

Τ.Ε.Ι ΠΑΤΡΑΣ

# «ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ..»



**ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ**

**ΜΠΟΥΡΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ & ΓΑΡΟΥΦΗ ΚΩΝ/ΝΑ**

**ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ**

**Θ. ΖΑΧΑΡΟΠΟΥΛΟΥ**

**ΠΑΤΡΑ 2001**



ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	5944
----------------------	------

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ.....	1
------------------------------	---

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΜΙΣΘΩΤΟΙ-ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ-ΕΡΓΑΤΕΣ.....	1
---------------------------------	---

1.1 Μισθωτοί.....	1
-------------------	---

1.1.1 Υπάλληλοι.....	1
----------------------	---

1.1.2 Εργάτες.....	2
--------------------	---

1.2 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.....	2
---------------------------------------	---

1.3 Δανεισμός Μισθωτού.....	5
-----------------------------	---

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΑΜΟΙΒΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ.....	7
------------------------------------	---

2.1 Πως υπολογίζεται η ακαθάριστη αμοιβή των απασχολημένων μισθωτών....	7
---	---

2.1.1 Υπαλλήλων.....	7
----------------------	---

2.1.2 Εργατοτεχνητών.....	9
---------------------------	---

2.2 Νυκτερινή απασχόληση μισθωτών.....	10
--	----

2.3 Ωράριο εργασίας- Υπερεργασία Μισθωτών.....	12
--	----

2.4 Πενθήμερο εβδομαδιαίας εργασίας.....	15
--	----

2.5 Απασχόληση συνταξιούχων.....	17
----------------------------------	----

2.6 Μερική Απασχόληση.....	17
----------------------------	----

2.7 Κυριακής ή Εξαιρέσιμης γιορτής απασχόληση.....	18
--	----

2.8 Υπερωριακή απασχόληση μισθωτών.....	19
---	----

2.8.1 Αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης- Όρια Υπερωριών.....	20
--	----

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ.....	28
---------------------------	----

3.1 Τι ποσά θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές που υπόκεινται σε εισφορές Ι.Κ.Α.....	28
--	----

3.2 Τι ποσά δεν θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές ή φορολογούνται με ειδικό τρόπο.....	29
---	----

3.3 Τρόπος υπολογισμού του ποσού των ασφαλιστρών με τα οποία επιβαρύνεται ο ασφαλισμένος και ο εργοδότης στο Ι.Κ.Α και στα Επικουρικά Ταμεία.....	31
---	----

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΦΟΡΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ.....	34
-------------------------------	----

4.1 Παρακράτηση Φ.Μ.Υ στους αμειβόμενους με μηναίο μισθό, τους συνταξιούχους και τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.....	34
4.2 Παρακράτηση Φ.Μ.Υ στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο εφόσον η σχέση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου.....	37
4.3 Παρακράτηση Φ.Μ.Υ κατά την καταβολή αμοιβών για Υπερωριακή εργασία, επιδόματα, πρόσθετες αμοιβές κ.τ.λ.....	37
4.4 Παρακράτηση Φ.Μ.Υ σε αναδρομικά εισοδήματα.....	38
4.5 Παρακράτηση Φ.Μ.Υ σε επικουρικές συντάξεις, βοηθήματα κ.τ.λ.....	38
4.6 Υπολογισμός του Χαρτοσήμου και ΟΓΑ Χαρτοσήμου.....	40
4.7 Υπολογισμός του Καταβλητέου Καθαρού ποσού στο μισθωτό.....	40
4.8 Υποβολή Προσωρινών Δηλώσεων και Απόδοση του Παρακρατημένου Φ.Μ.Υ.....	41
4.9 Συμπλήρωση και Υποβολή της Οριστικής Δήλωσης για το Φ.Μ.Υ.....	42
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5</u></b>	
<b>ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ ΣΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ.....</b>	
	<b>54</b>
5.1 Απόδοση στα Ασφαλιστικά Ταμεία των ποσών που έχουν παρακρατηθεί.....	54
5.2 Απόδοση των ποσών που έχουν παρακρατηθεί στα Ιδρύματα Ασφαλίσεων που εφαρμόζουν το Μηχανογραφικό Σύστημα.....	55
5.3 Χρόνος καταβολής των Ασφαλίσεων στο Ι.Κ.Α και Προσαυξήσεις λόγω καθυστέρησης.....	56
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6</u></b>	
<b>ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....</b>	<b>62</b>
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7</u></b>	
<b>ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ.....</b>	<b>64</b>
7.1 Γενικά περί αδειάς Υπαλλήλων και Εργατών.....	64
7.1.1 Ημέρες Αδειάς.....	65
7.1.2 Αποδοχές Ημερών Αδειάς.....	66

7.2 Γενικά περί Επιδόματος Αδείας Υπαλλήλων και Εργατών.....	66
--	----

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8**

ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ.....	73
-------------------------------	----

8.1 Άδεια Ασθενείας.....	73
--------------------------	----

8.2 Αποδοχές Ημερών Αδείας Ασθενείας.....	74
---	----

8.2.1 Ασθένεια μέχρι 3 Εργάσιμες μέρες.....	74
---	----

8.2.2 Ασθένεια Μεγαλύτερη από 3 Εργάσιμες μέρες.....	75
--	----

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9**

### ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΓΙΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ ΚΑΙ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

(ΔΩΡΑ ΓΙΟΡΤΩΝ) .....	80
----------------------	----

## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

### **ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ**

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

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### ΜΙΣΘΩΤΟΙ – ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ – ΕΡΓΑΤΕΣ

#### 1.1 ΜΙΣΘΩΤΟΙ

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

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

Τους μισθωτούς τους χωρίζουμε σε δύο μεγάλες κατηγορίες: στους υπάλληλους και τους εργάτες.

##### 1.1.1 ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

Υπάλληλοι θεωρούνται οι μισθωτοί που παρέχουν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία. Σε ορισμένες περιπτώσεις, με συγκεκριμένη διάταξη νόμου ή 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 απασχολείται με την είσπραξη και την εξόφληση λογαριασμών εκτός γραφείου θεωρείται κλητήρας και όχι υπάλληλος.

Γενικά η διάκριση ενός μισθωτού σαν υπαλλήλου ή εργάτη εξαρτάται από το είδος της παρεχόμενης εργασίας ( κυρίως πνευματικής γι υπαλλήλους ή κυρίως σωματικής για εργάτες ) και όχι από το τι αναγράφεται στη σύμβαση εργασίας ή από το πώς γίνεται η πληρωμή.

Στις περιπτώσεις που απαιτείται εξειδικευμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και ανάπτυξη πρωτοβουλίας, θεωρείται ότι υπερτερεί το πνευματικό στοιχείο για την εκτέλεση των εργασιών αυτών (Απ. Αρ. Πάγου 1366/87 τμ. Β, 770/89).

Ειδικά οι ξενοδοχοπάλληλοι μπορεί να έχουν την υπαλληλική ιδιότητα ή με βάση το τυπικό κριτήριο (πτυχίο σχολής τουριστικών επαγγελματιών) ή με βάση το ουσιαστικό κριτήριο (παροχή κάποιας πνευματικής εργασίας) (Αρ.Παγ. 1086/87, 31309/89).

### **1.1.2 ΕΡΓΑΤΕΣ**

Εργάτες θεωρούνται οι μισθωτοί εκείνοι που παρέχουν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο σωματική εργασία (άρθρο 1 Ν.Δ 2655/53). Γενικά, εάν 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 αποθηκάριου όπου δεν απαιτείται να υπάρεχει θεωρητική κατάρτιση, άλλα προέχει η χειρονακτική εργασία, θεωρείται εργατοτεχνίτης (Αρ. Παγ. 666/84 τμ. Β).

### **1.2 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας** λέγεται η συμφωνία που γίνεται μεταξύ του εργαζόμενου και του μισθωτού (υπαλλήλου ή εργάτη ) και της επιχείρησης (εργοδότη), βάση της οποίας, ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του στην επιχείρηση αντί μιας συμφωνημένης αμοιβής (μισθού ή ημερομισθίου), ακολουθώντας τις οδηγίες του εργοδότη.

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



Σε περίπτωση που ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του στην επιχείρηση, χωρίς προηγούμενη σύμβαση εργασίας αλλά και χωρίς αντίδραση από τον εργοδότη, συνεπάγεται σιωπηρή σύμβαση εργασίας και απαιτείται η καταβολή του ανάλογου μισθού (Αρ. Παγ. 1274/83).

Αντίθετα δεν υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όταν ο εργαζόμενος καθορίζει ο ίδιος, το χρόνο ( σε ώρες και ημέρες) και τα μέσα εκτέλεσης της εργασίας του (Αρ. Παγ. 1659/80).

Είναι απαραίτητο η επιχείρηση να γνωρίζει ότι οι μισθωτοί, κάτω από τις ίδιες συνθήκες και προϋποθέσεις, οφείλουν να παρέχουν την ίδια εργασία (Αρ. Παγ.356/80 τμ. Β).

Ο περιοδεύον πωλητής ή παραγωγός ή εμπορικός αντιπρόσωπος (πλασιέ) συνδέεται με τον εργοδότη του με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αν ασκεί τα καθήκοντά του, κάτω από τον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη του, άσχετα με τον τρόπο αμοιβής του. Π.χ ο πωλητής πλασιέ που επισκέπτεται τους πελάτες της επιχείρησης και παίρνει παραγγελίες και χρήματα για λογαριασμό της, σύμφωνα με το προσχεδιασμένο πρόγραμμα, που η επιχείρηση έχει καθορίσει, θεωρείται μισθωτός και η αμοιβή του υπόκεινται σε εισφορές στο ΙΚΑ, άσχετα αν αυτή καταβάλλεται π.χ με ποσοστό 2% επί της αξίας των πραγματοποιημένων πωλήσεων. Φυσικά στις εισφορές ΙΚΑ δεν υπόκεινται τα έξοδα ταξιδίων που πραγματοποίησε ο πωλητής-πλασιέ. Δηλαδή σε περίπτωση που η αμοιβή του πωλητή καθορίζεται με ποσοστό επί των πωλήσεων με τη συμφωνία ότι τα έξοδα κίνησης να αφαιρούνται από την παραπάνω αμοιβή, τότε το υπόλοιπο ποσό που καταβάλλεται στον μισθωτό θεωρείται αμοιβή και υπόκεινται σε κρατήσεις ΙΚΑ κλπ.

Φυσικά οι εμπορικοί αντιπρόσωποι, που έχουν δικαίωμα να απασχολούνται και με άλλες ομοειδείς κυρίως εργασίες και όταν δεν υπάρχει η δέσμευση ολόκληρου του χρόνου της δραστηριότητάς τους για μια ορισμένη επιχείρηση, θεωρούνται επαγγελματίες και δεν ασφαλίζονται στο ΙΚΑ.(Αρ.Παγ. 2084/84).

Οι εργαζόμενοι στην οικία τους (π.χ πλέκτριες, γαζώτριες κλπ.) όταν απασχολούνται με σύστημα φασών (δηλ. με το κομμάτι ) και εκτελούν την εργασία τους μακριά από το χώρο λειτουργίας της επιχείρησης ή των επιχειρήσεων με τις οποίες συνεργάζονται, θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία έστω κι αν χρησιμοποιούν

δικά τους εργαλεία. Για την εργασία αυτή ασφαλίζονται στο ΙΚΑ.Οι εισφορές κάθε μήνα είναι 43,25% (15,8% του ασφ. Και 27,45% του εργ.) υπολογίζονται στο σύνολο της εργατικής αμοιβής, όπως αυτή προκύπτει μετά τη μείωση του 30% της συνολικής αμοιβής που αναφέρεται στα τιμολόγια ή τα δελτία παροχής υπηρεσιών και μέχρι το ποσό της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης(Εγκλ.ΙΚΑ3/87,35/88).Εξαιρούνται από τη ασφάλιση όσοι απασχολούν βοηθητικό προσωπικό και όσοι συγκεντρώνουν αθροιστικά τις εξής προϋποθέσεις:

Α) δηλώνουν στη Δ.Ο.Υ εισόδημα Δ κατηγορίας, β)είναι γραμμένοι στο επιμελητήριο του κλάδου τους, και δ) διαθέτουν επαγγελματική εγκατάσταση εκτός της κατοικίας τους.

Τα έξοδα μισθοδοσίας του υπαλληλικού προσωπικού της ατομικής επιχείρησης που συνδέεται με τον εργοδότη με συγγένεια μέχρι τον τέταρτο βαθμό, αναγνωρίζονται φορολογικά και θεωρείται ότι προέρχονται από εξαρτημένη εργασία, εφόσον καταβλήθηκαν ή βεβαιώθηκαν οι ασφαλιστικές εισφορές κύριας ή επικουρικής υποχρεωτικής ασφάλισης στο ΙΚΑ ή άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς. Το ίδιο ισχύει και όταν υπάρχει συγγενική σχέση μεταξύ του εργαζόμενου και κάποιου από τα μέλη της Ο.Ε,Ε.Ε,Ε.Π.Ε, κοινοπραξίας ή κοινωνίας, όταν πρόκειται για επιχειρήσεις αυτού του είδους.

Τα μέλη Ο.Ε,Ε.Ε,Ε.Π.Ε. κλπ. όταν απασχολούνται στην επιχείρησή τους και προσφέρουν εργασίες, πέρα από την εταιρική εισφορά, τότε για τις εργασίες αυτές, δεν θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία και κατά συνέπεια τα ποσά αυτά δεν εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα.(αρθ. 35 παρ. 1<sup>α</sup> Ν.Δ 3323/55).

Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. των Α.Ε. και των Αγροτικών Συνεταιρισμών θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία, όταν αυτή προσφέρεται βάσει ειδικής συμφωνίας και πέρα από τις υποχρεώσεις βάσει του καταστατικού τους.

## **ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Τα κυριότερα είδη συμβάσεων είναι:

**1) 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 το μισθωτό. Σε περίπτωση μεταφοράς της έδρας της επιχείρησης μέσα στα όρια αυτής της πόλης ή και σε άλλο δήμο, αλλά σε μικρή σχετικά απόφαση δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του προσωπικού ούτε και της σύμβασης εργασίας(Εγγρ. 2176/89).

## **2) 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 συγκεκριμένη σύμβαση εργασίας, χωρίς καταβολή αποζημίωσης.

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

### **Συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι:**

- α) Σύμβαση εργασίας προκαθορισμένου χρόνου ηλικίας.
- β) Σύμβαση εποχιακής εργασίας
- γ) Σύμβαση εργασίας ορισμένου έργου.

## **3) Σύμβαση μαθητείας**

## **4) Σύμβαση εργασίας μέλους Διοικητικού Συμβουλίου Α.Ε.**

## **5) Ομαδική σύμβαση εργασίας**

## **6) Συμβάσεις πολλαπλής απασχόλησης**

## **7) Σύμβαση εργασίας με μειωμένη χρονική απασχόληση**

## **1.3 ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ**

Πολλές φορές, για λόγους κυρίως οικονομικούς ή έλλειψης εργασίας κλπ., ο εργοδότης μετά από συμφωνία με το μισθωτό, παραχωρεί τις υπηρεσίες του μισθωτού σε άλλο εργοδότη. Στις περιπτώσεις αυτές, ο μισθός συνήθως καταβάλλεται από τον εργοδότη που δανείζει το μισθωτό (εκτός αν συμφωνήθηκε να καταβάλλεται από το δεύτερο εργοδότη, ο οποίος φυσικά είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει και τις τυχόν υπερωρίες ή υπερεργασίες που πραγματοποιήθηκαν σε αυτόν). Ο χρόνος αυτός του δανεισμού προσμετράται στην υπηρεσία του μισθωτού στον πρώτο εργοδότη για μισθολογική εξέλιξη, αποζημίωση απόλυσης, κανονική άδεια κλπ. και όχι στο δεύτερο εργοδότη που θα απασχοληθεί για λίγο και θα επιστρέψει και πάλι στον πρώτο εργοδότη.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

### **ΑΜΟΙΒΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ**

#### **2.1 ΠΩΣ ΥΠΟΛΟΓΙΖΕΤΑΙ Η ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΗ ΑΜΟΙΒΗ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ**

##### **2.1.1 ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ**

Οι υπάλληλοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό. Ο μισθός διακρίνεται

1) Σε κανονικό ή νόμιμο ή βασικό μισθό : Είναι αυτός που προκύπτει από τις συλλογικές συμβάσεις ή Υπουργικές αποφάσεις. Αποτελείται από το βασικό μισθό και από τα διάφορα επιδόματα που προβλέπονται από τις συλλογικές συμβάσεις, π.χ οι πολυετίες, το ανθυγιεινό της εργασίας κλπ.

2) Σε πραγματικό ή συμβατικό ή καταβαλλόμενο μισθό : Είναι αυτός που προκύπτει από τη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Αποτελείται από το νόμιμο μισθό, προσαυξημένο με τα οικειοθελή επιδόματα.

Οι οικειοθελείς παροχές που καταβάλλονται από τον εργοδότη στο μισθωτό για μεγάλα και τακτά χρονικά διαστήματα είναι δυνατόν να μετατραπούν σιωπηρά σε τακτικές αποδοχές, εκτός αν ο εργοδότης, κατά την έναρξη της χορήγησής τους, επιφύλαξε στον εαυτό του το δικαίωμα της διακοπής των οικειοθελών παροχών, οπότε δεν αποτελούν μισθό. Το επίδομα κατοικίας που καταβάλει έκτακτα ο εργοδότης στους μισθωτούς της επιχείρησής του και μόνο όταν τους αποσχολεί μακριά από τον τόπο της μόνιμης κατοικίας τους, δεν θεωρείται μισθός.

Επίσης τα οδοιπορικά έξοδα, που δεν καταβάλλονται σε περίπτωση ασθένειας ή άδειας, οι παροχές που καταβάλλονται για λόγους ασφάλειας και υγιεινής των εργαζομένων, δεν αποτελούν μισθό.

## Τρόπος υπολογισμού του μηνιαίου μισθού

1) Άσχετα με το πόσες εργάσιμες μέρες έχει ο κάθε μήνας, 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  
πραγματικός μισθός / 25 μέρες  $\times$  24 μέρες = α δρχ. μισθός για το μήνα που απουσίαζε μια εργάσιμη μέρα.

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

Πραγ. Μισθός  $\times$  26 μέρες / 25 μέρες = β δρχ. μισθός για το μήνα που εργάστηκε 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 νόμιμες αργίες, υπολογίζεται πάντοτε σε όλες τις ώρες (κανονικές, νυκτερινές, υπερωρίες) 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 επι πλέον αυτές ώρες, δικαιούται και πρόσθετη αμοιβή για υπερωριακή εργασία.

Η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας που είναι 25%, 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 τη νύκτα, τότε, η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί του 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 του ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως θα έχει προσαυξηθεί και με τις δύο προσαυξήσεις (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 ημ.=α δρχ.= πραγματικό ημερομίσθιο ,α χ 6 μέρες =β δρχ.= εβδομαδιαίος μισθός,

$\beta/40$  ώρες = γ δρχ. = πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας, γχ 5 ώρες = δ δρχ. ποσό, που θα μειωθεί ο μηνιαίος μισθός. Δηλ. πραγματικός μισθός – δ = ε δρχ. = μηνιαίες αποδοχές του υπαλλήλου για το μήνα αυτό.

### 2.1.2 ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ

Οι εργατοτεχνίτες αμοίβονται με ημερομίσθιο. Το ημερομίσθιο διακρίνεται :

1) Σε κανονικό ή νόμιμο ή βασικό ημερομίσθιο:Είναι αυτό που προκύπτει βάσει των συλλογικών συμβάσεων κλπ. Όπου συμπεριλαμβάνονται και τα κάθε είδους επιδόματα(π.χ πολυετίας, ανθυγιεινής εργασίας κλπ.).

2) Σε πραγματικό ή συμβατικό ή καταβαλλόμενο ημερομίσθιο:Είναι αυτό που προκύπτει από τη συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και εργατοτεχνίτη.(Φυσικά νοείται ότι είναι πάντοτε ίσο ή μεγαλύτερο από το νόμιμο).

#### Τρόπος υπολογισμού ημερομισθίου

1) Ο εργοτοτεχνίτης αμοίβεται, φυσικά, για τις μέρες μόνο που εργάζεται

2) Σε περίπτωση που εργάζεται Κυριακή, τότε για την Κυριακάτικη εργασία του θα αμοιφθεί με το πραγματικό ημερομίσθιο προσαυξημένο 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 ημερομίσθιό του κατά τις μη εργάσιμες ώρες, τότε θα προβεί στους εξής υπολογισμούς:

Πραγματικό ημερομίσθιο χ 6 ημέρες = β δρχ. = πραγματικός εβδομαδιαίος μισθός.

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

$\gamma \times 5 \text{ ώρες} = \delta \text{ δρχ.} = \text{ποσό που θα μειωθεί το πραγματικό ημερομίσθιο, δηλ. πραγματικό ημερομίσθιο} - \delta = \epsilon \text{ δρχ.} = \text{αποδοχές του εργατοτεχνίτη για τη μέρα αυτή.}$

## 2.2 ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Οι υπάλληλοι ή οι εργάτες άσχετα αν η απασχόληση τους είναι συνέχης ή έκτακτη, όταν προσφέρουν την εργασία τους κατά τις νυκτερινές ώρες, δηλ. κατά το χρονικό διάστημα από 10ης μ.μ (βραδυλής) μέχρι 6<sup>η</sup> 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 θα προσαυζάνονται κατά 25%).

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

Όταν όμως η νυκτερινή εργασία συμπίσει 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 όμως καταβάλλεται και η προσαύξηση της υπερωρίας(25%,50%,75% ανάλογα) άλλα πάνω στις αντίστοιχες πραγματικές αποδοχές των ωρών αυτών, που θα έχουν προσαυξηθεί προηγουμένως με τις δύο προσαυξήσεις νυκτερινής εργασίας και Κυριακής (25% + 75% = 100%).

## ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΜΟΙΒΗΣ ΝΥΚΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΥΡΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Ένας εργατοτεχνίτης με π ρ α γ μ α τ ι κ ό ημερομίσθιο 8000δρχ. και με νόμιμο ημερομίσθιο 6000δρχ. εργάστηκε επιπλέον μία Κυριακή, όλο το συμβατικό ωράριο, από το οποίο 4 ώρες ήταν νυκτερινές και επί πλέον 2 ώρες υπερωριακή απασχόληση που δεν είναι νυκτερινές.(προσαύξηση υπερωρίας έστω 25%).

### ΛΥΣΗ



Οι ακαθάριστες αποδοχές και οι προσαυξήσεις που προέρχονται από την απασχόληση της Κυριακής υπολογίζονται ως εξής:

Νόμιμο ωρομίσθιο :  $6000 \times 6 = 36000 / 40 \text{ ώρες} = 900\delta\rho\chi.$

Πραγματικό ωρομίσθιο :  $8000 \times 6 = 48000 / 40 \text{ ώρες} = 1200\delta\rho\chi.$

Κανονική αμοιβή Κυριακής 8000δρχ.

