

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

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ  
ΤΩΝ  
ΑΝΑΣΤΑΣΟΠΟΥΛΟΥ ΕΛΕΝΗ  
ΖΗΠΠΑ ΒΕΛΟΥΔΟ  
ΝΙΚΟΛΑΚΕΑ ΣΤΡΑΤΗΓΟΥΛΑ

ΘΕΜΑ  
ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ  
ΑΛΕΞΟΠΟΥΛΟΣ ΣΤΕΛΙΟΣ



ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2004

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	5950
----------------------	------

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<u>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</u>	<u>σελ.04</u>
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup> – ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ-ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ-ΕΡΓΑΤΩΝ</u>	<u>σελ.05</u>
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup> - ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</u>	<u>σελ.07</u>
2.1 Είδη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας . . . . .	σελ.11
2.2 Τρόπος σύνταξης των συμβάσεων εργασίας . . . . .	σελ.16
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup> – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ</u>	<u>σελ.20</u>
3.1 Ενέργειες Πρόσληψης Μισθωτών (Υπαλλήλων-Εργατών) . . . . .	σελ.20
3.2 Κανονισμός Εργασίας . . . . .	σελ.25
3.3 Μητρώο ανηλίκων . . . . .	σελ.25
3.4 Πίνακας Εργασίας Προσωπικού (άρθρο 16 Ν. 2874/00) . . . . .	σελ.26
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup> - ΑΜΟΙΒΗ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ</u>	<u>σελ.28</u>
4.1 Μισθός-Ημερομίσθιο . . . . .	σελ.28
4.2 Τρόπος υπολογισμού του μηνιαίου μισθού . . . . .	σελ.29
4.3 Τρόπος υπολογισμού του ημερομισθίου . . . . .	σελ.30
4.4 Νυχτερινή απασχόληση μισθωτών . . . . .	σελ.31
4.5 Παράδειγμα υπολογισμού αμοιβής νυχτερινής εργασίας, Κυριακής και υπερωριακής απασχόλησης . . . . .	σελ.31
4.6 Κυριακής ή εξαιρέσιμης γιορτής απασχόληση . . . . .	σελ.34
4.7 Παράδειγμα αίτησης για άδεια εργασίας την Κυριακή (ή εξαιρέσιμη γιορτή) . . . . .	σελ.36
4.8 Ωράριο εργασίας – Ιδιόρρυθμες υπερωρίες . . . . .	σελ.37
4.9 Αυξομείωση του ετήσιου χρόνου εργασίας μέχρι 138 ώρες . . . . .	σελ.40
4.10 Παράδειγμα αυξομείωσης της απασχόλησης μέχρι 138 ώρες το χρόνο φαγητού (Εγγρ. Υπ. Εργ. 12044 89, 1426 81) . . . . .	σελ.41
4.11 Παράδειγμα υπολογισμού της αμοιβής σε ιδιόρρυθμες και σε παράνομες υπερωρίες. . . . .	σελ.42
4.12 Πενθήμερο εβδομαδιαίας εργασίας . . . . .	σελ.43
4.13 Ωράριο απασχόλησης ανηλίκων. . . . .	σελ.45
4.14 Υπερωριακή Απασχόληση Μισθωτών. . . . .	σελ.46
4.15 Μισθοδοσία Προσωπικού. . . . .	σελ.47
4.16 Απασχόληση δημόσιου υπαλλήλου σε ιδιωτική επιχείρηση. . . . .	σελ.51
4.17 Απασχόληση συνταξιούχου του Δημοσίου σε ιδιωτική επιχείρηση. . . . .	σελ.52
4.18 Απασχόληση συνταξιούχου του ΙΚΑ ή του ΤΕΒΕ ή του ΟΑΕΕ σε ιδιωτική επιχείρηση . . . . .	σελ.52
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup> - ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ</u>	<u>σελ.54</u>
5.1 Ποιοι Υποχρεούνται να Υποβάλλουν Αναλυτική Περιοδική Δήλωση . . . . .	σελ.55

5.2 Συχνότητα Υποβολής Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης . . . . .	σελ. 55
5.3 Μέσο Υποβολής Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης . . . . .	σελ. 57
5.4 Που Υποβάλλεται η Αναλυτική Περιοδική Δήλωση. . . . .	σελ. 60
5.5 Κυρώσεις για Εκπρόθεσμη, Ανακριβή και μη Υποβολή ΑΠΔ . . . . .	σελ. 61
5.6 Ειδικές Περιπτώσεις Ασφαλίσεις. . . . .	σελ. 62
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup> - ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΑΔΕΙΩΝ</b>	<b>σελ. 64</b>
6.1 Κανονική άδεια. . . . .	σελ. 64
6.2 Ημέρες άδειας. . . . .	σελ. 66
6.3 Δεν δικαιούνται κανονική άδεια τα εξής πρόσωπα (άρθρο 1 παρ. 2 Α.Ν. 539/45) . . . . .	σελ. 68
6.4 Παράδειγμα υπολογισμού ημερών άδειας μισθωτού που εργάζεται με διακοπές (διαλείπουσα απασχόληση - φροντιστήρια) . . . . .	σελ. 69
6.5 Αποδοχές ημερών άδειας. . . . .	σελ. 69
6.6 Χορήγηση ομαδικών αδειών. . . . .	σελ. 70
6.7 Επίδομα άδειας. . . . .	σελ. 71
6.8 Βιβλίο αδειών – Κυρώσεις. . . . .	σελ. 72
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>ο</sup> - ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ</b>	<b>σελ. 74</b>
7.1 Άδεια ασθένειας. . . . .	σελ. 74
7.2 Παράδειγμα προσμέτρησης των ημερών ασθένειας. . . . .	σελ. 74
7.3 Αποδοχές ημερών άδειας ασθένειας. . . . .	σελ. 75
7.4 Παράδειγμα Υπολογισμού Αποδοχών Ασθενείας Υπαλλήλων. . . . .	σελ. 78
7.5 Παράδειγμα Υπολογισμού Αποδοχών Ασθενείας Εργατών. . . . .	σελ. 81
7.6 Εισφορές στο ΙΚΑ για το επίδομα ασθένειας. . . . .	σελ. 84
7.7 Άδεια Εγκυμοσύνης -Τοκετού - (Μητρότητας) . . . . .	σελ. 85
7.8 Άδεια Αποστρατευμένου Μισθωτού. . . . .	σελ. 87
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8<sup>ο</sup> - ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ</b>	<b>σελ. 91</b>
8.1 Έννοια εργατικού ατυχήματος. . . . .	σελ. 91
8.2 Αναγγελία εργατικού ατυχήματος. . . . .	σελ. 93
8.3 Αποζημίωση κατά τον Κ.Ν. 551/15. . . . .	σελ. 94
8.4 Περίθαψη του ατυχήματος από το Ι.Κ.Α. . . . .	σελ. 95
8.5 Αποζημίωση λόγω ψυχικής οδύνης, ηθικής ή περιουσιακής βλάβης. . . . .	σελ. 98
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9<sup>ο</sup> – ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ – ΑΔΕΙΕΣ &amp; ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ – ΑΠΟΧΩΡΟΥΝΤΩΝ</b>	<b>σελ. 100</b>
9.1 Αποζημίωση απολυμένων. . . . .	σελ. 100
9.2 Υποχρεώσεις του λογιστή της επιχείρησης που προκύπτουν από την απόλυση ενός μισθωτού. . . . .	σελ. 106
9.3 Υπολογισμός του ύψους της αποζημίωσης που δικαιούνται οι απολυμένοι μισθωτοί. . . . .	σελ. 106
9.4 Καταβολή του καθαρού ποσού της αποζημίωσης στον μισθωτό που απολύεται. . . . .	σελ. 108
9.5 Συμπλήρωση της καταγγελίας σύμβασης εργασίας. . . . .	σελ. 110
9.6 Διαχωρισμός σε απολυμένους χωρίς προειδοποίηση και σε	

απολυμένους μετά από προειδοποίηση. . . . .	σελ.112
9.7 Καταβολή του παρακρατημένου φόρου στη Δ.Ο.Υ. . . . .	σελ.113
9.8 Καταχώρηση του απολυόμενου στα μισθολόγια του ΙΚΑ. . . . .	σελ.114
9.9 Αποζημίωση μισθωτών που βγαίνουν σε σύνταξη εξαιτίας γηρατειών. . . .	σελ.114
9.10 Παράδειγμα υπολογισμού του ύψους της αποζημίωσης του μισθωτού που αποχωρεί για συνταξιοδότηση. . . . .	σελ.115
9.11 Οικειοθελής αποχώρηση των μισθωτών από την επιχείρηση. . . . .	σελ.116
9.12 Άδεια και επίδομα αδείας απολυμένων ή μισθωτών που αποχωρούν. . .	σελ.118
9.13 Συμπλήρωση της καταγγελίας σύμβασης εργασίας για κάθε απολυμένο μισθωτό. . . . .	σελ.120

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10<sup>ο</sup> - ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΓΙΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ & ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ (ΔΩΡΑ ΓΙΟΡΤΩΝ)

σελ.121

10.1 Παραδείγματα δώρου Πάσχα εργατών- υπάλληλων. . . . .	σελ.125
10.2 Παραδείγματα δώρου Χριστουγέννων εργατών - υπαλλήλων. . . . .	σελ.126

## ΠΙΝΑΚΕΣ

σελ.129

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11<sup>ο</sup> - ΙΑΤΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

σελ.136

11.1 Επιχειρήσεις που είναι υποχρεωμένες να επιλέγουν Γιατρό Εργασίας. . .	σελ.136
11.2 Πόσες ώρες σε ετήσια βάση θα πρέπει ν' απασχολείται ο Γιατρός Εργασίας (άρθρα 4 -7 Ν. 1568/85). . . . .	σελ.136
11.3 Οι αρμοδιότητες του Γιατρού Εργασίας (Γ.Ε.) (άρθρα 8-10 Ν.1568/85) . .	σελ.137
11.4 Δικαιολογητικά για την ανάθεση καθηκόντων σε Γιατρό Εργασίας. . . . .	σελ.138
11.5 Τι στοιχεία υποβάλλονται στο ΚΕ.Π.Ε.Κ. για την πρόσληψη Γιατρού Εργασίας. . . . .	σελ.141

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12<sup>ο</sup> - ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

σελ.142

12.1 Οι αρμοδιότητες του Τεχνικού Ασφαλείας (Ν. 1568/85). . . . .	σελ.142
12.2 Δικαιολογητικά που υποβάλλονται στο ΚΕ.Π.Ε.Κ. της περιοχής για την πρόσληψη "Τεχνικού Ασφαλείας". . . . .	σελ.144
12.3 Έντυπο απασχόλησης προσωπικού, που συμπληρώνεται όταν προσλαμβάνεται "Τεχνικός Ασφαλείας". . . . .	σελ.144
12.4 Κατηγορίες Επιχειρήσεων (Π.Δ. 294/88, άρθρο 2) . . . . .	σελ.140
12.5 Ετήσιος χρόνος απασχόλησης του Τεχνικού Ασφαλείας. . . . .	σελ.148

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

σελ.149

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

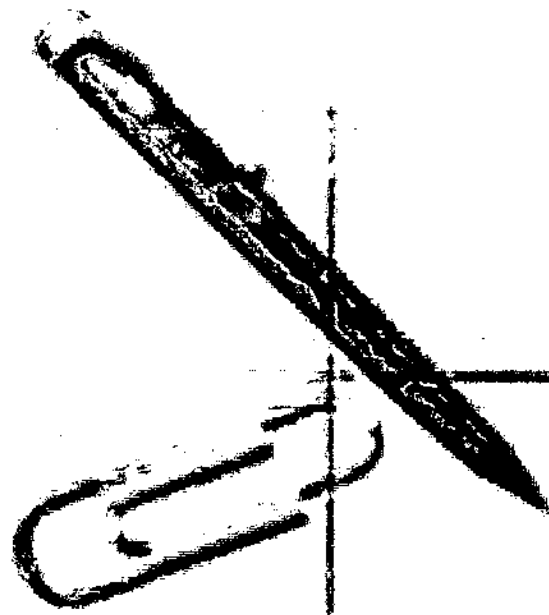
σελ.150

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σήμερα, η δουλειά ενός λογιστή προϋποθέτει πλήθος γνώσεων, τόσο σε θέματα που αφορούν τα συστήματα λογιστικής, άλλα και πολύ περισσότερο γνώσεις σχετικά με την φοροτεχνική και την εργατική νομοθεσία. Έτσι μόνο θα μπορέσει ένας λογιστής, να καταστεί αναγκαίο και βασικό στέλεχος, σε μια επιχείρηση με συνεχείς αυξανόμενες απαιτήσεις.

Σκοπός της εργασίας αυτής, είναι να αναλύσει πιο εμπειριστατωμένα, συγκεκριμένα θέματα που αφορούν την εργατική νομοθεσία και να βοηθήσει τον αναγνώστη στην εμπλουτίσει των γνώσεων του. Η ανάγκη για γνώση σε εργατικά θέματα, όπως η αμοιβή ενός ανειδίκευτου εργάτη ή η άδεια τοκετού που δικαιούται μια έγκυος εργαζόμενη, καθότι ο ανταγωνισμός στην επαγγελματική πορεία γίνεται όλο και πιο έντονος, μας οδήγησε στην συλλογή σημαντικών πληροφοριών που θα διαβάσει ο αναγνώστης.

Πιστεύουμε, πως η εργασία μας, που είναι σε απλή μορφή συνταγμένη θα προκαλέσει το ενδιαφέρον του αναγνώστη, που μπορεί να είναι ένας σπουδαστής αλλά και ένας έμπειρος λογιστής ή επιχειρηματίας και θα δώσει λύση σε τυχόν απορίες του.



**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ – ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ – ΕΡΓΑΤΩΝΜισθωτοί

Μισθωτοί θεωρούνται αυτοί που ασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα σαν υπάλληλοι ή εργάτες και όχι αυτοί που προσφέρουν ευκαιριακή εργασία, έστω και με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, κατά τις ελεύθερες ώρες τους, ενώ σαν κύριο επάγγελμα έχουν κάποιο άλλο (άρθρο 6 Ν. 765/43, Εγγρ. Υπ. Εργ. 15857/63, Αρ. π. 1462/80).

