0,6526 |

(συνεχίζεται στην επόμενη σελίδα)

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

Π.χ. στις 122 μέρες: $2/19 \times 122/25 = 0,5137$, στις 123 μέρες: $2/19 \times 123/25 = 0,5179$ κ.ο.κ.

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΓΙΑ
ΜΙΣΘΟΥΣ - ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ (συνέχεια)**

| Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές |
|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|
| 156 | 0,6569 | 179 | 0,7537 | 202 | 0,8505 | 225 | 0,9474 |
| 157 | 0,6611 | 180 | 0,7579 | 203 | 0,8548 | 226 | 0,9516 |
| 158 | 0,6653 | 181 | 0,7621 | 204 | 0,8589 | 227 | 0,9558 |
| 159 | 0,6695 | 182 | 0,7663 | 205 | 0,8632 | 228 | 0,9600 |
| 160 | 0,6737 | 183 | 0,7705 | 206 | 0,8674 | 229 | 0,9642 |
| 161 | 0,6779 | 184 | 0,7748 | 207 | 0,8716 | 230 | 0,9684 |
| 162 | 0,6821 | 185 | 0,7790 | 208 | 0,8753 | 231 | 0,9726 |
| 163 | 0,6863 | 186 | 0,7832 | 209 | 0,8800 | 232 | 0,9768 |
| 164 | 0,6905 | 187 | 0,7874 | 210 | 0,8842 | 233 | 0,9811 |
| 165 | 0,6947 | 188 | 0,7916 | 211 | 0,8884 | 234 | 0,9853 |
| 166 | 0,6990 | 189 | 0,7958 | 212 | 0,8926 | 235 | 0,9895 |
| 167 | 0,7032 | 190 | 0,8000 | 213 | 0,8969 | 236 | 0,9937 |
| 168 | 0,7074 | 191 | 0,8042 | 214 | 0,9011 | 237 | 0,9979 |
| 169 | 0,7116 | 192 | 0,8084 | 215 | 0,9053 | 238 | 1.- |
| 170 | 0,7158 | 193 | 0,8126 | 216 | 0,9095 | 239 | 1.- |
| 171 | 0,7200 | 194 | 0,8169 | 217 | 0,9138 | 240 | 1.- |
| 172 | 0,7242 | 195 | 0,8211 | 218 | 0,9179 | 241 | 1.- |
| 173 | 0,7284 | 196 | 0,8253 | 219 | 0,9221 | 242 | 1.- |
| 174 | 0,7326 | 197 | 0,8295 | 220 | 0,9263 | 243 | 1.- |
| 175 | 0,7369 | 198 | 0,8337 | 221 | 0,9305 | 244 | 1.- |
| 176 | 0,7411 | 199 | 0,8379 | 222 | 0,9348 | 245 | 1.- |
| 177 | 0,7453 | 200 | 0,8421 | 223 | 0,9390 | | |
| 178 | 0,7495 | 201 | 0,8463 | 224 | 0,9432 | | |

ΣΗΜ: α) Στη στήλη «Ημέρες απασχόλησης» συμπεριλαμβάνονται και τα Σαββατοκύριακα.
β) Ο συντελεστής μισθών για τον υπολογισμό του δώρου Χριστουγέννων των υπαλλήλων προσδιορίζεται ως εξής:

Π.χ. στις 223 μέρες: $2/19 \times 223/25 = 0,9390$, στις 224 μέρες: $2/19 \times 224/25 = 0,9432$

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΓΙΑ
ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ - ΕΡΓΑΤΕΣ**

(Στη στήλη «**ημέρες απασχόλησης**» συμπεριλαμβάνονται και τα **Σαββατοκύριακα**)

| Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές |
|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|
| 1 | 0,105 | 32 | 3,368 | 63 | 6,632 | 94 | 9,895 |
| 2 | 0,211 | 33 | 3,474 | 64 | 6,737 | 95 | 10,000 |
| 3 | 0,316 | 34 | 3,579 | 65 | 6,842 | 96 | 10,105 |
| 4 | 0,421 | 35 | 3,684 | 66 | 6,947 | 97 | 10,210 |
| 5 | 0,526 | 36 | 3,789 | 67 | 7,053 | 98 | 10,316 |
| 6 | 0,632 | 37 | 3,895 | 68 | 7,158 | 99 | 10,421 |
| 7 | 0,737 | 38 | 4,000 | 69 | 7,263 | 100 | 10,526 |
| 8 | 0,842 | 39 | 4,105 | 70 | 7,368 | 101 | 10,632 |
| 9 | 0,947 | 40 | 4,211 | 71 | 7,474 | 102 | 10,740 |
| 10 | 1,053 | 41 | 4,316 | 72 | 7,579 | 103 | 10,840 |
| 11 | 1,158 | 42 | 4,421 | 73 | 7,684 | 104 | 10,950 |
| 12 | 1,263 | 43 | 4,526 | 74 | 7,789 | 105 | 10,053 |
| 13 | 1,368 | 44 | 4,632 | 75 | 7,895 | 106 | 10,158 |
| 14 | 1,474 | 45 | 4,737 | 76 | 8,000 | 107 | 11,263 |
| 15 | 1,579 | 46 | 4,842 | 77 | 8,105 | 108 | 11,368 |
| 16 | 1,684 | 47 | 4,947 | 78 | 8,211 | 109 | 11,474 |
| 17 | 1,789 | 48 | 5,053 | 79 | 8,316 | 110 | 11,579 |
| 18 | 1,895 | 49 | 5,158 | 80 | 8,421 | 111 | 11,684 |
| 19 | 2,000 | 50 | 5,263 | 81 | 8,526 | 112 | 11,789 |
| 20 | 2,105 | 51 | 5,368 | 82 | 8,632 | 113 | 11,895 |
| 21 | 2,211 | 52 | 5,474 | 83 | 8,737 | 114 | 12,000 |
| 22 | 2,316 | 53 | 5,579 | 84 | 8,842 | 115 | 12,105 |
| 23 | 2,421 | 54 | 5,684 | 85 | 8,947 | 116 | 12,211 |
| 24 | 2,526 | 55 | 5,789 | 86 | 9,053 | 117 | 12,316 |
| 25 | 2,632 | 56 | 5,895 | 87 | 9,158 | 118 | 12,421 |
| 26 | 2,737 | 57 | 6,000 | 88 | 9,263 | 119 | 12,526 |
| 27 | 2,842 | 58 | 6,105 | 89 | 9,368 | 120 | 12,632 |
| 28 | 2,947 | 59 | 6,211 | 90 | 9,474 | 121 | 12,737 |
| 29 | 3,053 | 60 | 6,316 | 91 | 9,579 | 122 | 12,842 |
| 30 | 3,158 | 61 | 6,421 | 92 | 9,684 | 123 | 12,947 |
| 31 | 3,263 | 62 | 6,526 | 93 | 9,789 | 124 | 13,053 |

(συνεχίζεται στην επόμενη σελίδα)

ΣΗΜ.: Ο συντελεστής ημερομισθίων για τον υπολογισμό του δώρου Χριστουγέννων των εργατών προσδιορίζεται ως εξής:

Π.χ. στις 30 μέρες: $2/19 \times 30 = 3,158$, στις 31 μέρες: $2/19 \times 31 = 3,263$