Προσαύξηση αμοιβής λόγω Κυριακής 4500δρχ.

$6000 \times 75\%$

Υπερωριακή απασχόληση 2400δρχ.

$1200 \times 2$

Προσαύξηση υπερωρίας λόγω Κυριακής 1350δρχ.

$900 \times 2 = 1800 > 1800 \times 75\%$

Προσαύξηση λόγω υπερωρίας (των δύο ωρών) 938δρχ.

$2400 + 2350 = 3750 > 3750 \times 25\%$

Προσαύξηση λόγω νυκτερινής εργασίας 900δρχ.

$900 \times 4 = 3600 > 3600 \times 25\%$

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ 18088δρχ.

Σε περίπτωση που οι πραγματικές αποδοχές που καταβάλλονται στο μισθωτό είναι μεγαλύτερες από τις νόμιμες, τότε ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει τη νυκτερινή προσαύξηση του **25%**, ή τη προσαύξηση του **75%** της Κυριακής και της εξαιρεσιμης γιορτής. Αν φυσικά οι πραγματικές αποδοχές είναι μεγαλύτερες σε ποσοστό μικρότερο από εκείνο του **25%** και του **75%**, τότε είναι υποχρεωμένος να δώσει στο μισθωτό σαν προσαύξηση, τη διαφορά μέχρι το **25%** της νυκτερινής απασχόλησης και του **75%** της Κυριακής.

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 καταβάλλονται στο μισθωτό, συμπεριλαμβάνεται και

η προσαύξηση του 25% της νυκτερινής εργασίας και του 75% της Κυριακής και εξαιρέσιμης γιορτής.

Εξαιρούνται από την προσαύξηση του 25% της νυκτερινής εργασίας και επομένως δεν την δικαιούνται οι παρακάτω κατηγορίας μισθωτών:

Αυτοί που έχουν θέση εποπτείας ή διεύθυνσης  
όσοι εργάζονται αποκλειστικά τις νυκτερινές ώρες και εφόσον φυσικά οι αποδοχές τους είναι μεγαλύτερες από τις νόμιμες τουλάχιστον κατά 25%, διαφορετικά δικαιούνται την νυκτερινή προσαύξηση ή μέρος της νυκτερινής προσαύξησης, μέχρις ότου οι πραγματικές αποδοχές ξεπεράσουν τις νόμιμες κατά 25%, που η νυκτερινή προσαύξηση.

### **2.3 ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ**

Όταν λέμε «ωράριο εργασίας» εννοούμε το χρονικό εκείνο διάστημα, μέσα στο οποίο ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του ημερήσια ή εβδομαδιαία στον εργοδότη του. Στο χρόνο αυτό της εργασίας δεν συμπεριλαμβάνεται ο χρόνος μετάβασής του στην εργασία, έστω κι αν η μετάβαση γίνεται με μεταφορικά μέσα της ίδιας της επιχείρησης, ούτε ο χρόνος για κτύπημα της κάρτας, για πλύσιμο, για αλλαγή ενδυμασίας ή άλλη μορφής προετοιμασία του μισθωτού, αλλά ούτε και τα διάφορα διαλείμματα για ανάπαυση και για γεύματα εκτός από την διακοπή για ένα πρόγευμα που δεν υπερβαίνει ποτέ τη μισή ώρα.

Το ωράριο διακρίνεται:

α) Σε νόμιμο που ορίζεται από το Π.Δ.276/4.7.1932. Αυτό είναι 8 ώρες την ημέρα και 48 ώρες την εβδομάδα για όσους απασχολούνται εξαήμερο, ενώ γι' αυτούς που απασχολούνται πενθήμερο, είναι 9 ώρες την ημέρα και 45 ώρες την εβδομάδα.

β) Σε συμβατικό που καθορίζεται από τις συλλογικές ή τις ατομικές συμβάσεις και είναι πάντοτε μικρότερο από το νόμιμο. Σήμερα το συμβατικό ωράριο είναι 40 ώρες την εβδομάδα.

Οι ώρες μεταξύ συμβατικού και του νόμιμου χαρακτηρίζονται σαν υπερεργασία.

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καθορίσει τις ώρες, που θα απασχολούνται οι εργαζόμενοι στην επιχείρησή του.

- Το ανώτατο όριο της ημερήσιας εργασίας είναι 8 ώρες, με μόνο περιορισμό των υπαλλήλων των Ανωνύμων Εταιρειών (εκτός των βιομηχανικών) που έχουν νόμιμο ωράριο εργασίας 7 ώρες την ημέρα δηλ. εβδομαδιαίως 42 ώρες αντί των 48 ωρών. Στις 7 ώρες την ημέρα υπάγονται και οι υπάλληλοι των εμπορικών τμημάτων των βιομηχανικών επιχειρήσεων, όχι όμως και των εμπορικών καταστημάτων πωλήσεων των επιχειρήσεων αυτών. Το υπαλληλικό προσωπικό των βιομηχανικών και βιοτεχνικών Ανωνύμων Εταιρειών και οι υπάλληλοι γραφείων (πλην Α.Ε) απασχολούνται 8 ώρες την ημέρα. Για τις επιχειρήσεις με πενθήμερο απασχόλησης, το νόμιμο ωράριο είναι μέχρι 9 ώρες δηλ. εβδομαδιαίως μέχρι 45 ώρες αντί των 48 ωρών.

- Σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών, λόγω ειδικών συμφωνιών ή λόγω ειδικών συλλογικών συμβάσεων, ισχύουν σήμερα συμβατικά ωράρια εργασίας μικρότερα από 40 ώρες την εβδομάδα (π.χ οι ώρες των υπαλλήλων του Δημοσίου είναι 37,5 ώρες την εβδομάδα κλπ.). Οι ώρες μεταξύ του ανώτατου συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών και του καθαρά (μειωμένου) συμβατικού ωραρίου π.χ 37,5 ωρών, χαρακτηρίζονται απλή υπερεργασία και αμοίβονται με απλό

ωρομίσθιο, χωρίς καμιά προσαύξηση. Οι ώρες όμως μεταξύ του νόμιμου ωραρίου εργασίας των 48 ωρών ή των 42 ωρών εβδομαδιαία και του ανώτατου συμβατικού ωραρίου εβδομαδιαίου ωραρίου των 40 ωρών χαρακτηρίζονται σαν π ρ α γ μ α τ ι κ η υ π ε ρ ε ρ γ α σ ι α και αμοίβονται με ωρομίσθιο προσαυξημένο με 25%.

Η απασχόληση που είναι πάνω από 48 ώρες εβδομαδιαία (ή 42 ώρες για τους υπαλλήλους Ανωνύμων Εταιρειών), θεωρείται υπερωριακή και προσαυξάνεται με τα αντίστοιχα ποσοστά των υπερωριών.

- Μετά από συμφωνία εργοδότη και εργαζομένων, επιτρέπεται για διάστημα μέχρι 3 μήνες να καθορίζεται αυξημένος αριθμός ωρών εργασίας που μπορεί να φτάσει μέχρι και 9 ώρες την ημέρα και μέχρι 48 ώρες την εβδομάδα και μειωμένος αριθμός ωρών εργασίας κατά το επόμενο αντίστοιχο διάστημα.

- Για τον υπολογισμό της υπερεργασίας δεν συνυπολογίζεται στην εβδομαδιαία εργασία η απασχόληση κατά την ημέρα της ανάπαυσης κατά την οποία τυχόν να εργάστηκε ο μισθωτός, αλλά μόνο οι εργάσιμες μέρες της εβδομάδας.

- Η αμοιβή υπερεργασίας υπολογίζεται με βάση τις πραγματικές αμοιβές και όχι τις νόμιμες.

### ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΜΟΙΒΗΣ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ένας εργάτης που εργάζεται σε Ανώνυμη βιομηχανική εταιρεία, μέσα σε μια συγκεκριμένη εβδομάδα απασχολήθηκε 50 ώρες. Το συμβατικό του ωράριο είναι έστω π.χ 39 ώρες και το νόμιμο ωράριο 48 ώρες την εβδομάδα. Η εταιρεία δεν ζήτησε σχετική άδεια για την υπερωριακή απασχόληση. Το πραγματικό του ημερομίσθιο είναι 4550 δρχ. Καμιά από τις παραπάνω ώρες δεν είναι νυκτερινή ή Κυριακή. Η υπερωρία έχει προσαύξηση 50%.

Ζητείται: Να υπολογισθεί η αμοιβή που δικαιούται να πάρει ο εργάτης για τις 50 ώρες που εργάστηκε στη συγκεκριμένη αυτή εβδομάδα.

### ΛΥΣΗ

Προσδιορισμός του πραγματικού (συμβατικού) ωρομισθίου και υπερεργασίας

ημερομ. 4550 x 6 μέρες = 27300 δρχ. = εβδομαδιαία αμοιβή

27300 δρχ. / 39 ώρες = 700 δρχ. = πραγματικό (συμβατικό) ωρομίσθιο

Προσδιορισμός της συνολικής αμοιβής της εβδομάδας

Αμοιβή για το συμβατικό ωράριο 27300

700 X 39

Αμοιβή για την απλή υπερεργασία 700

40 ώρες - 39 ώρες = 1 ώρα, 1 ώρα X 700

Αμοιβή για την πραγματική υπεργασία 5600

48-40 = 8 ώρες, 8 ώρες X 700 δρχ = 5600 δρχ

Προσαύξηση αμοιβής της πραγματικής υπερεργασίας	1400
5600 X 25%	
Αμοιβή υπερωρίας (50 – 48 ώρες)	1400
50-48 = 2 ώρες, 2 ώρες X700 δρχ =1400	
Προσαύξηση υπερωρίας	1400
1400 X 100% (διότι είναι παράνομη)	
Σύνολο αμοιβής της συγκεκριμένης εβδομάδας	37800

## 2.4 ΠΕΝΘΗΜΕΡΟ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με την εφαρμογή της εβδομαδιαίας εργασίας των 5 εργάσιμων ημερών οι μισθωτοί (εργάτες και υπάλληλοι) εργάζονται 5 μέρες αντί 6 μέρες την εβδομάδα και αναπαύονται συνήθως το Σάββατο και την Κυριακή ή την Κυριακή και τη Δευτέρα (Υπ. Εργ. 1850/83).

Δηλαδή οι μισθωτοί εργάζονται 5 μέρες ενώ στο ΙΚΑ πιάνονται για 6 ημέρες (Εγκ. ΙΚΑ 90/69). Αυτό γίνεται, γιατί απλούστατα το ωράριο εργασίας του Σαββάτου ή της άλλης μέρας που δεν εργάζονται, κατανέμεται στις υπόλοιπες 5 μέρες της εβδομάδας και αυξάνεται μ' αυτόν τον τρόπο, ανάλογα, η ημερήσια εργασία των 5 ημερών.

Έτσι γι' αυτούς που έχουν συμβατικό ωράριο 40 ώρες τη βδομάδα, μπορούν να απασχολούνται 9 ώρες την ημέρα δηλ. συνολικά  $9 \times 5 = 45$  ώρες, που θα πληρώνονται για τις 40 ώρες κανονικά και τις 5 ώρες (40-45) με την προσαύξηση της υπερεργασίας του 25%. Από τις 45 ώρες και πάνω δηλ. 46,47,48,49 κλπ. Θα αμείβονται με τη προσαύξηση της υπερωρίας (Υπ.Εργ.310/80). Για την υπερωριακή απασχόληση 3 ωρών (46<sup>ης</sup>, 47<sup>ης</sup>, 48<sup>ης</sup>) δεν χρειάζεται άδεια από την επιθεώρηση εργασίας και δεν συνυπολογίζεται αυτή στα επιτρεπτά εξαμηνιαία ανώτατα όρια υπερωριών, συνυπολογίζεται όμως στις πραγματικές ώρες υπερωρίας προκειμένου να προσδιοριστεί η οφειλόμενη προσαύξηση.

Αν σε μια συγκεκριμένη μέρα της εβδομάδος απασχολήθηκε κάποιος μισθωτός 10 ώρες, ενώ συνολικά μέσα στην ίδια βδομάδα απασχολήθηκε μόνο 40 ώρες (δηλ. όσες

ώρες έπρεπε κανονικά να απασχοληθεί), τότε η (1) επί πλέον ώρα της ημέρας αυτής (10-9 ώρες) θεωρείται υπερωρία και καταβάλλεται στον εργαζόμενο προσαυξημένη με το νόμιμο ποσοστό προσαύξησης της υπερωρίας.

Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος δεν μπόρεσε να εργασθεί και τις 5 ημέρες της εβδομάδας, αλλά εργάστηκε μόνο 3 ή 4 μέρες από 9 ώρες ημερησίως, δεν υπάρχει υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου και κατά συνέπεια θα του καταβληθούν για κάθε μέρα εργασίας του τόσα ωρομίσθια όσες είναι οι ώρες που έχει εργαστεί(εφόσον εργάστηκε 9 ώρες θα του καταβληθούν 9 ωρομίσθια κλπ.) (Υπ.Εργ..Εγγρ.128118/86).

Το πενθήμερο είναι υποχρεωτικό στις βιομηχανικές επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 άτομα, με εξαίρεση το προσωπικό των αυτοκινήτων που απασχολούνται με τη διακίνηση αλλοιώσιμων τροφίμων.

**ΣΗΜ.** Όσοι μισθωτοί απασχολούνται όλο το μήνα χωρίς διακοπές σε επιχειρήσεις, που εφαρμόζουν το πενθήμερο σύστημα εργασίας, τους αναγνωρίζονται 25 εργάσιμες μέρες εργασίας, για τη σύνταξη του Ι.Κ.Α. Δηλ. ενώ εργάζονται 5 μέρες την εβδομάδα, για την ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. υπολογίζονται 6 μέρες.

Αν μέσα σε μία βδομάδα εργάστηκε κάποιος μισθωτός 3-5 μέρες, τότε στο χρόνο σύνταξης υπολογίζεται επιπρόσθετα και η μέρα Σάββατο Δηλ. αν απασχολήθηκε π.χ 3 μέρες υπολογίζονται για σύνταξη 4 μέρες, ενώ αν απασχολήθηκε μέχρι 2 μέρες, υπολογίζονται σαν μέρες ασφάλισης μόνο αυτές, το Σάββατο δεν υπολογίζεται.

Για τους εργατοτεχνίτες οικοδόμους, που απασχολούνται με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, μέρες ασφάλισης στο Ι.Κ.Α θεωρούνται οι πραγματικές ημέρες εργασίας, προσαυξημένες κατά 20%.

Απασχόληση κατά το Σάββατο σε επιχειρήσεις που έχουν πενθήμερο

Αν σε κάποια επιχείρηση απασχοληθεί έκτακτα το προσωπικό (εργάτες και υπάλληλοι τη μέρα Σάββατο δηλ. 6<sup>η</sup> συνεχή μέρα της βδομάδας (ενώ η επιχείρηση έχει πενθήμερο ), τότε παρατηρούνται τα εξής:(Υπ.Εργ. 740/79,287/84).

Μέχρι να συμπληρωθούν 48 ώρες συνολικά της βδομάδας (με έκτακτη εξαήμερη απασχόληση) και εφόσον η απασχόληση είναι για χρονικό διάστημα μικρότερο του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου εργασίας, θεωρούνται υπερεργασία και έχουν προσαύξηση 25%, ενώ οι πάνω από το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας του Σαββάτου και επιπλέον

όσες ώρες συνολικά είναι πάνω από 48 την εβδομάδα θεωρούνται υπερωρίες και παίρνουν την προσαύξηση της υπερωρίας. Θα πρέπει το προσωπικό που απασχοληθεί την ημέρα Σάββατο, πάνω από 5 ώρες, να χορηγηθεί αναπληρωματική ανάπαυση (ρεπό) μέσα στην ερχόμενη βδομάδα, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 10 του Β.Δ 748/66(Υπ.Εργ. 1850/51283,ΔΔΔΔ25/83).Αν όμως τακτικά το προσωπικό απασχολείται τα Σάββατα, τότε υπάρχει ο κίνδυνος να θεωρηθεί ότι καταργήθηκε το πενθήμερο και να καταβληθεί στο προσωπικό προσαύξηση λόγω υπερωριών για τις επιπλέον ώρες του απασχολήθηκε στη διάρκεια του πενθημέρου.

## **2.5 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ**

Η επιχείρηση που προσλαμβάνει συνταξιούχους γήρατος ή αναπηρίας του Ι.Κ.Α, υποχρεούται να κοινοποιεί αντίγραφο της αναγγελίας πρόσληψης στο Ι.Κ.Α από το οποίο ελέγχεται η επιχείρηση μέσα στην προθεσμία που κοινοποιείται στον Ο.Α.Ε.Δ. Στην περίπτωση που δεν εκπληρώνεται η υποχρέωση αυτή, επιβάλλεται πρόστιμο ίσο με το τριπλάσιο του τεκμαρτού ημερομισθίου της 6<sup>ης</sup> ασφαλιστικής κλάσης που ισχύει εκείνο τον καιρό (άρθρο 29 Ν. 1902/90).

## **2.6 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Ένας εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται στην επιχείρηση λιγότερες ώρες από τις νόμιμες ώρες εργασίας (άρθρο 38Ν. 1892/90).

Η συμφωνία για μερική απασχόληση του μισθωτού γίνεται εγγράφως είτε από την αρχή είτε κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας. Για κάθε μισθωτό, για μειωμένη απασχόληση, θα πρέπει να γίνει και ξεχωριστή έγγραφη συμφωνία. Αν ένας μισθωτός δεν συμφωνήσει για τη μειωμένη απασχόλησή του και ο εργοδότης τον απολύσει, η απόλυση αυτή θεωρείται άκυρη. Οι αποδοχές των μισθωτών που απασχολούνται μερικώς αντιστοιχούν σε τμήμα των αποδοχών εκείνων που δικαιούνται οι πλήρως απασχολούμενοι και δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τα ανάλογα ποσά των νομίμων αποδοχών που ισχύουν κάθε φορά για κάθε κατηγορία εργαζομένων. Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί

δικαιούνται ετήσια άδεια και επίδομα αδειάς με βάση τις αποδοχές τους και ασφαρίζονται κανονικά όπως οι άλλοι μισθωτοί.

## 2.7 ΚΥΡΙΑΚΗΣ Η ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΗΣ ΓΙΟΡΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Οι μισθωτοί που απασχολούνται την Κυριακή ή εξαιρεσίμη γιορτή, δικαιούνται προσαύξηση **75%**, που υπολογίζεται πάνω στις νόμιμες αποδοχές της ημέρας αυτής(και όχι πάνω στις πραγματικές αποδοχές). Όταν ένας υπάλληλος την Κυριακή κανονικά, τότε σε περίπτωση που έχει τη Δευτέρα (ή άλλη μέρα της εβδομάδας) ρεπό δεν υπολογίζεται δεν υπολογίζονται 26 αλλά κανονικά 25 εργάσιμες μέρες και δικαιούται μόνο την προσαύξηση του 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:  
Πραγ. μισθός  $\times \frac{26}{25} = \alpha$  δρχ. αποδοχές μηνός. Οι αποδοχές αυτές προσαυξάνονται και με 75% για τις αποδοχές της Κυριακής (φυσικά πάνω στις νόμιμες αποδοχές).

Σε περίπτωση που ένας εργάτης απασχολήθηκε την Κυριακή, τότε δικαιούται να λάβει το πραγματικό του ημερομίσθιο και την προσαύξηση του 75% που υπολογίζεται επί του νόμιμου ημερομισθίου. Όσοι από τους μισθωτούς εργάζονται περισσότερο από 5 ώρες την Κυριακή δικαιούνται να αναπαυθούν ένα 24ωρο (ρεπό) μέσα στη βδομάδα που αρχίζει μετά την Κυριακή (εγγρ. 482/80 Υπ.Εργ.), εκτός αν πρόκειται για την τελευταία Κυριακή του έτους, για την οποία δεν είναι υποχρεωτικό να ορισθεί αντίστοιχη ανάπαυση σε άλλη μέρα.

Αν η ανάπαυση του μισθωτού την ημέρα Κυριακή είναι μικρότερη από 5 ώρες, τότε μόνο αν θελήσει ο μισθωτός, μπορεί να ζητήσει ανάπαυση τις ίσες ώρες σε μια από τις εργάσιμες μέρες της εβδομάδας που έρχεται μετά την Κυριακή(δεν είναι υποχρεωτικό) (Υπ.Εργ.632/83).

Αν ο εργοδότης δεν τους επιτρέψει να αναπαυθούν μέσα σε μια από τις μέρες της εβδομάδας που έρχονται μετά την Κυριακή, τότε δικαιούνται να ζητήσουν ακόμα και



χρηματική αμοιβή για ηθική βλάβη που υπέστησαν, εφόσον φυσικά αποδεχτεί ότι εξαναγκάστηκαν να εργαστούν την συγκεκριμένη αυτή Κυριακή.

Η επιχείρηση για να 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.)

## **2.8 ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ**

Σε περίπτωση που κάποιος μισθωτός (υπάλληλος ή εργάτης)απασχολήθηκε στην επιχείρηση περισσότερες ώρες από εκείνες που προβλέπονται από το νόμο σαν ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας, δικαιούται να πάρει για τις επι πλέον ώρες απασχόλησής του και μεγαλύτερη πραγματική αμοιβή, που αποκαλείται προσαύξηση υπερωρίας.

Το ωράριο όπου θα υπολογισθεί η αμοιβή της υπερωρίας θα πρέπει να είναι προηγούμενα προσαυξημένο με την τυχόν προσαύξηση του 75% λόγω Κυριακής ή εξαιρέσιμης γιορτής και με την τυχόν προσαύξηση 25% λόγω νυκτερινής απασχόλησης.(Εγγρ.Υπ.Εργ.287/84).

Η υπέρβαση του οκτώωρου ημερήσια ή του 48ώρου εβδομαδιαία ονομάζεται υπερωρία. Σε περίπτωση όμως πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας,υπερωρία θεωρείται η υπέρβαση του 45ωρου εβδομαδιαία ή του 9ώρου ημερήσια (Υπ.Εργ. 702/84).

Δηλαδή σε περίπτωση που κάποιος εργάτης ή υπάλληλος απασχοληθεί πάνω από 8 ώρες (ή 9 ώρες ανάλογα) μέσα σε μια μέρα, οι επί πλέον αυτές ώρες θεωρούνται υπερωρία για αυτή την συγκεκριμένη μόνο μέρα, ανεξάρτητα αν στην ίδια εβδομάδα θα σημειωθεί ή όχι η υπέρβαση του 48ώρου ή 45ώρου απασχόλησης αντίστοιχα.