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 (Αρ. π. 1462/80, 2217 -19/88, 593/92, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2418/93).

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

Υπάλληλοι

Υπάλληλοι θεωρούνται οι μισθωτοί εκείνοι που παρέχουν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία (αρ. 1 Ν.Δ. 2655/53, Εγγρ. Υπ. Εργ. 13117/ 16.8.94). 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 (Αρ. Πάγ. 932/83, 776/89, 1185/99).

Επίσης, ο μισθωτός που ασχολείται με την είσπραξη και την εξόφληση λογαριασμών εκτός γραφείου θεωρείται κλητήρας και όχι υπάλληλος (Αρ. Π. 132/90 τμ. Β). Αυτοί που ζυγίζουν διάφορα φορτία και σημειώνουν τα αποτελέσματα της ζύγισης, καθώς και οι φύλακες των εργοστασίων έστω και αν αυτοί παρακολουθούν την προσέλευση ή την αποχώρηση των εργατών, δεν θεωρούνται υπάλληλοι (Εφετείο Θεσ/νίκης 2008/95).

Γενικά, η διάκριση ενός μισθωτού σαν υπαλλήλου ή εργάτη εξαρτάται από το είδος της παρεχόμενης εργασίας (κυρίως πνευματικής για υπαλλήλους ή κυρίως σωματικής για εργάτες) και όχι από το τι αναγράφεται στη σύμβαση εργασίας ή από το πώς γίνεται η πληρωμή ή από τα τυπικά προσόντα (δίπλωμα, πτυχίο κλπ.) (Εφετ. Θεσ/νίκης 1646/93, Αρ. π. 734/79, 591/93, 1181/93, 1243/94).

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). Π.χ. ο τεχνίτης ζαχαροπλαστικής που εκτελεί την εργασία του με



υπευθυνότητα και ανάπτυξη πρωτοβουλίας έχει την υπαλληλική ιδιότητα (Αρ. Π. 1176/98).

Ειδικά, οι ξενόδοχοι υπάλληλοι μπορεί να έχουν την υπαλληλική ιδιότητα ή με βάση το τυπικό κριτήριο (πτυχίο σχολής τουριστικών επαγγελματιών) ή με βάση το ουσιαστικό κριτήριο (παροχή κυρίως πνευματικής εργασίας) (Αρ. Πάγ. 1086/87, 31309/89, Εφ. Πατρών 64/99).

### Εργάτες

Εργάτες θεωρούνται οι μισθωτοί εκείνοι που παρέχουν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο σωματική εργασία (άρθρο 1 Ν.Δ 2655/53, Εγγρ. Υπ. Εργ. 13117/ 16.8.94). Γενικά, αν ένας μισθωτός δεν μπορεί να ενταχθεί στην κατηγορία των υπαλλήλων, εντάσσεται υποχρεωτικά στην κατηγορία των εργατών.

Οι υπηρέτες (καθαρίστριες, φύλακες κλπ.) εντάσσονται στην ευρύτερη κατηγορία των εργατών. Ο βοηθός αποθηκάριου, όπου δεν απαιτείται να υπάρχει η θεωρητική κατάρτιση, αλλά προέχει η χειρονακτική εργασία, θεωρείται εργατοτεχνίτης (Αρ. Πάγ. 666/84 τμ. Β), ενώ ο αποθηκάριος θεωρείται υπάλληλος (Αρ. Π. 528/62, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1836/93).

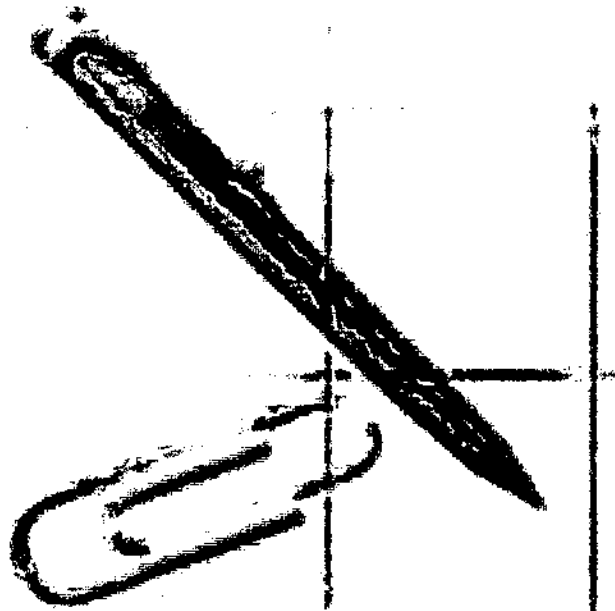
**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** α) Οι θυρωροί, οι νυκτοφύλακες, οι καθαρίστριες, οι φύλακες, οι υπηρέτες κλπ. της επιχείρησης θεωρούνται από το νόμο ως εργάτες (Αρ. Πάγ. 1479/95, 284/96).

β) Η απλή και μόνο καταμέτρηση εμπορευμάτων καθώς και η απλή και μόνο ποσοτική και κατ' είδος ενημέρωση των καρτελών, όσον αφορά τα εισαγόμενα και τα εξαγόμενα είδη, δεν μπορεί να προσδώσει την ιδιότητα του βοηθού λογιστού και κατά συνέπεια η απασχόληση αυτή μπορεί να θεωρηθεί ότι πραγματοποιείται και από έναν απλό υπάλληλο γραφείου (Αρ. Πάγ. 1171/95τ.μ. Β, 1654/95τμ. Β).

γ) Η πάρεργη εξαρτημένη εργασία (δηλαδή η δευτερεύουσα εργασία) δεν μπορεί να θεωρείται ότι πραγματοποιείται από ιδιωτικό υπάλληλο αλλά μόνο από εργάτη, άσχετα αν αυτός που την πραγματοποιεί είναι υπάλληλος (Αρ. Πάγ. 74/89, Μον. Πρωτ. Θεσ/νίκης 289/88).

δ) Ο εργαζόμενος ως χειριστής μηχανήματος (π.χ. μηχανήματος παραγωγής ελαστικών αυτοκινήτων κλπ.) θεωρείται εργατοτεχνίτης, διότι η εργασία αυτή συνιστάται σε σχετικά απλούς και τυποποιημένους χειρισμούς μηχανήματος, για τους οποίους δεν είναι αναγκαία η ανάπτυξη πρωτοβουλίας με αξιοποίηση ειδικών γνώσεων ή ιδιάζουσας εμπειρίας (Αρ. Πάγ. 1415/95 τμ. Β).

ε) Ως μισθωτοί θεωρούνται και όσοι παρέχουν την εργασία τους όχι στο χώρο που λειτουργεί η επιχείρηση αλλά στην οικία τους (Α.Π. 964/98, τμ. Β). Φυσικά, στην κατηγορία αυτή δεν περιλαμβάνονται οι οικιακοί μισθωτοί, δηλαδή οι μισθωτοί εκείνοι που έχουν προσληφτεί για να παρέχουν τις υπηρεσίες τους στην οικία του εργοδότη.



**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 20**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

## ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τι καλείται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

**Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας** λέγεται η συμφωνία που γίνεται μεταξύ του εργαζόμενου 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 (άρθρα 648 και 652 του Αστ. Κώδ., Αρ. Π. 1356/92, 437/94, 185/00).

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 τις οδηγίες του εργοδότη του σε ό,τι αφορά τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής των εργασιών του για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, σύμφωνα πάντοτε με τα νομικά πλαίσια (Αρ. Πάγος 947/92, 1047/92, 373/80, Υπ. Εργ. Εγγρ. 2773/22.12.86, Εφ. Αθ. 5048/92, 5031/97).

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. Πάγ. 1274/83). Επίσης, όταν κάποιος προσλαμβάνεται για να εργαστεί με δοκιμή, τότε από την πρώτη ημέρα της πρόσληψής του θεωρείται ότι προσφέρει εξαρτημένη εργασία και ασφαρίζεται στο ΙΚΑ (Εφ. Αθην. 139/84, Μ. Πρωτ. Αθην. 3683/92, Αρ. Π. 440/96, 1066/98).

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. Πάγ. 1659/80, 868/89, 905/98, Εφετ. Λάρισας 445/93). Είναι απαραίτητο, επίσης, να γνωρίζει η επιχείρηση ότι οι μισθωτοί, κάτω από τις ίδιες συνθήκες και προϋποθέσεις, οφείλουν να παρέχουν την ίδια εργασία (Αρ. Πάγ. 356/80 τμ. Β).

Ο περιοδεύων 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 της αμοιβής του (Αρ. Π. 1247/94). Π.χ. ο πωλητής (πλασιέ) που επισκέπτεται τους πελάτες της επιχείρησης και παίρνει παραγγελίες και χρήματα για λογαριασμό της επιχείρησης, σύμφωνα φυσικά με το προσχεδιασμένο πρόγραμμα, που η επιχείρηση έχει καθορίσει, θεωρείται μισθωτός και η αμοιβή του υπόκειται σε εισφορές στο ΙΚΑ, άσχετα αν αυτή καταβάλλεται π.χ. με ποσοστό 2% πάνω στην αξία των πωλήσεων που πραγματοποιούνται (Αρ. Π. 833/72, 914/87). Φυσικά, στις εισφορές στο ΙΚΑ δεν υπόκεινται τα έξοδα ταξιδιών που πραγματοποιεί ο πωλητής-πλασιέ. Δηλαδή σε περίπτωση, που η αμοιβή του πωλητή καθορίζεται με ποσοστό επί των πωλήσεων και με τη συμφωνία ότι τα έξοδα κίνησης που πραγματοποιεί ο πωλητής πλασιέ ν' αφαιρούνται από την παραπάνω αμοιβή, τότε το υπόλοιπο ποσό που καταβάλλεται στο μισθωτό θεωρείται αμοιβή και υπόκειται σε

κρατήσεις ΙΚΑ κλπ.(Αρ. Πάγ. 893/86 τμ. Β, 107/87 τμ. Δ, 1247/94 τμ. Β, Εγκ. ΙΚΑ 41/90, Εφετ. Αθην. 9185/96).

Φυσικά, οι εμπορικοί αντιπρόσωποι και οι διάφοροι πλασιέ, που έχουν δικαίωμα να απασχολούνται και με άλλες ομοειδείς κυρίως εργασίες και όταν δεν υπάρχει η δέσμευση ολόκληρου του χρόνου της δραστηριότητάς τους για μια ορισμένη επιχείρηση, θεωρούνται επαγγελματίες και δεν ασφαλιζονται στο ΙΚΑ (Αρ. Πάγ. 475/93, 1675/95, 2084/84, Εφετ. Θεσ/νίκης 688/94, Εγκ. ΙΚΑ 41/90). Αυτοί συνήθως διατηρούν δικό τους γραφείο και θεωρούν υποχρεωτικά στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. δικές τους αποδείξεις παροχής υπηρεσιών καθώς επίσης και τιμολόγια παροχής υπηρεσιών (π.χ. οι εμπορικοί αντιπρόσωποι, οι πωλήτριες-πλασιέ καλλυντικών κλπ.) (Αρ. π. 475/93, 740/84).

Οι εργαζόμενοι στην οικία τους (π.χ. οι πλέκτριες, οι γαζώτριες, οι γουνεργάτες, οι ραπτεργάτες, οι τηλεργάτριες κλπ.), όταν απασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα με το σύστημα φασών (δηλαδή με το κομμάτι) ή με την τηλεργασία και εκτελούν την εργασία τους μακριά από το χώρο λειτουργίας της επιχείρησης ή των επιχειρήσεων με τις οποίες συνεργάζονται, θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία έστω και αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία. Αυτό συνήθως συμβαίνει, όταν ο απασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη (άρθρο 1 Ν. 2639/98).

Για την εργασία αυτή ασφαλιζονται στο ΙΚΑ. Οι εισφορές στο ΙΚΑ - TEAM για κάθε μήνα απασχόλησης που σήμερα είναι 44,06% (16,00% του ασφαλισμένου και 28,06% του εργοδότη) υπολογίζονται στο σύνολο της εργατικής αμοιβής, όπως αυτή προκύπτει μετά τη μείωση κατά 30% της συνολικής αμοιβής που αναφέρεται στα τιμολόγια ή τα δελτία παροχής υπηρεσιών και μέχρι το ποσό της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης (Εγκ. ΙΚΑ 3/87, 35/88, άρθρο 22 Ν. 1902/90, Εγκ. ΙΚΑ 7/91).

Η εργατική αυτή αμοιβή διαιρείται με το τεκμαρτό ημερομίσθιο της 9ης ασφαλιστικής κλάσης και το πηλίκο που προκύπτει δίνει τον αριθμό των ημερών εργασίας για την ασφάλισή τους στο ΙΚΑ, οι οποίες ημέρες δεν μπορεί να είναι περισσότερες από 300 για κάθε έτος (Εγκ. ΙΚΑ 7/91). Δεν θεωρείται ως εξαρτημένη εργασία, όταν η συμφωνία της κατ' οίκον απασχόλησης καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε 15 μέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρο 1 Ν. 2639/98). Αν ο απασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη, τότε δεν χρειάζεται να γνωστοποιείται η συμφωνία αυτή της κατ' οίκον απασχόλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας, γιατί έτσι ή αλλιώς η απασχόληση της περίπτωσης αυτής θεωρείται πάντοτε ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (άρθρο 1 παρ. 1 Ν. 2639/98).