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΓΙΑ
ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ - ΕΡΓΑΤΕΣ (συνέχεια)**

| Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές | Ημέρες απασχόλησης | Συντελεστές |
|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|
| 125 | 13,158 | 155 | 16,316 | 185 | 19,474 | 215 | 22,632 |
| 126 | 13,263 | 156 | 16,421 | 186 | 19,579 | 216 | 22,738 |
| 127 | 13,368 | 157 | 16,526 | 187 | 19,684 | 217 | 22,842 |
| 128 | 13,474 | 158 | 16,632 | 188 | 19,789 | 218 | 22,947 |
| 129 | 13,578 | 159 | 16,737 | 189 | 19,895 | 219 | 23,053 |
| 130 | 13,684 | 160 | 16,842 | 190 | 20,000 | 220 | 23,158 |
| 131 | 13,789 | 161 | 16,947 | 191 | 20,105 | 221 | 23,263 |
| 132 | 13,895 | 162 | 17,053 | 192 | 20,211 | 222 | 23,368 |
| 133 | 14,000 | 163 | 17,158 | 193 | 20,316 | 223 | 23,474 |
| 134 | 14,105 | 164 | 17,263 | 194 | 20,421 | 224 | 23,579 |
| 135 | 14,211 | 165 | 17,368 | 195 | 20,526 | 225 | 23,684 |
| 136 | 14,316 | 166 | 17,474 | 196 | 20,632 | 226 | 23,789 |
| 137 | 14,421 | 167 | 17,579 | 197 | 20,738 | 227 | 23,895 |
| 138 | 14,526 | 168 | 17,684 | 198 | 20,842 | 228 | 24,000 |
| 139 | 14,632 | 169 | 17,789 | 199 | 20,947 | 229 | 24,105 |
| 140 | 14,737 | 170 | 17,895 | 200 | 21,053 | 230 | 24,211 |
| 141 | 14,842 | 171 | 18,000 | 201 | 21,158 | 231 | 24,315 |
| 142 | 14,947 | 172 | 18,105 | 202 | 21,263 | 232 | 24,421 |
| 143 | 15,053 | 173 | 18,211 | 203 | 21,368 | 233 | 24,526 |
| 144 | 15,158 | 174 | 18,316 | 204 | 21,474 | 234 | 24,632 |
| 145 | 15,253 | 175 | 18,421 | 205 | 21,579 | 235 | 24,736 |
| 146 | 15,368 | 176 | 18,526 | 206 | 21,684 | 236 | 24,842 |
| 147 | 15,474 | 177 | 18,632 | 207 | 21,789 | 237 | 24,947 |
| 148 | 15,579 | 178 | 18,737 | 208 | 21,895 | 238 | 25 |
| 149 | 15,684 | 179 | 18,842 | 209 | 22,000 | 239 | 25 |
| 150 | 15,789 | 180 | 18,947 | 210 | 22,105 | 240 | 25 |
| 151 | 15,895 | 181 | 19,053 | 211 | 22,211 | 241 | 25 |
| 152 | 16,000 | 182 | 19,158 | 212 | 22,316 | 242 | 25 |
| 153 | 16,105 | 183 | 19,263 | 213 | 22,421 | 243 | 25 |
| 154 | 16,211 | 184 | 19,368 | 214 | 22,526 | 244 | 25 |
| | | | | | | 245 | 25 |

ΣΗΜ.: α) Στη στήλη «**Ημέρες απασχόλησης**» συμπεριλαμβάνονται και τα **Σαββατοκύριακα**. β) **Ο συντελεστής ημερομισθίων** για τον υπολογισμό του **δώρου Χριστουγέννων**, βγαίνει ως εξής:

Π.χ. στις 134 μέρες: $2/19 \times 134 = 14,105$, στις 135 μέρες: $2/19 \times 135 = 14,211$ κ.ο.κ.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τ (1)

Προς τ μισθωτό της επιχείρησής μας: (1)
(Όνομα)

..... ΤΟΥ (1)
(Επώνυμο) (Όνομα Πατέρα)

Δ/ση κατοικίας Τ.Κ.ΩΔ.

Α.Φ.Μ. Α.Μ.Κ.Α.

Σας πληροφορούμε ότι, σύμφωνα με το Ν. 3198/55, καταγγέλλουμε τη σύμβαση που υπάρχει μεταξύ μας για εργασία αορίστου χρόνου, από την
(Ημερομηνία απόλυσης)

και σας καλούμε να παρουσιαστείτε στα Ταμεία μας για να εισπράξετε τη νόμιμη αποζημίωσή σας.

..... 200 Έλαβα γνώση της απόλυσής μου σήμερα
Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος)

Υπογραφή απολυόμενου

(Υπογραφή - Σφραγίδα)

Δηλώνω υπεύθυνα ότι τα στοιχεία της επιχείρησής μου και του πιο πάνω απολυόμενου μισθωτού είναι τα ακόλουθα:

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

- 1) Επωνυμία
- 2) Αντικείμενο
- 3) Διεύθυνση Ταχ. Κωδ.
- 4) Ονοματεπώνυμο εκπροσώπου
- 5) Αριθ. βιβλ. αγοράς ενσήμων (εργοδότη)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ

- 1) Ειδικότητα (α):
- 2) Επάγγελμα, επακριβώς προσδιορισμένο (β):
- 3) Ηλικία:
- 4) Οικογενειακή κατάσταση:
- 5) Οργανισμός στον οποίο είναι ασφαλισμένος: Α.Μ.
- 6) Απυδοχές κατά την απόλυση:
- 7) Χρονολογία πρόσληψης (γ):
- 8) Χρονολογία απόλυσης:
- 9) Χρονολογία καταβολής αποζημίωσης:
- 10) Ποσό αποζημίωσης:
- 11) Τελευταία μέρα εργασίας:

..... 200

Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος)

(1) Συμπληρώνονται με κεφαλαία στοιχεία. α) της Επιχείρησης β) του μισθωτού.

(2) Εργάτης ή υπάλληλος.

(3) π.χ. ηλίας, Λεβητοπούλας, Αναστασης, κ.λ.π.

(γ) επί μεταβολών η χρονολογία της τελευταίας πρόσληψης.

(Υπογραφή - Σφραγίδα)

ΠΑΡΕΛΗΘΗ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΛΟΓΩ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ

| Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη | Αποζημίωση |
|--|-------------------|
| Από 2 μήνες συμπληρωμένους - 1 έτος | 1 μήνας |
| Από 1 έτος συμπληρωμένο - 4 έτη | 2 μήνες |
| Από 4 έτη συμπληρωμένα - 6 έτη..... | 3 μήνες |
| Από 6 έτη συμπληρωμένα - 8 έτη..... | 4 μήνες |
| Από 8 έτη συμπληρωμένα - 10 έτη..... | 5 μήνες |
| Από 10 έτη συμπληρωμένα - 11 έτη..... | 6 μήνες |
| Από 11 έτη συμπληρωμένα - 12 έτη..... | 7 μήνες |
| Από 12 έτη συμπληρωμένα - 13 έτη..... | 8 μήνες |
| Από 13 έτη συμπληρωμένα - 14 έτη..... | 9 μήνες |
| Από 14 έτη συμπληρωμένα - 15 έτη..... | 10 μήνες |
| Από 15 έτη συμπληρωμένα - 16 έτη..... | 11 μήνες |
| Από 16 έτη συμπληρωμένα - 17 έτη..... | 12 μήνες |
| Από 17 έτη συμπληρωμένα - 18 έτη..... | 13 μήνες |
| Από 18 έτη συμπληρωμένα - 19 έτη..... | 14 μήνες |
| Από 19 έτη συμπληρωμένα - 20 έτη..... | 15 μήνες |
| Από 20 έτη συμπληρωμένα - 21 έτη..... | 16 μήνες |
| Από 21 έτη συμπληρωμένα - 22 έτη..... | 17 μήνες |
| Από 22 έτη συμπληρωμένα - 23 έτη..... | 18 μήνες |
| Από 23 έτη συμπληρωμένα - 24 έτη..... | 19 μήνες |
| Από 24 έτη συμπληρωμένα - 25 έτη..... | 20 μήνες |
| Από 25 έτη συμπληρωμένα - 26 έτη | 21 μήνες |
| Από 26 έτη συμπληρωμένα - 27 έτη..... | 22 μήνες |
| Από 27 έτη συμπληρωμένα - 23 έτη..... | 23 μήνες |
| Από 28 έτη συμπληρωμένα και πάνω..... | 24 μήνες |

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ

ΛΟΓΩ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ (Β.Δ. 1618.7.20, ΕΓΣΣΕ Πράξη κατάθ. 19 29.4.02 Υπ. Εργ.)

| Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη | Αποζημίωση |
|--|-------------------|
| Από 2 μήνες - 1 έτος..... | 5 ημερομίσθια |
| Από 1 έτος συμπληρωμένο - 2 έτη | 7 ημερομίσθια |
| Από 2 έτη συμπληρωμένα - 5 έτη..... | 15 ημερομίσθια |
| Από 5 έτη συμπληρωμένα - 10 έτη..... | 30 ημερομίσθια |
| Από 10 έτη συμπληρωμένα - 15 έτη..... | 60 ημερομίσθια |
| Από 15 έτη συμπληρωμένα - 20 έτη..... | 95 ημερομίσθια |
| Από 20 έτη συμπληρωμένα - 25 έτη | 115 ημερομίσθια |
| Από 25 έτη συμπληρωμένα - 30 έτη | 135 ημερομίσθια |
| Από 30 έτη συμπληρωμένα και πάνω | 150 ημερομίσθια |

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ

(Αυτών που απολύονται ή αποχωρούν πριν συμπληρώσουν έτος)

| Μήνες συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη | Επιχειρήσεις παντός είδους (με εξαήμερο ή 5θήμερο) Υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες ανήλικοι και σπουδαστές (Ν. 1346/83) | | | |
|---|---|-------------|----------------|-------------|
| | | | | |
| | Αποδοχές άδειας | | Επίδομα άδειας | |
| | μισθός | ημερομίσθια | μισθός | ημερομίσθια |
| 1 μήνας | 2/25 | 2 | 2/25 | 2 |
| 2 μήνες | 4/25 | 4 | 4/25 | 4 |
| 3 μήνες | 6/25 | 6 | 6/25 | 6 |
| 4 μήνες | 8/25 | 8 | 8/25 | 8 |
| 5 μήνες | 10/25 | 10 | 10/25 | 10 |
| 6 μήνες | 12/25 | 12 | 12/25 | 12 |
| 7 μήνες | 14/25 | 14 | 1/2 μισθ. | 13 |
| 8 μήνες | 16/25 | 16 | 1/2 μισθ. | 13 |
| 9 μήνες | 18/25 | 18 | 1/2 μισθ. | 13 |
| 10 μήνες | 24/25 | 24 | 1/2 μισθ. | 13 |

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ Ι.Κ.Α.)

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΑΡΙΘ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ
 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ
 ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ
 ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ
 ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ
 ΑΣΤΗΡ Α.Ε.
 ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΛΩΣΕΩΝ
 ΕΣΠΑΤΙΣ 10 - ΒΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ
 ΓΡΑΦΕΙΟΣ ΔΕΛΦΩΝ

| Α/Α | ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ Ι.Κ.Α. | ΕΠΩΝΥΜΟ | ΟΝΟΜΑ | ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ | ΕΡ. ΑΣΦ. | ΑΠΟΔΟΧΕΙΣ | | | ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ι.Κ.Α. | | ΕΠΙΚΟΡΡΙΠΟ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΑΣΦ.Μ. ΣΥΦ.Μ. ΣΥΦ.Μ. ΣΥΦ.Μ. | ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΑΣΦΙΟΥ |
|-----|------------------------|------------------------|---------|------------|----------|-------------------|------------------|--------|-----------------|---------|---|-----------------|
| | | | | | | ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΙΣ | ΛΟΙΠΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΙΣ | ΣΥΝΟΛΟ | ΑΣΦ.Μ. ΣΥΦ.Μ. | ΣΥΝΟΛΟ | | |
| 1 | | Διευθυντικός υπάλληλος | Αρχηγός | Αρχηγός | 23 | 1840 | | 1840 | 29460 | 810,10 | | |
| 2 | | Ράβδος | Αρχηγός | Αρχηγός | 25 | 1100 | | 1100 | 21200 | 449,02 | | |
| 3 | | Αποστολέα | Χρηστές | Δούλος | 25 | 1820 | | 1820 | 24980 | 824,60 | | |
| | | ΣΥΝΟΛΟ | | | 13 | 5310 | | 5310 | 85920 | 2387,72 | | |
| 1 | | Χρηστές παραγωγών | Αρχηγός | Αρχηγός | 20 | 60 | | 60 | 23340 | 595,99 | | |
| 2 | | Τυλίτης | Χρηστές | Χρηστές | 26 | 50 | | 50 | 16900 | 501,18 | 39 | 39 |
| | | ΣΥΝΟΛΟ | | | 46 | 110 | | 2500 | 40240 | 110310 | 39 | 39 |
| | | ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ | | | 119 | | | 7810 | 126160 | 3488,92 | 39 | 39 |

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ 199..... Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Πρωτοβάθμια Διεύθυνση Οικονομική Υπηρεσία
 Ημερομηνία έκδοσης: 200...
 Αριθμός βεβαίωσης:

Αριθμός { Φορέα: Αθήνας
 Θεσσαλονίκης

***ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΔΗΛΩΣΗ**

Απόδοσης φόρου και τελών χαρτί/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 δύο αντίγραφα αν περιλαμβάνεται μηχανογραφικά.
 Υποβάλλεται σε τρία αντίγραφα αν παρακάτω βέβαια χρεώνεται.

| ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΩΝ | Ακαθάριστες αποδοχές ή αμοιβές | Ποσό που αποδίδεται: | | Προσθαίοι φόροι εκπρόθεσμου | | Σύνολο |
|--|--------------------------------|----------------------|------|-----------------------------|------|--------|
| | | Δολάρια % | Ποσό | ΕΛΠΤ % | Ποσό | |
| 1. ΑΠΟ ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ (άρθρα 55, 59 & 60 ν.2258/1994) Μήνας 200... Διμήνα 200... Φόρος Χαρτόσημο ΟΓΑ χαρτοσήμου Σύνολο | Ακαθάριστες αμοιβές | | | | | |
| 2. ΑΠΟ ΜΙΣΘΟΥΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ (άρθρα 57, 59 & 60 ν.2258/1994) Μήνας 200... Διμήνα 200... Τριμήνα 200... Φόρος **ΟΓΑ φόρου Χαρτόσημο ΟΓΑ χαρτοσήμου Σύνολο | Ακαθάριστες αμοιβές | | | | | |
| 3. ΑΠΟ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ (άρθρα 58 & 59 ν.2258/1994) Διμήνα 200... Φόρος Χαρτόσημο ΟΓΑ χαρτοσήμου Σύνολο | Ακαθάριστες αμοιβές | | | | | |
| 4. μήνας - διμήνα 200... Φόρος Χαρτόσημο ΟΓΑ χαρτοσήμου Σύνολο | Ακαθάριστες αμοιβές | | | | | |
| ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ | | | | | | |

| | |
|--|---|
| 200... Ο ΑΔΙΤΕΤΗΣ | ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΒΑΘΗ Ποσό (ολογράφως) 200... Αριθμ. Αποδ. ΑΦΚ 200... Ο ΓΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΗΣ Δ.Ο.Υ. |
| Ονομα Διεύθ ΑΦΜ Δ.Ο.Υ. Α.Μ. αδείας Κατηγ. αδείας | Ο ΔΗΛΩΝ |