Όπως αναφέρθηκε οι εργοδότες που απασχολούν τους μισθωτούς πάνω από 40 ώρες τη βδομάδα, τότε υποχρεούται να καταβάλλουν για κάθε ώρα εργασίας πάνω από τις 40 μέχρι τις 48 ώρες, το ημερομίσθιο που αντιστοιχεί προσαυξημένο κατά 25%.Η απασχόληση στις ώρες αυτές λέγεται υπερεργασία.

Για τους υπαλλήλους των γραφείων Α.Ε κλπ. που απασχολούνται 6 ώρες τη βδομάδα είναι αντίστοιχα οι 7 ώρες ημερήσια και 42 ώρες εβδομαδιαία.

Γι' αυτούς που απασχολούνται σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το σύστημα των 5 εργάσιμων ημερών τη βδομάδα, οι 5 ώρες (41<sup>η</sup>-45<sup>η</sup>) θεωρούνται ώρες υπερεργασίας. Οι άλλες 3 ώρες (46<sup>η</sup>-48<sup>η</sup>) θεωρούνται ώρες υπερωρίας, που η πραγματοποίησή τους δεν απαιτεί άδει από την Επιθεώρηση εργασίας. Ώρες που είναι πάνω από την 48<sup>η</sup> (δηλ. 49<sup>η</sup> κλπ.) θεωρούνται ώρες υπερωρίας, που προστίθενται στα εξαμηνιαία περιθώρια υπερωριακής απασχόλησης και απαιτείται η σχετική έγγραφη αναγγελία ή η σχετική άδεια (ανάλογα από την Επιθεώρηση Εργασίας).

## **ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **1<sup>ο</sup> Παράδειγμα** προσδιορισμού ωρών υπερεργασίας και ωρών υπερωρίας

Ένας μισθωτός ( υπάλληλος ή εργάτης ) που έχει συμβατικό ωράριο 39 ώρες την εβδομάδα (π.χ 6,5 ώρες τη μέρα ) και νόμιμο ωράριο 48 ώρες την εβδομάδα εργάστηκε μέσα σε μια συγκεκριμένη εβδομάδα 49 ώρες ως εξής:

Δευτέρα	Τρίτη	Τετάρτη	Πέμπτη	Παρασκευή	Σάββατο	Σύνολο
8	8	9	9	9	6	49

Ζητείται: Να βρεθούν οι ώρες υπερεργασίας και οι ώρες υπερωριακής απασχόλησης.

### **Λύση**

Οι παραπάνω πραγματικές ώρες εργασίας αναλύονται όπως το δείχνει ο παρακάτω πίνακας κατανομής των ωρών εργασίας.

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΔΕΥΤΕΡΑ	ΤΡΙΤΗ	ΤΕΤΑΡΤΗ	ΠΕΜΠΤΗ	ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ	ΣΑΒΒΑΤΟ	ΣΥΝΟΛΟ
Συμβατικές ώρες	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5	39
Π.χ 39/6=6,5	1.5(1)	1.5	1.5	1.5	1.5	-0.5(3)	7(4)
Υπερεργασία 8-6,5			1(2)	1	1		3
υπερωρίες	-						
Πραγ. ώρες εργασίας	8	8	9	9	9	6	49

- (1) Σαν υπερεργασία θεωρούνται οι ώρες που προκύπτουν, αν από το 8ώρο αφαιρέσουμε τις αντίστοιχες συμβατικές ώρες δηλ.  $8 - 6,5 = 1,5$ .
- (2) Αφαιρούμε από τις πραγματικές ώρες εργασίας το 8ώρο και βρίσκουμε τις υπερωρίες δηλ. έχουμε  $9 - 8 = 1$  ώρα υπερωρίας.
- (3) Όταν οι συμβατικές ώρες είναι μεγαλύτερες από τις πραγματικές, η διαφορά είναι αρνητική, εδώ είναι  $6 - 6,5 = -0,5$ .
- (4) Οι επτά ώρες κατανέμονται ως εξής: μια ώρα απλής υπερεργασίας ( $40 - 39$ ) και 6 ώρες υπερεργασίας που παίρνουν προσαύξηση 25%

Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε:

1. Οι συμβατικές ώρες δηλ. οι ώρες που έπρεπε να εργαστεί κανονικά ο μισθωτός είναι: **39 ώρες**
  2. Η απλή υπερεργασία ( δηλ. μέχρι 40 ώρες ) που δεν έχει προσαύξηση είναι: **1 ώρα**
  3. Η υπερεργασία που παίρνει προσαύξηση 25% (7 ώρες – 1 ώρα) είναι: **6 ώρες**
  4. Οι υπερωρίες που πληρώνονται με την προσαύξηση της υπερωρίας είναι: **3 ώρες**
- Το σύνολο των ωρών που πραγματικά απασχολήθηκε είναι : **49 ώρες**

## 2° Παράδειγμα προσδιορισμού ωρών υπερεργασίας και ωρών υπερωρίας

Ένας μισθωτός (υπάλληλος ή εργάτης) που έχει συμβατικό ωράριο 38 ώρες (κατανεμόμενες ανά ημέρα όπως ορίζεται στον παρακάτω πίνακα), νόμιμο ωράριο 45 ώρες τη βδομάδα (πενθήμερο εργασίας), εργάστηκε μέσα σε μια συγκεκριμένη εβδομάδα 50 ώρες ως εξής:

Δευτέρα	Τρίτη	Τετάρτη	Πέμπτη	Παρασκευή	Σύνολο
10	8	13	7	12	50

Ζητείται : Να βρεθούν οι ώρες υπερεργασίας και οι ώρες υπερωριακής απασχόλησης.

### Λύση

Στον αμέσως παρακάτω πίνακα γίνεται κατανομή των ωρών εργασίας. Οι συμβατικές ώρες κατά μέρα, ορίζονται από τον εργοδότη και υποθέτουμε ότι είναι, όπως τις καθορίζουμε στον αμέσως παρακάτω πίνακα.

### ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΔΕΥΤΕΡΑ	ΤΡΙΤΗ	ΤΕΤΑΡΤΗ	ΠΕΜΠΤΗ	ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ	ΣΥΝΟΛΟ
Συμβατικές ώρες (1)	9	9	5	7	8	38
Υπερεργασία	-	-1(2)	4(3)	-	1	4
Υπερωρίες	1	-	4(4)	-	3	8
Σύνολο πραγματικών ωρών εργασίας	10	8	13	7	12	50

(1) Όταν λέμε «συμβατικές ώρες», εννοούμε τις ώρες κατά μέρα που καθόρισε ο εργοδότης να εργάζονται οι μισθωτοί στην επιχείρησή του.

(2) Όταν οι συμβατικές ώρες είναι μεγαλύτερες από το σύνολο των πραγματικών ωρών εργασίας, τότε η υπερεργασία είναι αρνητική  $8 - 9 = -1$ .

(3) Οι 4 ώρες υπερεργασίας προκύπτουν από την αφαίρεση  $9 - 5 = 4$ . Το 9 είναι οι νόμιμες ώρες ημερήσιας εργασίας εξαιτίας της πενθήμερης εργασίας.

(4) Οι 4 ώρες υπερωρίας προέρχονται από την αφαίρεση  $13 - 9 = 4$  ώρες.

Συμπέρασμα	ώρες εργασίας
1) Οι Συμβατικές ώρες, δηλ. οι ώρες που έπρεπε ο μισθωτός να εργαστεί κανονικά είναι	38
2) Η απλή υπερεργασία δηλαδή η υπερεργασία που δεν έχει προσαύξηση είναι	2
3) Η υπερεργασία που παίρνει προσαύξηση 25% είναι	2
4) Οι υπερωρίες που παίρνουν μόνο την προσαύξηση της υπερωρίας, χωρίς άδεια, είναι	3
5) Οι υπερωρίες που παίρνουν την προσαύξηση της υπερωρίας, μετά από αγγελία ή άδεια επιθεώρησης είναι	<u>5</u>
Σύνολο ωρών εργασίας που απασχολήθηκε ο μισθωτός	<u>50</u>

### 2.8.1 ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ – ΟΡΙΑ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ

Οι ώρες υπερωριακής απασχόλησης αμείβονται με πραγματικό ωρομίσθιο προσαυξημένο με το αντίστοιχο ποσοστό της υπερωρίας. Σαν πραγματικό ωρομίσθιο εννοούμε το ωρομίσθιο που καταβάλλεται στον εργαζόμενο. Τέτοιο ωρομίσθιο είναι εκείνο στο οποίο συμπεριλαμβάνονται όλα τα επιδόματα και οι παροχές σε είδος, νόμιμες και οικειοθελείς, καθώς επίσης και οι τυχόν προσαυξήσεις του 75% των Κυριακών και εξαιρέσιμων γιορτών και του 25% της νυκτερινής εργασίας.

- Τα όρια των υπερωριών καθορίζονται συνήθως κάθε εξάμηνο από το Υπουργείο Εργασίας. Πάνω από τα όρια αυτά οι υπερωρίες είναι παράνομες. Για υπερωρίες ανειδίκευτων εργατών μέχρι 120 ώρες το χρόνο για κάθε μισθωτό και με την προϋπόθεση ότι συντρέχει κάποια περίπτωση που αναφέρεται στο νόμο ( π.χ παραμονές εξαιρέσιμων γιορτών κλπ. αρθ. 1 Ν.Δ. 515/70,εγκυκλ. 78668/70 Υπουρ. Εργασίας), μπορούν οι επιχειρήσεις με απλή έγγραφη αναγγελία που υποβάλλεται στην Αρμόδια επιθεώρηση Εργασίας, πριν από την υπερωριακή απασχόληση, ή όπου δεν υπάρχει τέτοια αρμόδια

υπηρεσία στην αρμόδια Αστυνομική Αρχή, να απασχολούν υπερωριακά το προσωπικό τους.

Η υπερωριακή απασχόληση επιτρέπεται, μέχρι 3 ώρες την ημέρα και μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, δηλ. σε περιπτώσεις ασθένειας εργαζομένων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις που λειτουργούν ολόκληρο το 24ωρο και για διάστημα μόνο 4 μέρες, οι υπερωρίες των άλλων εργαζομένων μπορεί να φτάσουν στις 4 ώρες την ημέρα.

Έγγραφο αναγγελία απαιτείται και όταν διακοπεί η υπερωριακή απασχόληση.

Σε περίπτωση που ένας μισθωτός πραγματοποιήσει παράνομες υπερωρίες, τότε η απαίτηση του μισθωτού για αποζημίωση των πραγματοποιημένων παράνομων υπερωριών δεν θεωρείται παράλογη, άσχετα αν το ύψος του ποσού είναι υπερβολικό και η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης κακή.

### Ποσοστά Προσαύξησης Υπερωριών

Από 1-60 ώρες ετήσια, προσαύξηση **25%**

Από 61-120 ώρες ετήσια, προσαύξηση **50%**

Από 121 και πάνω, προσαύξηση **75%**

Όταν οι υπερωρίες είναι παράνομες, η προσαύξηση ανέρχεται σε **100%** από την πρώτη ώρα υπερωρίας.

### **Ειδικές περιπτώσεις ποσοστών προσαύξησης υπερωριών**

1) Προσαύξηση **30%** αντί 25% για τις πρώτες 60 ώρες (**1-60 ώρες**) δικαιούνται οι εξής κατηγορίες μισθωτών:

α) Οι μισθωτοί των καταστημάτων (Ν.Δ. 1037/71).

β) Οι υπάλληλοι των Α.Ε.(εκτός των βιομηχανικών) των Τραπεζών και των Γραφείων γανικά (Ν.Δ. 1037/71).

γ) Το προσωπικό κίνησης που εργάζεται στα ΚΤΕΛ, υπεραστικά και αστικά καθώς και το προσωπικό που εργάζεται γενικά στον ΟΑΣΘ (Π.Δ. 119/73, Υ.Α 27397/76).

- δ) Οι εργάτες βιομηχανικών εργοστασίων ρητινικών προϊόντων Μεγαρίδας.
- ε) Οι υπηρέτες και οι υπάλληλοι των γραφείων επιχειρήσεων πετρελαιοδών.

2) Προσαύξηση **35%** αντί 25% για τις πρώτες 60 ώρες (**1-60ώρες**), δικαιούνται οι ακόλουθες κατηγορίες μισθωτών:

- α) Οι υπάλληλοι των Ναυτικών Πρακτορείων Πειραιώς
- β) Οι υπάλληλοι των γραφείων ποντοπλοίας Πειραιά.

3) Προσαύξηση **50%** αντί 25% για τις πρώτες 120 ώρες (**1-20ώρες**), δικαιούνται οι ακόλουθες κατηγορίες μισθωτών:

- α) Οι απασχολούμενοι σε κλωστουφαντουργεία (βάμβακος, ερίου κλπ.) σε Νηματουργεία, σε Σχοινοποιεία, σε Πλεκτοφανελλοποιεία.
- β) Οι τεχνικοί που απασχολούνται στις εναέριες μεταφορές της Πολιτικής Αεροπορίας.

#### **ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΝΥΚΤΕΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ, ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ**

Υπάλληλος με πραγματικό μισθό 160000 δρχ. (ενώ ο νόμιμος μισθός του βάση συλλογικής σύμβασης, ανέρχεται στις 120000 δρχ. ) εργάστηκε μια Κυριακή από τις 10 μ.μ. του Σαββάτου προς την Κυριακή μέχρι της 8 π.μ της Κυριακής. Δηλαδή 8 ώρες νυκτερινή απασχόληση (10μ.μ. – 6π.μ.), 8 ώρες Κυριακάτικη απασχόληση (12 νυκτερινή – 8 π.μ.) και 3 ώρες υπερωρίες (5 π.μ. - -8 π.μ.), που δέχονται και την προσαύξηση της Κυριακής. Το κανονικό ωράριο που έπρεπε να εργαστεί είναι 7 ώρες.

#### Λύση

#### 1<sup>ος</sup> τρόπος

Κανονική αμοιβή ημέρας

6.400

$160000 / 25 = 6400$  δρχ.

**Προσαύξηση λόγω νυκτερινής απασχόλησης** **1.440**

$120000 / 25 = 4800$  δρχ. = νόμιμο ημερομίσθιο

$48000 \times 6$  μέρες =  $28800$  δρχ. = νόμιμες αποδοχές εβδομάδας

$28800 / 40 = 720$  δρχ. νόμιμο ωρομίσθιο

$720 \times 8 = 5760$  δρχ. = νόμιμες αποδοχές των 8 ωρών

$5700 \times 25\% = 1440$  δρχ. προσαύξηση λόγω νυκτερινής απασχόλησης

**Προσαύξηση λόγω Κυριακάτικης απασχόλησης** **4320**

$5760 \times 75\% = 4320$  δρχ.

**Κανονική αμοιβή υπερωριών** **2880**

$160000 / 25 = 6400$  δρχ. = πραγματικό ημερομίσθιο

$6400 \times 6$  μέρες =  $38400$  δρχ. =πραγματικές αποδοχές εβδομάδας

$38400 / 40$  ώρες =  $960$  δρχ. πραγματικό ημερομίσθιο

$960 \times 3 = 2880$  δρχ. = πραγματικές αποδοχές των **3 ωρών**

**Προσαύξηση υπερωριών (π.χ. 30%)** **1.404**

Κανονική αμοιβή υπερωρίας **2.880**

Προσαύξηση υπερωρίας λόγω Κυριακής **1.620**

$720 \times 3$  ώρες  $\times 75\% = 1620$  δρχ.

Προσαύξηση υπερωρίας λόγω νυκτερινής απασχόλησης **180**

$720 \times 1$  ώρα  $\times 25\% = 180$  δρχ.

**ΣΥΝΟΛΟ** **4.680**

Επομένως  $4680 \times 30\% = 1404$  δρχ.

**ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΗΣ ΠΙΟ ΠΑΝΩ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

**2<sup>ος</sup> τρόπος**



**Α)Υπολογισμός των αποδοχών για το διάστημα 10 μ.μ. – 5 π.μ.**

<b>Κανονική αμοιβή</b>	<b>6.400</b>
160000 / 25 = 6400 δρχ.	
<b>Προσαύξηση 75% λόγω Κυριακής</b>	<b>2.700</b>
720 χ 5 ώρες χ 75% = 2700 δρχ.	
<b>Προσαύξηση λόγω νυκτερινής απασχόλησης</b>	<b><u>1.260</u></b>
720 χ 7 ώρες χ 25% 1260 δρχ.	
<b>ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ</b>	<b><u>10360</u></b>

**Β)Υπολογισμός των αποδοχών για το διάστημα 5 π.μ – 8 π.μ.**

<b>Κανονική αμοιβη υπερωρίας</b>	<b>2.880</b>
960 χ 3 = 2880 δρχ.	
<b>Προσαύξηση υπερωρίας με 75% λόγω Κυριακής</b>	<b>1.620</b>
720 χ 3 ώρες χ 75% = 620 δρχ.	
<b>Προσαύξηση υπερωρίας λόγω νυκτερινής απασχόλησης</b>	<b>180</b>
720 χ 1 ώρα χ 25% = 180 δρχ.	
<b>Προσαύξηση λόγω υπερωριακής απασχόλησης</b>	<b><u>1404</u></b>
(2880 + 1620 + 180) χ 30% = 1404 δρχ.	
<b>ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ</b>	<b><u>6084</u></b>

**ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

$$10360 + 6084 = 16444 \text{ ΔΡΧ.}$$

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

#### 3.1 ΤΙ ΠΟΣΑ ΘΕΩΡΟΥΝΤΑΙ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΟΥ ΥΠΟΚΕΙΝΤΑΙ ΣΕ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΙΚΑ ΚΛΠ.

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

##### Τέτοιου είδους ποσά είναι:

α) Ο μισθός, τα ημερομίσθια, τα επιδόματα, τα πρίμ παραγωγικότητας, οι πρόσθετες παροχές σε είδος(παροχές σε τροφή, δωρεάν κατοικία κλπ.), εφόσον μπορούν να αποτιμηθούν σε χρήμα και καταβάλλονται σαν αμοιβή στους μισθωτούς για την προσφερόμενη εξαρτημένη εργασία τους στην επιχείρηση.

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 δηλ. ΙΚΑ) .Επίσης οι αμοιβές αυτές αναγνωρίζονται φορολογικά και εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα, εφόσον καταβλήθηκαν ή βεβαιώθηκαν οι ασφαλιστικές εισφορές κύριας ή επικουρικής υποχρεώτικης 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 στην 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 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. εφόσον αυτά επηρεάζουν την πάγια μηνιαία αμοιβή, που καταβάλλει ο εργοδότης σε αυτούς.

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

η) Το ποσό της εργατικής εισφοράς στο ΙΚΑ και τα άλλα Επικουρικά Ταμεία, που βαρύνει τους μισθωτούς, όταν καταβάλλεται από τον εργοδότη, χωρίς να παρακρατείται από τους ασφαλισμένους, θεωρείται προσαύξηση μισθού γι' αυτό και υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές, και λαμβάνεται υπόψη 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.

ι) Το επίδομα ισολογισμού, ενοικίου, στεγαστικό επίδομα θέσης ή ευθύνης και ότι άλλο ποσό παρέχεται στους ασφαλισμένους ως αντίτιμο των εισιτηρίων, κλπ.

κ) Οι μισθοί που καταβάλλονται στα μέλη του Δ.Σ της Α.Ε, όταν για τους μισθούς αυτούς ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α και έχει προεγκριθεί η σχετική σύμβαση εργασίας των μελών του Δ.Σ από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

### **3.2 ΤΙ ΠΟΣΑ ΔΕΝ ΘΕΩΡΟΥΝΤΑΙ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ Η ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ ΜΕ ΕΙΔΙΚΟ ΤΡΟΠΟ**

1) Η αποζημίωση που καταβάλλεται στο μισθωτό για έξοδα κίνησης και κάλυψης πραγματικών δαπάνων (οδοιπορικά κλπ.). Πάντως για να εξαιρείται από για να εξαιρείται από το φόρο εισοδήματος η αποζημίωση αυτή, θα πρέπει να διαπιστώνεται από τη

σχετική συμφωνία του μισθωτού από τον εργοδότη, ότι το σχετικό ποσό δίνεται στο μισθωτό για την αιτία αυτή και να καλύπτονται με αντίστοιχα παραστατικά.

2) Οι παροχές σε χρήμα και σε είδος, που δίνονται στον εργαζόμενο, έκτακτα για αγάπη των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης και όχι σαν αντάλλαγμα για την εργασία που πρόσφερε (π.χ δώρο στην τελετή των γενεθλίων του κλπ.) ή 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.

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

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

6) Το επίδομα των διαχειριστικών λαθών που καταβάλλεται στους υπαλλήλους-ταμίες για τη ζημιά που υφίστανται κατά τη διαχείριση της περιουσίας του εργοδότη τους δεν θεωρείται μισθός και συνεπώς δεν υπόκεινται σε Φ.Μ.Υ.

7) Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυθέντες μισθωτούς βάσει του Ν.2112/1920 για τους υπαλλήλους και το άρθρου 1 του Β.Δ 16/18.7.1920 για τους εργάτες, καθώς και τα ποσά που καταβάλλονται κατά την οικειοθελή αποχώρηση των μισθωτών. Τα ποσά αυτά φορολογούνται με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 του Ν. 3323/55, αλλά με την καταβολή του φόρου αυτού εξαντλείται η φορολογική υποχρέωση του δικαιούχου της αποζημίωσης για το εισόδημα αυτό.

8) 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 εταιρειών, καθώς και των κοινοπραξιών δεν αναγνωρίζονται φορολογικά και δεν εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα.

9) Τα ποσά των καθαρών κερδών που διανέμουν οι ημεδαπές Α.Ε. στο εργατοϋπαλληλικό τους προσωπικό, σε μετρητά, απαλλάσσονται από την καταβολή εισφορών ΙΚΑ, καθ' ότι δεν αποτελούν δαπάνες μισθοδοσίας αλλά διανομή καθαρού κέρδους. Για να μην καταβάλλονται εισφορές, θα πρέπει το διανεμόμενο πόσο σε μετρητά να μην είναι ανώτερο του 15% των συνολικών ετησίων καθαρών κερδών κάθε διαχειριστικής χρήσης και να μην υπερβαίνει σε κάθε διαχειριστική χρήση για κάθε

εργατουπάλληλο το 25% των συνολικών ετησίων ακαθάριστων αποδοχών του, όπως αυτές προκύπτουν από τις μισθοδοτικές καταστάσεις της επιχείρησης. Αν διανεμηθεί μεγαλύτερο ποσό σε μετρητά, τότε για το μεγαλύτερο αυτό ποσό θα καταβάλλονται εισφορές στο Ι.Κ.Α. Ολόκληρο αυτό το ποσό θα φορολογείται στο όνομα της Α.Ε με συντελεστή 35%. Έτσι με το φόρο αυτό, εξαντλείται και η φορολογική των δικαιούχων των ποσών αυτών.