Εξαιρούνται από την ασφάλιση στο ΙΚΑ όσοι εργάζονται στην οικία τους και απασχολούν βοηθητικό προσωπικό, το οποίο ασφαλιζεται στο ΙΚΑ ή σε άλλο ταμείο κύριας ασφάλισης μισθωτών, καθώς επίσης και όσοι συγκεντρώνουν αθροιστικά τις προϋποθέσεις:

α) δηλώνουν στη Δ.Ο.Υ. εισόδημα Δ' κατηγορίας,

β) είναι γραμμένοι στο επιμελητήριο του κλάδου τους, και

γ) διαθέτουν επαγγελματική εγκατάσταση εκτός του χώρου της κατοικίας

τους.

Προσοχή: Για να αποδεικνύεται ότι δεν υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, θα πρέπει η συμφωνία για εργασίες φασών να καταρτίζεται

εγγράφως και να γνωστοποιείται μισά σε 15 μέρες στην Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρο 1 Ν. 2639/98).

Οι απασχολούμενοι στις οικίες κατά κύριο επάγγελμα (και όχι κατά δευτερεύων επάγγελμα) ως οικιακοί βοηθοί, μάγειροι κηπουροί, καμαριέρες, μπέιμπυ-σίτερ, φύλακες κλπ. θεωρούνται μισθωτοί άσχετα αν είναι οικόσιτοι ή μη οικόσιτοι, με δικαίωμα αδείας και επιδόματος αδείας, χωρίς όμως να υπολογίζονται για αυτούς ιδιόρρυθμες υπερωρίες, νόμιμες υπερωρίες, Κυριακές, εορτές και νύκτες (Αρ. Π. 644/83, 10459/99). Τα ίδια ισχύουν και για όσους εργάζονται, διατρέφονται και διαμένουν στην οικία του εργοδότη, καθώς και για όσους εργάζονται με ωράριο εργασίας στην οικία του εργοδότη. Για αυτούς που δεν διαμένουν στην οικία του εργοδότη, ως αμοιβές λαμβάνονται οι κατώτερες αποδοχές που προκύπτουν από την εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., ενώ για όσους διαμένουν στην οικία του εργοδότη οι αμοιβές καθορίζονται από τη σχετική ατομική συμφωνία μεταξύ τους.

Τα μέλη Ο.Ε., Ε.Ε., Ε.Π.Ε. κλπ. όταν απασχολούνται στην επιχείρησή τους και προσφέρουν εργασίες, πέρα από την εταιρική εισφορά, τότε για τις εργασίες αυτές, μπορούν να ασφαλιζονται στο ΙΚΑ (Αρ. Π. 1411/ 8, Μ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 249/91, Μον. Πρωτ. Αθηνών 298/95, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2246/97). Όμως, σύμφωνα με το άρθρο 28 παρ. 1, 2 Ν. 2238/94, δεν θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία και κατά συνέπεια τα ποσά αυτά δεν εκπίπτουν από τα ακαθόριστα έσοδα. Για το λόγο αυτό, δεν συμφέρει σήμερα, εταίρος προσωπικής εταιρίας να ασφαλιζεται και στο ΙΚΑ για τις επιπλέον εργασίες που προσφέρει στην εταιρία που συμμετέχει και ως εταίρος. Σε περίπτωση όμως που αποφασίζεται να ασφαλιστεί κάποιο μέλος - εταίρος στην εταιρία, τότε θα πρέπει πρώτα να γίνει και σχετικό έγγραφο ερώτημα στο ΙΚΑ, αν δηλαδή η επιπλέον εργασία του εταίρου - μέλους μπορεί να υπαχθεί σε εισφορές στο ΙΚΑ ή όχι.

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 (Μ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 175/92, Εγκ. ΙΚΑ 28/86, Αρ. Π. 1204/95, 1427/98, Εγγρ. Υπ. Εργ. 3441/94).

Σε ατομική επιχείρηση του συζύγου μπορεί ν' απασχολείται και η σύζυγος μισθωτός και να προσφέρει εξαρτημένη εργασία, μόνο όταν η επιχείρηση έχει ανάγκη από τις υπηρεσίες αυτές της συζύγου. Το ίδιο ισχύει και όταν απασχολούνται στην ατομική επιχείρηση άλλα πρόσωπα που έχουν συγγένεια α' ή β' βαθμού (π.χ. παιδιά, εγγονοί, γονείς, παππούδες, αδέρφια), δηλαδή και τα πρόσωπα αυτό μπορούν ν' ασφαλιζονται (αν το επιθυμούν) στην ατομική επιχείρηση του συζύγου (ή της συζύγου) ανάλογα (Αρ. Π. 1356/92, Μ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 19/92). Τα παραπάνω πρόσωπα (παιδιά, γονείς, σύζυγοι κλπ., ανεξάρτητα από το αν αποτελούν χωριστή οικογένεια ή όχι) ασφαλιζονται στο ΙΚΑ εφόσον γίνει πρώτα έγγραφη αναγγελία στο ΙΚΑ.

Υπάρχει σχετικό έντυπο αναγγελίας που δίνεται δωρεάν από το ΙΚΑ. Από την ημέρα που συμπληρώνεται και κατατίθεται το έντυπο αυτό στο ΙΚΑ αρχίζει και η ασφάλιση του μέλους της οικογένειας στο ΙΚΑ και λήγει με την κατάθεση παρόμοιου έντυπου κατά τη λήξη της ασφάλισης στο ΙΚΑ. Αν δεν έχει προηγηθεί αναγγελία στο ΙΚΑ, τότε η πρόσληψη αποδεικνύεται από την αναγγελία στον ΟΑΕΔ και αν δεν υπάρχει τέτοια αναγγελία, τότε η πρόσληψη αποδεικνύεται με την καταβολή των εισφορών στο ΙΚΑ ή στις τράπεζες για την

αγορά ενσήμων. Ασφάλιση για χρόνο προηγούμενο ή επόμενο της αντίστοιχης αναγγελίας είναι άκυρη (Τριμ. Διοικ. Πρωτ. Αθην. 13043/96).

Αν δεν υπάρχει αναγγελία στο ΙΚΑ ούτε αναγγελία στον ΟΑΕΔ και έχουν καταβληθεί οι εισφορές, τότε ως ημερομηνία αναγγελίας θεωρείται η επόμενη της καταβολής των εισφορών (π.χ. αν καταβλήθηκαν οι εισφορές με 31.7.02 για απασχόληση του συγγενικού προσώπου ως πρώτου μήνα απασχόλησής του σε οικογενειακή επιχείρηση το μήνα Ιούνιο, τότε ως ημερομηνία αναγγελίας θεωρείται η 1.8.02 και η ασφάλιση από 1.6.02 - 31.7.02 ακυρώνεται). Επίσης, αν η διακοπή της ασφάλισης των συγκεκριμένων προσώπων γίνεται χωρίς αναγγελία στο ΙΚΑ, τότε ως ημερομηνία διακοπής της απασχόλησης θα λαμβάνεται η επόμενη από τη συμπλήρωση 3 μηνών από τη διακοπή καταβολής εισφορών (π.χ. αν καταβλήθηκαν οι εισφορές για απασχόληση μέχρι 30.5.2003 και δεν έγινε έγγραφη αναγγελία διακοπής στο ΙΚΑ, τότε ως ημερομηνία διακοπής της ασφάλισης θα λαμβάνεται η επόμενη από τη συμπλήρωση 3 μηνών από τη διακοπή καταβολής εισφορών, δηλαδή η 1.9.2003)

Τα έξοδα μισθοδοσίας του υπαλληλικού προσωπικού της ατομικής επιχείρησης, όταν το προσωπικό αυτό 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 σε 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. Δηλαδή, μπορεί να συναφθεί σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και μεταξύ συζύγων καθώς επίσης και μεταξύ ανθρώπων που συζούν χωρίς να είναι παντρεμένοι, αρκεί να είναι πραγματική (και όχι εικονική) η σύμβαση της εξαρτημένης εργασίας (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2115/91).

Τα μέλη της οικογένειας ασφαλιζονται μόνο με τα ποσοστά του ΙΚΑ. Δηλαδή, δεν ασφαλιζονται με τα ποσοστά του Ο.Α.Ε.Δ. και του Ο.Ε.Κ. Επίσης, ασφαλιζονται κανονικά και στο αντίστοιχο επικουρικό ταμείο. Οι μέρες ασφάλισης είναι 25 το μήνα με πλήρη όμως ασφάλιση (και όχι με μειωμένη ημερήσια απασχόληση) και με μισθό αυτόν της συλλογικής σύμβασης του κλάδου ή τον τυχόν μεγαλύτερο καταβαλλόμενο μισθό (Εγκ. ΙΚΑ 93/10.12.96). Μπορεί όμως, το συγγενικό πρόσωπο ν' απασχολείται και λιγότερες από 25 μέρες το μήνα, αλλά μόνο στις περιπτώσεις εκείνες που η επιχείρηση λειτουργεί λόγω της φύσης των εργασιών της ορισμένες μόνο ημέρες το μήνα, ενώ τις υπόλοιπες μέρες παραμένει κλειστή (π.χ. κέντρα διασκέδασης που λειτουργούν μόνο Σαββατοκύριακα κλπ.) (Εγκ. ΙΚΑ 93/10.12.96).

Οι καθηγητές ιδιωτικών φροντιστηρίων εκπαίδευσης ξένων γλωσσών, εργαστηρίων ελευθέρων σπουδών, ΙΕΚ τεχνικών επαγγελματικών σχολών, ωδείων και σχολών χορού, ασφαλιζονται υποχρεωτικά στο ΙΚΑ, ανεξάρτητα αν συνεργάζονται ως επιτηδευματίες ή έχουν πολλαπλή ασφάλιση ΙΚΑ (Εγκ. Υπ. Οικ. 1131011/πολ. 1297/22.11.95, Ν. 2084/92).

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** α) Όσοι απασχολούνται στο ειδικό καθεστώς των αγροτών (π.χ. στην παραγωγή γεωργικών ή κτηνοτροφικών προϊόντων, καλλιέργεια αγρών, ανάπτυξη ζώων, συγκομιδή καρπών κλπ.) δεν θεωρείται ότι προσφέρουν εξαρτημένη εργασία και επομένως δεν υπάγονται στο ΙΚΑ (Πρωτ. Βέροιας 149192, Αρ. π. 72Π5, 365/96, Εγγρ.

Υπ. Εργ. 17354/92). Στις γεωργικές και κτηνοτροφικές όμως εργασίες που ασκούνται από εμπορικές εταιρίες ή Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και στα ιχθυοτροφεία, η αμοιβή που καταβάλλεται στους απασχολούμενους υπόκειται σε εισφορές στο ΙΚΑ και απαγορεύεται να είναι μικρότερη από τα κατώτατα όρια των ημερομισθίων (Εφ. Αθηνών 4695/96, Αρ. π. 365/96).

β) Η παροχή εργασίας σε εταιρία θεωρείται ως εταιρική εισφορά και όχι ως σύμβαση εργασίας μισθωτού, όταν η αμοιβή είναι υπέρογκη και δεν ασφαλίζεται στο ΙΚΑ (Αρ. π. 44197, τμ. Β).

## **2.1 Είδη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας**

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

### **Σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου**

Η σύμβαση αυτή γίνεται, όταν δεν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειάς της και λήγει μόνο με καταγγελία που γίνεται είτε από τον εργοδότη είτε από τον μισθωτό. Σε περίπτωση μεταφοράς της έδρας της επιχείρησης μέσα στα όρια της αυτής πόλης ή και σε άλλο δήμο, αλλά σε μικρή σχετικά απόσταση δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του προσωπικού ούτε και της σύμβασης εργασίας (Εγγρ. 2176/89, Αρ. π. 694/98).

### **Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (ή έργου)**

Η σύμβαση αυτή γίνεται, όταν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειάς της και λήγει αμέσως, με τη λήξη του προσυμφωνημένου χρόνου ή με την εκτέλεση του συγκεκριμένου έργου στο οποίο αναφέρεται η σύμβαση εργασίας, χωρίς να καταβάλλεται αποζημίωση (Αρ. Πάγος 1701/90, 1412/94). Όταν λήξει ο ορισμένος χρόνος ή τελειώσει το ορισμένο έργο, τότε ο εργοδότης, παρόλο που δεν καταβάλλει αποζημίωση (Αρ. Π. 1513/98), έχει υποχρέωση, μέσα σε 8 ημερολογιακές ημέρες, να γνωστοποιήσει στον ΟΑΕΔ με βάση το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας (Εγκ. Ο.Α.Ε.Δ. 16/70)

Στις περιπτώσεις αυτές της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, αν γίνει η απόλυση του μισθωτού χωρίς σπουδαίο 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 εργασίας (Εφ. Θεσ/νίκης 1607/94, Αρ. Π. 1412/94 τμ. Β, 509/96). Αν όμως μεσολαβήσει σπουδαίος λόγος, που να δικαιολογεί τη λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου ή έργου, τότε απολύεται ο μισθωτός και πριν τη λήξη της σύμβασης εργασίας χωρίς να καταβληθεί σ' αυτόν αποζημίωση, αναγράφοντας όμως επάνω στο έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας και τον σπουδαίο λόγο, για τον οποίο έγινε η απόλυση (Αστ. Κώδ. άρθρο 672, Αρ. Π. 1170/95, 1371/99). Πάντως οι αλληλεπάλληλες - αλυσιδωτές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που δεν δικαιολογούνται από το είδος της εργασίας θεωρείται ότι συνιστούν μία ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου στο σύνολό τους (Εφετ. Θεσ/νίκης 719/95, Μ. Πρωτ Αθην. 370/95, Αρ. Π. 1156/99, 579/98). Επίσης, αν συμφωνηθεί ο μισθωτός ν' απασχολείται με σύμβαση έργου, αλλά στην πραγματικότητα αυτός απασχολείται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τότε η αμοιβή από την εργασία αυτή θεωρείται εισόδημα από μισθωτές

υπηρεσίες (και όχι παροχής υπηρεσιών) έστω και αν ακόμα εκδίδεται θεωρημένη απόδειξη παροχής υπηρεσιών (Στ. Ε. 3078/94, Αρ. π. 1632/97).