*Οδηγίες για τη συμπλήρωση της δήλωσης βάζετε στην πίσω σελίδα. ΕΚΔΟΣΗ 2002

ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ

| | | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|------------------------|-----------------------------------|
| ΤΥΠΟΣ ΔΗΛΩΣΗΣ ⁽¹⁾ | | ΚΩΔΙΚΟΣ | ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ |
| ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ | | ΚΩΔΙΚΟΣ ⁽²⁾ | ΟΝΟΜΑΣΙΑ ⁽³⁾ |
| ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ⁽⁴⁾ | | | |
| Α.Μ.Ε. ⁽⁵⁾ | ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ | | |
| Α.Φ.Μ. ⁽⁶⁾ | ΟΔΟΣ ⁽⁷⁾ | ΑΡΙΘΜΟΣ ⁽⁸⁾ | |
| | Τ.Κ. ⁽⁹⁾ | ΠΟΛΗ ⁽¹⁰⁾ | |
| | ΑΠΟ ΜΗΝΑ / ΕΤΟΣ ⁽¹¹⁾ | / | ΕΩΣ ΜΗΝΑ / ΕΤΟΣ ⁽¹²⁾ / |
| ΣΥΝΟΛΑ ΑΝΑ ΜΗΝΑ ⁽¹³⁾ | / | / | ΣΥΝΟΛΑ* ⁽¹⁷⁾ |
| ΗΜΕΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ⁽¹⁴⁾ | | | |
| ΑΠΟΔΟΧΩΝ* ⁽¹⁵⁾ | | | |
| ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΩΝ* ⁽¹⁶⁾ | | | |
| 18 | ΑΡ.ΠΑΡΑΡΤ./ Κ.Α.Δ. | / | / |
| 19 | ΑΡΙΘΜ.ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ. | | |
| 20 | Α.Μ.Κ.Α. | | |
| 21 | ΕΠΩΝΥΜΟ | | |
| 22 | ΟΝΟΜΑ | | |
| 23 | ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ | | |
| 24 | ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ | | |
| 25 | ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ (ΗΗ/ΜΜ/ΕΕΕΕ) | / / | / / |
| 26 | Α.Φ.Μ. | | |
| 27 | ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ | | |
| 28 | ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ | | |
| 29 | ΚΥΡΙΑΚΕΣ | | |
| 30 | ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ | | |
| 31 | ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ. | | |
| 32 | ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ | | |
| 33 | ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ | / | / |
| 34 | ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ. | / / | / / |
| 35 | ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ. | / / | / / |
| 36 | ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ | | |
| 37 | ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ | | |
| 38 | ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ* | , | , |
| 39 | ΑΠΟΔΟΧΕΣ* | , | , |
| 40 | ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.* | , | , |
| 41 | ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ* | , | , |
| 42 | ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ* | , | , |
| 43 | ΕΠΙΔΟΤ.ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ)* | , | , |
| 44 | ΕΠΙΔΟΤ.ΕΡΓΟΔ.(%) | | |
| 45 | ΕΠΙΔΟΤ.ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ)* | , | , |
| 46 | ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ* | , | , |

αφ. τυπ. 120390067 παρ. 2001

Σημείωση: Τα πεδία 14, 15 και 16 συμπληρώνονται αφού πρώτα συμπληρωθούν τα πεδία από 18 έως 46. Μεταφέρονται τα σύνολα που προκύπτουν για κάθε μισθολογική περίοδο, για όλους τους ασφαλισμένους που αναφέρονται σε αυτήν και για όλους τους τύπους αποδοχών που μπορεί να έχει ο κάθε ασφαλισμένος για την ίδια μισθολογική περίοδο.

*Τα ποσά αναγράφονται υποχρεωτικά με δύο δεκαδικά ψηφία

Σελίδα από

ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ

| Α.Μ.Ε. ⁽¹⁾ | | Α.Φ.Μ. ⁽²⁾ | | |
|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-----|-----|
| ΑΠΟ ΜΗΝΑ / ΕΤΟΣ ⁽¹⁾ | | ΕΩΣ ΜΗΝΑ / ΕΤΟΣ ⁽²⁾ | | |
| 18 | ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ. / Κ.Α.Δ. | / | / | / |
| 19 | ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ. | | | |
| 20 | Α.Μ.Κ.Α. | | | |
| 21 | ΕΠΩΝΥΜΟ | | | |
| 22 | ΟΝΟΜΑ | | | |
| 23 | ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ | | | |
| 24 | ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ | | | |
| 25 | ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ (ΗΗ/ΜΜ/ΕΕΕΕ) | / / | / / | / / |
| 26 | Α.Φ.Μ. | | | |
| 27 | ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ | | | |
| 28 | ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ | | | |
| 29 | ΚΥΡΙΑΚΕΣ | | | |
| 30 | ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ | | | |
| 31 | ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ. | | | |
| 32 | ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ | | | |
| 33 | ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ | / | / | / |
| 34 | ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ. | / / | / / | / / |
| 35 | ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ. | / / | / / | / / |
| 36 | ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ | | | |
| 37 | ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ | | | |
| 38 | ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ* | , | , | , |
| 39 | ΑΠΟΔΟΧΕΣ* | , | , | , |
| 40 | ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.* | , | , | , |
| 41 | ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ* | , | , | , |
| 42 | ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ* | , | , | , |
| 43 | ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ. (ΠΟΣΟ)* | , | , | , |
| 44 | ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. (%) | | | |
| 45 | ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. (ΠΟΣΟ)* | , | , | , |
| 46 | ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ* | , | , | , |

*Τα ποσά αναγράφονται υποχρεωτικά με δύο δεκαδικά ψηφία

Σελίδα ... από ...

ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ

| Α.Μ.Ε. ⁽⁵⁾ | Α.Φ.Μ. ⁽⁶⁾ |
|---------------------------------|---------------------------------|
| ΑΠΟ ΜΗΝΑ / ΕΤΟΣ ⁽¹¹⁾ | ΕΩΣ ΜΗΝΑ / ΕΤΟΣ ⁽¹²⁾ |

| | | | | |
|----|---------------------------------|-----|-----|-----|
| 18 | ΑΡ.ΠΑΡΑΡΤ./Κ.Α.Δ. | / | / | / |
| 19 | ΑΡΙΘΜ.ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ. | | | |
| 20 | Α.Μ.Κ.Α. | | | |
| 21 | ΕΠΩΝΥΜΟ | | | |
| 22 | ΟΝΟΜΑ | | | |
| 23 | ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ | | | |
| 24 | ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ | | | |
| 25 | ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ (ΗΗ/ΜΜ/ΕΕΕΕ) | / / | / / | / / |
| 26 | Α.Φ.Μ. | | | |
| 27 | ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ | | | |
| 28 | ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ | | | |
| 29 | ΚΥΡΙΑΚΕΣ | | | |
| 30 | ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ | | | |
| 31 | ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ. | | | |
| 32 | ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ | | | |
| 33 | ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ | / | / | / |
| 34 | ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ. | / / | / / | / / |
| 35 | ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ. | / / | / / | / / |
| 36 | ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ | | | |
| 37 | ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ | | | |
| 38 | ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ* | | | |
| 39 | ΑΠΟΔΟΧΕΣ* | | | |
| 40 | ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.* | | | |
| 41 | ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ* | | | |
| 42 | ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ* | | | |
| 43 | ΕΠΙΔΟΤ.ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ)* | | | |
| 44 | ΕΠΙΔΟΤ.ΕΡΓΟΔ.(%) | | | |
| 45 | ΕΠΙΔΟΤ.ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ)* | | | |
| 46 | ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ* | | | |

| | |
|---|--|
| 47 | ΠΑΥΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (Συμπληρώνεται μόνο όταν ο τύπος δήλωσης είναι 02: Έκτακτη) |
| Δηλώνω υπεύθυνα και με γνώση των συνεπειών του Ν. 1599/86 ότι από / / , δεν απασχολείται προσωπικό στην επιχείρησή μας και ότι σε περίπτωση εκ νέου απασχόλησης αυτή θα γνωστοποιηθεί στο ΙΚΑ με υποβολή Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης. | |

| | | | |
|----------------------------|-----|-----------------------------|-----|
| ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΑΠΔ | / / | ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΑΡΑΛΑΒΗΣ ΑΠΔ | / / |
| Ο ΔΗΛΩΝ | | Ο ΠΑΡΑΛΑΒΩΝ | |
| (Σφραγίδα - υπογραφή) | | (Σφραγίδα - υπογραφή) | |

*Τα ποσά αναγράφονται υποχρεωτικά με δύο δεκαδικά ψηφία

Σελίδα από

Οδηγίες συμπλήρωσης της Α.Π.Δ. που αφορά τις κοινές επιχειρήσεις

Η Α.Π.Δ. για τις κοινές επιχειρήσεις απεικονίζεται στη σελίδα και συμπληρώνεται με κεφαλαία γράμματα, ως εξής:

Οι εργοδότες που υποχρεούνται σε **μηνιαία υποβολή Α.Π.Δ.** συμπληρώνουν για κάθε ασφαλισμένο μία στήλη. Αν ωστόσο ο ίδιος ασφαλισμένος έχει παραπάνω από ένα τύπο αποδοχών (κωδ. 36), τότε συμπληρώνονται αντίστοιχα τόσες στήλες όσοι και οι τύποι αποδοχών. Στις επιπρόσθετες αυτές στήλες δε χρειάζεται να επαναληφθούν τα στοιχεία των κωδ. **18, 21, 22, 23, 24, 25**. Αν κάποιος μισθωτός ασθενήσει μέσα στον ίδιο μήνα δύο φορές, τότε δύο φορές θα συμπληρωθεί η ΑΠΔ με κωδ. 08. Αν έχει υπερωρίες σε ξεχωριστή κατάσταση, τότε και πάλι συμπληρώνεται μία στήλη με κωδ. 11.