10) Τα χρηματικά ποσά που καταβάλλουν οι επιχειρήσεις εφ' άπαξ σε εργαζόμενους ύστερα από απασχόληση σε αυτούς 10 ετών και οι οποίοι εξακολουθούν να εργάζονται θεωρούνται εισόδημα που δεν μπορεί να υπαχθεί σε καμιά από τις κατηγορίες Α-Ζ και διενεργείται παρακράτηση φόρου 15% (Εγκ. 1018050/93 άρθρο 11 παρ.3).

### **3.3 ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΠΟΣΟΥ ΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΩΝ ΜΕ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΕΠΙΒΑΡΥΝΕΤΑΙ Ο ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΣ ΚΑΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΣΤΟ ΙΚΑ ΚΑΙ ΣΤΑ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ**

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

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΟΣΟΣΤΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΙΚΑ  
ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

		ΑΠΟ 01/01/1994		
ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ	ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
<b>1.ΜΙΚΤΑ</b>	Α)άνω των 18	12,90	24,96	37,86
	ετών με επ.κινδ	12,90	25,96	38,86
	Β)από 15-18	12,90	23,96	36,86
	ετών με επ.κιν.	12,90	24,96	37,86
	Γ)μέχρι 15 ετών με επ.κιν.	11,32 11,32	21,04 22,04	32,36 33,36
<b>2.ΜΙΚΤΑ -TEAM</b>	Α)άνω των 18	15,90	27,96	43,86
	ετών με επ.κινδ	15,90	28,96	44,86
	Β)από 15-18	15,90	26,96	43,86
	ετών με επ.κιν.	15,90	27,96	43,86
	Γ)μέχρι 15 ετών με επ.κιν.	14,32 14,32	24,04 25,04	38,36 39,36
<b>3.ΒΑΡΕΑ</b>	Α)άνω των 18	15,10	26,36	41,46
	ετών με επ.κινδ	15,10	27,36	42,46
	Β)από 15-18	15,10	25,36	40,46
	ετών με επ.κιν.	15,10	26,36	41,46
	Γ)μέχρι 15 ετών με επ.κιν.	13,52 13,52	22,44 23,44	35,36 36,96
<b>4.ΒΑΡΕΑ- TEAM</b>	Α)άνω των 18	19,35	30,10	49,46
	ετών με επ.κινδ	19,35	31,11	50,46
	Β)από 15-18	19,35	29,11	48,46
	ετών με επ.κιν.	19,35	30,11	49,46
	Γ)μέχρι 15 ετών με επ.κιν.	17,77 17,77	26,19 27,19	43,96 44,96
<b>5.ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ</b>	Α)άνω των 18	6,23	11,63	17,86
	ετών με επ.κινδ	6,23	12,63	18,86
	Β)από 15-18	6,23	10,63	16,86

	ΕΤΩΝ ΜΕ ΕΠ. ΚΙΝ.	6,23	11,63	17,86
	Γ)μέχρι 15 ετών	4,65	7,71	12,36
	ΜΕ ΕΠ. ΚΙΝ.	4,65	8,71	13,36
<b>6.ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ-TEAM</b>	A)άνω των 18	9,23	14,63	23,86
	ΕΤΩΝ ΜΕ ΕΠ. ΚΙΝΩ	9,23	15,63	24,86
	B)από 15-18	9,23	13,65	22,86
	ΕΤΩΝ ΜΕ ΕΠ. ΚΙΝ.	9,23	14,63	23,86
	Γ)μέχρι 15 ετών	7,65	10,71	18,36
	ΜΕ ΕΠ. ΚΙΝ.	7,65	11,71	19,36
<b>7.ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ (ΑΠΛΑ)</b>	A)άνω των 18	10,35	19,86	30,21
	ΕΤΩΝ ΜΕ ΕΠ. ΚΙΝΩ	10,35	20,86	31,21
	B)από 15-18	10,35	18,86	29,21
	ΕΤΩΝ ΜΕ ΕΠ. ΚΙΝ.	10,35	19,86	30,21
	Γ)μέχρι 15 ετών	8,77	15,94	24,71
	ΜΕ ΕΠ. ΚΙΝ.	8,77	16,94	25,71
<b>8.ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ -TEAM(ΑΠΛΑ)</b>	A)άνω των 18	13,35	22,86	36,21
	ΕΤΩΝ ΜΕ ΕΠ. ΚΙΝΩ	13,35	23,86	37,21
	B)από 15-18	13,35	21,86	35,21
	ΕΤΩΝ ΜΕ ΕΠ. ΚΙΝ.	13,35	22,86	36,21
	Γ)μέχρι 15 ετών	11,77	18,94	30,71
	ΜΕ ΕΠ. ΚΙΝ.	11,77	19,94	31,71
<b>9.ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ -ΒΑΡΕΑ</b>	A)άνω των 18	12,55,	21,26	33,81
	ΕΤΩΝ ΜΕ ΕΠ. ΚΙΝΩ	12,55	22,26	34,81
	B)από 15-18	12,55	20,26	32,81
	ΕΤΩΝ ΜΕ ΕΠ. ΚΙΝ.	12,55	21,26	33,81
	Γ)μέχρι 15 ετών	10,97	17,34	28,31
	ΜΕ ΕΠ. ΚΙΝ.	10,97	18,34	29,31
<b>10.ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ Σ-ΒΑΡΕΑ</b>	A)άνω των 18	16,80	25,01	41,81
	ΕΤΩΝ ΜΕ ΕΠ. ΚΙΝΩ	16,80	26,01	42,81
	B)από 15-18	16,80	24,01	40,81
	ΕΤΩΝ ΜΕ ΕΠ. ΚΙΝ.	16,80	25,01	41,81
	Γ)μέχρι 15 ετών	15,22	21,09	36,31
	ΜΕ ΕΠ. ΚΙΝ.	15,22	22,09	37,31

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### ΦΟΡΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

**4.1 ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ Φ.Μ.Υ. ΣΤΟΥΣ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΜΗΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟ, ΤΟΥΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΥΣ (ΑΠΟ ΦΟΡΕΙΣ ΚΥΡΙΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ) ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ, ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΠΑΡΕΧΟΥΝ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΑΝΩ ΑΠΟ ΕΝΑ ΕΤΟΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ Η ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.**

1) Οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας θα προσδιορίσουν το μηνιαίο καθαρό εισόδημα κάθε δικαιούχου αφαιρώντας από το ακαθάριστο ποσό του μισθού ή της σύνταξης ή της οποιασδήποτε καταβαλλόμενης παροχής μόνο τα ποσά των νόμιμων κρατήσεων για υποχρεωτικές ασφαλιστικές εισφορές, τέλη χαρτοσήμου και εισφορά Ο.Γ.Α., που για την καταβολή τους βαρύνεται ο μισθωτός ή ο συνταξιούχος.

Διευκρινίζεται ότι ο φόρος εισοδήματος δεν εμπίπτει στην έννοια των κρατήσεων που βαρύνουν το δικαιούχο και συνεπώς δεν εκπίπτει από το ακαθάριστο ποσό του μηνιαίου ή του ετησίου εισοδήματος του μισθωτού ή του συνταξιούχου.

Στην έννοια του μηνιαίου καθαρού εισοδήματος περιλαμβάνεται η σύνταξη, ο μισθός και οποιασδήποτε άλλες αμοιβές της ίδιας περιόδου (υπερωρίες, επίδομα παραγωγής, πρίμ παρουσίας, προσαύξηση για απασχόληση νυκτερινή-Κυριακών-αργιών κλπ.), που συνεντέλλονται (δηλ. συνεκκαθαρίζονται) μαζί, σε μια μισθοδοτική κατάσταση με το μισθό.

Στη συνέχεια οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας κάθε μήνα θα διενεργούν αναγωγή του μηνιαίου καθαρού εισοδήματος με βάση τις πραγματικές καταβαλλόμενες αποδοχές προκειμένου να προσδιορισθεί το συνολικό ετήσιο εισόδημα κάθε δικαιούχου.

Ο υπολογισμός του ετησίου συνολικού εισοδήματος θα γίνεται με πολλαπλασιασμό του του καθαρού μηνιαίου ποσού του μισθού ή της σύνταξης ή της οποιασδήποτε άλλης παροχής που εμπίπτει στην έννοια του μισθού.

Σημειώνεται ότι, αν στο μισθωτό καταβάλλεται και κάποια άλλη πρόσθετη παροχή ( π.χ μηνιαίο ως επίδομα ισολογισμού κλπ.) για τον υπολογισμό του ετησίου εισοδήματος θα προστίθεται και η παροχή αυτή.



Επίσης, όταν καταβάλλεται στο μισθωτό καάποιο έκτακτο αφάπαξ ποσό με εξαίρεση τις υπερωρίες που καταβάλλονται τακτικά ή έκτακτα (π.χ. πρίμ παραγωγικότητας, αναδρομικά προηγούμενων μηνών του ίδιου έτους κλπ.) και συνεντέλλεται με τις μηνιαίες αποδοχές, αυτό το εφάπαξ καταβαλλόμενο ποσό δεν θα συναθροιστεί με τις μηνιαίες αποδοχές, προκειμένου να γίνει αναγωγή των μηνιαίων αποδοχών σε ετήσιο καθαρό εισόδημα, αλλά θα συναθροιστεί με το συνολικό ετήσιο ποσό που προσδιορίζεται με βάση τις μηνιαίες αποδοχές του συγκεκριμένου μήνα. Στην περίπτωση αυτή ο επιπλέον φόρος που θα προκύψει λόγω της προσθήκης αυτού του ποσού θα παρακρατηθεί στο μήνα που καταβλήθηκε αυτό το ποσό.

Περαιτέρω όταν το μηνιαίο καταβαλλόμενο ποσό του μισθού ή της σύνταξης μεταβάλλεται λόγω αύξησης των αποδοχών, υπερωριών κλπ. που συνεντέλλονται (συνεκκαθαρίζονται) βέβαια με τις μηνιαίες αποδοχές, παρέχεται η ευχέρεια ο προσδιορισμός του συνολικού ετησίου καθαρού εισοδήματος κατά τον υπόψιν μήνα να γίνεται με πολ/σμο του καθαρού μηνιαίου καταβαλλόμενου ποσού του μισθού ή της σύνταξης του μήνα αυτού επί τον αριθμό των υπολοίπων μηνών συν τυχόν δώρο κλπ. μέχρι τη λήξη του οικείου έτους, συναθροίζοντας στο ποσό αυτό και το ποσό των αποδοχών που έχουν ήδη καταβληθεί. Με βάση το νέο ετήσιο καθαρό εισόδημα, όπως αυτό διαμορφώθηκε μετά τη μεταβολή, θα υπολογισθεί ο ετήσιος παρακρατούμενος φόρος από τον οποίο θα αφαιρεθεί ο φόρος που ήδη παρακρατήθηκε τους προηγούμενους μήνες και το υπόλοιπο ποσό του φόρου θα διαιρεθεί με τον αριθμό των υπολοίπων μηνών, προκειμένου να βρεθεί ο φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί το συγκεκριμένο μήνα.

2) Ο προσδιορισμός του παρακρατημένου φόρου για εισοδήματα από μισθωτές υπηρεσίες και κάθε είδους συντάξεις θα γίνεται με βάση την παρακάτω φορολογική κλίμακα.

## **ΚΛΙΜΑΚΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΦΟΡΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ**

### **ΦΥΣΙΚΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ**

<b>Κλιμάκιο</b>	<b>Φορολογικός</b>	<b>Φόρος</b>	<b>Σύνολο</b>	<b>Σύνολο</b>
<b>Εισοδήματος</b>	<b>Συντελεστής %</b>	<b>Κλιμακίου</b>	<b>Εισοδήματος</b>	<b>Φόρου</b>

2.300.000	0	0	2.300.000	0
410.000	5	20.500	2.710.000	20.500
1.625.000	15	243.750	4.335.000	264.250
3.245.000	30	973.500	7.580.000	1.237.750
8.655.000	40	3.462.000	16.235.000	4.699.750
Υπερβάλλον	45			

3) Το ποσό του φόρου ππου προκύπτει με βάση την παραπάνω κλίμακα για το φορολογούμενο που τον βαρύνουν παιδιά, μειώνεται ως εξής:

**30.000 δρχ.** όταν έχει **1** τέκνο

**35.000 δρχ.** για κάθε τέκνο όταν έχει **2** τέκνα

**50.000 δρχ.** “ “ “ “ “ **3** τέκνα

**60.000 δρχ.** “ “ “ “ “ **4** τέκνα

Όσο αυξάνει ο αριθμός των τέκνων που βαρύνουν το φορολογούμενο τόσο αυξάνει και κατά **10.000 δρχ.** και το ποσό που μειώνει το φόρο και το οποίο υπολογίζεται επί του αριθμού των τέκνων.

4) Ως τέκνα που βαρύνουν το φορολογούμενο σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν. 2238/94 είναι:

α) Τα ανήλικα άγαμα τέκνα.

β) Τα ενήλικα άγαμα τέκνα τα οποία δεν έχουν υπερβεί το 25<sup>ο</sup> έτος ηλικίας τους και σπουδάζουν σε αναγνωρισμένες σχολές ή σχολεία του εσωτερικού ή του εξωτερικού, ή παρακολουθούν δημόσια ή ιδιωτικά ινστιτούτα επαγγελματικής κατάρτισης στο εσωτερικό.

γ) Τα τέκνα που υπηρετούν τη στρατιωτική τους θητεία.

δ) Τα τέκνα που είναι άγαμα ή διαζευγμένα ή τελούν σε κατάσταση χηρείας, εφόσον παρουσιάζουν αναπηρία 67% και πάνω από διανοητική καθυστέρηση ή φυσική αναπηρία.

5) Το ποσό του φόρου που απομένει ύστερα από τις πιο πάνω μειώσεις αποτελεί το φόρο που αναλογεί στο ετήσιο εισόδημα του μισθωτού ή του συνταξιούχου. Το ποσό αυτό του φόρου θα μειωθεί κατά ποσοστό 2,5% και το υπόλοιπο αποτελεί το φόρο που πρέπει να παρακρατηθεί σε ετήσια βάση. Το 1/14 του ποσού αυτού, αποτελεί το φόρο

που παρακρατείται κάθε μήνα από τον υπόχρεο εργοδότη, κατά την καταβολή των μισθών ή των συντάξεων.

Το ίδιο ποσό φόρου πρέπει να παρακρατείται και από το ποσό που καταβάλλεται στο δικαιούχο, ως δώρο Χριστουγέννων. Το μισό του φόρου που αναλογεί στο μηνιαίο καθαρό εισόδημα, δηλ. το 1/28 του ετήσιου φόρου, αποτελεί το φόρο που αναλογεί στο ποσό που καταβάλλεται στο δικαιούχο ως δώρο Πάσχα ή ως επίδομα αδείας.

6) Για να τύχουν οι μισθωτοί και συνταξιούχοι των παραπάνω μειώσεων φόρου πρέπει να υποβάλλουν στους εργοδότες τους, το μήνα Ιανουάριο κάθε έτους και σε μεταγενέστερη μεταβολή δήλωση οικογενειακής κατάστασης των παιδιών τους που συνοικούν μαζί τους και τους βαρύνουν

#### **4.2 ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ Φ.Μ.Υ ΣΤΟΥΣ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ, ΕΦΟΣΟΝ Η ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΙΝΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.**

Στους αμοιβόμενους με ημερομίσθιο, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες ορισμένου χρόνου, αλλά διάρκειας μικρότερης από ένα έτος, το ποσό της παρακράτησης υπολογίζεται με την εφαρμογή συντελεστή στο ακαθάριστο ποσό του ημερομισθίου, ο οποίος ορίζεται σε 3% για ημερομίσθιο πάνω από 6000 δρχ. Συνεπώς αν το ακαθάριστο ποσό του ημερομισθίου είναι μικρότερο από 6000 δρχ. δεν θα γίνεται παρακράτηση του φόρου. Για τα ποσά αυτών των ημερομισθίων θα αποδίδεται μόνο το οφειλόμενο χαρτόσημο 1% πλέον της εισφοράς υπέρ Ο.Γ.Α 20%.

Αν στο ημερομίσθιο εργάτη καταβάλλονται και πρόσθετες αμοιβές (π.χ υπερωρίες, επίδομα παραγωγής κλπ.), ο ανωτέρω συντελεστής παρακράτησης θα υπολογόζεται με βάση το ποσό του μέσου ημερομισθίου της περιόδου που καταβάλλονται οι πρόσθετες αμοιβές.

#### **4.3 ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ Φ.Μ.Υ. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΓΙΑ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ, ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ 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 με τις τακτικές αποδοχές, εφόσον αυτές θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες, ο παρακρατούμενος φόρος υπολογίζεται με συντελεστή 20% στο συνολικό καθαρό ποσό, όσο κι αν είναι αυτό.

#### **4.4 ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ Φ.Μ.Υ. ΣΕ ΑΝΑΔΡΟΜΙΚΑ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΑ.**

Στα εισοδήματα που καταβάλλονται αναδρομικά όπως αυτά αναφέρονται στο άρθρο 46 του Ν. 2238/94, ο φόρος που παρακρατείται υπολογίζεται με συντελεστή 20% στο καταβαλλόμενο ποσό.

#### **4.5 ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ Φ.Μ.Υ. ΣΕ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ, ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ ΚΛΠ.**

Ο υπολογισμός του παρακρατούμενου φόρου, στο καθαρό ποσό των συντάξεων ή άλλων παροχών που καταβάλλονται από Ταμεία Επικουρικά, Μετοχικά, αρωγής ή αλληλοβοήθειας, διενεργείται ως ακολούθως:

- α) Με συντελεστή **5%** αν το καθαρό ποσό της παροχής δεν υπερβαίνει τις **600000 δρχ.** ετησίως.
- β) Με συντελεστή **10%** αν το ποσό της παροχής υπερβαίνει τις **600000 δρχ.** ετησίως.
- γ) Με συντελεστή **15%** αν το καθαρό ποσό της παροχής υπερβαίνει το **1400000 δρχ.** ετησίως.

#### **ΛΟΙΠΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ**

1. Ο φόρος που παρακρατείται σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 57 του Ν. 2238/94 (Κεφάλαια Α'-ΣΤ'), μειώνεται κατά ποσοστό **2,5%** κατά την παρακράτησή του.

Επισημαίνεται, ότι κατά την παρακράτηση Φ.Μ.Υ. δεν λαμβάνεται υπόψη η εκπιπτόμενη δαπάνη χωρίς δικαιολογητικά των 650000 δρχ. για τον ίδιο το φορολογούμενο και για καθένα από τα πρόσωπα που συνοικούν με αυτόν και τον βαρύνουν, εφόσον παρουσιάζουν αναπηρία 67% και από νοητική καθυστέρηση, φυσική αναπηρία, ή ψυχική πάθηση, είναι νεφροπαθείς κλπ.

Η έκπτωση αυτής της δαπάνης υπολογίζεται με την εκκαθάριση του φόρου από τις αρμόδιες Δ.Ο.Υ με την υποβολή των δηλώσεων φορολογίας εισοδήματος των φυσικών προσώπων των δικαιούχων.

Επίσης διευκρινίζεται ότι, κατά την παρακράτηση Φ.Μ.Υ. δεν λαμβάνεται υπόψη η μείωση φόρου για μισθωτούς που προσφέρουν υπηρεσίες ή κατοικούν για 9 τουλάχιστον μήνες μέσα στο έτος στους νομούς που περιγράφονται στο δεύτερο εδάφιο της παραγ. 2 του άρθρου 9 του Ν. 2238/94. Η μείωση αυτή του φόρου υπολογίζεται με την εκκαθάριση του φόρου από τις αρμόδιες Δ.Ο.Υ. με την υποβολή δηλώσεως φορολογίας εισοδήματος φυσικών προσώπων.

2. Σε περίπτωση πολλαπλής απασχόλησης ο εργαζόμενος με δήλωσή του στους εργοδότες στους οποίους απασχολείται πρέπει να επιλέγει την κύρια απασχόλησή του με κριτήριο το μεγαλύτερο ποσό αποδοχών που του καταβάλλεται και η παρακράτηση φόρου που θα διενεργεί ο εργοδότης θα γίνεται με βάση τις διατάξεις της περίπτωσης α της παραγράφου 1 του αρθ. 57 του Ν. 2238/94.

Οι εργοδότες που καταβάλλουν τις μικρότερες αποδοχές, θα πρέπει να διενεργούν παρακράτηση φόρου με βάση τις διατάξεις της περίπτωσης γ της παραγ. 1 του αρθρ. 57 του Ν. 2238/94, θεωρουμένων των αποδοχών αυτών ως πρόσθετων αμοιβών, δηλ. με συντελεστή φόρου 20%.

3. Ακόμα και με τις διατάξεις της περίπτωσης θ' της παραγράφου 5 του αρθρ. 6 του Ν. 2238/94 απαλλάσσονται από τη φορολογία οι μισθοί, συντάξεις και η πάγια αντιμισθία που χορηγούνται σε πρόσωπα που είναι ολικώς τυφλοί, καθώς και σε πρόσωπα που παρουσιάζουν βαρείες κινητές αναπηρίες, που υπερβαίνει σε ποσοστό το 80%.

Συνεπώς κατά την καταβολή μισθών, συντάξεων και πάγιας αντιμισθίας στους πιο πάνω δικαιούχους, δεν θα παρακρατείται φόρος εισοδήματος.

4. Περαιτέρω, σημειώνεται ότι με την παράγραφο 1 του του άρθρου 45 του Ν. 2238/94, μεταξύ άλλων ορίζεται ότι, εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες θεωρείται και το εισόδημα που αποκτούν οι δικηγόροι ως πάγια αντιμισθία για παροχή νομικών υπηρεσιών, καθώς και το εισόδημα που αποκτούν οι ξεναγοί οι οποίοι υπάγονται στις διατάξεις του άρθρου 37 του Ν. 1545/85.

Συνεπώς, κατά την καταβολή στους δικαιούχους των εισοδημάτων αυτής της κατηγορίας έχουν εφαρμογή όσα αναφέρθηκαν πιο πάνω για την παρακράτηση Φ.Μ.Υ.

5. Ακόμα, διευκρινίζεται ότι όταν το εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες καταβάλλεται ελεύθερο φόρου, εισόδημα που υπόκειται σε φόρο είναι το ποσό από το οποίο, μετά την έκπτωση του φόρου που πρέπει να παρακρατηθεί σ' αυτό προκύπτει το εισόδημα που καταβάλλεται στο δικαιούχο.

#### **4.6 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟΥ ΚΑΙ Ο.Γ.Α. ΧΑΡΤΟΣΗΜΟΥ.**

Τα τέλη χαρτοσήμου που οφείλονται στο Δημόσιο από αμοιβές Μ.Υ. υπολογίζονται σε όλες τις περιπτώσεις με ποσοστό 1% πάνω στο συνολικό μηνιαίο ποσό των ακαθάριστων αποδοχών.