Αν στη σύμβαση ορισμένου χρόνου υπάρχει και ο όρος που να επιτρέπει στον εργοδότη να λύει τη σύμβαση εργασίας με καταγγελία όποτε αυτός το επιθυμεί, τότε η σύμβαση αυτή θεωρείται σύμβαση αορίστου χρόνου. Επίσης, αν ο μισθωτός απασχολήθηκε στην επιχείρηση και πέρα από τη λήξη του ορισμένου χρόνου ή έργου με τη συγκατάθεση φυσικά και του εργοδότη, τότε η σύμβαση αυτή του ορισμένου χρόνου ή έργου μετατρέπεται αμέσως σε σύμβαση αορίστου χρόνου.

Αν όμως η συνέχιση της απασχόλησης του εργαζόμενου στην επιχείρηση μετά από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου γίνει με νέους όρους, τότε θεωρείται ότι έγινε νέα σύμβαση εργασίας και δεν λαμβάνεται καθόλου υπόψη η παλιά σύμβαση εργασίας (Αρ. Π. 1373/90, 346/97, Εφ. Αθην. 10565/91). Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου όταν λήγουν, ο μισθωτός αποχωρεί από την επιχείρηση, χωρίς καμία άλλη προειδοποίηση, και ο εργοδότης δεν καταβάλλει σ' αυτόν κανένα ποσό για αποζημίωση (Αρ. π. 1701/90, 1412/94). Ο χρόνος της σύμβασης για "ορισμένο χρόνο εργασίας" δεν συνυπολογίζεται στον καθορισμό της αποζημίωσης, αν στη συνέχεια υπογραφεί νέα σύμβαση αορίστου χρόνου, αλλά υπολογίζεται μόνο το χρονικό διάστημα της σύμβασης αορίστου χρόνου (Εφετ. Θεσ/νικης 1995/89, Α.Π. 213/87).

Ως σύμβαση ορισμένου χρόνου θεωρείται και η δοκιμαστική σύμβαση, δηλαδή η σύμβαση για απασχόληση του μισθωτού δοκιμαστικά (Αρ. Π. 1208/95, 1066/98, τμ. Β). Αν ο εργοδότης απολύσει το μισθωτό που είχε προσληφθεί με δοκιμαστική σύμβαση μετά την πάροδο διμήνου από την πρόσληψή του, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται από την επιχείρηση τη νόμιμη αποζημίωση (Αρ. Π. 1163/95, 1318/98).

Ως σύμβαση ορισμένου χρόνου θεωρείται και η σύμβαση εκείνη που γίνεται στην περίπτωση προσωρινής πρόσληψης για αναπλήρωση μισθωτού ο οποίος απέχει από την εργασία του με άδεια ασθενείας, ή για αντιμετώπιση έκτακτης ανάγκης του εργοδότη (Αρ. Π. 346/97, τμ. Β).

#### Ειδικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου συναντούμε κυρίως στις παρακάτω περιπτώσεις:

**α) Σύμβαση εργασίας προκαθορισμένου χρόνου ηλικίας:** Η σύμβαση αυτή γίνεται όταν συμφωνείται ν' αποχωρήσει ο μισθωτός, μόλις συμπληρώσει τον προκαθορισμένο χρόνο της ηλικίας του. Φυσικά, η λύση της σύμβασης εργασίας ολοκληρώνεται με την γνωστοποίησή της στον ΟΑΕΔ μέσα σε 8 μέρες από την ημέρα λήξης της σύμβασης εργασίας (Εφετ. Αθην. 2751/83, Αρ. Π. 339/93, άρθρο 9 Ν. 3198/55, άρθρο 2 Ν. 2556/97).

Στην περίπτωση αυτή, μπορεί να καθορίζεται στη σύμβαση εργασίας έτσι ώστε ο μισθωτός να μπορεί ν' αποχωρήσει από την εργασία του και πριν να λήξει ο προκαθορισμένος χρόνος, οπότε η σύμβαση αυτή μετατρέπεται αμέσως σε σύμβαση ορισμένου χρόνου (Αρ. Π. 336/75). Αν όμως παραμείνει και μετά τη λήξη του προκαθορισμένου χρόνου, τότε αυτόματα η σύμβαση αυτή της εργασίας μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Στην περίπτωση αυτή, αν στο μέλλον απολυθεί ο μισθωτός, τότε στον χρόνο που υπολογίζεται η αποζημίωση συμπεριλαμβάνεται και το χρονικό διάστημα της



σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν η συνέχιση της εργασίας παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, οπότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας (Αρ. π. 759/78, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1245/82).

**β) Σύμβαση εποχιακής εργασίας:** Η σύμβαση αυτή γίνεται, όταν η επιχείρηση έχει εποχιακό χαρακτήρα (π.χ. κονσερβοποιείο κλπ.) και αυτή η εργασία να είναι συνυφασμένη στενά με εκείνη της επιχείρησης. Στην περίπτωση αυτή λήγει η σύμβαση, μόλις τελειώσουν οι εργασίες του εποχιακού χαρακτήρα της, χωρίς φυσικά να καταβάλλεται κανένα ποσό ως αποζημίωση. Ο εργοδότης όμως οφείλει να γνωστοποιήσει τη λήξη της σύμβασης εργασίας μέσα σε 8 μέρες από τη λήξη της στον ΟΑΕΔ (άρθρο 9 Ν. 3198/55, άρθρο 2 Ν. 2556/97). Αν ο καθορισμός της διάρκειας προσδιορίσθηκε κατά τρόπο που δεν δικαιολογείται από την φύση της σύμβασης εργασίας ή αν καθορίζεται στη σύμβαση εργασίας να μπορεί ο εργοδότης να απολύει τον εργαζόμενο και πριν λήξει ο συμφωνημένος χρόνος, τότε θεωρείται σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου (Αρ. Πάγ. 634/77). Επίσης ο μισθωτός έχει δικαίωμα να καταγγείλει την σύμβαση ορισμένου χρόνου αν καθυστερήσει η καταβολή του μισθού του (Αρ. Πάγ. 725/77).

Αν ο μισθωτός, που προσλήφθηκε με σύμβαση ορισμένου χρόνου, απολυθεί πριν τη λήξη της χωρίς σπουδαίο λόγο, τότε οφείλονται όλοι οι μισθοί και θα πρέπει να καταβληθούν σ' αυτόν μέχρι τη λήξη της σύμβασης εργασίας (Α.Π. 278/89 τμ. Β).

**γ) Σύμβαση εργασίας για απασχόληση σε ορισμένο έργο:** Η σύμβαση αυτή θεωρείται "σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου" (Αρ. Π. 423/96 τμ. Β) και γίνεται στις περιπτώσεις που μια επιχείρηση αναλαμβάνει να εκτελέσει ένα έργο (π.χ. την κατασκευή μιας γέφυρας). Για την κατασκευή του έργου αυτού η επιχείρηση προσλαμβάνει εργάτες. Αν στις συμβάσεις εργασίας με τους εργάτες γραφεί η φράση "*η πρόσληψη γίνεται για απασχόληση στην κατασκευή και μόνο της γέφυρας τάδε*", τότε με την αποπεράτωση των εργασιών του συγκεκριμένου αυτού έργου, λήγουν αυτομάτως και οι αντίστοιχες συμβάσεις εργασίας με τους εργάτες του έργου αυτού, χωρίς να καταβάλλεται σε αυτούς αποζημίωση. Υπάρχει όμως υποχρέωση του εργοδότη να αναγγείλει στον ΟΑΕΔ τη λήξη της σύμβασης εργασίας μέσα σε 8 μέρες από την ημέρα λήξης της σύμβασης αυτής. Ό,τι άλλο ισχύει για τη σύμβαση "*ορισμένου χρόνου*" ισχύει και για τη σύμβαση απασχόλησης σε "*ορισμένο έργο*". Η λύση της σύμβασης για απασχόληση σε ορισμένο έργο μπορεί να επέλθει και πριν από την αποπεράτωση του έργου με την οικειοθελή φυσικά αποχώρηση του εργαζόμενου από την εργασία αυτή.

### **Σύμβαση μαθητείας:**

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

- Όταν πρόκειται για *γνήσια σύμβαση μαθητείας* και ο χρόνος εκμάθησης είναι σύντομος, δεν οφείλεται μισθός (Εφετ. Θεσ/νίκης 333/89). Η περίπτωση αυτή αμφισβητείται από την ασφαλιστική νομοθεσία η οποία θέλει από την πρώτη ακόμα ημέρα να καταβάλλεται στους μαθητευόμενους μισθός.

Όταν, όμως, οι μαθητευόμενοι προσλαμβάνονται από τους εργοδότες τους για αόριστο χρόνο, με κύριο σκοπό την προσφορά σε αυτούς παραγωγικής εργασίας και με ακόλουθο σκοπό την εκμάθηση της τέχνης ή

του επαγγέλματος που θέλουν να ασκήσουν και εργάζονται με κανονικό ωράριο εργασίας όπως και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι, τότε πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευομένων. Στην παραπάνω σύμβαση ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί μισθού, αδείας, αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας κλπ. (Υπ. Εργ. Εγγρ. 2773/86, 1428/92, Αρ. Πάγος 2052/90 τμ. Β)

#### **Σύμβαση εργασίας μέλους Διοικητικού Συμβουλίου Α.Ε.:**

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

Η σύμβαση αυτή που γίνεται μεταξύ Ανώνυμης Εταιρίας και μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται **ά κ υ ρ η** αν είναι έξω από τα όρια της τρέχουσας συναλλαγής και εφ' όσον φυσικά, δεν εγκρίθηκε προηγούμενα από την Γενική Συνέλευση των μετόχων (Εγγρ. Υπ. Εργ. 3441/94). Για την σύμβαση της εργασίας μεταξύ του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώνυμης Εταιρίας δεν απαιτείται έγκριση κάθε χρόνο από την γενική συνέλευση αλλά μόνο μια φορά (Υπ. Οικ. Γ' 1986/1901/78, Αρ. Πάγος 1271/83, Β).

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

#### **Ομαδική σύμβαση εργασίας:**

Πολλές φορές ο εργοδότης κάνει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με ένα άτομο μιας ομάδας, το οποίο ενεργεί για λογαριασμό όλων των άλλων ατόμων της ομάδας αυτής. Η σύμβαση αυτού του είδους, θεωρείται **έ γ κ υ ρ η** και συμβαίνει συνήθως, στα μέλη ενός θιάσου ή μιας ορχήστρας κλπ. (Αρ.Π.624/76, 522/98, 25/01, Πρωτ. Βόλου 102/91).

#### **Σύμβαση πολλαπλής απασχόλησης:**

Πολλοί εργαζόμενοι και ιδιαίτερα, λογιστές, απασχολούνται μέσα στην ίδια μέρα (ή μέσα στον ίδιο μήνα γενικότερα) σε περισσότερους από έναν εργοδότες. Με τον καθένα από τους εργοδότες αυτούς γίνεται ιδιαίτερη σύμβαση εργασίας. Οι συμβάσεις αυτές της πολλαπλής απασχόλησης είναι πλήρως νομότυπες και έγκυρες (Αρ. Π.186/85, Εγγρ. Υπ. Εργ. 7316/75).

**Ειδικότερα:** αν ο μισθωτός έχει εργαστεί ολόκληρο το νόμιμο ωράριο μιας ημέρας σε έναν εργοδότη, τότε απαγορεύεται η απασχόλησή του μέσα στην ίδια μέρα σε άλλο εργοδότη. Δηλαδή, η απασχόλησή του στον δεύτερο εργοδότη δεν θεωρείται ιδιόρρυθμη υπερωρία, αλλά η σύμβαση εργασίας που έχει συνάψει με τον εργοδότη αυτό θεωρείται **ά κ υ ρ η** (Αρ. Πάγος 186/85, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1442/92).

Στην περίπτωση της πολλαπλής απασχόλησης, από το ΙΚΑ παρέχονται στον ασφαλισμένο τόσα ασφαλιστικά βιβλιάρια, όσοι είναι και οι αντίστοιχοι εργοδότες στους οποίους απασχολείται με σύμβαση εργασίας. Τα ασφαλιστικά βιβλιάρια εκδίδονται με τον ίδιο αριθμό μητρώου ασφαλισμένου. Δηλαδή, κάθε εργοδότης ασφαλίζει τον μισθωτό στο ΙΚΑ (εκτός αν η εργασία που προσφέρει δεν είναι εξαρτημένης μορφής), για ολόκληρο το ποσό της αμοιβής του, μέχρι το ανώτατο ποσό του τεκμαρτού μισθού.

Σε περίπτωση που καταβλήθηκαν περισσότερες εισφορές στο ΙΚΑ, δηλαδή πάνω από την ανώτατη ασφαλιστική κλάση, τότε ο ασφαλισμένος δικαιούται να πάρει πίσω τις επιπλέον καταβλημένες εισφορές. Τις εισφορές τις παίρνει πίσω έντοκες με ετήσιο επιτόκιο 5%, αφού υποβάλλει αίτηση στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ (εγκ. ΙΚΑ 116/67). Αυτό ισχύει για τους ασφαλισμένους πριν από την 1.1.93 διότι για τους ασφαλισμένους από 1.1.93 και μετά δεν ισχύει ανώτατη ασφαλιστική κλάση.