Οι εργοδότες που υποχρεούνται σε **τριμηνιαία υποβολή Α.Π.Δ.** συμπληρώνουν για κάθε μισθολογική περίοδο, απασχολούμενο και τύπο αποδοχών μία στήλη. Αν στην ίδια μισθολογική περίοδο ο ίδιος απασχολούμενος έχει παραπάνω από έναν τύπο αποδοχών (κωδ. 36) τότε συμπληρώνονται αντίστοιχα τόσες στήλες όσοι και οι τύποι αποδοχών. Αν ένας ασφαλισμένος έχει περισσότερους από έναν τύπο αποδοχών για ένα μήνα (π.χ. τον πρώτο μήνα), τότε καταγράφονται πρώτα όλοι οι τύποι αποδοχών για αυτόν και στη συνέχεια συμπληρώνονται οι στήλες για άλλο ασφαλισμένο. Στις επιπρόσθετες αυτές στήλες δε χρειάζεται να επαναληφθούν τα στοιχεία των κωδ. **18, 21, 22, 23, 24, 25**.

Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι στήλες για τους ασφαλισμένους δεν επαρκούν θα πρέπει να φωτοτυπηθεί η δεύτερη σελίδα του εντύπου της Α.Π.Δ. κατά τον αριθμό που απαιτείται και αφού συμπληρωθεί να υποβληθεί μαζί με το κυρίως έντυπο.

Σε κάθε **σελίδα της Α.Π.Δ.** (Σελίδααπό), γράφεται ο αύξοντος αριθμός της τρέχουσας σελίδας και δίπλα ο συνολικός αριθμός σελίδων (π.χ. Σελίδα 1 από 7, όταν πρόκειται για την πρώτη σελίδα από τις 7 συνολικά).

| Ενδείξεις Κωδικοί | Οδηγίες συμπλήρωσης της Α.Π.Δ. για τις κοινές επιχειρήσεις |
|----------------------|--|
| (1) | Συμπληρώνεται ο κωδικός του τύπου δήλωσης και η αντίστοιχη περιγραφή ως ακολούθως: 01 - Κανονική, 02 - Έκτακτη, 03 - Επανυποβολή, 04 - Συμπληρωματική. Συμπληρώνεται ο κωδικός τύπου δήλωσης που είναι «02 Έκτακτη» , όταν διακοπεί η απασχόληση του συνόλου του προσωπικού, οπότε συμπληρώνεται και ο κωδ. 47 της 4ης σελίδας του εντύπου. Η έκτακτη Α.Π.Δ. υποβάλλεται στο ΙΚΑ μέσα σε 8 εργάσιμες ημέρες από την ημερομηνία διακοπής της απασχόλησης και στο διάστημα που δεν απασχολείται προσωπικό δεν υποβάλλεται Α.Π.Δ. (βλέπε και σελ. 119). Όταν η Α.Π.Δ. υποβάλλεται με στοιχεία που είναι λανθασμένα ή που δεν έχουν γραφεί (π.χ. Α.Μ.Ε., Α.Φ.Μ., ποσά Α.Π.Δ., μισθολογική περίοδος κλπ.), τότε επανυποβάλλεται η Α.Π.Δ., οπότε συμπληρώνεται και ο κωδ. 03. Όταν στην κανονική Α.Π.Δ. δεν γράφεται κάποιος ασφαλισμένος ή δεν γράφτηκαν όλοι οι τύποι αποδοχών, τότε υποβάλλεται συμπληρωματική Α.Π.Δ. Όταν στην συμπληρωματική Α.Π.Δ. περιέχονται και ημέρες ασφάλισης, γίνεται και ο ουσιαστικός έλεγχος από τα αρμόδια όργανα του ΙΚΑ. |
| (2), (3) | Συμπληρώνεται ο τριψήφιος κωδικός του υποκαταστήματος ΙΚΑ στο οποίο γίνεται η υποβολή (π.χ. 001) καθώς και η ονομασία του (π.χ. Αθηνών). |
| (4) | Συμπληρώνεται η πλήρης επωνυμία του εργοδότη όπως αυτή δηλώθηκε στο Έντυπο Βεβαίωσης Στοιχείων Εργοδότη ή στο Έντυπο «Αίτηση |

| | |
|------------|---|
| | <p>Απογραφής», εφόσον δεν είναι ατομική επιχείρηση. Στις ατομικές επιχειρήσεις γράφεται το ονοματεπώνυμο και το πατρώνυμο, στις πολυκατοικίες «Διαχείριση πολυκατοικίας, σε συνιδιοκτήτες ταξί, φορτηγού ή πούλμαν ως επωνυμία γράφεται το είδος και ο αριθμός κυκλοφορίας του οχήματος και τα ονόματα των συνιδιοκτητών του οχήματος (π.χ. Φορτηγό Δ.Χ. αριθμός κυκλ....., συνιδιοκτησίας Α. Αγγέλου του Αθανασίου και Β. Βαρλή του Γεωργίου).</p> |
| (5) | <p>Συμπληρώνεται ο νέος δεκαψήφιος Αριθμός Μητρώου Εργοδότη, που αποδόθηκε από το ΙΚΑ μετά την επεξεργασία του Εντύπου Βεβαίωσης Στοιχείων Εργοδότη ή του Εντύπου Αίτησης Απογραφής.</p> <p>Γράφεται ο Α Φ Μ της επιχείρησης, εκτός από τις πολυκατοικίες που δεν αναγράφεται ο ΑΦΜ.</p> |
| (7), (8) | <p>Συμπληρώνεται η διεύθυνση της έδρας του Εργοδότη. Σε περίπτωση που η διεύθυνση αφορά χωριό όπου οι οδοί δε διαθέτουν όνομα, στο πεδίο «Οδός» θα συμπληρωθεί το όνομα του χωριού, ενώ το πεδίο «Αριθμός» θα παραμείνει κενό.</p> |
| (9), (10) | <p>Συμπληρώνονται ο Αριθμός του Ταχυδρομικού Κώδικα και το Ταχυδρομικό Γραφείο της έδρας του εργοδότη (π.χ. 184 53 Νίκαια).</p> |
| (11), (12) | <p>Συμπληρώνονται ο μήνας/ες και το έτος στο οποίο αναφέρεται η Α.Π.Δ. Στην περίπτωση μηνιαίας υποβολής η εγγραφή στο πεδίο «Από μήνα/έτος» είναι η ίδια με την εγγραφή στο πεδίο «Έως μήνα/έτος» (π.χ. 01/2004). Στην περίπτωση τριμηνιαίας υποβολής διαφέρουν (π.χ. «Από μήνα/έτος» 01/ 2004, «Έως μήνα/έτος» 03/2004). Αν η απασχόληση στην τριμηνιαία υποβολή αρχίζει π.χ. στις 20 Φεβρουαρίου, τότε και πάλι γράφονται 01/2004 και 03/ 2004, αντίστοιχα.</p> |
| (13) | <p>Συμπληρώνονται ο μήνας/ες και το έτος στο οποίο αναφέρεται η Α. Π.Δ. Σε περίπτωση μηνιαίας υποβολής συμπληρώνεται μόνο η πρώτη στήλη (π.χ. 01/2004). Σε περίπτωση τρίμηνης υποβολής συμπληρώνονται όλες οι στήλες: (π.χ. 01/2004, 02/2004, 03/2004).</p> |
| (14) | <p>Συμπληρώνεται για κάθε μήνα το σύνολο των ημερών ασφάλισης όπως προκύπτει από το άθροισμα των εγγραφών του κάθε μήνα στον κωδ. 37 «Ημέρες Ασφάλισης».</p> |
| (15) | <p>Συμπληρώνεται αντίστοιχα για κάθε μήνα το σύνολο των αποδοχών όπως</p> |