Η εισφορά του Ο.Γ.Α που αναλογεί στα τέλη χαρτοσήμου υπολογίζεται με ποσοστό 20% πάνω στο χαρτόσημο.

Το 50% του χαρτοσήμου και του Ο.Γ.Α επιβαρύνει τον ασφαλισμένο και το άλλο 50% τον εργοδότη (επιχείρηση).

#### **4.7 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΚΑΤΑΒΛΗΤΕΟΥ ΚΑΘΑΡΟΥ ΠΟΣΟΥ ΣΤΟ ΜΙΣΘΩΤΟ**

Από τις ακαθάριστες μηνιαίες αμοιβές του μισθωτού αφαιρούνται οι εισφορές στο Ι.Κ.Α. και στα επικουρικά ταμεία που βαρύνουν το μισθωτό, το χαρτόσημο και το Ο.Γ.Α χαρτοσήμου, που βαρύνουν επίσης το μισθωτό, και το 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 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 εμφανίζονται πάνω στην απόδειξη όλες οι κρατήσεις που του γίνονται αναλυτικά.

Αν ο λογιστής, πληρώσει τις αποδοχές στο προσωπικό χωρίς να παρακρατήσει από αυτές τις εισφορές του Ι.Κ.Α. και περάσουν 2 μήνες τότε δεν δικαιούται να παρακρατήσει τις ανάλογες εισφορές από τους ασφαλισμένους, αλλά υποχρεώνεται να τις καταβάλλει η επιχείρηση.

#### **4.8 ΥΠΟΒΟΛΗ ΠΡΟΣΩΡΙΝΩΝ ΔΗΛΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΟΥ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΜΕΝΟΥ Φ.Μ.Υ.**

Ο λογιστής της επιχείρησης, για το Φ.Μ.Υ. και το χαρτόσημο που παρακράτησε η επιχείρηση από τους μισθωτούς και για το χαρτόσημο που η ίδια οφείλει στο Δημόσιο, είναι υποχρεωμένος να συμπληρώσει για κάθε δίμηνο μια προσωρινή ή έντυπη δήλωση και να την υποβάλλει στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. μέχρι τις 15 του αμέσως επόμενου μήνα. Δηλαδή:

- 1) Για το α' δίμηνο (1.1-28.2) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι **15.3**
- 2) Για το β' δίμηνο(1.3-30.4) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι **15.5**
- 3) Για το γ' δίμηνο (1.5-30.6) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι **15.7**
- 4) Για το δ' δίμηνο(1.7-31.8) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι **15.9**
- 5) Για το ε' δίμηνο(1.9-31.10) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι **15.11**
- 6) Για το στ' δίμηνο (1.11-31.12) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι **15.1**

Ειδικά όταν απασχολούνται περισσότερα από 500 άτομα, ο Φ.Μ.Υ και το χαρτόσημο αποδίδονται κάθε μήνα και μέσα σε 15 μέρες από τη λήξη του.

Σε περίπτωση που η προσωρινή δήλωση υποβάλλεται εμπρόθεσμα, επιβάλλεται προσαύξηση στο Φ.Μ.Υ.

Σε περίπτωση που η προσωρινή δήλωση υποβάλλεται εμπρόθεσμα, επιβάλλεται προσαύξηση στο Φ.Μ.Υ που είναι **2,5%** για κάθε μήνα και φτάνει μέχρι το **50%**. Επίσης

επιβάλλεται προσαύξηση στο χαρτόσημο 1,5% για κάθε μήνα καθυστέρησης και φτάνει μέχρι το 50% του αρχικού ποσού του χαρτοσήμου.

#### **4.9 ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΒΟΛΗ ΤΗΣ ΟΡΙΣΤΙΚΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ 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. και για το χαρτόσημο. Το έντυπο το δίνει η Δ.Ο.Υ. μέσα στο μήνα Μάρτιο 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 (αρθ. 44 παρ. 2 Ν.Δ. 3323/55).

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

#### **ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

Έστω στη τεχνική εταιρεία "ΑΛΦΑ" Α.Ε που εδρεύει στη διεύθυνση Κορίνθου 200 εργάζονται οι παρακάτω υπάλληλοι και εργάτες.

Α) Αναγνώστου Κων/νος (λογιστής): Ο μισθός του είναι 250000 δρχ. το μήνα. Έχει εργαζόμενη γυναίκα και 2 ανήλικα παιδιά. Το μήνα Ιανουάριο εργάστηκε 23 μέρες από τις συνολικά 26 μέρες.

Β) Αναγνώστου Αγγελική (υπάλληλος γραφείου): Ο μισθός της είναι 200000 δρχ. το μήνα. Το μήνα Ιανουάριο εργάστηκε όλες τις μέρες.

Γ) Αποστόλου Χρήστος (οδηγός): Ο μισθός του είναι 280.000 δρχ. Έχει 1 παιδί και εργάστηκε 25 μέρες.

Δ) Παπάς Δημήτριος (χειρηστής): Ο μισθός του είναι 270.000 δρχ. Είναι άγαμος και εργάστηκε 20 μέρες.



Ε) Τσέλιος Γρηγόρης (εργάτης ηλεκτρολόγος): Το ημερομίσθιό του είναι 8000 δρχ. Εργάστηκε 26 μέρες. Έχει 2 παιδιά.

## ΛΥΣΗ

### **Α) ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗ ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΥ ΚΩΝ/ΝΟΥ**

1. Υπολογισμός εισφορών στο Ι.Κ.Α.-TEAM του λογιστή Αναγνώστου Κων/νου

Επειδή εργάστηκε 23 μέρες από τις 26 που έπρεπε ο μισθός που του αναλογεί είναι:  $250000 \times \frac{23}{25} = 230000$  δρχ. (ενώ οι εργάσιμες μέρες είναι 26 θεωρούνται 25). Οι λογιστές ανήκουν στην κατηγορία των μικτών επαγγελματιών.

Επομένως οι συντελεστές του ΙΚΑ πππου αντιστοιχούν στα ποσοστά που καταβάλλονται από τον εργοδότη και τον ασφαλισμένο ανήκουν στον πίνακα ΙΚΑ-TEAM.

Άρα οι εισφορές για το μήνα Ιανουάριο είναι:

$230000 \times 27,96\% = 64308$  Εισφορά εργοδότη στο ΙΚΑ - TEAM

$230000 \times 15,90\% = 36570$  Εισφορά ασφαλισμένου στο ΙΚΑ - TEAM

$230000 \times 43,86\% = 100878$  Συνολική εισφορά στο ΙΚΑ - TEAM

2. Υπολογισμός του χαρτοσήμου και του Ο.Γ.Α χαρτοσήμου του λογιστή Αναγνώστου

Τα τέλη χαρ/μου υπολογίζονται πάντα με 1% πάνω στο συνολικό ποσό των ακαθαρίστων αποδοχών. Η εισφορά του ΟΓΑ που αναλογεί στα τέλη χαρ/μο υπολογίζεται σε 20% πάνω στο χαρ/μο. Το 50% του χαρτοσήμου και του ΟΓΑ του χαρτοσήμου επιβαρύνει τον ασφαλισμένο και το άλλο 50% τον εργοδότη, δηλαδή:

$230000 \times 0,6\% = 1380$  Εισφορά του εργοδότη

$230000 \times 0,6\% = 1380$  Εισφορά του εργαζομένου

$230000 \times 1,2\% = 2760$  Συνολική εισφορά χαρ/μου και ΟΓΑ

3. Υπολογισμός ΦΜΥ του λογιστή Αναγνώστου

Α) Υπολογίζουμε το ετήσιο καθαρό εισόδημά του ως εξής:

Εργάστηκε μόνο 23 μέρες από τις 25 εργάσιμες μέρες του μήνα

Αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα

Ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές	230.000
<b>ΜΕΙΟΝ</b> κρατήσεις ασφαλιστικών ταμείων	37.950
<b>Καθαρές μηνιαίες αποδοχές</b>	<b>192050</b>
Ετήσιο καθαρό εισόδημα: 192.050 x 25/23 x 12 σύν δώρο	2922.500
Χριστουγέννων – Πάσχα, επίδομα αδείας	
Ετήσιος φόρος κλίμακας	52.327
Μείωση φόρου λόγω οικογενειακής κατάστασης	70.000
Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί αυτό το μήνα	0

## **Β) ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΥ ΑΓΓΕΛΙΚΗ**

### 1) Υπολογισμός στο ΙΚΑ

200000 x 27,96% = 55920 Εισφορά εργοδότη στο ΙΚΑ - TEAM

200000 x 15,90% = 31800 Εισφορά ασφαλισμένου στο ΙΚΑ - TEAM

200000 x 43,86% = 87720 Συνολική εισφορά στο ΙΚΑ – TEAM

### 2) Υπολογισμός χαρτοσήμου και ΟΓΑ χαρτοσήμου

200000 x 0,6% = 1200 δρχ. Εισφορά χαρ/μου και ΟΓΑ

200000 x 0,6% = 1200 δρχ. Εισφορά χαρ/μου και ΟΓΑ

200000 x 1,20% = 2400 δρχ. Συνολική εισφορά χαρ/μου και ΟΓΑ

### 3) Υπολογισμός ΦΜΥ Αναγνώστου Αγγελική

Αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα

Ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές	200.000
<b>ΜΕΙΟΝ</b> κρατήσεις ασφαλιστικών ταμείων	33.000
<b>Καθαρές μηνιαίες αποδοχές</b>	<b>167.000</b>

Ετήσιο καθαρό εισόδημα:167.000 χ 12 σύν δώρο	2.338.000
Χριστουγέννων – Πάσχα,επίδομα αδείας	
Ετήσιος φόρος κλίμακας	1.900
Μείωση φόρου λόγω παρακράτησης:1.900χ 2,5%	48
Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί αυτό το μήνα	132

### Γ) ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΟΔΗΓΟΥ ΑΠΟΣΤΟΛΟΥ

Ο πραγματικός μισθός του είναι 280000 δρχ. , εργάστηκε 25 μέρες είναι παντρεμένος και έχει 1 παιδί.

#### 1)Υπολογισμός εισφορών στο ΒΑΡΕΑ – TEAM του οδηγού Αποστόλου

280000 δρχ. χ 30,11% = 34.308 δρχ. = Εισφορά εργοδότη στο ΒΑΡΕΑ – TEAM

280000 δρχ. χ 19,35% = 54.180 δρχ. = Εισφορά ασφαλισμένου στο ΒΑΡΕΑ – TEAM

280000 δρχ. χ 49,46%= 138. 488 δρχ. = Συνολική εισφορά στο ΒΑΡΕΑ – TEAM

#### 2)Υπολογισμός χαρτοσήμου και του ΟΓΑ χαρτοσήμου του οδηγού Αποστόλου

280.000 χ 0,6% = 1680 δρχ. = Έισφορά χαρτοσήμου και ΟΓΑ εργοδότη

280.000 χ 0,6% = 1680 δρχ. = Εισφορά χαρτοσήμου και ΟΓΑ ασφαλισμένου

280.000 Χ 1,2% = 3360 δρχ. = Συνολική εισφορά χαρ/μου και ΟΓΑ

#### 3) Υπολογισμός του ΦΜΥ του οδηγού Αποστόλου

##### Αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα

Ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές **280.000**

**ΜΕΙΟΝ** κρατήσεις ασφαλιστικών ταμείων 55.860

**Καθαρές μηνιαίες αποδοχές 224.140**

Ετήσιο καθαρό εισόδημα:224.140 χ 12 σύν δώρο 3.317.960

Χριστουγέννων – Πάσχα,επίδομα αδείας

Ετήσιος φόρος κλίμακας 84.694

Μείωση λόγω οικογενειακής κατάστασης	30.000
Μείωση φόρου λόγω παρακράτησης: $54.694 \times 2,5\%$	1.367
Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί αυτό το μήνα	3810

#### Δ) ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΧΕΙΡΙΣΤΗ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ΠΑΠΠΑ

##### 1) Υπολογισμός εισφορών ΒΑΡΕΑ - TEAM

$270.000 \times 30,11\% = 81.297$ δρχ. = Εισφορά εργοδότη στο ΒΑΡΕΑ - TEAM
$270.000 \times 19,35\% = 52.245$ δρχ. = Εισφορά ασφαλισμένου στο ΒΑΡΕΑ - TEAM
$270.000 \times 49,46\% = 133.542$ δρχ = Συνολική εισφορά στο ΒΑΡΕΑ - TEAM

##### 2) Υπολογισμός χαρτοσήμου κα ΟΓΑ χαρτοσήμου του χειριστή Παππά Δημητρίου

$270.000 \times 0,6\% = 1.620$ δρχ. = Εισφορά χαρ/μου & ΟΓΑ χαρ/μου του εργοδότη
$270.000 \times 0,6\% = 1.620$ δρχ. = Εισφορά χαρ/μου & ΟΓΑ χαρ/μου του ασφαλισμένου
$270.000 \times 1,2\% = 3.240$ δρχ = Συνολική εισφορά χαρ/μου & ΟΓΑ χαρ/μου

#### Δ) Υπολογισμός του ΦΜΥ

##### Αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα

Ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές	270.000
<b>ΜΕΙΟΝ</b> κρατήσεις ασφαλιστικών ταμείων	53.865
<b>Καθαρές μηνιαίες αποδοχές</b>	<b>216.135</b>
Ετήσιο καθαρό εισόδημα: $216.135 \times 12$ σύν δώρο	3.025.890
Χριστουγέννων – Πάσχα, επίδομα αδειας	
Ετήσιος φόρος κλίμακας	67.884
Μείωση φόρου λόγω παρακράτησης: $67.884 \times 2,5\%$	1.697
Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί αυτό το μήνα	4.728

## Ε) ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΗ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΥ ΤΣΕΛΙΟΥ ΓΡΗΓΟΡΗ

Εργάστηκε 26 μέρες και έχει ημερομίσθιο 8000 δρχ. Είναι παντρεμένος με γυναίκα άνεργη και και 2 παιδιά ανήλικα.

### 1) Υπολογισμός εισφορών στο ΙΚΑ του εργάτη ηλεκτρολόγου

8000 δρχ. χ 26 μέρες = 208000 δρχ. = πραγματική αμοιβή για το μήνα Ιανουάριο

208000 χ 25,96% = 53997 δρχ = Εισφορά εργοδότη στο ΙΚΑ

208000 χ 12,90% = 26832 δρχ. = Εισφορά ασφαλισμένου στο ΙΚΑ

208000 χ 38,86% = 80829 δρχ. = Συνολική εισφορά στο ΙΚΑ

### 2) Υπολογισμός στο Επικουρικό Ταμείο Ηλεκτρολόγων (Ε.Τ.Ε.Α.Η.Ε.)

Ο εργάτης Τσέλιος λόγω της ειδικότητάς του ανήκει στο Επικουρικό Ταμείο Ηλεκτρολόγων. Τα ποσοστά είναι 3% για τον εργ. Και 3% για τον ασφ. Πάνω στις ακαθάριστες αποδοχές και δεν στρογγυλοποιούνται όπως στο ΙΚΑ και στο ΤΕΜ.

208000 χ 3% = 6240 δρχ. = Εισφορά στο εργ. στο Τ.Η

208000 χ 3% = 6240 δρχ. = Εισφορά ασφα. στο Τ.Η

208000 χ 6% = 12480 δρχ. = Συνολική εισφορά στο Τ.Η.

### 3) Υπολογισμός του ΟΓΑ

208000 χ 0,6% = 1248 δρχ = Εισφορά χαρ/μου & ΟΓΑ χαρ/μου του εργοδότη

208000 χ 0,6% = 1248 δρχ = Εισφορά χαρ/μου & ΟΓΑ χαρ/μου του ασφαλισμένου

208000 χ 1,2% = 2496 δρχ = Συνολική εισφορά χαρ/μου & ΟΓΑ χαρ/μου

### 4) Υπολογισμός του ΦΜΥ

Για τους ημερομίσθιους εργάτες που παρέχουν υπηρεσίες ορισμένου χρόνου, αλλά με τη σύμβαση εργασίας μικρότερη από ένα έτος, ο ΦΜΥ που θα παρακρατηθεί από την επιχείρηση υπολογίζεται με βάση τον πίνακα.

Υποθέτουμε ότι ο εργάτης ανήκει σ'αυτή την κατηγορία. Το πραγματικό ημερομίσθιό του είναι 8000 δρχ. Για τα ημερομίσθια που είναι πάνω από 6001 δρχ. ο συντελεστής ΦΜΥ είναι:

$208000 \times 3\% = 6240$  δρχ. Παρακρατημένος ΦΜΥ για το μήνα Ιανουάριο

Σύμφωνα με τα παραπάνω συντάσσεται η μισθοδοτική κατάσταση των υπαλλήλων και των εργατών ως εξής:

Λογιστικές εγγραφές με λογαριασμούς του Γενικού Λογιστικού Σχεδίου

#### ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ

		<u>ΧΡΕΩΣΗ</u>	<u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u>
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		1.541.198	
60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού			
60.00.00 Τακτικές Αποδοχές	1.188.000		
60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού			
60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές Ι.Κ.Α	339.830		
60.03.01 Εργοδοτικές εισφορές Τ.Η.	6.240		
60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	7.128		
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			958.095
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες			
53.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπικού	958.095		
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ - ΤΕΛΗ			29.166
54.03 Φόροι-τέλη αμοιβών προσωπικού			
54.03.00 ΦΜΥ	14.910		

54.03.02 Χαρτ/μο και ΟΓΑ Μ.Υ 14.256	
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ	553.937
55.00 Ίδρυμα κοινωνικών ασφαλίσεων	
55.00.00 Λογ/μος τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	541.457
55.01.00 Επικουρικό Ταμείο Ηλεκτρολόγων	12.480
Εκκαθάριση μισθοδοσίας υπαλλήλων μηνός Ιανουαρίου	

---

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΤΑΜΕΙΟΥ

	<u>ΧΡΕΩΣΗ</u>	<u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u>
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ	958.095	
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		
53.00.00 Αποδοχές έμ.προσωπικού		
38ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ		958.095
38.00 Ταμείο		
38.00.00 Ταμείο επιχ/σης		
Εξόφληση Μισθοδοσίας Ιανουαρίου		

---

## ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΜΗΝΟΣ ΙΟΥΝΙΟΥ

Όνομ/μο	Μισθός	Κρατήσεις Εργαζομένων				Εργοδοτικές Εισφορές		Καθαρές Αποδοχές	Πληρ. Ποσό
		ΙΚΑ-TEAM	Χαρ/μο	Φ.Μ.Υ.	Σύνολο	ΙΚΑ-TEAM	Χαρ/μο		
ναγνώστου Κων/νος	230.000	36.570	1.380	0	37.950	64.308	1.380	192.050	192.050
ναγνώστου Αγγελική	200.000	31.800	1.200	132	33.132	55.920	1.200	166.868	166.868

Όνομ/μο	Μισθός	Κρατήσεις Εργαζομένων				Εργοδοτικές Εισφορές		Καθαρές Αποδοχές	Πληρ. Ποσό
		ΒΑΡΕΑ-TEAM	Χαρ/μο	Φ.Μ.Υ.	Σύνολο	ΒΑΡΕΑ-TEAM	Χαρ/μο		
παστόλου Χρήστος	280.000	54.180	1.680	3.180	59.670	84.308	1.680	220.330	220.330
Παππάς Δημήτρης	270.000	52.245	1.620	4.728	58.593	81.297	1.620	211.407	211.407

Όνομ/μο	Μισθός	Κρατήσεις Εργαζομένων					Εργοδοτικές Εισφορές			Καθαρές Αποδοχές	Πληρ. Ποσό
		ΜΙΚΤΑ	Τ.Η	Χαρ/μο	Φ.Μ.Υ.	Σύνολο	ΜΙΚΤΑ	Χαρ/μο	Τ.Η		
τέλιος Δηγόρης	208.000	26.832	6.240	1.248	6.240	40.560	53.997	1.248	6.240	167.440	167.440



ΙΚΑ - TEAM ΜΙΚΤΑ 073279 Σελίδα 4  
 ΥΠ/ΜΑ 501

ΚΩΔ. (3 ΨΗΦΙΑ) Λ.Μ. ΕΡΓΟΔΟΤΗ (6 ΨΗΦΙΑ)  
 Μισθ. περίοδος 10.ΥΝΙΟΣ 2001 Αριθ. ασφαλ. Ημ. εργ.

**ΑΙΤΗΣΗ ΑΓΟΡΑΣ ΕΝΣΗΜΩΝ**

Επωνύμια Επιχειρ. ΑΛΦΑ Α.Ε  
 Είδος Επιχειρ. ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ  
 Διεύθυνση ΚΟΡΙΝΘΟΥ 200

ΠΟΣΟΤΗΤΑ ΕΝΣΗΜΩΝ	ΑΞΙΑ	ΠΟΣΟΤΗΤΑ ΕΝΣΗΜΩΝ	ΑΞΙΑ	ΠΟΣΟΤΗΤΑ ΕΝΣΗΜΩΝ	ΑΞΙΑ
X 50		X 800		X 7000	
X 100		X 900		X 8000	
X 200		X 1000		X 9000	
X 300		X 2000		X 10000	
X 400		X 3000	3000	3 X 20000	60.000
X 500		X 4000		4 X 30000	120.000
X 600	600	X 5000	5.000	X	
X 700		X 6000		X	
Σύνολο 1	600	Σύνολο 2	8.000	Σύνολο 3	180.000

Σύνολο	1	600
Σύνολο	2	8.000
Σύνολο	3	180.000
Γενικό Σύνολο		188.600

Ο ΑΙΤΩΝ  


ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ Ή ΤΟ Ι.Κ.Α.  
 Χρηρηγήθηκαν συνολικά ένησημα αξίας δοχ. #188.600 #  
 Ολογράφως Εξατον οχτώστα οκτώ χιλιάδες  
εξαμυριάς δοχ.

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

Διατηρείται για 10 χρόνια

(Ημερομηνία - σφραγίδα Τράπεζας ή ΙΚΑ) (Υπογραφή - σφραγίδα Τομια)





## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ ΣΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ

#### 5.1 ΑΠΟΔΟΣΗ ΣΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ ΤΩΝ ΠΟΣΩΝ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΘΕΙ

Μετά τη μισθοδοσία αποδίδονται οι εισφορές στα Ασφαλιστικά Ταμεία.

Οι εισφορές στο ΙΚΑ στρογγυλοποιούνται στις 100 δρχ., για όφελος ή σε βάρος του εργοδότη. Δηλαδή μέχρι 50 δρχ. από τις συνολικές εισφορές στο ΙΚΑ διαγράφεται, ενώ ποσό πάνω από 50 δρχ. στρογγυλοποιείται στις 100 δρχ.

Η στρογγυλοποίηση δεν εφαρμόζεται στις περιπτώσεις που η ασφάλιση γίνεται με μηχανογραφικό σύστημα, επειδή δεν χρησιμοποιούνται ένσημα.