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

#### **Σύμβαση εργασίας με διευθυντικά πρόσωπα:**

Πολλές φορές προσλαμβάνεται ένας μισθωτός σαν πρόσωπο διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης, που ασκεί συχνά τα δικαιώματα του εργοδότη, δηλαδή προσλαμβάνει και απολύει προσωπικό, καθορίζει μισθούς κλπ. (Αρ. π. 1268/88, 1123/93, Αρ. Πάγ. 621/95, Εφετ. Πειραιώς 819/93, Εφ. Θράκης 290/95):

Στις περιπτώσεις αυτές, ο συγκεκριμένος μισθωτός αμείβεται συνήθως με μεγαλύτερο μισθό από ότι οι άλλοι υπάλληλοι και δεν είναι υποχρεωμένος να ακολουθήσει αυστηρά το νόμιμο ωράριο, αλλά ούτε και επιτρέπεται η καταβολή σ' αυτόν αποζημίωσης σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης ή απασχόλησης τις Κυριακές ή εξαιρέσιμες γιορτές και τις νύκτες, ούτε και αποζημίωση για εργασία εκτός έδρας (Αρ. Πάγ. 621/95, 1123/93, 1204/95, 1013/87, Μον. Πρωτ. Θεσ/νίκης 70/92). Επίσης, ο μισθωτός αυτός δεν δικαιούται ετήσια άδεια (Αρ. Πάγ. 674/91, Εφετ. Αθηνών 9176/92), δικαιούνται όμως δώρα εορτών, χωρίς να προσαυξάνονται τα δώρα αυτά με την αναλογία του επιδόματος αδείας, διότι τα πρόσωπα αυτά δεν δικαιούνται επίδομα αδείας. Τα παραπάνω πρόσωπα της διεύθυνσης, εμπιστοσύνης κλπ., όταν προσφέρουν πρόσθετη εργασία, δεν δικαιούνται για την εργασία αυτή ιδιαίτερη αμοιβή ούτε και δώρα εορτών (Αρ. Πάγ. 919/86). Επίσης, δικαιούνται τη νόμιμη αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσής τους (Αρ. Π. 621/95, Εφετ. Θεσ. 112/97).

#### **Σύμβαση εργασίας με μειωμένη χρονική απασχόληση:**

Η σύμβαση εργασίας είναι έγκυρη μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για παροχή μειωμένης ημερήσιας εργασίας από τον δεύτερο, έναντι μικρότερης αμοιβής. Το ποσό της αμοιβής αυτής είναι συνήθως ανάλογο με το χρόνο της ημερήσιας απασχόλησης του μισθωτού στην επιχείρηση. Η σύμβαση εργασίας για μερική απασχόληση, θα πρέπει μέσα σε 15 μέρες από την κατάρτισή της να γνωστοποιείται, στην Επιθεώρηση Εργασίας, αλλιώς θεωρείται ότι η σύμβαση αυτή καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση (άρθρο 2 Ν. 2639/98).

Έγκυρη θεωρείται και η σύμβαση εκείνη της εργασίας, που συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για παροχή μερικής απασχόλησης του δεύτερου στην επιχείρηση του πρώτου, που καθορίζεται είτε για μερικές, μόνο, μέρες την εβδομάδα ή το μήνα, είτε για ορισμένες μόνο ώρες την εβδομάδα ή το μήνα (όχι κάθε μέρα) (άρθρο 38 Ν. 1892/90).

Στις παραπάνω περιπτώσεις του μειωμένου ωραρίου εργασίας, για να υπολογιστεί η προϋπηρεσία θα πρέπει η μειωμένη απασχόληση να αναχθεί

πρώτα σε πλήρη και στη συνέχεια να αναγνωριστεί σαν προϋπηρεσία, για τον καθορισμό των αποδοχών του εργαζόμενου (Υπ. Εργ. Εγγρ. 15121/87). Δηλαδή, οι 8 ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μία μέρα προϋπηρεσίας (άρθρο 2 παρ. 10 Ν. 2639/98).

Επίσης, γι' αυτούς που εργάζονται με μειωμένο ωράριο, αναγνωρίζονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ τόσες μέρες εργασίας το μήνα, όσες προκύπτουν από τη διαίρεση του συνολικού ποσού των μηνιαίων αποδοχών με το μικρότερο τεκμαρτό ημερομίσθιο (Εγκ. ΙΚΑ 136/83). Αν στις μισθοδοτικές καταστάσεις δεν γράφονται οι ώρες διάρκειας της ημερήσιας απασχόλησης, τότε ο μισθωτός που εργάζεται με μειωμένο ωράριο, ασφαλιζεται για πλήρες ωράριο εργασίας (Εγκ. ΙΚΑ 44/75). Αν η μειωμένη ημερήσια απασχόληση είναι πάνω από το μισό του νόμιμου ωραρίου εργασίας, υπολογίζονται σαν ολόκληρες μέρες στην ασφάλιση του ΙΚΑ.

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας του μισθωτού, προκειμένου να καθορισθούν οι τριετίες ή άλλες μισθολογικές προσαυξήσεις που δικαιούται αυτός να λάβει από τον εργοδότη του, θα πρέπει ο μισθωτός να γνωστοποιήσει την προϋπηρεσία του στον εργοδότη του προσκομίζοντας πιστοποιητικό του εργοδότη στον οποίο εργάστηκε προηγούμενα, είτε κατά την πρόσληψή του, είτε και μεταγενέστερα (Α.Π. 976/85).

Η προϋπηρεσία αποδεικνύεται με τα κατάλληλα πιστοποιητικά που χορηγούν οι εργοδότες, αλλά και με άλλο τρόπο, όπως π.χ. με ασφαλιστικά βιβλιάρια, μισθολογικές καταστάσεις κλπ. (Α.Π. 306/87 τμ. Β).

Το μειωμένο ημερήσιο ωράριο εργασίας δεν λαμβάνεται υπόψη σαν πλήρης ημέρα απασχόλησης, αλλά η αναλογία της μειωμένης απασχόλησης προς το νόμιμο ωράριο που διέπει τον κλάδο (Εγκ. Υπ. Εργ. 13596/86).

Η στρατιωτική θητεία λαμβάνεται υπόψη σαν προϋπηρεσία μόνο στον εργοδότη εκείνο στον οποίο υπηρετούσε ο μισθωτός πριν από την στράτευσή του και εφόσον, μετά την αποστράτευσή του συνεχίζεται η εργασιακή σχέση μαζί του (Εγκ. Υπ. Εργ. 34559/68).

Η προϋπηρεσία του συνταξιούχου δεν προσμετράτε για τον καθορισμό του μισθού του, εφόσον αυτή λήφθηκε υπόψη για την χορήγηση της σύνταξης (Εγκ. Υπ. Εργ. 21310/76).

Ως προϋπηρεσία για την προσαύξηση λόγω τριετιών, για μεν τους υπαλλήλους θεωρείται αυτή που παρασχέθηκε σε παρεμφερή θέση και ειδικότητα με αυτή που κατέχουν μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους, ενώ για τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους σε οποιαδήποτε ειδικότητα (ΕΓΣΣΕ 21.2.90, 2.4.96, άρθρο 18 παρ. 2).

## **2.2 Τρόπος σύνταξης των συμβάσεων εργασίας**

Η σύμβαση εργασίας αόριστου ή ορισμένου χρόνου γίνεται μέσα σε δύο μήνες από την έναρξη της εργασίας γ ρ α π τ ώ ς. Σε περίπτωση μεταβολής των στοιχείων της σύμβασης (και όχι της τροποποίησης της εργατικής νομοθεσίας), η σύμβαση εργασίας γίνεται μέσα σ' ένα μήνα από την πραγματοποίηση της μεταβολής (Π.Δ. 156/94). Στο έντυπο της αναγγελίας πρόσληψης περιορισμένου χρόνου ή έργου γίνεται επιπλέον και μνεία του ανάλογου περιορισμού π.χ. του συγκεκριμένου έργου κλπ.

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

Ο τύπος της σύμβασης εργασίας είναι περίπου ο εξής :

# ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ

ΟΡΩΝ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
(Σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 156/94 ΦΕΚ 102/Α/5.7.94)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ & ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ			
ΕΠΩΝΥΜΙΑ:	ΤΙΤΑΛ Α.Ε.	ΑΡΙΘ.:	Τ.Κ.:
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:	ΔΡΕΠΑΝΟ ΠΑΤΡΩΝ	ΤΟΥ:	96500
ΟΝΟΜΙΜΟ:		ΑΡΙΘ.:	Τ.Κ.:
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:		ΑΡΙΘ.:	Τ.Κ.:
ΑΡΙΘ. ΔΕΛΤ. ΑΣΤ. ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ:	Α.Φ.Μ. 093654009	ΗΜΕΡ. ΕΚΔΟΣΗΣ:	ΕΚΔ. ΑΡΧΗ:
		Δ.Ο.Υ. ΦΑΕΕ ΑΘΗΝΩΝ	

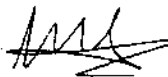
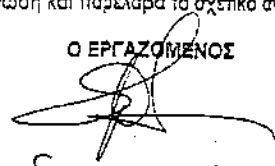
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ			
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:	ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΝΙΚΟΛΑΟΣ	ΑΡΙΘ.:	Τ.Κ.:
ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ:	ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΕΡΑΣ:	ΔΙΔΑΧΕΡΙΔΗ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:		ΧΡΟΝΟΣ ΓΕΝΝΗΣΗΣ:	1979
ΑΡΙΘ. ΔΕΛΤ. ΑΣΤ. ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ:	9609786	ΗΜΕΡ. ΕΚΔΟΣΗΣ:	1996
		ΕΚΔ. ΑΡΧΗ:	Τ.Δ. ΠΑΤΡΩΝ

ΟΡΟΙ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ:	ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (3 ΜΗΝΕΣ)		
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ:	01/08/2001	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ:	31/10/2001 (συνολικά με συμβασιακό συμπληρωμένο χρόνο)
ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ:	5	ΟΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ:	40
ΟΡΑΡΙΟ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ:	α) ΣΥΝΕΧΕΣ από 08:00 έως 16:00		
β) ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΟ από:	έως:	από:	έως:
γ) ΣΥΣΤΗΜΑ ΒΑΡΔΙΩΝ (όπως το θεσπισμένο πρόγραμμα από την Επιθεώρηση Εργασίας).			
ΤΟΠΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:	α) Πόλη: ΔΡΕΠΑΝΟ	οδός:	αριθ.: 96500
	β) Πόλη:	οδός:	αριθ.:
	γ)		

ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ:	α) ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ & ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:	ΕΡΓΑΤΗΣ
β) ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ:	γ) ΒΑΘΜΟΣ:	
ΑΠΟΔΟΧΕΣ:	α) ΜΙΣΘΟΣ:	β) ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 98,06 €.
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ:		
ΑΔΕΙΑ (ΑΠΟΔΟΧΕΣ - ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ - ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ (θα χορηγούνται όπως ορίζουν οι διατάξεις).		
ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ: Όπως ορίζουν οι διατάξεις ή η αυξημένη (αν υπάρχει) σύμφωνα με τη ΣΣΕ, κανονισμού εργασίας ή ατομικής σύμβασης.		
ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Η συλλογική σύμβαση σύμφωνα με την οποία πληρώνεστε είναι η:	Ε.Γ.Σ.Ε.	

Επίσης ισχύει, όπως έχουμε συμφωνήσει, η υποχρέωσή σας τήρησης απόλυτης εχεμύθειας, ως προς τα περιβαλλόντα σε εμάς, την Εργοδοτήριά σας και τους πελάτες μας, τα οποία έχουν τυχόν περιέλθει στη γνώση σας από την εργασία σας στην Εταιρία μας και επίσης ισχύουν, όλοι οι υπό του Νόμου προβλεπόμενοι λόγοι καταγγελίας, κατέρωθεν της σύμβασης εργασίας σας, σε περίπτωση παράβασης οποιουδήποτε, από τους όρους αυτής.

Τόπος / Ημερομηνία: ..... 01/08/2001 .....

<p>Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ή ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ</p> <p>ΤΙΤΑΛ Α.Ε.</p>  <p>(σφραγίδα &amp; υπογραφή)</p>	<p>Ελαβα γνώση και παρέλαβα το σχετικό αντίγραφο</p> <p>Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ</p>  <p>ΓΕΩΡΓΙΟΥ Ν. (υπογραφή)</p>
--	--

Παράδειγμα σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

# Γ Ν Ω Σ Τ Ο Π Ο Ι Η Σ Η

ΟΡΩΝ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
(Σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 156/84 ΦΕΚ 102/Α/5.7.94)

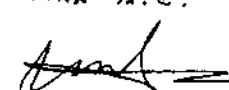

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ & ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ			
ΕΠΩΝΥΜΙΑ :	ΤΙΤΑΝ Α.Ε.	ΑΡΙΘ. :	Τ.Κ. : 96300
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ :	ΔΡΕΠΑΝΟ ΠΑΤΡΩΔ	ΤΟΥ :	
ΟΝΟΜΙΜΟ :		ΑΡΙΘ. :	Τ.Κ. :
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ :		ΑΡΙΘ. :	Τ.Κ. :
ΑΡΙΘ. ΔΕΛΤ. ΑΣΤ. ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ :	Α.Φ.Μ. 093634009	ΗΜΕΡ. ΕΚΔΟΣΗΣ :	ΕΚΔ. ΑΡΧΗ :
		Δ.Ο.Υ. ΦΑ.ΕΕ ΑΘΗΝΩΝ	

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ			
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ :	ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΑΡΙΘ. :	Τ.Κ. :
ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ :	ΝΙΣΣΟΛΑΟΣ	ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΕΡΑΣ :	ΜΑΡΙΑ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ :	ΡΗΣΑ ΦΟΡΕΙΟ	ΧΡΟΝΟΣ ΓΕΝΝΗΣΗΣ :	1971
ΑΡΙΘ. ΔΕΛΤ. ΑΣΤ. ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ :	131874	ΗΜΕΡ. ΕΚΔΟΣΗΣ :	1989
		ΕΚΔ. ΑΡΧΗ :	Τ.Α. ΠΑΤΡΩ