| | |
|------|---|
| | <p>προκύπτει από το άθροισμα των αντίστοιχων εγγραφών του κάθε μήνα στο πεδίο 39 «Αποδοχές».</p> |
| (16) | <p>Συμπληρώνεται αντίστοιχα για κάθε μήνα το σύνολο των καταβλητέων εισφορών, όπως προκύπτει από το άθροισμα των αντίστοιχων εγγραφών του κάθε μήνα στο πεδίο 46 «Καταβλητέες εισφορές».</p> |
| (17) | <p>Συμπληρώνονται αντίστοιχα τα αθροίσματα των γραμμών που αντιστοιχούν στα πεδία 14, 15 και 16.</p> |
| (18) | <p>Συμπληρώνεται ο Αριθμός Παραρτήματος Εργοδότη στο οποίο απασχολείται ο ασφαλισμένος που αναφέρεται στη στήλη. Επισημαίνεται ότι για κάθε Παράρτημα του Εργοδότη (εγκατάσταση της επιχείρησης) ως Αριθμός Παραρτήματος, θα πρέπει να αναφερθεί από τον εργοδότη, ο ίδιος που χρησιμοποιήθηκε στο Έντυπο Βεβαίωσης Στοιχείων Εργοδότη ή στο Έντυπο Αίτηση Απογραφής και του αποδόθηκε μετά την επεξεργασία. Ως αριθμός παραρτήματος για την έδρα γράφεται ο αριθμός «00» Στο ίδιο πεδίο συμπληρώνεται και ο Κωδικός Δραστηριότητας του Παραρτήματος (ΚΑΔ), όπως προκύπτει από τον Οδηγό Σύνδεσης Κωδικών Δραστηριότητας Εργοδότη, Ειδικότητας Ασφαλισμένου και Πακέτου Κάλυψης (Ο.ΣΥ.Κ.). Δηλαδή, δεν γράφεται ο ΚΑΔ της Δ.Ο.Υ. αλλά ο τετραψήφιος κωδικός δραστηριότητας που περιγράφεται στον Ο.ΣΥ.Κ. και βρίσκεται ως εξής: από τα τρία πρώτα ψηφία του ΚΑΔ της Δ.Ο.Υ. προσδιορίζεται η επαγγελματική δραστηριότητα (π.χ. βιοτεχνία, βιομηχανία, εμπορική επιχείρηση, ποτοποιία κλπ.) και από το τέταρτο ψηφίο που καθορίζεται για διαφορετικούς κάθε φορά λόγους (π.χ. για να εξειδικευτεί περισσότερο η δραστηριότητα του εργοδότη ή για άλλους λόγους που έχουν σχέση μόνο με την ασφάλιση του εργαζομένου κλπ.).</p> |
| (19) | <p>Αναγράφεται ο Α.Μ.Α. συμπεριλαμβανομένων και των μηδενικών που προτάσσονται αυτού, ώστε να γίνει επταψήφιος.</p> |
| (20) | <p>Συμπληρώνεται ο Αριθμός Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης του ασφαλισμένου, εφόσον του έχει αποδοθεί. Διαφορετικά το πεδίο μένει κενό.</p> |
| (27) | <p>Συμπληρώνεται «ΝΑΙ» ή «ΟΧΙ» στην ένδειξη «Πλήρες Ωράριο» ανάλογα με το αν ο ασφαλισμένος απασχολείται σύμφωνα με το</p> |

| | |
|------|--|
| | <p>προβλεπόμενο από την αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας ωράριο ή όχι.</p> |
| (28) | <p>Συμπληρώνεται «ΝΑΙ» ή «ΟΧΙ» ανάλογα με το αν ο ασφαλισμένος απασχολείται όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα ή όχι (δηλαδή, αν υπάρχει έγγραφη συμφωνία για απασχόληση μερικές μόνο ημέρες το μήνα, η οποία να έχει κατατεθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας).</p> |
| (29) | <p>Συμπληρώνεται με αριθμό τη πλήθος των Κυριακών που απασχολήθηκε ο ασφαλισμένος κατά τη διάρκεια του μήνα. Όταν ο εργαζόμενος απασχολείται και Κυριακές με βάση τη σύμβαση εργασίας του, δηλαδή έχει κυλιόμενο πρόγραμμα απασχόλησης, τότε δεν αναγράφεται γιαυτόν αριθμός Κυριακών που απασχολήθηκε στον κωδ. 29, αλλά προστίθεται όμως στις αποδοχές του η προσαύξηση λόγω απασχόλησης της Κυριακής (τέτοιοι είναι π.χ. οι εργαζόμενοι στις συγκοινωνίες, στις υπηρεσίες υγείας, στους χώρους επισιτιστικών επαγγελμάτων κλπ.).</p> |
| (30) | <p>Συμπληρώνεται ο Κωδικός της Ειδικότητας του Ασφαλισμένου όπως προκύπτει από τον Ο.ΣΥ.Κ. Στο αριστερό της κάθε σειράς του Ο.ΣΥ.Κ. αναγράφεται ο κωδικός ειδικότητας, στη μέση η λεκτική περιγραφή αυτής και στο δεξιό ο κωδικός πακέτου κάλυψης που αντιστοιχεί.</p> <p>Το πεδίο αυτό συμπληρώνεται μόνο στην περίπτωση που το Πακέτο</p> |
| (31) | <p>Κάλυψης δεν είναι αυτό που αναγράφεται στον Ο.ΣΥ.Κ. για κανονικές περιπτώσεις ασφάλισης επειδή για κάποιο λόγο προκύπτει διαφοροποίηση αυτού όπως π.χ. απασχολούμενα μέλη οικογένειας εργοδότη στην ατομική του επιχείρηση, εργαζόμενοι συνταξιούχοι, ασφαλισμένοι σε κάποιον κλάδο άλλου φορέα λόγω παράλληλης απασχόλησης κλπ. (βλέπε πίνακες Ο.ΣΥ.Κ.). Π.χ. βιοτεχνία κατασκευής ξύλινων κουφωμάτων απασχολεί συνταξιούχο του ΙΚΑ ως μηχανοξυλουργό. Στην περίπτωση αυτή, στον Ο.ΣΥ.Κ. βρίσκεται πρώτα ο κωδικός δραστηριότητας που είναι 2032. Στη συνέχεια, βρίσκεται η ειδικότητα του μηχανοξυλουργού με κωδικό 841020 και ο αντίστοιχος κωδικός πακέτου κάλυψης που είναι 105. Στον κατάλογο των ειδικών περιπτώσεων ασφάλισης οι συνταξιούχοι του ΙΚΑ είναι στη θέση 1, οπότε στον κωδ. 31 γράφεται ο αριθμός 1. Στους πίνακες των ειδικών περιπτώσεων ο κωδ. 105 του πακέτου κάλυψης βρίσκεται στον πίν. 1 και</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>στη σειρά 5. Στη στήλη με αριθμό 1 και στη σειρά 5 αντιστοιχεί ο κωδικός πακέτου κάλυψης για το συγκεκριμένο συνταξιούχο ασφαλισμένο που είναι 603. Στην Α.Π.Δ., γράφεται ο κωδικός 603 στο πεδίο 32 και όχι ο κωδ. 105.</p> <p>(32) Συμπληρώνεται ο κωδικός πακέτου κάλυψης που αντιστοιχεί στην ειδικότητα του ασφαλισμένου σε συνδυασμό με τη δραστηριότητα του εργοδότη, όπως αυτό προκύπτει από τον Ο.ΣΥ.Κ.</p> <p>(33) Συμπληρώνεται ο μήνας και το έτος απασχόλησης του ασφαλισμένου με τη μορφή 01/2004. Σε περίπτωση μηνιαίας υποβολής Α.Π.Δ., η τιμή του κωδικού αυτού συμπίπτει με την τιμή των κωδικών 11 και 12. Υπάρχουν 12 μισθολογικές περιόδους. Τα δώρα Χριστουγέννων, Πάσχα και το Επίδομα Αδείας δηλώνονται στις μισθολογικές περιόδους στις οποίες καταβάλλονται οι αντίστοιχες αποδοχές, αλλά ως διαφορετικοί όμως τύποι αποδοχών. Όταν πρόκειται για διαδοχικές προσλήψεις και απολύσεις του ίδιου εργαζόμενου μέσα στην ίδια μισθολογική περίοδο, τότε οι συνολικές τακτικές αποδοχές του εργαζόμενου καταχωρούνται σε μια στήλη της Α.Π.Δ., στον κωδ. 28 γράφεται η ένδειξη «ΟΧΙ», ενώ ο κωδ. 34 συμπληρώνεται με την πρώτη ημερομηνία πρόσληψης και ο κωδ. 35 με την τελευταία ημερομηνία απόλυσης.</p> <p>(34), (35) Συμπληρώνονται μόνο στην περίπτωση που έχουν πρόσληψη ή αποχώρηση εντός του μήνα ή στην περίπτωση αναδρομικών προηγούμενου χρονικού διαστήματος π.χ. αναδρομικές αποδοχές που προκύπτουν από εφαρμογή ΣΣΕ, Bonus, Επίδομα Ισολογισμού κλπ.</p> <p>Όταν στον κωδ. 36 γράφεται ο κωδ. 08 «αποδοχές ασθένειας», τότε στον κωδ. 34 γράφεται η ημέρα που άρχισε η ασθένεια και στον κωδ. 35 πόποτε έληξε, και αν έληξε τον επόμενο μήνα, τότε ο κωδ. 35 δεν συμπληρώνεται. Τον επόμενο μήνα δεν συμπληρώνεται ο κωδ. 34, αλλά συμπληρώνεται όμως ο κωδ. 35 (πόποτε έληξε η ασθένεια) και αν απουσιάσει ο ασθενής περισσότερο από 1 μήνα (ή 15 μέρες αν είναι λιγότερο από έτος), τότε στον κωδ. 35 γράφεται η ημερομηνία μέχρι την οποία ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει αποδοχές και ασφάλιση. Για άδεια ξενοδοχείων εποχιακών στον κωδ. 36 γράφεται 07 και στον κωδ. 34 η ημέρα έναρξης της ασφάλισης. Κατά την απόλυση γράφεται</p> |
|--|---|