Ειδικά για την απόδοση στο ΙΚΑ των περισσότερων πόλεων ισχύουν τα εξής:

1. Η επιχείρηση προμηθεύεται το έντυπο (σε μορφή μπλόκ) 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"
2. Με βάση τα δεδομένα της "ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ", συμπληρώνεται το έντυπο που ονομάζεται "ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΑΓΟΡΑΣ ΕΝΣΥΜΩΝ"
3. Το έντυπο αγοράς ενσήμων δίνεται από το ασφαλιστικό ταμείο του ΙΚΑ
4. Στη συνέχεια, με συμπληρωμένη την αίτηση αγοράς ενσήμων του ΙΚΑ – ΤΕΑΜ καταβάλλεται στην Τράπεζα το ποσό και παίρνουμε ένσημα ίσης αξίας. Τα ένσημα, σύμφωνα με το μισθολόγιο του ΙΚΑ, επικολλούνται στα βιβλιάρια των ασφαλισμένων.
5. Σύμφωνα με τη βεβαίωση αγοράς ενσήμων, στο ημερολόγιο ταμείου γίνεται η εξής εγγραφή:

<u>ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ</u>	<u>ΤΑΜΕΙΟΥ</u>	<u>ΧΡΕΩΣΗ</u>	<u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u>
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ		541.457	
55.001	δρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)		

55.00.00 Λογ/σμος τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ

38ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ

541.457

38.00 Ταμείο

38.00.00 Ταμείο επιχείρησης

Αγορά ενσήμων για το μήνα Ιανουάριο

## **5.2 ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΩΝ ΠΟΣΩΝ ΠΟΥ ΈΧΟΥΝ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΘΕΙ ΣΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ ΠΟΥ ΕΦΑΡΜΟΖΟΥΝ ΤΟ ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ**

Ωστόσο κάποια Ιδρύματα Κοινωνικών Ασφαλίσεων εφαρμόζουν το μηχανογραφικό σύστημα, το οποίο περιλαμβάνει τα εξής:

1. Η επιχείρηση προμηθεύεται από το ΙΚΑ το "ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΒΙΒΛΙΑΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥ", την "ΣΥΝΟΔΕΥΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Α.Β.Α." και το "ΒΙΒΛΙΑΡΙΟ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΕΙΣΦΟΡΩΝ".

**Το Α.Β.Α. συμπληρώνεται ως εξής:**

1 και 2. Η συμπλήρωση των ενδείξεων γίνεται από την υπηρεσία του ΙΚΑ.

3. Αναγράφονται ποσά που αναφέρονται σε αναδρομικές αποδοχές με τις οποίες δεν αναγνωρίζονται ημέρες εργασίας (ΑΤΑ, επίδομα ισολογισμού κλπ.)

Στον ίδιο χώρο αναγράφονται και οι υπερωρίες, όταν αυτές δεν ενσωματώνονται στις αποδοχές του μήνα που πραγματοποιήθηκαν.

Σε κάθε περίπτωση όμως τα αναδρομικά που αναγράφονται θα πρέπει να διαχωρίζονται κατά έτος

4. Συμπληρώνονται όταν η τωρινή διεύθυνση διαφέρει από αυτή που αναγράφεται στο επάνω μέρος της σελίδας του Α.Β.Α.

Οι λευκές γραμμές (στο χώρο τακτικές αποδοχές κατω από τους μήνες) συμπληρώνονται μόνο σε περίπτωση που χρειάζεται να γίνει κάποια επί πλέον εγγραφή π.χ. άδεια, ασθένεια, πιθανή αλλαγή κλάδου, μέσα στον ίδιο μήνα και εφόσον αυτές δεν ενσωματώνονται στις αποδοχές του μήνα που αφορούν. Στις περιπτώσεις αυτές υπάρχουν απαραίτητα μέρες εργασίας.

**Η συνοδευτική κατάσταση Α.Β.Α. συμπληρώνεται ως εξής:**

1. Η κατάσταση αυτή χρησιμοποιείται από τον εργοδότη για να υποβάλλει στο ΙΚΑ τα ΑΒΑ των μισθωτών του, και περιλαμβάνει για καθε ασφαλισμένο τα στοιχεία του, καθώς και τα συνολικά εξαμηνιαία ποσά του ΑΒΑ του (ημέρες, αποδοχές, εισφορές).

2. Η δήλωση που υπάρχει συμπληρώνεται ΜΟΝΟ κατά την υποβολή των ΑΒΑ, στο τέλος κάθε εξαμήνου.

3. Τα τετράγωνα στην ένδειξη "ΣΥΝΟΛΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ" συμπληρώνονται από το ΙΚΑ

4. Το αντίγραφο κάθε κατάστασης επιστρέφεται από το ΙΚΑ στον εργοδότη, αφού σφραγισθεί και τεθεί ημερομηνία παραλαβής του. Το αντίγραφο αυτό αποτελεί για τον εργοδότη αποδεικτικό υποβολής των ΑΒΑ και πρέπει να φυλάσσεται επί μια πενταετία.

**2.** Σύμφωνα με τη μισθοδοτική κατάσταση συμπληρώνει το "Β.Υ.Κ.Ε.", δηλαδή, το σύνολο των εισφορών όλων των εργαζομένων.

Οι εισφορές καταβάλλονται έως την τελευταία εργάσιμη μέρα του επόμενου μήνα (Άρθρο 56 παρ. 2 Ν 2676/99).

Αν οι εισφορές δεν καταβληθούν εμπρόθεσμα επιβάλλεται πρόστιμο 5% για τον πρώτο μήνα, συν 2% για τον επόμενο μέχρι 120%.

### **5.3 ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΩΝ ΣΤΟ ΙΚΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΗΣ**

Τα ασφάλιστρα στο ΙΚΑ, πληρώνονται μέσω Τραπέζας μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα.

Σε Περίπτωση που η τελευταία μέρα του επόμενου μήνα είναι Σάββατο ή Κυριακή, τότε η αγορά ενσήμων μπορεί να γίνει Δευτέρα, χωρίς να καταλογίσει το ΙΚΑ προσαύξηση.

Μετά την παραπάνω προθεσμία, οι κύριες εισφορές επιβαρύνονται από πρόσθετα τέλη 5% για το πρώτο δεκαήμερο καθυστέρησης και 2% για τα επόμενα δεκαήμερα (δηλαδή για κάθε 11<sup>η</sup> και 21<sup>η</sup> του πρώτου μήνα και για κάθε 1<sup>η</sup>, 11<sup>η</sup> και 21 μέρα των επόμενων μηνών) και μέχρι να φτάσουν τα πρόσθετα τέλη το 120% της κύριας οφειλής. Η προσαύξηση αυτή υπολογίζεται, όταν το ΙΚΑ διενεργήσει σχετικό έλεγχο στα βιβλία της επιχείρησης και όχι όταν αγοράζονται τα ένσημα.

Ο λογιστής συμπληρώνει τη βεβαίωση αγοράς ενσήμων ή το ΒΥΚΕ και την προσκομίζει στην Τράπεζα, καταβάλλοντας σύγχρονα και το αντίστοιχο ποσό. Η Τράπεζα αντί για απόδειξη δίνει τα ένσημα ή βάζει τη σφραγίδα στο ΒΥΚΕ.

# ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΒΙΒΛΙΑΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥ

ΙΔΡΥΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

## ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΒΙΒΛΙΑΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥ

ΣΕΛΙΔΑ

**ΑΝΑΓΝΟΣΤΟΥ**  
ΕΠΩΝΥΜΟ

**ΚΩΝ/ΝΟΣ.**  
ΟΝΟΜΑ

**ΜΙΚΗΛΑΟΣ**  
ΠΑΤΡΩΝΥΜΟ

**ΝΑΡΙΑ**  
ΜΗΤΡΩΝΥΜΟ

**P77228**  
ΑΡΙΘ. ΑΣΦ. ΤΑΥΤΟΤ.

□  
ΟΔΟΣ

□  
ΑΡΙΘΜΟΣ

**021137682**  
ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ

□  
ΑΡΧΑΙΑ

**1963**  
ΕΤΟΣ ΓΕΝ.

□  
ΠΟΛΗ Η ΣΥΝΟΙΚΙΑ

□  
ΤΑΧ. ΚΩΔΙΚΑΣ

ΕΤΟΣ ΑΡΑΣΧΟΛΗΣΗΣ		ΗΜΕΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΦΟΔΟΣΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΟΥ	ΚΛΑΣΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (I)
<b>9000</b>							
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ	01	25	250.000	109.650	43,86%	ΜΙΚΤΑ-ΤΕΑΜ.	
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ	02	25	250.000	109.650	>>	>>	
ΜΑΡΤΙΟΣ	03	25	250.000	109.650	>>	>>	
ΑΠΡΙΛΙΟΣ	04	25	250.000	109.650	>>	>>	
ΜΑΙΟΣ	05	25	250.000	109.650	>>	>>	
ΙΟΥΝΙΟΣ	06	23	230.000	100.818	>>	>>	
ΙΟΥΛΙΟΣ	07						
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ	08						
ΣΕΠΤΕΜΒΡ.	09						
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ	10						
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ	11						
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ	12						
Δ. ΠΑΣΧΑ	ΔΓ		125.000	54.825	>	>	
Δ. ΧΡΙΣΤΟΥΓ.	ΔΧ						
ΕΡ. ΑΔΕΙΑΣ	ΕΑ						
1							
2							
3							
4							

ΛΟΙΠΕΣ ΑΠΟΔΟΣΕΣ (3)	ΧΡΟΝ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ		ΑΦΟΔΟΣΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΕΙΔΟΣ ΑΦΟΔΟΣΗΣ	ΚΛΑΣΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ ΑΦΟΔΟΣΗΣ 2	ΚΩΔΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (I)
	ΑΡΧΗ	ΕΙΣ							
1									
2									
3									

**ΣΥΝΟΛΑ 1481605.000 / 103.953**

ΑΔΑΛΑΧΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ (4): □ ΟΔΟΣ □ ΑΡΙΘΜΟΣ □ ΠΟΛΗ Η ΣΥΝΟΙΚΙΑ □ ΤΑΧ. ΚΩΔΙΚΑΣ

Αρ. Πρωτ. 12038821 Πρωτ. Α. 1636 ΕΠΙΜΕΤΡΟ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ Α.Ε.Ε. - ΠΡ. 741993



# ΣΥΝΟΔΕΥΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Α.Β.Α

ΔΙΑΤΗΡΟΥΜΕΝΟ ΓΙΑ ΣΥΡΡΟΝΙΑ

## ΣΥΝΟΔΕΥΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Α.Β.Α

ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ

131

Α.Μ. ΕΡΓΟΔΟΤΗ

004267 - 3

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧ/ΣΗΣ

"ΑΛΦΑ" Α.Ε.

ΔΗΛΩΣΗ

Γνωρίζοντας τις συνέπειες που προβλέπει ο νόμος για ψευδή δήλωση και την υποχρέωση να δηλώνεται εμπρόθεσμα στο ΙΚΑ η απασχόληση των εργαζομένων, δηλώνω υπεύθυνα ότι σας έχω υποβάλλει όλα τα ΑΒΑ των μισθωτών που απασχόλησα στο ... Α ... εξάμηνο του ... 2000

ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΧ/ΣΗΣ

Δ/ΝΣΗ ΕΠΙΧ/ΣΗΣ

ΚΟΡΙΝΘΟΥ 200

Ο ΔΗΛΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

ΤΥΠΟΣ Α.Β.Α	ΕΤΟΣ ΑΠΑΣΧ.	ΕΣΑ-ΜΗΝΟ	ΣΥΝΟΛΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ			
			ΤΕΜΑΧΙΑ	ΗΜΕΡΕΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ
A	2000	A'				

(Υπογραφή)

A/A	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ/ΝΩΝ	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ	ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ	ΗΜΕΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ	
1	2467837*2	Αναγνωστόπου	Κων/νος	1/60-30/6/00	148	1605000	703953	
2	3743451*4	Αναγνωστόπου	Αγγελικη	>>	150	1200000	526320	
3	4515232*7	Αποστόλου	Χρήστος	>>	160	1750000	865550	
4	284512*1	Παπαδ'ς	Δημήτριος	>>	155	1630000	806198	
5	2634521*3	Τσέλιωσ.	Γρηγόριος	1/60-30/6/00	80	625000	236625	
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
Σ Υ Ν Ο Λ Α						695	6810000	3138646

Βεβαιώνεται ότι παραλήφθηκαν τα αναγραφόμενα στη κατάσταση ΑΒΑ Ημερομηνία .....

Ο ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ

Παρακαλούμε ενημερώστε εγγράφως το Τμήμα Εσόδων του ΙΚΑ, για κάθε αλλαγή στα στοιχεία της επιχείρησής σας (Επωνυμία, Δ/νση, Υπεύθυνος κλπ.)



# ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

## ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ Ι.Κ.Α.) ΣΕΛΙΔΑ Νο

ΑΡΙΘ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ 089654332  
 ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ ΑΛΦΑ ΑΕ  
 ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ  
 ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ ΧΟΡΙΝΘΟΥ 200 ΤΗΛ.  
 ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΙΟΥΝΙΟΣ 2000

ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ ΕΡΓΑΤΑ	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΗΜΕΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ			ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ι.Κ.Α.		ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ	ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΑΣΦ/Ν
					ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΛΟΙΠΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ		
	ΑΝΑΓΝΟΣΤΟΥ	ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΣ	ΛΟΓΙΣΤΗΣ	23			230.000	36.750	100848		
	ΑΝΑΓΝΟΣΤΟΥ	ΑΓΓΕΛΙΚΗ	ΥΠ. ΓΡΑΦΕΙΟΥ	25			200.000	31.800	87720	ΜΙΚΤΑ-ΤΕΑΜ	
							430.000	68.550	188568		
	ΑΠΟΣΤΟΛΟΥ	ΧΡΗΣΤΟΣ	ΟΔΗΓΟΣ	25			280.000	54.180	138488		
	ΠΑΠΑΣ	ΔΗΜΗΤΡΗΣ	ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ	25			270.000	52.245	133242	ΒΑΡΕΑ-ΤΕΑΜ	
							550.000	106.425	271730		
	ΤΣΕΛΙΟΣ	ΓΡΗΓΟΡΗΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ	26			208.000	26832	80829	ΜΙΚΤΑ	

ΕΣΤΙΝ ΤΟ ΠΡΩΤΟ ΤΟ ΟΔΗΓΩΝΤΕΣ  
 ΚΑΙ ΟΙ ΑΛΟΙ ΤΟΙΣ ΕΝΔΕΞΙΝ

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ

199

Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

(Υπογραφή - σφραγίδα)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

### ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η βεβαίωση αυτή χορηγείται υποχρεωτικά από τον εργοδότη που καταβάλλει κάθε είδους αποδοχές (μισθούς,ημερομίσθια,επιχορηγήσεις,επιδόματα), συντάξεις ή οποιαδήποτε περιοδική παροχή για παρούσα ή προηγούμενη υπηρεσία ή για οποιαδήποτε άλλη αιτία σε μισθωτούς ή συνταξιούχους και ανεξάρτητα αν τα ποσά αυτά φορολογούνται ή απαλλάσσονται από το φόρο ή δε θεωρούνται εισοδήματα ή φορολογούνται αυτοτελώς (με ειδικό τρόπο). Διευκρινίζεται ότι για όλα αυτά τα εισοδήματα ο κάθε φορέας, πρέπει να δώσει μια και μοναδική βεβαίωση αποδοχών.

Αντίτυπο της βεβαίωσης αυτής θα υποβάλλεται από τον εργοδότη μαζί με την ετήσια οριστική δήλωση μισθωτών υπηρεσιών στην αρμόδια Δ.Ο.Υ.

Η συμπλήρωση βεβαίωσης αποδοχών γίνεται με τα ποσά που είναι γραμμένα στο αντίστοιχο φύλλο υπολογισμού του φόρου εισοδήματος, και πρέπει να χορηγείται στο τέλος του έτους και στο διάστημα μέχρι **15 Φεβρουαρίου**.

Σε περίπτωση που προκύπτουν διαφορές μεταξύ των προσωρινών δηλώσεων που έχουν επιδοθεί και της οριστικής δήλωσης, πρέπει να προηγείται η επίδοση συμπληρωματικών προσωρινών δηλώσεων μετά του τυχόν οφειλόμενου πρόσθετου φόρου και μετά να ακολουθεί η υποβολή οριστικής δήλωσης.(Υπ. Οικ. 102328/93).

Σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι λόγω μετάθεσης εργάστηκαν κατά τη διάρκεια του έτους σε περισσότερα από ένα καταστήματα του ίδιου εργοδότη και εφόσον αυτά έχουν υποχρέωση υποβολής δικής τους οριστικής δήλωσης Φ.Μ.Υ., χορηγείται στους εργαζόμενους από μία και μοναδική βεβαίωση από κάθε κατάστημα, με τον ακριβή χρόνο απασχόλησης του κάθε εργαζομένου.(Εγκ. 1145355/93 αρθ.2).

Για τις αμοιβές μελών Δ.Σ. που θεωρούνται εισοδήματα από εμπορικές επιχειρήσεις ή από κινητές αξίες δεν συμπληρώνονται και δεν χορηγούνται βεβαιώσεις αποδοχών αλλά απλές βεβαιώσεις και δεν συμπληρώνονται για αυτές οριστικές δηλώσεις.

Όσοι απασχολούν πάνω από 50 άτομα και εφόσον χρησιμοποιούν Η/Υ για τη μισθοδοσία οφείλουν να υποβάλλουν τις βεβαιώσεις αποδοχών σε μαγνητικά μέσα και μαζί με αυτά να συνυποβάλλουν και την οριστική δήλωση στην Αρμόδια ΔΥΟ.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

### ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

#### 7.1 ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΑΔΕΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ

Όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη χωρίς διακοπές, πάνω από ένα χρόνο, δικαιούνται άδεια. Για τη λήψη της πρώτης ετήσιας άδειας ο χρόνος υπολογίζεται από τη μέρα πρόσληψης. Π.χ ένας υπάλληλος προσλήφθηκε στις 11.10.2000. Ο υπάλληλος δικαιούται άδεια από 11.10.2001, γιατί τότε συμπληρώνει έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Τη δεύτερη άδεια τη δικαιούται μέσα σε οποιαδήποτε μήνα του 2002.

Άδεια δικαιούνται και οι μισθωτοί που εργάζονται με μειωμένο ωράριο (Αρ.Παγ. 413/80).

Αυτοί που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (π.χ. όταν απασχολούνται σε επιχειρήσεις εποχιακής φύσης), δικαιούνται να πάρουν άδεια, εφόσον σε δύο συνεχόμενα έτη απασχοληθούν στην ίδια επιχείρηση πάνω από 6 μήνες στο καθένα έτος συνεχώς ή σε τρία συνεχόμενα έτη πάνω από 4 μήνες στο καθ ένα έτος συνεχώς. Οι ανήλικοι και οι σπουδαστές δικαιούνται και αυτοί την ίδια άδεια με τους άλλους μισθωτούς (αρθ. 2Ν/346/83).

Η άδεια χορηγείται στο μισθωτό μετά από έγκριση του εργοδότη.

Επιτρέπεται να χορηγήσει ο εργοδότης την άδεια των μισθωτών της επιχείρησής του, το πολύ σε 2 χρονικές περιόδους, από τις οποίες η πρώτη να μην περιλαμβάνει λιγότερες από 6 εργάσιμες μέρες (κα για τους ανήλικους 12)(Υπ. Εργ. 422/82).

Αν ο μισθωτός δεν ζητήσει την άδειά του, ο εργοδότης και πάλι είναι υποχρεωμένος να του τη δώσει μέσα στο έτος που τη δικαιούται και όχι στο επόμενο έτος. Σε περίπτωση που ο μισθωτός πάρει την άδειά του τις 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 άδειά του και μέσα στις πρώτες μέρες του επόμενου έτους μέχρι να λήξει όλος ο χρόνος της άδειάς του(Υπ.Ερ. 50239/77).

Απογορεύεται να εργαστεί ο μισθωτός κατά τις μέρες της άδειάς του. Σε περίπτωση που απασχοληθεί σε κάποια εργασία, τότε ο εργοδότης δικαιούται να μην καταβάλλει αμοιβή για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.

Απογορεύται η απόλυση του μισθωτού, κατά το χρόνο που βρίσκεται σε άδεια.

### 7.1.1 ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ

Καθορίζονται οι μέρες άδειας όλων των μισθωτών σε 24 εργάσιμες μέρες, μόλις συμπληρώσουν το πρώτο έτος 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 μέρες.

Στις μέρες εργασίας δεν υπολογίζονται οι Κυριακές και οι εξαιρεσιμες γιορτές καθώς και οι δικαιολογημένες με άδεια γιατρού, απεργείας ανωτέρας βίας.

Οι μαθητές-τεχνίτες, και οι σπουδαστές-φοιτητές, δικαιούνται κάθε χρόνο, πέρα από την κανονική τους άδεια, πρόσθετη άδεια, πάνω από 14 εργάσιμες μέρες, για συμμετοχή στις εξετάσεις. Δηλαδή και 1 μόνο ημέρα εξετάσεων δικαιούνται άδεια 14 μέρες που πληρώνονται όχι από τον εργοδότη αλλά από τον ΟΑΕΔ(N1837/89) Για τη χορήγηση άδειας εξετάσεων θα πρέπει να προσκομίσει ο μαθητής στον εργοδότη του ανάλογη βεβαίωση της σχολής.

### ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΕΤΑΙ ΜΕ ΔΙΑΚΟΠΕΣ

Ενας μισθωτός που απασχολείται με διακοπές 2 έτη σε μία επιχείρηση, την προηγούμενη άδεια την πήρε στις 1.7.99.

Το 2000 την άδειά του πήρε στις 1.8.2000.

Στο κανονικό αυτό διάστημα από 1.7.99-1.8.2000 απασχολήθηκε 180 μέρες.

Οι μέρες άδειας που δικαιούται να πάρει το 2000 είναι:

$$180/25=7,2 \text{ μήνες} \rightarrow 7,2/12=0,6$$

$$0,6 \times 25 \text{ μέρες κανονικής άδειας} = \mathbf{15 \text{ μέρες άδεια}}$$

Αν ο μισθωτός είχε συμπληρώσει 3 έτη εργασίας στον ίδιο εργοδότη τότε θα ήταν:

$0,6 \times 26 = 15,6$  ή 16 μέρες άδεια (αυτό γίνεται γιατί ο κανονικά απασχολούμενος δικαιούται μετά την συμπλήρωση του τρίτου έτους εργασίας 26 μέρες άδεια).

### **7.1.2 ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ**

Όταν λέμε μέρες άδειας εννοούμε τις μέρες εκείνες που ο μισθωτός θα απουσιάζει από την εργασία του (π.χ θα βρίσκεται σε διακοπές ) και θα πληρώνεται κανονικά, σαν να βρίσκεται στην επιχείρηση και να εργάζεται.