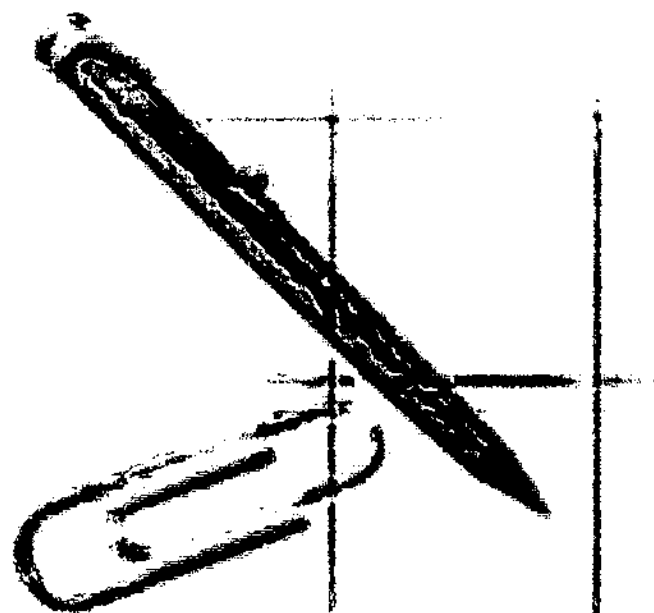
ΟΡΟΙ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ :	ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	ΑΡΙΘ. :	Τ.Κ. :
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ :	01/06/2004	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ :	- (ανασαστικό με συμβάσεις ορισμένου χρόνου)
ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ :	ΗΜΕΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΣ : 5	ΟΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΣ :	40
ΩΡΑΡΙΟ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ :	α) ΣΥΝΕΧΕΙΣ από 08:00 έως : 16:00		
β) ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΟ από :	έως :	από :	έως :
γ) ΣΥΣΤΗΜΑ ΒΑΡΔΙΩΝ (όπως το θεωρημένο πρόγραμμα από την Επιθεώρηση Εργασίας)			
ΤΟΠΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :	α) Πόλη : ΔΡΕΠΑΝΟ οδός :	αριθ. :	96300
	β) Πόλη :	οδός :	αριθ. :
	γ) :		
ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ :	α) ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ & ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ (ΓΡΑΦΕΙΟ)	
β) ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ :	γ) ΒΑΘΜΟΣ :		
ΑΠΟΔΟΧΕΣ :	α) ΜΙΣΘΟΣ :	7500€ (μηνιαίο)	β) ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ :
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ :	κάθε 15 εργάσιμα ημερές		
ΑΔΕΙΑ (ΑΠΟΔΟΧΕΣ - ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ - ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ (θα χορηγούνται όπως ορίζουν οι διατάξεις).			
ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ :	Όπως ορίζουν οι διατάξεις ή η αυξημένη (αν υπάρχει) σύμφωνα με τη ΣΣΕ κανονισμού εργασίας ή εταιρικής σύμβασης.		
ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :	Η συλλογική σύμβαση σύμφωνα με την οποία πληρούνται είναι η :	ΓΕΝΙΚΗ ΜΙΣΘΟΤΡ.	

Επίσης ισχύει, όπως έχουμε συμφωνήσει, η υποχρέωσή σας τήρησης απόλυτης εχεμύκειας, ως προς τα συμβαίνοντα σε εμάς, την Εργοδότηριά σας και τους πελάτες μας, τα οποία έχουν ισχύον περιέλθει στη γνώση σας από την εργασία σας στην Εταιρία μας και επίσης ισχύουν, όλοι οι υπό του Νόμου προβλεπόμενοι λόγοι καταγγελίας, εκατέρωθεν της σύμβασης εργασίας σας, σε περίπτωση παράβασης οποιασδήποτε, από τους όρους αυτής.

Τόπος / Ημερομηνία : ..... 01/06/2004 .....

<p>Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ή ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ</p> <p>ΤΙΤΑΝ Α.Ε.</p>  <p>(σφραγίδα &amp; υπογραφή)</p>	<p>Ελαβα γνώση και παρέλαβα το σχετικό αντίγραφο</p> <p>Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ</p>  <p>ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ Γ.</p> <p>(υπογραφή)</p>
--	---

Παράδειγμα σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου



**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 30**



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

## ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

3.1 ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ (Υπαλλήλων - Εργατών)

Η κάθε επιχείρηση που προσλαμβάνει υπάλληλο ή εργατή, έχει υποχρέωση να συμπληρώσει διπλά το έντυπο "αναγγελία πρόσληψης", που το παίρνει από τον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής που πρόκειται να προσληφθεί ο μισθωτός και να το προσκομίσει μέσα σε 8 ημερολογιακές ημέρες, μετρούμενες από την επόμενη της ημέρας πρόσληψης, στον ίδιο οργανισμό (και αν είναι νεοσύστατη επιχείρηση, για τους 3 πρώτους μήνες, μέσα σε 30 μέρες). Η παραπάνω προθεσμία των 8 ή 30 ημερολογιακών και όχι μόνο εργασίμων ημερών αρχίζει από την επόμενη της ημέρας που προσλήφθηκε ο μισθωτός (Εγκ. Υπ. Εργ. 567/71).

Από το έντυπο αυτό, το πρωτότυπο παραμένει στον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής που θ' απασχοληθεί ο μισθωτός και το αντίτυπο το παραλαμβάνει η επιχείρηση. Αν δεν γίνει αναγγελία πρόσληψης μέσα σε 8 μέρες, τότε για κάθε μισθωτό επιβάλλεται και ένα πρόστιμο ίσο με 10 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη, τα οποία μετά από συμβιβασμό, μπορούν να μειωθούν στα 2,5 ημερομίσθια (Εγκ. Υπ. Ο.Α.Ε.Δ. 85359/71). Ο συμβιβασμός αυτός γίνεται με προσφυγή στον αρμόδιο Νομάρχη μέσα σε 30 μέρες από την κοινοποίηση του προστίμου. Επίσης, ο εργοδότης που δεν καταχωρεί στα μισθολόγια του ΙΚΑ τους εργαζόμενους της επιχείρησής του μέχρι τέλους του επόμενου μήνα, επιβαρύνεται και με ειδικό πρόσθετο τέλος που κυμαίνεται σε ποσοστό 30% - 50% πάνω στις εισφορές στο ΙΚΑ (άρθρο 57 Ν. 2676/99, Εγκ. ΙΚΑ 12/99).

Προτού ακόμα αναλάβει εργασία ο νεοπροσλαμβανόμενος, ο εργοδότης τον καταχωρεί με όλα τα στοιχεία του στο **"ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ"**, που το παραλαμβάνει θεωρημένο δωρεάν από το ΙΚΑ (άρθρο 2 Παρ. 1 Ν. 2556/97, άρθρο 26 παρ. 1στ' Α.Ν. 1846/51). Η καταχώρηση του μισθωτού στο βιβλίο αυτό γίνεται αμέσως μετά την πρόσληψή του και πριν ακόμα αναλάβει εργασία.

Δεν έχουν υποχρέωση οι εργοδότες να καταχωρούν τους νεοπροσλαμβανόμενους μισθωτούς στο παραπάνω *"ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού"*, όταν πρόκειται για οικοδομικοτεχνικές εργασίες ή για συγγενικά πρόσωπα (άρθρο 2 Ν. 2556/97). Επίσης, απαλλάσσονται από την υποχρέωση να τηρούν το *"ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού"* στον τόπο εργασίας των μισθωτών οι εργοδότες εκείνοι, που δεν απασχολούν προσωπικό στον τόπο της επιχείρησής τους αλλά σε άλλους χώρους εκτός αυτής (π.χ. συνεργεία καθαρισμού κλπ.). Στις περιπτώσεις αυτές, το ειδικό βιβλίο τηρείται στην έδρα ή στο γραφείο του, ενώ σε όλες τις άλλες περιπτώσεις, το βιβλίο αυτό τηρείται στον τόπο (Υπ. Εργ. Απόφ. Φ. 21/500/26.3.98 παρ. 2β).

Όταν το *"κεντρικό"* και το *"υποκατάστημα"* μιας επιχείρησης ανήκουν στο ίδιο παράρτημα του ΙΚΑ, τότε δίνεται διαφορετικό *"ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ"* για το κεντρικό και διαφορετικό για το υποκατάστημα. Το *"Ειδικό βιβλίο"* φυλάσσεται

από τον υπόχρεο εργοδότη για 10 χρόνια (Απόφ. Υπ. Εργ. Φ. 21/500/26.3.98 άρθρο 2β).

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Ο καθένας που επιθυμεί να εργαστεί ως μισθωτός, θα πρέπει να παρουσιαστεί στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας (Γ.Ε.Ε.) αυτοπροσώπως και να πάρει "Κάρτα Ανεργίας". Επίσης, αν ο νεοπροσλαμβανόμενος δεν έχει ασφαλιστικό βιβλιário, τότε θα πρέπει ο εργοδότης του να του πάρει ασφαλιστικό βιβλιário από το ΙΚΑ μετά από σχετική αναγγελία στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ. Όταν το ΙΚΑ έχει μηχανοργάνωση, τότε το ασφαλιστικό βιβλιário του ασφαλισμένου αντικαθίσταται από τα νέου τύπου βιβλιάρια.

Σε περίπτωση που προσλαμβάνεται α λ λ ο δ α π ό ς (εκτός από χώρες της Ε.Ε.), θα πρέπει να υπάρχει σχετική άδεια εργασίας, που χορηγείται μέχρι ένα χρόνο περίπου από το Υπουργείο Εργασίας όταν πρόκειται ν' απασχοληθεί ο αλλοδαπός σε περισσότερους από έναν νομούς ή από το Νομάρχη όταν πρόκειται ν' απασχοληθεί μόνο σε ένα νομό. Επίσης, χορηγείται στον αλλοδαπό και σχετική άδεια παραμονής στην Ελλάδα. Αν δεν υπάρχει άδεια εργασίας, η οποιαδήποτε σύμβαση εργασίας είναι ά κ υ ρ η (Μον. Πρωτ. Αθ. 1119/00, άρθρο 6 Ν. 2910/01).

**Ειδικότερα:** Ο εργοδότης που σκοπεύει να προσλάβει αλλοδαπό για εργασία (εκτός αυτών που προέρχονται από άλλα κράτη-μέλη της Ε.Ε.) θα πρέπει πρώτα να υποβάλλει αίτηση (σε τρία αντίτυπα) στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου που πρόκειται ν' απασχοληθεί ο αλλοδαπός με αίτημα την απασχόληση του αλλοδαπού στην επιχείρησή του. Στην αίτηση αυτή αναγράφονται όλα τα στοιχεία του αλλοδαπού (ονοματεπώνυμο, διεύθυνση στο εξωτερικό, τόπος γέννησης, ημερομηνία γέννησης, υπηκοότητα, ειδικότητα, αριθμός διαβατηρίου, χώρα που εκδόθηκε το διαβατήριο καθώς και τη διάρκεια απασχόλησής του στην Ελλάδα). Μαζί με την αίτηση συνυποβάλλονται και ένα σωρό άλλα δικαιολογητικά που τα θεωρεί απαραίτητα η Επιθεώρηση Εργασίας (περισσότερες πληροφορίες για τα δικαιολογητικά αυτό μπορεί να πάρει ο λογιστής από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας).

Στη συνέχεια, η Επιθεώρηση Εργασίας εγκρίνει ή δεν εγκρίνει με τη σειρά της την απασχόληση του αλλοδαπού στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Ο αλλοδαπός μπορεί να πάρει και παράταση άδειας εργασίας συνολικά μέχρι 5 χρόνια (πληροφορίες για το θέμα αυτό μπορεί να πάρει ο εργοδότης από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας).

Ο αλλοδαπός υποχρεούται να μεταβεί με ευθύνη του εργοδότη στην αρμόδια Διεύθυνση Υγιεινής της Νομαρχίας για να προβεί στις απαραίτητες αιματολογικές εξετάσεις. Στη συνέχεια, ο αλλοδαπός αυτός μαζί με τον εργοδότη παρουσιάζονται, μέσα σ' ένα μήνα, στην αρμόδια Αστυνομική υπηρεσία, για να γίνει η σχετική καταγραφή του αλλοδαπού.

Σε επείγουσες περιπτώσεις που αφορούν βλάβες μηχανημάτων κλπ. σε βιομηχανίες και μεταλλεία προσλαμβάνεται ο αλλοδαπός και μέσα σε 48 ώρες ανακοινώνεται η πρόσληψή του στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, και ο αλλοδαπός στο διάστημα αυτό υποβάλλει αίτηση στο Κέντρο Αλλοδαπών για να του χορηγηθεί άδεια παραμονής. Οι νεοπροσλαμβανόμενοι αλλοδαποί

καταχωρούνται αμέσως στο "Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού".

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** α) Σε περίπτωση που δεν εγκρίνεται η χορήγηση άδειας εργασίας στον αλλοδαπό, τότε αυτός είναι υποχρεωμένος να εγκαταλείψει την Ελλάδα μέσα σε 15 μέρες, αλλιώς απελαύνεται.

β) Εξαιρούνται από την παραπάνω διαδικασία των αλλοδαπών όσοι έχουν και την ελληνική ιθαγένεια, οι Έλληνες πολιτικοί πρόσφυγες, οι προερχόμενοι από αλλά κράτη-μέλη της Ε.Ε. καθώς επίσης και οι Έλληνες Πόντιοι της Σοβιετικής Ένωσης και οι Βορειοηπειρώτες (Εγγρ. Υπ. Εργ. 31729/93).

Σε περίπτωση που προσλαμβάνεται υπήκοος άλλου κράτους-μέλους της Ε.Ε. ως μισθωτός, απαιτείται μόνο άδεια διαμονής μέσα στην οποία περιλαμβάνεται και το δικαίωμα της εργασίας. Η άδεια διαμονής χορηγείται από την Υπηρεσία Αλλοδαπών της Αστυνομίας μετά από αίτηση του ενδιαφερομένου η οποία υποβάλλεται μέσα σε 3 μήνες από την είσοδο του αλλοδαπού υπηκόου αλλού κράτους-μέλους της Ενωμένης Ευρώπης (Ε.Ε.) στην Ελλάδα. Ο εργοδότης, που πρόκειται να προσλάβει τον αλλοδαπό (υπήκοο της Ε.Ε.), υποβάλλει δήλωση-αίτηση σε 4 αντίγραφα στην Επιθεώρηση Εργασίας με συμπληρωμένα όλα τα στοιχεία του αλλοδαπού που αναφέρονται στη δήλωση.