| | |
|------|--|
| (36) | <p>στον κωδ. 35 η τελευταία μέρα που δικαιούνται ασφάλιση. Αν δηλαδή η απόλυση έγινε στις 31.10.04 και ο απολυόμενος δικαιούται 12 εργάσιμες ημέρες ασφάλιση που καλύπτονται στο χρονικό διάστημα από 1.11.04 - 14.11.04, τότε στον κωδ. 34 γράφεται 01.11.04 και στον κωδ. 35 14.11.04. Αν διακόπτεται η απασχόληση όλου του προσωπικού, τότε μέσα σε 8 εργάσιμες ημέρες μετρούμενες μετά από τις 14.11.04 υποβάλλεται στο ΙΚΑ έκτακτη Α.Π.Δ.</p> <p>Αν δεν υπάρχει βέβαιη πληροφορία για την ασθένεια του εργαζομένου, τότε μπορεί τα στοιχεία αυτής να καταχωρηθούν το αργότερο στην αμέσως επόμενη μισθολογική περίοδο, οπότε δεν υπάρχουν κυρώσεις για εκπρόθεσμη καταχώρηση και καταβολή των εισφορών. Π.χ. αν ο μισθωτός ασθένησε από 29.1.04 - 31.1.04, τότε στην ΑΠΔ του μήνα Φεβρουάριου (σε ξεχωριστή στήλη) γράφονται Κωδ. 33 2/2004, Κωδ. 34 29.1.04, Κωδ. 35 31.1.04. Στον κωδ. 28 της Α.Π.Δ. του μήνα Ιανουαρίου γράφεται «ΟΧΙ».</p> <p>Αν ασθενήσει 2 φορές μέσα στον ίδιο μήνα (π.χ. δύο διαφορετικά τριήμερα), τότε συμπληρώνονται 2 διαφορετικές στήλες για την ασθένεια του ίδιου μισθωτού με συμπληρωμένους ανάλογα τους κωδ. 08, 34 και 35.</p> <p>Συμπληρώνεται ο τύπος των αποδοχών σύμφωνα με την κωδικοποίηση του Πίνακα 1, ως εξής (π.χ. 01: Τακτικές Αποδοχές).</p> |
|------|--|

| ΚΩΔΙΚΟΣ | ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΥΠΟΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ | ΚΩΔΙΚΟΣ | ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΥΠΟΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ |
|---------|---|---------|------------------------------|
| 01 | Τακτικές Αποδ. (Από μισθό ή ημερ.) | 08 | Αποδοχές Ασθενείας |
| 02 | Αποδοχές Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. κλπ. Που υπόκειται σε εισφορές Κλάδου Σύνταξης (Ν. 3163/55) | 09 | Αναδρομικές Αποδοχές |
| 03 | Δώρο Χριστουγέννων | 10 | Bonus |
| 04 | Δώρο Πάσχα | 11 | Υπερωρίες |
| 05 | Επίδομα Άδειας | 12 | Αμοιβή με το κομμάτι (ΦΑΣΟΝ) |
| 06 | Επίδομα Ισολογισμού | 13 | Τεκμαρτές Αποδοχές |
| 07 | Αποδοχές Αδειών Εποχ. Απασχολ. | 14 | Λοιπές Αποδοχές |