Οι αποδοχές των ημερών άδειας υπολογίζονται με βάση τις καταβαλλόμενες και όχι τις νομιμες αποδοχές. Δηλαδή στις αποδοχές άδειας περιλαμβάνεται ο πάγιος μισθός καθώς επίσης και οι τακτικές πρόσθετες αμοιβές (υπερωρίες, νυκτερινή απασχόληση, Κυριακές, επιδόματα κλπ.), υπολογιζόμενες με βάση το μέσο όρο του χρονικού διαστήματος, μέσα στο οποίο αντιστοιχεί η άδεια.

Η αμοιβή για εκτός έδρας εργασία δεν υπολογίζεται στις αμοιβές ημερών αδειίας

Οι αμοιβές των ημερών άδειας καταβάλλονται κατά το χρόνο που αρχίζει η άδεια, δηλ. προκαταβάλλονται.

### **7.2. ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ**

Ο εργαζόμενος φεύγοντας με άδεια εκτός από τα χρήματα της άδειας που παίρνει και ένα ποσό που ονομάζεται επίδομα αδειίας. Το επίδομα αυτό το δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί σαν δώρο αδειίας. Το επίδομα αδειίας δεν υπερβαίνει το ½ του μισθού για τους υπαλλήλους και τα 13 ημερομίσθια για τους εργάτες. Προκαταβάλλεται με την έναρξη της άδειας και υπολογίζεται σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα. Πριν συμπληρώσει ο μισθωτός έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη δεν δικαιούται επίδομα αδειίας.

Το επίδομα αδειίας υπόκειται κανονικά σε κρατήσεις ΙΚΑ, ΦΜΥ κλπ.

Σε περίπτωση που ο μισθωτός απολυθεί από την επιχείρηση στην οποία εργάζεται ή αποχωρήσει ο ίδιος πριν συμπληρώσει έτος εργασίας στην ίδια επεχείρηση, τότε δικαιούται άδεια και επίδομα αδειίας.

Η αξίωση του εργαζομένου για επίδομα αδειίας παραγράφεται σε 5 έτη.



**ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΔΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΑΔΕΙΩΝ**

Έτη συνεχούς Υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες(και ανήλικοι και σπουδαστές)				
	Επιχειρήσεις που λειτουργούν 6 μέρες				
		Αποδοχές άδειας		Επίδομα άδειας	
	Ημέρες Άδειας εργασ	Μισθός	Ημ/σθια	Μισθός	Ημ/σθια εργατών
1 <sup>ο</sup> έτος συμπλ.	24	24/25	24	½ μισθός	13
2 <sup>ο</sup> έτος συμπλ.	25	1 μισθός	25	*	13
3 <sup>ο</sup> έτος και άνω συμπλ.	26	*	26	*	13
25 έτη συμπλ. Και άνω	30	1 μισθός και 4/25 του μισθού	30	*	13

Έτη συνεχούς υπηρεσίας Στον ίδιο εργοδότη	Επιχειρήσεις με 5νθήμερο				
		Αποδοχές άδειας		Επίδομα άδειας	
	ημέρες άδειαςεργασ	Μισθός	Ημ/σθια εργατών	μισθός	Ημ/σθια εργατών
1 <sup>ο</sup> έτος συμπλ.	20	24/25	24	½ μισθός	13
2 <sup>ο</sup> έτος συμπλ.	21	1 μισθός	25	*	13
3 <sup>ο</sup> έτος συμπλ.	22	*	26	*	13

<b>Και άνω συμπλ.</b>					
25 έτη συμπλ. Και άνω	25	1 μισθός και 4/25 του μισθού	30	*	13

## ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΔΕΙΑΣ

Ένας εργαζόμενος (υπάλληλος) έχει μισθό 180.000 δρχ το μήνα. Αν έχει συμπληρώσει 3 έτη εργασίας στην ίδια επιχείρηση, τότε δικαιούται να πάρει σαν αμοιβές άδειας 180.000 δρχ και 26 εργάσιμες μέρες ανάπαυση (Αρ. Πάγ. 1122/79).

Πριν πάρει την άδεια του (προφορική ή γραπτή) παίρνει το ποσό που απομένει μετά την αφαίρεση από τις 180.000 δρχ. των αντίστοιχων κρατήσεων που αναλογούν στο παραπάνω ποσό (δηλαδή αμοιβεται για 26 μέρες και γράφεται στο βιβλίο αδειών (αθεώρητο) με τα εξής στοιχεία περίπου: ονοματεπώνυμο, ειδικότητα, έτος γέννησης, ημερομηνία πρόσληψης του εργαζόμενου, ύψος της άδειας, περίοδος χορήγησης, αποδοχές άδειας, υπογραφή του μισθωτού.

Εστω επίσης ότι ένας εργάτης της ίδιας επιχείρησης εργάστηκε σ' αυτήν συνέχεια επί 4 ½ έτη, τότε θα πάρει σαν άδεια 26 ημερομίσθια, δηλαδή θα αναπαύεται 26 εργάσιμες μέρες και θα αμείβεται κανονικά. Αν π.χ το ημερομίσθιό του είναι 4.000 δρχ τότε θα πάρει το ποσό που προκύπτει μετά την αφαίρεση από τις 104.000 δρχ ( $4.000 * 26$ ) των αντίστοιχων κρατήσεων και θα γραφτεί στο αθεώρητο βιβλίο αδειών.

Δεν χρειάζεται να συνταχτεί ξεχωριστή μισθοδοτική κατάσταση για τις αποδοχές άδειας, αφού δεν υποχρεώνεται η επιχείρηση από το ΙΚΑ να αγοράζει χωριστά τα ένσημα, για τις αποδοχές των ημερών άδειας. Γι' αυτό αν π.χ κάποιος μισθωτός πάρει την άδειά του στις 10.7-10.8 τότε θα συνταχτεί μια μισθοδοτική κατάσταση με ημερομηνία 31.7 και μια με 31.8, όπου θα εμφανίζεται ο αδειούχος μισθωτός ότι εργάζεται κανονικά.

Για να μην προκύψουν όμως προστριβές με την επιχείρηση, θα πρέπει ο μισθωτός να υπογράψει στο αθεώρητο βιβλίο αδειών, για τις μέρες και για τις αποδοχές των ημερών άδειας που πήρε.

Σε περίπτωση που η επιχείρηση τηρεί Λογιστικό Σχέδιο και θέλει να τηρεί χωριστούς τριτοβάθμιους λογαριασμούς για τις άδειες και τα επιδόματα αδειών (πράγμα που δεν είναι όμως υποχρεωτικό), τότε θα πρέπει να συντάσει για κάθε μήνα 2 μισθοδοτικές καταστάσεις, μια για τις κανονικές μέρες απασχόλησης και μια για τις μέρες άδειας, για να εμφανίζονται χωριστά στους αντίστοιχους αναλυτικούς λογαριασμούς.

Επίσης με ημερομηνία τη μέρα που ο αδειούχος εισπράττει τα χρήματα της άδειάς του στο ημερολόγιο του Ταμείου γίνεται η εξής εγγραφή:

---

33 ΧΡΕΩΣΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ	XXX	
33.00 Προκαταβολές προσωπικού		
38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ		XXX
38.00 Ταμείο		

---

#### **ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΆΔΕΙΑΣ**

Ο τεχνικός υπάλληλος της εταιρίας 'ΑΛΦΑ Α.Ε.' Γε'ωργιος Παππαδόπουλος, παντρεμένος με σύζυγο που δεν εργάζεται, έχει ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές 250000 δρχ. Εργάζεται δύο έτη συμπληρωμένα στην επιχείρηση. Στις 20.7.2000 παίρνει την άδειά του και το επίδομα άδειάς του.

Ζητείται: Να συνταχθεί η κατάσταση μισθοδοσίας για το επίδομα άδειας και να γίνουν οι λογιστικές εγγραφές, με βάση το Λογιστικό Σχέδιο.

#### ΛΥΣΗ

Ακαθάριστες αποδοχές επιδόματος άδειας = 125.000 (250.000x1/2=125.000 δρχ.)

Από το ποσό των 90000 δρχ. γίνονται οι εξής κρατήσεις:

Α) ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΣΤΟ Ι.Κ.Α

$125.000 \times 24,96\% = 16.125 \text{ } \delta\rho\chi.$  = Εισφορά ασφαλισμένου στο ΙΚΑ

$125.000 \times 12,90\% = \underline{31.200 \text{ } \delta\rho\chi.}$  = Εισφορά εργοδότη στο ΙΚΑ

$125.000 \times 37,86\% = \underline{47.325 \text{ } \delta\rho\chi.}$  = Συνολική εισφορά στο ΙΚΑ

#### Β)ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΣΤΟ ΤΕΜ

$125.000 \times 3,5\% = 4.375 \text{ } \delta\rho\chi.$  =Εισφορά εργοδότη στο ΤΕΜ

$125.000 \times 4,5\% = \underline{5.625 \text{ } \delta\rho\chi.}$  =Εισφορά ασφαλισμένου στο ΤΕΜ

$125.000 \times 8\% = \underline{10.000 \text{ } \delta\rho\chi.}$  =Συνολική εισφορά στο ΤΕΜ

#### Γ)ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟΥ ΚΑΙ ΟΓΑ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟΥ

$125.000 \times 0,6\% = 750 \text{ } \delta\rho\chi.$  =Εισφορά εργοδότη χαρ/μου και ΟΓΑ

$125.000 \times 0,6\% = \underline{750\delta\rho\chi.}$  = Εισφορά του εργαζομένου χαρτ/μου και ΟΓΑ

$125.000 \times 1,20\% = \underline{1.500 \text{ } \delta\rho\chi.}$  = Συνολική εισφορά χαρ/μου και ΟΓΑ

#### Δ)ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΦΜΥ

Ο μηνιαίος ΦΜΥ με πλήρη απασχόληση:

Αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα

Ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές 250.000

**ΜΕΙΟΝ** κρατήσεις ασφαλιστικών ταμείων 45.000

**Καθαρές μηνιαίες αποδοχές** **205.000**

Ετήσιο καθαρό εισόδημα:  $205.000 \times 12$  σύν δώρο 2.870.000

Χριστουγέννων – Πάσχα, επίδομα αδείας

Ετήσιος φόρος κλίμακας 28.500

Μείωση φόρου λόγω παρακράτησης:  $28.500 \times 2,5\%$  712

Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί αυτό το μήνα 1985

Άρα ο ΦΜΥ του δώρου είναι:  $1985 / 2 = 993 \text{ } \delta\rho\chi$

Λογιστικές εγγραφές με λογαριασμούς του Γενικού Λογιστικού Σχεδίου

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ

		<u>ΧΡΕΩΣΗ</u>	<u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u>
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		161.325	
60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού			
60.00.00 Επιδόματα κανονικής άδειας	125.000		
60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού			
60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές Ι.Κ.Α	31.200		
60.03.02 Εργοδοτικές εισφορές ταμείων επικουρικής ασφάλειας	4.375		
60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	750		
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ		101.507	
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες			
53.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπικού			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ - ΤΕΛΗ			
54.03 Φόροι-τέλη αμοιβών προσωπικού			
54.03.00 ΦΜΥ		993	
54.03.02 Χαρτ/μο και ΟΓΑ Μ.Υ.		1.500	
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ			
55.00 Ίδρυμα κοινωνικών ασφαλίσεων			
55.00.00 Λογ/μος τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ		47.325	
55.02 Επικουρικά Ταμεία		10.000	
Εκκαθάριση επιδόματος άδειας Παππαδόπουλου Γεώργιου			

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΤΑΜΕΙΟΥ

	<u>ΧΡΕΩΣΗ</u>	<u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u>
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ	101.507	
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		
53.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπικού		
38ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ		101.507
38.00 Ταμείο		
38.00.00 Ταμείο επιχ/σης		
Εξόφληση επιδόματος άδειας Παππαδόπουλου Γεώργιου		

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8**

### **ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ**

#### **8.1 ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ**

Όταν ένας μισθωτός απασχολείται πάνω από 10 εργάσιμες μέρες (μη συμπεριλαμβανομένων των Κυριακών και εξαιρέσιμων γιορτών) στην ίδια επιχείρηση και στην συνέχεια αρρωστήσει (ή απουσιάζει συνέπεια σοβαρού λόγου), δικαιούται να πάρει άδεια ασθένειας (Α.Κ. αρθρ. 657).

Οι μέρες άδειας λόγω ασθένειας, μπορούν να διαρκέσουν μέχρι να καλύψουν το ½ του μηνιαίου μισθού, για τους υπαλλήλους, και 13 ημερομίσθια για τους εργάτες που απασχολούνται λιγότερο από ένα χρόνο στον ίδιο εργοδότη. Ενώ για αυτούς που απασχολούνται περισσότερο από ένα χρόνο στον ίδιο εργοδότη, μπορούν να διαρκέσουν μέχρι να καλύψουν ένα μηνιαίο μισθό για τους υπαλλήλους και 26 ημερομίσθια για τους εργάτες (Αστ. Κωδ. 658).

Σε περίπτωση που ένας εργάτης ασθενήσει π.χ 3 φορές μέσα στον ίδιο χρόνο, οι εργάσιμες μέρες των ημερών ασθένειας προστίθενται μέχρι να φτάσουν τα 13 ή τα 26 ημερομίσθια ανάλογα. Αν είναι υπάλληλος, προστίθενται και πάλι οι εργάσιμες μέχρι να φτάσουν το 1/2 του μισθού ή του μισθού ανάλογα. Οι υπόλοιπες μέρες δεν μετριοούνται, έστω κι αν η ασθένεια συνεχίζεται, και μέσα στην επόμενο χρόνο απασχόλησης του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη.

#### **ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΠΡΟΣΜΕΤΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΗΜΕΡΩΝ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ**

Αν ένας εργάτης ασθενήσει προτού λήξει το πρώτο έτος και η ασθένειά του συνεχιστεί και μετά τη συμπλήρωση του έτους αυτού, τότε για την άδεια ασθένειας θεωρείται ότι δεν έληξε το πρώτο έτος αυτού, τότε για την άδεια ασθένειας θεωρείται ότι δεν έληξε το πρώτο έτος και δικαιούται μόνο τα 13 ημερομίσθια (Αρ.Παγ. 1012/72).

Επίσης αν ο ίδιος εργάτης ασθενήσει στη διάρκεια του δεύτερου έτους 10 εργάσιμες μέρες και στο τέλος του δεύτερου έτους εργασίας του ασθενήσει άλλες 29 εργάσιμες μέρες, από τις οποίες οι 27 ανήκουν στο τρίτο έτος εργασίας του στον ίδιο εργοδότη, τότε δικαιούται να πληρωθεί για άδεια ασθένειας, μόνο 16 ημερομίσθια. Αυτά απαιτούνται για

τη συμπλήρωση των 26 ημερομισθίων ασθένειας του 2<sup>ου</sup> έτους (10 + 16 μέρες ), ενώ οι υπόλοιπες μέρες ασθένειας δεν πληρώνονται. Δηλ. οι υπόλοιπες μέρες ασθένειας του 3<sup>ου</sup> έτους δεν μετριοούνται στο 3<sup>ο</sup> έτος, επειδή θεωρούνται συνέχεια των ημερών ασθένειας του 2<sup>ου</sup> έτους.

Διευκρινίζεται ότι για την προσμέτρηση των ημερών ασθένειας που πραγματοποίησε ο μισθωτός μέσα σε ένα έτος, λαμβάνεται υπόψη και το έτος που συμπλήρωσε απασχολούμενος στην επιχείρηση και όχι το ημερολογιακό έτος. Π.χ. αν η πρόσληψη του μισθωτού έγινε στις 17.9.99, τότε στις 17.9.00 ο μισθωτός συμπληρώνει το 1<sup>ο</sup> έτος εργασίας του στη ίδια επιχείρηση και από 17.9.01 μπαίνει στο 2<sup>ο</sup> χρόνο εργασίας του κλπ.

## **8.2 ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ**

### **8.2.1 ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΜΕΧΡΙ 3 ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ ΜΕΡΕΣ**

Όταν ένας μισθωτός ασθενήσει από 1 – 3 εργάσιμες μέρες δικαιούται να πάρει σαν ακαθάριστες αποδοχές από την επιχείρηση που εργάζεται, το ½ του Οπραγματικού του ημερομισθίου, αν είναι εργάτης ή το ½ του 1/25 του μισθού του, αν είναι υπάλληλος, για κάθε μια εργάσιμη μέρα που ασθένησε και δεν πήγε να εργαστεί. Συνυπολογίζονται στις αποδοχές ασθένειας και οι προσαυξήσεις 75% για Κυριακές και 25% για νύκτες, μόνο εφόσον κατά τη συνήθη πορεία των πραγμάτων θα απασχολούνταν ο μισθωτός κατά τις Κυριακές και τις νύκτες αυτές που ασθένησε όχι όμως και η αμοιβή υπερωριακής εργασίας (Αρ. Παγ 308/59).

Αν ο μισθωτός ασθενήσει για δεύτερη φορά μέχρι 3 εργάσιμες μέρες μέσα στο ίδιο έτος, η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να του δώσει και πάλι το ½ του ημερομισθίου του ή το ½ του 1/25 του μισθού του ανάλογα, για κάθε εργάσιμη μέρα που ασθένησε.

Αυτό φυσικά μπορεί να συμβεί μέσα στο ίδιο έτος, μέχρι να συμπληρωθούν οι 13 εργάσιμες μέρες ή το ½ του μισθού (δηλαδή ο μισός μήνας), αν είναι ο πρώτος μήνας απασχόλησής του στην ίδια επιχείρηση ή οι 26 εργάσιμες μέρες για τους εργάτες και ο ένας μισθός (δηλαδή ένας μήνας) για τους υπαλλήλους αν είναι ο δεύτερος και μετά χρόνος απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση.



Ο μισθωτός δε δικαιούται να πάρει κανένα επίδομα από το ΙΚΑ, για αυτές τις 3 πρώτες μέρες ασθένειας, όσες φορές και αν επαναλαμβάνονται(Υπ.Ερ. 12672).

### 8.2.2 ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΑΠΟ 3 ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ ΜΕΡΕΣ

Όταν ο μισθωτός ασθενήσει πάνω από 3 εργάσιμες μέρες, τότε δικαιούτε τα εξής ποσά:

1)Για την 1 μέρα που θα ασθενήσει, μέσα σε ένα συγκεκριμένο έτος πάνω από 3 εργάσιμες μέρες, δικαιούται:

α) Από την επιχείρηση για τις 3 πρώτες εργάσιμες μέρες ασθένειας το  $\frac{1}{2}$  του ημερομισθίου του, αν είναι εργάτης ή το  $\frac{1}{2}$  του  $\frac{1}{25}$  του μισθού του, αν είναι υπάλληλος, για κάθε εργάσιμη μέρα που ασθενήσει και δεν πήγε να εργαστεί.

β)Για τις υπόλοιπες εργάσιμες μέρες (4<sup>η</sup>,5<sup>η</sup> κλπ.) δικαιούται να εισπράξει το επίδομα ασθένειας από το ΙΚΑ και τη διαφορά, μόνο από τις ακαθάριστες αμοιβές των ημερών αυτών, αφού αφαιρεθεί το επίδομα ασθένειας του ΙΚΑ που αντιστοιχεί στις μέρες αυτές, (εργάσιμες και μη) θα την πάρει από την επιχείρηση(Αρ.Παγ.308/86).Κατ'εξάιρση για τα εργατικά ατυχήματα με ανικανότητα Πάνω από 3 μέρες, το ΙΚΑ καταβάλλει το επίδομα από την 1<sup>η</sup> μέρα και όχι από την 4<sup>η</sup> μέρα (Εγγρ. 13847/74 Υπ.Ερ.)

2) Για τη 2<sup>η</sup>, 3<sup>η</sup> κλπ. φορά που θα εσθενήσει μέσα στο ίδιο συγκεκριμένο έτος πάνω από 3 εργάσιμες μέρες, τότε δικαιούται τα εξής ποσά:

α)Το επίδομα ασθένειας από το ΙΚΑ για όλες τις εργάσιμες μέρες ασθένειας

β)Τη διαφορά από τις ακαθάριστες αμοιβές των ημερών ασθένειας, αφού αφαιρεθεί το επίδομα του ΙΚΑ, θα την πάρει από την επιχείρηση (Υπ.Ερ.126732183).

Ο μισθωτός που ασθενήσει για, για να μπορέσει να πάρει από την επιχείρηση που εργάζεται τις αποδοχές ασθένειας που δικαιούται, είναι υποχρεωμένος να προσκομίσει σε αυτή βεβαίωση του ΙΚΑ, όπου θα αναγράφεται το ποσό επιδόματος ασθένειας που πήρε από το ΙΚΑ και βεβαίωση γιατρού για τις μέρες ασθένειας.

Στο ημερομίσθιο ή στον ημερήσιο μισθό, που παίρνεται υπόψη για τον υπολογισμό των αποδοχών ασθένειας, συμπεριλαμβάνονται όλες οι πραγματικές αποδοχές που καταβάλλονται τακτικά στο μισθωτό (εκτός από την υπερωριακή απασχόληση).

Τα παραπάνω μπορούν να συμβούν μέχρι να συμπληρωθούν 13 εργάσιμες μέρες ή το 1/2 του μισθού για τον 1<sup>ο</sup> χρόνο απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση ή οι 26 εργάσιμες μέρες για τους εργαζόμενους και ένας μισθός για τους υπαλλήλους για το 2<sup>ο</sup> και μετά χρόνο στην ίδια επιχείρηση.

Μετά την εξάντληση των παραπάνω χρονικών περιθωρίων ασθένειας (13 ή 26 μέρες κλπ.), καμιά άλλη υποχρέωση για καταβολή αμοιβής ασθένειας δεν έχει η επιχείρηση, σε περίπτωση που ο μισθωτός βρίσκεται για περισσότερες μέρες με άδεια ασθένειας μέσα στο ίδιο έτος. Αλλά και μετά την εξάντληση των παραπάνω χρονικών περιθωρίων ασθένειας, ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να απολύσει τον μισθωτό χωρίς αποζημίωση, εκτός αν το χρονικό διάστημα συμπεριλαμβανομένων Κυριακών και εξαιρέσιμων γιορτών που απουσίασε ο μισθωτός λόγω ασθένειας ξεπέρασε:

A) Τον 1 μήνα για τα 4 πρώτα χρόνια που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση.

B) Τους 3 μήνες για τα 5 - 10 έτη συμπληρωμένα

Γ) Τους 4 μήνες για 11 - 15 έτη

Δ) Τους 6 μήνες για την απασχόληση πάνω από 15 έτη συμπληρωμένα στην ίδια επιχείρηση.