**Αναλυτικότερα:** Στην δήλωση - αίτηση αυτή περιλαμβάνονται:

- ο η επωνυμία
- ο η διεύθυνση και τα λοιπά στοιχεία της επιχείρησης που επιθυμεί να προσλάβει τον αλλοδαπό υπήκοο της Ε.Ε.
- ο το ονοματεπώνυμο
- ο την υπηκοότητα
- ο την ηλικία και την διεύθυνση κατοικίας του αλλοδαπού
- ο το είδος της προσφερόμενης εργασίας, τη διάρκεια της απασχόλησης και την ημερομηνία έναρξης της εργασίας

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Η άδεια διαμονής για τους κατοίκους άλλων κρατών-μελών της Ε.Ε. έχει διάρκεια 5 τουλάχιστον έτη από την ημερομηνία έκδοσης και ισχύει για ολόκληρη τη χώρα και μετά από αίτηση στην Υπηρεσία Αλλοδαπών ανανεώνεται αυτόματα.

Σε περίπτωση που προσλαμβάνεται α ν ή λ ι κ ο ς (μέχρι 18 ετών), απαιτείται ειδικό β ι β λ ι ά ρ ι ο εργασίας, που χορηγείται από την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας και ισχύει περίπου για ένα χρόνο. Για την έκδοση του βιβλιαρίου εργασίας απαιτείται ιατρική πιστοποίηση ότι δεν διατρέχει κίνδυνο η υγεία του από την εργασία αυτή που πρόκειται να αναλάβει ο ανήλικος. Η πιστοποίηση αυτή γίνεται από το Ε.Σ.Υ. και το ΙΚΑ που λειτουργούν στην περιοχή της Επιθεώρησης Εργασίας της αρμόδιας για την έκδοση του βιβλιαρίου εργασίας (απόφ. Υπ. Εργ. 1390/89, Ν. 1837/89).

Οι ανήλικοι, πριν απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, θα πρέπει να έχουν παρακολουθήσει και πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ. (Ν. 1837/89).

Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους καθώς και οι ανήλικοι (μέχρι 18 ετών) που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια ή αναγνωρισμένες επαγγελματικές σχολές επιτρέπεται ν' απασχολούνται το ανώτερο μέχρι 6 ώρες την ημέρα και μέχρι 30 ώρες την εβδομάδα. Επίσης, δικαιούνται 12 τουλάχιστον ώρες ημερήσιας συνεχούς ανάπαυσης, μέσα στις οποίες θα πρέπει να περιλαμβάνονται οπωσδήποτε οι ώρες από 10 το βράδυ μέχρι τις 6 το πρωί (άρθρο 5 Ν. 1837/89).

Επίσης, για αυτούς που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια, τεχνικές σχολές κλπ., η ημερήσια απασχόληση μπορεί ν' αρχίζει ή να λήγει τουλάχιστον 2 ώρες μετά από τη λήξη ή πριν από την έναρξη των μαθημάτων αντίστοιχα.

Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, εκτός από τα θέατρα και άλλες καλλιτεχνικές εκδηλώσεις (Ν. 1837/89).

Στους ανήλικους, η ελάχιστη αμοιβή, που τους καταβάλλεται, υπολογίζεται με βάση το κατώτατο ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη της εθνικής συλλογικής σύμβασης, το οποίο αναλογεί στις ώρες εργασίας τους.

**ΠΡΟΣΟΧΗ**

Υποβάλλεται εις διπλούν στον Ο.Α.Ε.Δ. Το ένα επιστρέφεται στον Εργοδότη  
 Ο αλλοδαπός χώρας εκτός ΕΟΚ, πρέπει να κ...  
 Ο ανήλικος πρέπει να εφοδιάζεται και με βιβλιόριο ανήλικου  
 Ο εργοδότης πρέπει να αναγγείλει την πρόσληψη μέσα σε οκτώ ημέρες

2111, Κωδ. Υπηρεσίας  
 0000, Κλάδος Οικ. Δραστηριότητας Επιχειρήσεως

**ΔΕΦΟΡΑΓΩΔΑ Ή ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:**

**ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**  
 Αριθμός επιχείρησης: Γ. 0000000000

**Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ:**

**ΑΝΔΡΑΣ** **ΓΡΑΦΕΙΟΥ** **ΣΕΡΒΙΟ**  
Ουδέτερου Ανδρα Κωδ. Επαγγελματός

**ΑΝΔΡΑΣ** **ΕΛΕΝΗ** **ΠΕΤΡΟΣ**  
Ουδέτερου Ανδρα Κωδ. Επαγγελματός

**ΚΑΝΕΛΙΣΤΑΣ** **ΡΟΖΟΥ** **56** **ΠΑΤΡΑ**  
Κωδ. Οικ. Δραστηριότητας Κωδ. Οικ. Δραστηριότητας Κωδ. Οικ. Δραστηριότητας Κωδ. Οικ. Δραστηριότητας

Α.Φ.Μ.: 100100800

Αριθμός Α.Α.Α.Α. (για προτίμηση για αλλοδαπούς εργαζομένους (Ε.Ο.Κ.))  
 312197400  
 Α.Μ. - Ι.Κ.Α. Η. Τεχνολογίας

**Γ. ΆΛΛΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ:**

1. Φύλο:  Άρσας  2 γυναικά

2. Είος Γέννησης:  1  2

3. Γενική εκπαίδ:  1 αγρω  2 Δημοτ  3 Γ. Γυμν  4 Λύκειο  5 Ανωτέρα ή ΤΕΙ  6 Ανωτατή  7 Μεταπ.

4. Τεχνική εκπαίδ:  1 κατω ή Μέση ή ΤΕΕ/Α  2 Τεχν Λύκειο ή ΤΕΕ/Β  3 Ανωτέρα ή ΤΕΙ  4 Μεθιτεκα  5 ΙΕΚ  6 Άλιση Τεχν. Επαγ. Κατάρτιση

5. Αναλαμβάνει για πρώτη φορά εργασία σαν μισθωτός  1 ΝΑΙ  2 ΟΧΙ

6. Θα απασχοληθεί με μερική απασχόληση  1 ΝΑΙ  2 ΟΧΙ

7. Ήλθε από άλλη περιοχή ή ξένη χώρα εντός τους τελευταίου έτους  1 ΝΑΙ  2 ΟΧΙ

κατ παύ (Κράτος-Δήμος ή Κοινότητα)

8. Πρόσθετα Προσόντα  1 Γνώση Ν.Υ.  2 Έντες γλώσσες  3

9. Τοποθέτηση με πρόγραμμα ΟΑΕΔ  1 ΝΑΙ  2 ΟΧΙ

Αν ΝΑΙ με ποιά πρόγραμμα  1 ΝΟΕ  2 ΝΕΕ  3 Άλλα προγράμματα ΟΑΕΔ

Αναγγέλλεται την... 14/11/02

Προσλήφθηκε την 10/11/01

Ο Προσλαμβόμενος

Ο Εργοδότης

**ΑΦΟΡΑ ΤΟΝ ΜΙΣΘΩΤΟ:**  
 Πλήρως επίδομα ανεργίας από Υπηρεσία του ΟΑΕΔ.  
 1 ΝΑΙ  2 ΟΧΙ  
 Αν ΝΑΙ από ποιά Υπηρεσία

Την εργασία υπογράφει

Το σχέδιο που βρίσκεται μεταξύ των υπηρεσιών (1) ΔΕΝ συμπληρώνεται από τον εργοδότη

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
 ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
 ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ  
 ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ  
 ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΣ

**ΙΝΦΟΡΛΙΣ**  
 ΣΥΝ. ΠΑΝΡΟΦΟΡΙΚΗ Ε.Π.Ε.  
 ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΑΝΡΟΦΟΡΙΚΗΣ  
 ΕΜΠΟΡΙΑ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΕΙΔΩΝ  
 ΓΟΥΝΑΡΗ 140, 26224 ΠΑΤΡΑ  
 ΤΗΛ (061) 331 484 FAX 321.133  
 ΑΦΜ 095683977 Γ. ΔΟΥ ΠΑΤΡΩΝ

Αριθμ. Τυποτ. Α0027899

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΕΝΤΥΠΟΥ ΑΝΑΓΕΛΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΟΑΕΔ

### 3.2 Κανονισμός Εργασίας

Οι επιχειρήσεις, που απασχολούν περισσότερα από 70 άτομα, είναι υποχρεωμένες να συντάξουν κανονισμό εργασίας, όπου θα ρυθμίζονται οι σχέσεις ανάμεσα στην επιχείρηση και στο προσωπικό. Ο κανονισμός αυτός επικυρώνεται από την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας και επικολλάται σε εμφανές μέρος του τόπου εργασίας (Αρ. π. 1099/87, Εγγρ. Υπ. Εργ. 53128/89). Κανονισμό εργασίας μπορούν να συντάξουν εφόσον το επιθυμούν (όχι υποχρεωτικά) και όσες επιχειρήσεις έχουν προσωπικό από 40 άτομα και πάνω (αντί από 70 άτομα και πάνω), εφόσον όμως ο κανονισμός αυτός εγκριθεί και από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρο 15 Ν. 2874/00).

Στον κανονισμό συμπεριλαμβάνονται συνήθως τα παρακάτω:

- Ο τρόπος χορήγησης των αδειών στους μισθωτούς
- Οι ποινές των τυχόν παραβάσεων (π.χ. πρόστιμα, προσωρινή παύση κλπ.) (άρθρο 3 Ν. 678/87)
- Ο τρόπος πρόσληψης των υπαλλήλων και εργατών
- Ο τρόπος και ο τόπος πληρωμής των αμοιβών εργασίας
- Ο τρόπος και ο τόπος εργασίας κλπ.
- Ο τρόπος λύσης της σχέσης εργασίας
- Ο τρόπος αύξησης των αποδοχών, προαγωγών κλπ.

Οι επιχειρήσεις που έχουν κανονισμό εργασίας τηρούν και "Βιβλίο Ποινών", το οποίο είναι αθεώρητο. Το βιβλίο αυτό ενημερώνεται κάθε φορά που κάποιος μισθωτός έχει πέσει σε πειθαρχικό παράπτωμα. Ως ποινές για πειθαρχικό παραπτώματα θεωρούνται π.χ. η επίπληξη, το πρόστιμο που φτάνει μέχρι το 25% του ημερομισθίου ή του 1/25 του μισθού, η προσωρινή αργία το πολύ μέχρι 10 μέρες το χρόνο κλπ. Στο βιβλίο αυτό γράφονται τα στοιχεία του μισθωτού, το είδος του παραπτώματος, η πειθαρχική ποινή κλπ. Μέσα σε 30 μέρες, τα πειθαρχικά πρόστιμα που επιβάλλονται στο μισθωτό, κατατίθενται σε τράπεζα για λογαριασμό της Εργατικής Εστίας. Επίσης, μέσα στο μήνα Ιανουάριο του επόμενου έτους φωτοτυπία του βιβλίου ποινών υποβάλλεται στην Εργατική Εστία για να κάνει αυτή τον σχετικό της έλεγχο, αν δηλαδή κατατέθηκαν στην τράπεζα τα ποσά για όλες τις ποινές ή όχι (άρθρο 3 παρ. 1 Ν. 678/87).

### 3.3 ΜΗΤΡΩΟ ΑΝΗΛΙΚΩΝ

Κάθε επιχείρηση που απασχολεί ανήλικους (μέχρι να συμπληρωθούν τα 18 τους χρόνια) τηρεί και ένα ξεχωριστό βιβλίο αθεώρητο που ονομάζεται "Μητρώο Ανηλικών". Στο βιβλίο αυτό που είναι ένα απλό βιβλίο, το οποίο γραμμογραφείται στη συνέχεια από το λογιστή, αναγράφονται (Ν. 1837, Απόφ. Υπ. Εργ. 1389/89):

- το ονοματεπώνυμο
- η χρονολογία γέννησης
- η διεύθυνση κατοικίας

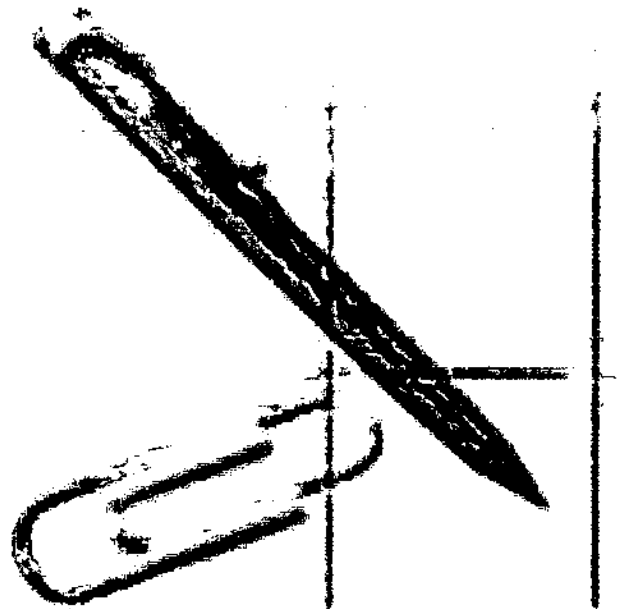
- ο αριθμός του βιβλιάριου εργασίας
- η ημερομηνία έκδοσης ή ανανέωσής του
- η χρονολογία έναρξης ή λήξης της εργασιακής σχέσης

### **3.4 Πίνακας Εργασίας Προσωπικού (άρθρο 16 Ν. 2874/00)**

Ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος, κατά το χρονικό διάστημα από 15.9 μέχρι και 15.11 κάθε έτους, να υποβάλλει υπογεγραμμένα από τον ίδιο τον λογιστή, σε 2 αντίτυπα στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας για θεώρηση, "πίνακα εργασίας προσωπικού" (άρθρο 4 Ν.Δ. 515/70, άρθρο 16 Ν. 2874/00). Ο "πίνακας εργασίας προσωπικού" είναι ένα απλό έντυπο γραμμογραφημένο που δίνεται δωρεάν από την Επιθεώρηση Εργασίας. Σε περίπτωση αλλαγής των ωρών εργασίας ή αλλαγής της νομικής εκπροσώπησης της επιχείρησης ή πρόσληψης νέου προσωπικού, υποβάλλεται μέσα σε 15 μέρες νέος πίνακας (συμπληρωματικός) στην Επιθεώρηση Εργασίας για θεώρηση. Στον πίνακα αυτό, αναγράφονται το ονοματεπώνυμο του εργαζομένου, τα ονόματα των γονέων του, η ηλικία του, η οικογενειακή του κατάσταση, η ειδικότητα του, η προϋπηρεσία του, οι αποδοχές του και το ωράριο εργασίας του.