| | |
|--|--|
| | <p>Στον κωδικό 09 περιλαμβάνονται οι αποδοχές που καταβάλλονται από αναδρομικά συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή από δικαστικές αποφάσεις ή αποπροσαρμογή τεκμαρτών ημερομισθίων. Π.χ. αν στις 25.5.04 καταβάλλεται αναδρομικά το ποσό 500 ευρώ που αφορά το χρονικό διάστημα από 1.1.04 - 30.4.04, τότε στον κωδ. 34 γράφεται 1.01.04, στον κωδ. 35 30.04.04, στον κωδ. 36 γράφεται 09 και στον κωδ. 39 το ποσό 500 ευρώ.</p> <p>Όταν η άδεια δεν χορηγείται μέχρι τέλους του έτους, τότε στην ΑΠΔ του μήνα Δεκεμβρίου σε ξεχωριστή στήλη γράφονται τα ασφαλιστικά στοιχεία της άδειας και στον κωδ. 36 γράφεται ο τύπος αποδοχών 14 «Λοιπές Αποδοχές». Όταν απολύεται κάποιος ή αποχωρεί από την επιχείρηση και δεν είχε πάρει την άδεια και το επίδομα της άδειας, τότε στην Α.Π.Δ. του μήνα που λύεται η σύμβαση εργασίας και σε ξεχωριστή στήλη γράφεται το επίδομα της άδειας που πρέπει να του καταβληθεί. Το δώρο Πάσχα ή Χριστουγέννων, ανάλογα, μπορεί να γραφεί ή στην ίδια ΑΠΔ που γράφεται και το επίδομα της άδειας αλλά σε ξεχωριστή στήλη ή το αργότερο στην ΑΠΔ του μήνα Απριλίου ή του μήνα Δεκεμβρίου, αντίστοιχα. Φυσικά, οι εισφορές για τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων καταβάλλονται μέχρι και την τελευταία εργάσιμη για το Δημόσιο ημέρα του Ιουνίου ή του Φεβρουάριου, αντίστοιχα.</p> <p>(37) Συμπληρώνονται οι ημέρες ασφάλισης για τη μισθολογική περίοδο που αναφέρεται στον κωδ. 33. Δεν συμπληρώνεται ο κωδ. 37, όταν ο κωδ. 36 «τύπος αποδοχών» είναι 03, 04, 05, 06,09, 10, 11,14. Όταν ο κωδ. 36 «τύπος αποδοχών είναι 01, 07, 08 και 13, τότε στον ίδιο μήνα, οι ημέρες εργασίας συνολικά δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 25 ημέρες όταν πρόκειται για υπαλλήλους ή τις συνολικές εργάσιμες ημέρες όταν πρόκειται για ημερομίσθιους. Οι ημέρες αυτές αυξάνονται και με τον αριθμό των Κυριακών που πιθανόν να απασχολήθηκε ο εργαζόμενος.</p> <p>(38) Συμπληρώνεται το ποσό του ημερομισθίου για τους ασφαλισμένους που αμείβονται με ημερομίσθιο. Για τις περιπτώσεις ασφαλισμένων που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, το πεδίο παραμένει κενό. Όταν αμοιβονται με ημερομίσθιο, τότε αυτό γράφεται μόνο όταν είναι σταθερό.</p> <p>(39) Συμπληρώνεται το ποσό των μηνιαίων μικτών αποδοχών του</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| | <p>ασφαλισμένου για μισθωτούς και ημερομίσθιους. Αν στον ίδιο ασφαλισμένο καταβάλλονται και άλλοι τύποι αποδοχών πέραν των τακτικών, αυτές καταχωρούνται ανά τύπο αποδοχών σε άλλες στήλες. Όταν στον κωδ. 36 «τύπος αποδοχών είναι 12 (αμοιβή με το κομμάτι - φασόν), τότε στον κωδ. 39 αναγράφεται το συνολικό ποσό της αξίας των τιμολογίων παροχής υπηρεσιών (εκτός του Φ. Π. Α.), παρόλο που οι εισφορές του ΙΚΑ υπολογίζονται πάνω στο 70% της αξίας των τιμολογίων παροχής υπηρεσιών.</p> <p>Στην περίπτωση αυτή, οι μέρες ασφάλισης (κωδ. 37) με βάση το τεκμαρτό ημερομίσθιο της 9ης ασφαλιστικής κλάσης θα συμπληρώνονται από την υπηρεσία και όχι από την επιχείρηση.</p> <p>(40) Συμπληρώνεται το ποσό εισφορών του ασφαλισμένου σύμφωνα με το πακέτο κάλυψης στο οποίο υπάγεται.</p> <p>Οι διαφορές των εισφορών που προκύπτουν από την αύξηση των τεκμαρτών ημερομισθίων καταχωρούνται σε ξεχωριστή στήλη της Α. Π.Δ. με τύπο αποδοχών 09, χωρίς να συμπληρώνονται οι κωδ. 27, 28, 29, 37 και 38. Στους κωδ. 33, 34 και 35 γράφεται η μισθολογική περίοδος κατά την οποία υπολογίστηκαν οι διαφορές των εισφορών και η χρονική περίοδος (από, έως) που αυτές αφορούν αντιστοίχως, ενώ στον κωδ. 36 γράφεται ο τύπος αποδοχών «09» «Αναδρομικές Αποδοχές», ενώ στον κωδ. 39 γράφονται οι διαφορές από τις τεκμαρτές αποδοχές. Ενώ, οι διαφορές των εισφορών που προκύπτουν από την αύξηση των ορίων της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης, καταχωρούνται σε ξεχωριστή στήλη της Α.Π.Δ., με τύπο αποδοχών 17, χωρίς να συμπληρώνονται τα πεδία 27, 28, 29, 38 και 39.</p> <p>(41) Συμπληρώνεται το ποσό των εισφορών του εργοδότη σύμφωνα με το πακέτο κάλυψης στο οποίο υπάγεται ο ασφαλισμένος της συγκεκριμένης στήλης.</p> <p>(42) Συμπληρώνεται το σύνολο των εισφορών εργοδότη και ασφαλισμένου. Πρακτικά η τιμή του κωδικού είναι το άθροισμα των τιμών που συμπληρώθηκαν στους κωδικούς 40 και 41.</p> <p>(43) Συμπληρώνεται το ποσό της Επιδότησης Εργατικής Εισφοράς των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 14 του Ν. 2837/2000.</p> |
|--|---|

| | |
|--|--|
| | <p>Η επιδότηση είναι 6,67% πάνω στην εισφορά του ασφαλισμένου που υπολογίζεται στο βασικό ημερομίσθιο ή μισθό και τη δικαιούνται όσοι αμοιβονται με βάση την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και όχι αυτοί που αμοιβονται με βάση τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.</p> <p>(44) Συμπληρώνεται το ποσοστό της μείωσης της Εργοδοτικής Εισφοράς σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 6 του Νόμου 2874/2000 (Το ποσοστό που ισχύει σήμερα είναι 2 ποσοστιαίες μονάδες). Επιδότηση δικαιούνται οι εργοδότες για το προσωπικό τους με απασχόληση όλες τις εργάσιμες ημέρες και με πλήρες ωράριο εργασίας, εφόσον οι μηνιαίες αποδοχές κάθε εργαζόμενου είναι μέχρι 600 ευρώ και εφόσον οι ασφαλιστικές εισφορές καταβάλλονται εμπρόθεσμα. Δεν δικαιούνται επιδότηση το δημόσιο, τα ΝΠΔΔ, οι εργοδότες για τους συνταξιούχους και για τους αμοιβόμενους με τεκμαρτές αποδοχές, οι οικοδόμοι, οι εφημεριδοπώλες, οι λογοτέχνες, οι καλλιτέχνες, τα μέλη οικογένειας εργοδότη καθώς και οι κατ' οίκον απασχολούμενοι που ασφαλίζονται στο 50% του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη.</p> <p>(45) Συμπληρώνεται το ποσό της μείωσης της Εργοδοτικής Εισφοράς σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 6 του Νόμου 2874/2000.</p> <p>(46) Συμπληρώνεται το ποσό που προκύπτει μετά την αφαίρεση των μειώσεων από τις συνολικές εισφορές, (κωδ. 46 = κωδ. 42 (Συνολικές Εισφορές) - κωδ. 43 (Επιδοτ. Ασφαλ. ποσό) - κωδ. 45 (Επιδοτ. Εργοδ. ποσό)).</p> <p>(47) Ο κωδ. 47 συμπληρώνεται μόνο όταν η δήλωση είναι έκτακτη (τύπος «02 Έκτακτη». Δηλαδή, ο κωδ. 47 συμπληρώνεται μόνο όταν ο εργοδότης διακόψει την απασχόληση του συνόλου του προσωπικού του (έδρας και παραρτήματος) πλήρους ή εποχικής λειτουργίας. Η έκτακτη Α.Π.Δ. υποβάλλεται μέσα σε 8 εργάσιμες ημέρες από τη διακοπή της απασχόλησης.</p> |
|--|--|

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ Ι. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗΣ, Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ – ΔΗΛΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ 11^η ΕΚΔΟΣΗ.
2. ΚΩΝ. Δ. ΛΑΝΑΡΑ, ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ – ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ – ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΑΘΗΝΑ 2003.
3. ΚΩΝ. Δ. ΛΑΝΑΡΑ, Η ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟ ΙΚΑ.
4. ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ, περιοδικό.
5. ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ, περιοδικό.
6. Έντυπα Φόρου από Δ.Ο.Υ.
7. Οδηγίες Συμπλήρωσης Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης
8. Πληροφορίες από καταστήματα Ι.Κ.Α. και Δ.Ο.Υ.