Σαν χρονικό διάστημα ασθένειας στις παραπάνω περιπτώσεις, θεωρείται ο χρόνος της τελευταίας απουσίας λόγω ασθένειας του μισθωτού από την επιχείρηση. Δηλ. αν ένας μισθωτός απουσίασε από την επιχείρηση μέσα σε 1 έτος, τη μια φορά 10 μέρες και τη δεύτερη φορά 25 μέρες, σαν χρονικό διάστημα απουσίας για τις παραπάνω περιπτώσεις θεωρούνται οι 25 μέρες (Αρ.Παγ. 443/58).

Σε περίπτωση υπέρβασης των παραπάνω χρονικών ορίων λόγω ασθένειας, το δικαστήριο είναι αρμόδιο να κρίνει αν έχει λυθεί ή όχι η σύμβαση εργασίας.

Σε περίπτωση που ο μισθωτός εργαστεί σε άλλη επιχείρηση τις μέρες που έχει άδεια ασθένειας και το μάθει ο εργοδότης του, έχει δικαίωμα να τον απολύσει χωρίς αποζημίωση, και να μην του καταβάλλει τις αποδοχές των ημερών ασθένειας που δικαιούται από την επιχείρηση.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης απολύσει το μισθωτό τον καιρό που βρίσκεται με δικαιολογημένη άδεια ασθένειας, τότε ο μισθωτός δικαιούται να πάρει από τη επιχείρηση κανονικά όλες τις αποδοχές των ημερών ασθένειας που είχε δικαίωμα να πάρει και επιπλέον την αποζημίωση απόλυσης κλπ.

Οι αποδοχές που δικαιούται να πάρει ο μισθωτός από την επιχείρηση λόγω ασθένειας υπόκεινται κανονικά σε εισφορές ΙΚΑ,ΦΜΥ κλπ.Επίσης και το επίδομα ασθένειας που παίρνει ο μισθωτός από το ΙΚΑ υπόκεινται σε παρακράτηση ΦΜΥ, που γίνεται από το ΙΚΑ, κατά τη σύνταξη φορολογικής δήλωσης του εργαζόμενου στο τέλος του έτους, μπαίνει σαν εισόδημα από Μ.Υ. (Ε κατηγορίας).Οι μέρες αυτές της ασθένειας, για τις οποίες πληρώνονται εισφορές από τον εργοδότη στο ΙΚΑ προσμετρούνται και ως χρόνος εργασίας, δηλαδή ως προϋπηρεσία.

### **ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ**

Στην επιχείρηση 'Α' απασχολείται ο λογιστής Παππάς Κων/νος με σύζυγο άνεργη και 2 ανήλικα παιδιά.Οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του είναι 320000 δρχ. και προσλήφθηκε στις 5.9.99. Τον Αυγουστο του 2000 εργάστηκε στην επιχείρηση από 1.8 – 20.8.Στο διάστημα από 21.8.99 10.9.99 ήταν άρρωστος και πήρε δικαιολογημένη αναρρωτική άδεια, που ήταν και η πρώτη από την μέρα που προσλήφθηκε.Ο υπάλληλος προσκόμισε στην επιχείρηση βεβαίωση του ΙΚΑ από την οποία προκύπτει ότι το επίδομα ασθένειας που πήρε από το ΙΚΑ, για το παραπάνω χρονικό διάστημα της ασθένειάς του, ήταν 84000 δρχ.Οι μέρες αργίας Κυριακές και εξαιρέσιμες γιορτές που περιλαμβάνονται στο πάνω χρονικό διάστημα είναι 4/8, 11/8, 15/8, 18/8, 25/8, 1/9 και 8/9.

Ζητείται να υπολογιστούν οι αποδοχές του υπαλλήλου.

### **Λύση**

Ο υπάλληλος Παππάς δικαιούται άδεια ασθένειας μόνο για 15νθήμερο γιατί δεν συμπλήρωσε ακόμα έτος εργασίας στην επιχείρηση Α'.Βλέπουμε ότι οι εργάσιμες μέρες που απασχολήθηκε στην επιχείρηση είναι 16,ενώ οι μέρες ασθένειας υπερκαλύπτουν το 15νθήμερο.Επομένως για τις μέρες που ασθένησε δικαιούται το ½ του μισθού του,μειωμένο από το επίδομα ασθένειας του ΙΚΑ που αναφέρεται στο συγκεκριμένο αυτό 15νθήμερο και μειωμένο επίσης από το ½ του 1/25 του μισθού χ 3 μέρες,που χάνει ο εργαζόμενος για τις 3 πρώτες μέρες.Αυτό συμβαίνει γιατί αρρώστησε για πρώτη φορά μέσα στο διανυόμενο έτος εργασίας εργασίας του.

**Με βάση τα παραπάνω οι αποδοχές υπολογίζονται ως εξής:**

**A)**Οι αποδοχές των ημερών εργασίας που απασχολήθηκε ο λογιστής στην επιχείρηση είναι 204800 δραχ. ( $16/25 \times 320000 \text{ δραχ} = 204800$ ).

**B)**Οι αποδοχές των ημερών που δεν εργάστηκε λόγω ασθένειας είναι 28400 δραχ. ( $1/2 \times 320000 - \frac{1}{2} \times 1/25 \times 320000 \times 3 \text{ μέρ.} - 84000 \text{ επίδομα ασθένειας ΙΚΑ} = 56800$ ).

Μέσα στο μήνα Σεπτέμβριο που συμπληρώνει ο υπάλληλος έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη δεν δικαιούται να πάρει καμμία αμοιβή ασθένειας επειδή οι μέρες αυτές ασθένειας του Σεπτεμβρίου είναι συνέχεια του μήνα Αυγούστου που ακόμα δεν έχει συμπληρωθεί έτος εργασίας στην επιχείρηση αυτή (αρθ. 323 Ν. 1188/81).

### **ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΕΡΓΑΤΩΝ**

Στην επιχείρηση Α' απασχολείται ο ανειδίκευτος εργάτης Παπαζήσης Σπύρος με σύζυγο που δεν εργάζεται. Το ημερομίσθιό του είναι 8000δραχ. και προσλήφθηκε την 1.9.99. Τον Αύγουστο του 2000 απασχολήθηκε και ασθένησε στα σξής χρονικά διαστήματα:

Από 1.8 – 7.8.00 εργάστηκε κανονικά

Από 8.8 – 10.8.00 ήταν ασθενής

Από 11.8 – 13.8.00 εργάστηκε κανονικά

Από 14.8 – 19.8.00 ήταν ασθενής

Από 20.8 – 22.8.00 εργάστηκε κανονικά

Από 23.8 – 10.9.00 ήταν ασθενής.

Στο διάστημα από 1.9.99 – 31.7.00 ασθένησε μόνο 1 φορά 7 εργάσιμες μέρες.

Από την βεβαίωση του ΙΚΑ που προσκόμισε ο εργάτης αποδεικνύεται ότι επιδοτήθηκε συνολικά από το ΙΚΑ για τις μέρες ασθένειας του μήνα Αυγούστου με το ποσό των 56000δραχ.

Οι μέρες αργίας (Κυριακές και εξαιρέσιμες γιορτές) που περιλαμβάνονται στο παρακάτω χρονικό διάστημα είναι:

4/8, 11/8, 15/8, 18/8, 25/8, 1/9, 8/9

Ζητείται να υπολογιστούν οι αποδοχές του εργάτη.

### **Λύση**

Ο εργάτης Παπαζήσης δικαιούται άδεια ασθένειας για το τρέχον έτος συνολικά μέχρι 26 ημερομίσθια, γιατί εργάζεται στην επιχείρηση πάνω από ένα έτος. Έχει ασθενήσει όμως στο διανυόμενο έτος 7 συνεχόμενες εργάσιμες μέρες. Επομένως υπολείπονται άλλες 19 εργάσιμες μέρες.

Οι μέρες ασθένειας πληρώνονται ως εξής:

26 μέρες – 7 μέρες ασθένειας (μέχρι 31.7) – 3 μέρες – 4 μέρες = 12 μέρες. Για τις υπόλοιπες 4 μέρες ασθένειας (16 μέρες – 12 μέρες = 4 μέρες) Δε δικαιούται ο εργάτης καμιά αμοιβή ούτε στον μήνα Αυγουστο αλλά ούτε και στο μήνα Σεπτέμβριο. Επίσης οι 4 αυτές μέρες δεν υπολογίζονται στο χρόνο σύνταξης του μισθωτού.

Με βάση τα παραπάνω δεδομένα υπολογίζονται οι αποδοχές των ημερών απασχόλησης και οι αποδοχές των ημερών ασθένειας ως εξής:

Αποδοχές των ημερών που απασχολήθηκε = 88000δρχ.

6 + 2 + 3 = 11 μέρες χ 8000 δρχ. = 88000 δρχ.

Αποδοχές ημερών που δεν απασχολήθηκε λόγω ασθένειας = 84000δρχ.

3 μέρες χ  $\frac{1}{2}$  χ 8000δρχ. = 12000δρχ.

4 + 12 = 16 μέρες > 16 μέρες χ 8000 δρχ = 128000δρχ.

Επίδομα ασθένειας που πήρε από το ΙΚΑ = - 56000δρχ

Αποδοχές ημερών ασθένειας 84000δρχ.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

### ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΓΙΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ ΚΑΙ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ (ΔΩΡΑ ΓΙΟΡΤΩΝ)

ύμφωνα 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, ενώ το δώρο γιορτών Πάσχα είναι ίσο με το ½ 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.

#### Συγκεκριμένα:

**A) Για δώρο γιορτών Χριστουγέννων** θα πάρει ο μισθωτός υπάλληλος **2/25** του μηνιαίου μισθού του και ο ημερομίσθιος **2** ημερομίσθια, για κάθε **19 μέρες** διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

**B) 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** μέρες διάρκειας της εργασιακής του σχέσης.

Για το χρονικό διάστημα μικρότερο από **19** μέρες ή **8** μέρες αντίστοιχες εργασιακής σχέσης, θα πάρει ο εργαζόμενος το αντίστοιχο κλάσμα του δώρου που αναλογεί.

Η εργασιακή σχέση υπολογίζεται χωρίς να αφαιρούνται οι Κυριακές και οι γιορτές, που περιλαμβάνονται μέσα στα 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, καθώς και οι μέρες που ο ασθενής πήρε επίδομα ασθένειας από το

ασφαλιστικό ταμείο του. Δηλαδή οι υπόλοιπες μέρες απουσίας 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 από όλους δικαιούται να πάρει το ανάλογο επίδομα γιορτών Χριστουγέννων.

Αν ένας μισθώτος εργάστηκε για ένα μόνο χρονικό διάστημα σε μια επιχείρηση και μετά σταμάτησε να εργάζεται, τότε και αυτός δικαιούται δώρο, ανάλογα φυσικά με το χρόνο που απασχολήθηκε στην επιχείρηση αυτή.

Όταν λέμε χρόνο απασχόλησης εννοούμε το χρόνο που μετράμε ημερολογιακά, συμπεριλαμβανομένων δηλαδή των Κυριακών και εξαιρέσιμων γιορτών. Στο χρόνο της απασχόλησης που μετράμε, δεν συμπεριλαμβάνονται μόνο οι μέρες άδειας χωρίς αποδοχές, οι μέρες αδικαιολογητής απουσίας και οι μέρες ασθένειας για τις οποίες ο μισθωτός πήρε επίδομα ασθένειας από το ΙΚΑ.

Το ύψος του ποσού που καταβάλλεται στο μισθωτό από μια επιχείρηση σαν δώρο Πάσχα μπορεί να φτάσει μέχρι το 50πλάσιο, ενώ των Χριστουγέννων μέχρι το 100πλάσιο του κατώτατου ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη.

Τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων υπόκεινται κανονικά σε κρατήσεις ΙΚΑ, Επικουρικών Ταμείων, ΦΜΥ και χαρτοσήμου, όπως ακριβώς γίνεται και με τις άλλες ετήσιες αποδοχές των μισθωτών. Ο εργοδότης όμως έχει την ευχέρεια να καταβάλλει τις εισφορές στο ΙΚΑ και τα Επικουρικά Ταμεία σε 4 ίσες μηνιαίες δόσεις, από τις οποίες η πρώτη καταβάλλεται μέχρι 15 Ιανουαρίου, η δεύτερη μέχρι 15 Φεβρουαρίου κ.ο.κ. για το δώρο Χριστουγέννων, ενώ για το δώρο Πάσχα η πρώτη δόση μέχρι 30 Μαΐου, η δεύτερη μέχρι 30 Ιουνίου κ.ο.κ. Οι εισφορές καταβάλλονται με δόσεις αν το επιθυμεί ο εργοδότης, χωρίς να προϋποθέτει καμιά έγκριση από το ΙΚΑ ή το Επικουρικό Ταμείο.

Αν η επιχείρηση επιθυμεί να καταβάλλει εφάπαξ τις εισφορές δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα, τότε μπορεί να τις καταβάλλει χωρίς πρόστιμα και προσαυξήσεις μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα από εκείνον μέσα στον οποίον θα πρέπει να καταβληθούν τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα.

Το επίδομα γιορτών Πάσχα καταβάλλεται μέχρι την Μεγάλη Τετάρτη (άσχετα σε ποια ημερομηνιά 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 15<sup>ης</sup> 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 αμοιβή για απασχόληση την Κυριακή, για νυκτερινή εργασία τα πρίμ, η αμοιβή νόμιμης υπερωρίας, η αμοιβή υπερεργασίας, και τα οδοιπορικά έξοδα εκείνα που καταβάλλονται μόνιμα στον μισθωτό και αποτελούν προσαύξηση του μισθού του, εφόσον φυσικά είναι τακτικά.

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 3 της 19040/81 Υπουργικής απόφασης, στις τακτικές αποδοχές των μισθωτών βάσει των οποίων υπολογίζονται τα δώρα εορτών, συμπεριλαμβάνεται και το επίδομα αδείας. Δηλαδή θα αυξάνονται τα δώρα γιορτών κατά την αναλογία του επιδόματος αδείας που είναι **0,4166(0,50 x 12 μήνες = 0,4166 )**



**ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΔΩΡΟΥ ΠΑΣΧΑ**

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

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ**

Ημέρες εργασιακής σχέσης	Συντελεστής μισθών	Συντελεστής ημερομισθίων	Ημέρες εργασιακής σχέσης	Συντελεστής μισθών	Συντελεστής ημερομισθίων	Ημέρες εργασιακής σχέσης	Συντελεστής μισθών	Συντελεστής ημερομισθίων	Ημέρες εργασιακής σχέσης	Συντελεστής μισθών	Συντελεστής ημερομισθίων
1	0,0042	0,105	32	0,1347	3,369	63	0,2653	6,632	94	0,3958	9,895
2	0,0084	0,211	33	0,1389	3,474	64	0,2695	6,737	95	0,4	10,-
3	0,0126	0,316	34	0,1432	3,579	65	0,2737	6,843	96	0,4042	10,11
4	0,0168	0,421	35	0,1474	3,684	66	0,2779	6,948	97	0,4084	10,21
5	0,211	0,526	36	0,1516	3,790	67	0,2821	7,053	98	0,4126	10,32
6	0,0253	0,632	37	0,1558	3,895	68	0,2863	7,158	99	0,4168	10,42
7	0,0295	0,737	38	0,15	4,-	69	0,2905	7,264	100	0,4211	10,53
8	0,0337	0,842	39	0,1642	4,106	70	0,2947	7,369	101	0,4253	10,63
9	0,0379	0,947	40	0,1684	4,211	71	0,2990	7,474	102	0,4295	10,74
10	0,0421	1,053	41	0,1726	4,316	72	0,3032	7,579	103	0,4337	10,84
11	0,0463	1,158	42	0,1768	4,421	73	0,3074	7,685	104	0,4379	10,95
12	0,0505	1,263	43	0,1811	4,527	74	0,3116	7,790	105	0,4421	11,05
13	0,0547	1,369	44	0,1853	4,632	75	0,3158	7,895	106	0,4463	11,16
14	0,0589	1,474	45	0,1895	4,737	76	0,32	8,-	107	0,4505	11,26
15	0,0632	1,579	46	0,1937	4,842	77	0,3242	8,106	108	0,4547	11,37
16	0,0674	1,684	47	0,1979	4,948	78	0,3284	8,211	109	0,4590	11,47
17	0,0716	1,790	48	0,2021	5,053	79	0,3326	8,316	110	0,4632	11,58
18	0,0758	1,895	49	0,2063	5,158	80	0,3368	8,422	111	0,4674	11,68
19	0,08	2,-	50	0,2105	5,264	81	0,3411	8,527	112	0,4716	11,79
20	0,0842	2,105	51	0,2147	5,369	82	0,3453	8,632	113	0,4758	11,89
21	0,0884	2,211	52	0,2190	5,474	83	0,3495	8,737	114	0,48	12,-
22	0,0926	2,316	53	0,2232	5,579	84	0,3537	8,843	115	0,4842	12,11
23	0,0968	2,421	54	0,2274	5,685	85	0,3579	8,948	116	0,4884	12,21
24	0,1011	2,526	55	0,2316	5,790	86	0,3621	9,053	117	0,4926	12,32
25	0,1053	2,632	56	0,2358	5,895	87	0,3663	9,158	118	0,4969	12,42
26	0,1095	2,737	57	0,24	6,-	88	0,3705	9,264	119	0,5011	12,53
27	0,1137	2,842	58	0,2442	6,106	89	0,3747	9,369	120	0,5053	12,63
28	0,1179	2,948	59	0,2484	6,211	90	0,3790	9,474	121	0,5095	12,74
29	0,1221	3,053	60	0,2526	6,316	91	0,3832	9,580	122	0,5137	12,84
30	0,1263	3,158	61	0,2568	6,421	92	0,3874	9,685	123	0,5179	12,95
31	0,1305	3,263	62	0,2611	6,527	93	0,3916	9,789	124	0,5221	13,05

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

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

## ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΔΩΡΟΥ ΠΑΣΧΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Ένας υπάλληλος εργάζεται σε μια επιχείρηση από τις 22.2. Ο μισθός του είναι 200000.

Το δώρο Πάσχα που θα πάρει υπολογίζεται ως εξής: Το χρονικό διάστημα από 22.2 – 30.4 είναι 70 μέρες και ο αντίστοιχος συντελεστής 0,292. Κατά συνέπεια το δώρο που αναλογεί θα είναι  $200000 \times 0,292 = 58400 \rightarrow 58400 \times 1,04166 = 60833$  δρχ. = δώρο του Πάσχα

Από το ποσό των 60833 δρχ. αφαιρούνται οι ανάλογες κρατήσεις όπως ακριβώς γίνεται και με τα επιδόματα αδειών, με τη διαφορά ότι το ΦΜΥ θα είναι τα 70/120 του ΦΜΥ του μισού μισθού (120 είναι οι μέρες από 1.1 – 30.4, ενώ 70 είναι οι μέρες από 20.2 – 30.4). Το υπόλοιπο καθαρό ποσό το παίρνει ο εργαζόμενος σαν επίδομα γιορτών Πάσχα (δώρο Πάσχα).

Αν ο μισθωτός είχε πραγματοποιήσει κατά το χρονικό διάστημα από 20.2 – 30.4 υπερεργασία 5000 δρχ. και υπερωριακή εργασία 7000 δρχ., τότε το επίδομα (δώρο) Πάσχα θα ήταν:

Τακτικές αποδοχές =	58400
Υπερεργασία και υπερωριακή εργασία =	<u>2400</u>
(7000+5000 = 12000 $\rightarrow$ 12000/2,5 μήνες = 4800 $\rightarrow$ 4800 $\times$ ½ = 2400 δρχ) <u>60800</u>	

Για να ληφθούν βέβαια στον υπολογισμό του δώρου οι υπερωρίες και η υπερεργασία θα πρέπει να είναι τακτικές ή να εμφανίζουν κάποια συχνότητα επανάληψης.

## ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΔΩΡΟΥ ΠΑΣΧΑ ΕΡΓΑΤΩΝ

Ένας εργάτης απασχολείται στην ίδια επιχείρηση από 3.2 – 30.4. Το ημερομίσθιό του είναι 8000 δρχ.

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  $8000 \times 10,875 = 87000 \rightarrow 87000 \times 1,04166 = 90624$  δρχ. = ποσό δώρου Πάσχα που του αναλογεί.

Από το ποσό 90624δρχ. σφαιρούνται οι ανάλογες κρατήσεις, όπως γίνεται και με τα επιδόματα αδειών, με τη διαφορά ότι το ΦΜΥ είναι 87/120 του ΦΜΥ που αναλογεί στο επίδομα αδειών (ή του μισού μισθού). Το υπόλοιπο ποσό το παίρνει ο εργαζόμενος, σαν επίδομα γιορτών Πάσχα(δώρο Πάσχα).

#### **ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ**

**Ενας υπάλληλος** εργάστηκε από 1.6 – 30.9 και ο μισθός του είναι 280000 δρχ.

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.

Κατά συνέπεια το δώρο που δικαιούται να πάρει είναι  $280.000 \times 0,5137 = 143.836$

$143836 \times 1,04166 = 149.828$  δρχ. = ποσό δώρου Χριστουγέννων που του αναλογεί.

Από το ποσό 149.828 δρχ. αφαιρούνται οι ανάλογες κρατήσεις, με τη διαφορά ότι ο ΦΜΥ θα είναι τα 122/245 του ΦΜΥ του μήνα (245 είναι οι μέρες από 1.5 – 31.12 ενώ 122 είναι οι μέρες από 1.6 – 30.9).

#### **ΠΑΡΑΔΙΕΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ**

**Ενας εργάτης** εργάζεται από 20.8 σε μια επιχείρηση και το ημερομίσθιό του είναι 8.000 δρχ.

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 14,11.

Κατά συνέπεια το δώρο Χριστουγέννων που του αναλογεί θα είναι:

$8.000 \times 14,11 = 112800$

$112.800 \times 1,04166 = 117583$  δρχ. = ποσό δώρου Χριστουγέννων που του αναλογεί.

Από το ποσό 117.583 δρχ. αφαιρούνται οι ανάλογες κρατήσεις με τη διαφορά ότι ο ΦΜΥ θα είναι τα 134/245 του ΦΜΥ του μήνα (245 είναι οι μέρες από 1.5 – 31.12 , ενώ 134 είναι οι μέρες από 20.8 – 31.12).

Αν ο εργάτης είχε πραγματοποιήσει και τακτικές υπερωρίες και υπερεργασίες συνολικού ποσού 20.000 δραχ. τότε το δώρο θα ήταν:

$$20.000 \text{ δραχ.} / 134 \text{ μέρες} = 150 \text{ δραχ.}$$

8. + 150 = 8.150 δραχ. = ημερομίσθιο για τον υπολογισμό του δώρου

$$8.150 \times 14,11 = 114.997 \text{ δραχ.} \rightarrow 114.997 \times 1,04166 = 119.787 = \text{δώρο που αναλογεί}$$

**ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

**ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗΣ**

**ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ**

**ΛΑΝΑΡΑΣ**