**ALFONSO 40**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

## ΑΜΟΙΒΗ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

4.1 Μισθός - Ημερομίσθιο

Πως υπολογίζεται η ακαθάριστη αμοιβή των απασχολημένων μισθωτών

**Υπαλλήλων**

Οι υπάλληλοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό. Ο μισθός διακρίνεται:

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

**β) Σε πραγματικό ή συμβατικό ή καταβαλλόμενο μισθό:** Είναι αυτός που προκύπτει από την συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Αποτελείται από τον νόμιμο μισθό, προσαυξημένο με τα οικειοθελή επιδόματα.

Οι οικειοθελείς παροχές που καταβάλλονται από τον εργοδότη στον 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 και δεν αποτελούν μισθό (Αρ. Πάγ. 519/80, 551/99, 449/95, 974/98).

Το επίδομα κατοικίας, που καταβάλλει έκτακτα ο εργοδότης στους μισθωτούς της επιχείρησής του και μόνο όταν τους απασχολεί μακριά από τον τόπο της μόνιμης κατοικίας τους, δεν θεωρείται μισθός (Αρ. Πάγ. 1297/83, τμ. β). Επίσης δεν θεωρείται μισθός, η παροχή κατοικίας στα εργοτάξια ούτε και η δωρεάν σίτιση που παρέχεται μέσα στα εργοτάξια αυτά.

Επίσης, τα οδοιπορικά έξοδα, που δεν καταβάλλονται σε περίπτωση ασθένειας ή αδείας (Αρ. Πάγ. 167/79), καθώς επίσης και οι παροχές που καταβάλλονται για λόγους ασφαλείας και υγιεινής των εργαζομένων, δεν αποτελούν μισθό (Αρ. Πάγ. 364/95). Τα φιλοδωρήματα, που καταβάλλονται από τους πελάτες στους σερβιτόρους κλπ., θεωρούνται μισθός, όταν είναι τακτικά και η είσπραξή τους θεωρείται βέβαια και εφόσον φυσικά συμφωνήθηκε ο τρόπος αυτός αμοιβής μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου (Αρ. Π. 177/01, Υπ. Εργ. 1985/80), ενώ όταν εισπράττονται χωρίς την συγκατάθεση του εργοδότη δεν είναι μισθός (Αρ. Π. 13/92). Αν όμως τα ποσοστά φιλοδωρήματος υπολείπονται από το ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη (χωρίς επιδόματα), τότε στο τέλος του μήνα γίνεται εκκαθάριση και ο εργοδότης καταβάλει την διαφορά που προκύπτει στο σερβιτόρο (Αρ. Π. 115/97 τμ. β). Τα επιδόματα (γάμου κ.τ.λ.) υπολογίζονται πάνω στο νόμιμο μισθό που προκύπτει είτε από το φιλοδώρημα είτε από το ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη (Αρ. Π. 118/97 τμ. β).

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Όταν ο μισθός καταβάλλεται σε είδος, τότε η αποτίμηση αυτού σε ευρώ γίνεται με βάση το τίμημα που θα κατέβαλε αυτός για να αγοράσει το είδος αυτό από την ελεύθερη αγορά (Αρ. Π. 42/93, Εφετ. Αθην. 70/94).

#### 4.2 Τρόπος υπολογισμού του μηνιαίου μισθού

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

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

$$\frac{\text{Πραγμ. Μισθός}}{25 \text{ ημέρες}} \times 24 \text{ ημέρες} = \text{Μισθός σε ευρώ για το μήνα που απουσίαζε μια εργάσιμη ημέρα.}$$

Σε περίπτωση που εργάσθηκε μια Κυριακή, τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι:

$$\frac{\text{Πραγμ. μισθός} \times 26 \text{ ημέρες}}{25 \text{ ημέρες}} = \text{Μισθός σε ευρώ για το μήνα που εργάσθηκε επιπλέον και μια Κυριακή.}$$

Φυσικά η Κυριακάτικη αμοιβή θα έχει και την προσαύξηση 75%, υπολογιζόμενη πάνω στο νόμιμο μισθό. Η προσαύξηση του 75%, λόγω απασχόλησης τις Κυριακές ή της νόμιμες αργίες υπολογίζεται πάντοτε σε όλες της ώρες (κανονικές, νυχτερινές, υπερωρίες κτλ.) που απασχολείτε ο εργαζόμενος τις ημέρες αυτές (Εγγρ. Υπ. Εργ. 972/86).

3. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος την Κυριακή ή την νόμιμη αργία απασχολείται και υπερωριακά, τότε για της επιπλέον αυτές ώρες, δικαιούται και πρόσθετη αμοιβή για υπερωριακή εργασία.

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

4. Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος απασχολείτε υπερωριακά κατά την νύχτα, τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως έχει προσαυξηθεί κατά 25% λόγω νύχτας, ενώ αν απασχολείτε υπερωριακά κατά τις νυχτερινές ώρες Κυριακής ή αργίας, τότε η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως θα έχει προσαυξηθεί και με τις δυο προσαυξήσεις (25% + 75% = 100%) (Εγγρ. Υπ. Εργ. 972/86).

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

$$\frac{\text{Πραγματικός μισθός}}{25 \text{ ημερομίσθια}} = \text{Πραγματικό ημερομίσθιο}$$

$$\text{Πραγμ. Ημερομίσθιο} \times 6 \text{ ημέρες} = \text{Εβδομαδιαίος μισθός,}$$

$$\frac{\text{Εβδομαδιαίος μισθός}}{40 \text{ ώρες}} = \text{Πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας}$$

$$\text{Πραγμ. αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας} \times 5 \text{ ώρες} = \text{Ποσό που θα μειωθεί ο μηνιαίος μισθός}$$

Δηλαδή:

*Πραγματικός μισθός – Ποσό που θα μειωθεί ο μηνιαίος μισθός = Μηνιαίες αποδοχές του υπαλλήλου για το μήνα αυτό(Εγγρ. Υπ. Εργ. 972/86).*

Αν οι συμβατικές (πραγματικές) ώρες εργασίας ήταν λιγότερες από 40 (π.χ 38 ώρες), τότε η αμοιβή ανά ώρα εργασίας θα ήταν:

*Πραγματικός μισθός = Πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας κλπ.  
38ώρες εργασίας*

### **Εργατοτεχνιτών**

Οι εργατοτεχνίτες αμείβονται με ημερομίσθιο. Το ημερομίσθιο διακρίνεται:

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

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

### **4.3 Τρόπος υπολογισμού του ημερομισθίου**

1. Ο εργατοτεχνίτης αμείβεται, φυσικά, για της ημέρες μόνο που εργάζεται.

2. Σε περίπτωση που εργάζεται Κυριακή, τότε για την Κυριακάτικη εργασία του θα αμειφθεί 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 ημερομίσθιο του κατά της μη εργάσιμες ώρες, τότε θα προβεί στους εξής υπολογισμούς:

*Πραγματικό ημερομίσθιο x 6 ημέρες = Πραγματικός εβδομαδιαίος μισθός  
Πραγμ. εβδομ. μισθός = Πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας  
40ώρες*

*Πραγμ. αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας x 5 ώρες = ποσό που θα μειωθεί το πραγματικό ημερομίσθιο*

*Δηλαδή:*

*Πραγματικό ημερομίσθιο – ποσό που θα μειωθεί το πραγμ. ημερομίσθιο  
= αποδοχές του εργατοτεχνίτη για την μέρα αυτή.*

Αν οι πραγματικές (συμβατικές) ώρες εργασίας ήταν π.χ 38 ώρες (αντί 40ώρες) τότε η πραγματική αμοιβή ανά ώρα εργασίας θα υπολογιζόταν ως εξής:

*Πραγματικός μισθός = Πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας κλπ.  
38ώρες εργασίας*

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** α) Ο παραπάνω υπολογισμός προσδιορισμός του μηνιαίου μισθού ή του ημερομίσθιου ισχύει τόσο για αυτούς που απασχολούνται 6 ημέρες την εβδομάδα όσο για αυτούς που απασχολούνται 5 ημέρες την εβδομάδα.

β) Για τον υπολογισμό του μηνιαίου μισθού του μισθωτού που αμείβεται με ημερομίσθιο πολλαπλασιάζεται το ποσό του ημερομίσθιου με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών του αντίστοιχου μήνα (Αρ.Π. 167/96 τμ. Β)

#### 4.4 Νυχτερινή Απασχόληση Μισθωτών

Οι υπάλληλοι ή εργάτες άσχετα αν η απασχόλησή τους είναι συνεχής ή έκτακτη όταν προσφέρουν την εργασία τους κατά τις νυχτερινές ώρες δηλαδή κατά το χρονικό διάστημα από 10<sup>ης</sup> μ.μ (βραδινής) μέχρι 6<sup>ης</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 αυτών θα προσαυξάνονται κατά 25% (Εγγρ. 887/80, 1331/83 Υπ. Εργασίας).

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

Όταν η νυχτερινή εργασία συμπίπτει με υπερωριακή εργασία και μέρα Κυριακή, τότε καταβάλλονται οι προσαυξήσεις του 25% της νυχτερινής εργασίας και του 75% της Κυριακής πάνω στις αντίστοιχες νόμιμες αποδοχές (Υπ. Εργ. 670/82). Επιπλέον καταβάλλεται και η προσαύξηση της υπερωρίας (50% ή 75% ανάλογα) αλλά πάνω όμως στις αντίστοιχες πραγματικές αποδοχές των ωρών εργασίας της Κυριακής (25% + 75% = 100%) (Υπ. Εργ. 972/86).

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Η νυχτερινή εργασία, κατά μέσο όρο, σε εβδομαδιαία βάση δεν πρέπει να υπερβαίνει ανά 24ωρο τις 8 ώρες (άρθρο 8 Π.Δ 88/99). Ο εργαζόμενος για να απασχοληθεί σε ώρες νύχτας εξετάζεται πρώτα από γιατρό και αν υπάρχει πρόβλημα υγείας λόγω νυχτερινής απασχόλησης ο εργαζόμενος μετατίθεται σε ημερήσια θέση εργασίας (Π.Δ 88/99). Η επιχείρηση που επιθυμεί να απασχολήσει εργαζόμενους τη νύχτα, θα πρέπει πρώτα να ενημερώσει και την επιθεώρηση εργασίας.

#### 4.5 Παράδειγμα υπολογισμού αμοιβής Νυχτερινής Εργασίας Κυριακής και Υπερωριακής απασχόλησης

Ένας εργατοτεχνίτης με πραγματικό ημερομίσθιο 70ευρώ και με νόμιμο ημερομίσθιο 50ευρώ εργάσθηκε επιπλέον μία Κυριακή, όλο το συμβατικό ωράριο, από το οποίο οι 4 ώρες ήταν συγχρόνως και νυχτερινές ώρες. Την ίδια ημέρα εργάσθηκε επιπλέον ακόμα 2 ώρες, δηλαδή προσέφερε 2 ώρες νόμιμη υπερωριακή εργασία που δεν ήταν νυχτερινή (προσαύξηση υπερωρίας έστω 50%).

Ζητείται: Να προσδιοριστεί η συνολική αμοιβή της Κυριακής που δικαιούται ο εργατοτεχνίτης αυτός.

**ΛΥΣΗ**

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

Νόμιμο ωράριο:  $50 \times 6 \text{ ημέρες} = 300 / 40 \text{ ώρες} = 7,50 \text{ ευρώ}$   
 Πραγματικό ωρομίσθιο:  $70 \times 6 \text{ ημέρες} = 420 / 40 \text{ ώρες} = 10,50 \text{ ευρώ}$

Κανονική αμοιβή Κυριακής	70,00 ευρώ
Προσαύξηση αμοιβής λόγω Κυριακής ( $50 \times 75\% = 37,50 \text{ ευρώ}$ )	37,50 ευρώ
Υπερωριακή απασχόληση ( $10,50 \times 2 \text{ ώρες} = 21 \text{ ευρώ}$ )	21,00 ευρώ
Προσαύξηση της υπερωρίας λόγω Κυριακής ( $7,50 \times 2 \text{ ώρες} = 15 \Rightarrow 15 \times 75\% = 11,25$ )	11,25 ευρώ
Προσαύξηση λόγω υπερωρίας (των δύο ωρών) ( $21 + 11,25 = 32,25 \Rightarrow 32,25 \times 50\% = 16,13$ )	16,13 ευρώ
Προσαύξηση λόγω νυχτερινής εργασίας ( $7,50 \times 4 \text{ ώρες} = 30 \Rightarrow 30 \times 25\% = 7,50 \text{ ευρώ}$ )	7,50 ευρώ
<b>ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ</b>	<b>163,38 ευρώ</b>
	=====

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Για τους σερβιτόρους (εστιατορίου κλπ.) η προσαύξηση του 25% της νυχτερινής εργασίας καθώς επίσης και η προσαύξηση του 75% της Κυριακής και της εξαιρέσιμης γιορτής υπολογίζονται πάνω στο κατώτερο νόμιμο ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη που ισχύει εκείνο τον καιρό (Υπ. Εργ. 10127/79, 2386/86, Αρ. Π. 118/97).

Σε περίπτωση που οι πραγματικές αποδοχές που καταβάλλονται στο μισθωτό είναι μεγαλύτερες από τις νόμιμες τότε ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει την νυχτερινή προσαύξηση του 25% ή την προσαύξηση του 75% της Κυριακής και της εξαιρέσιμης γιορτής. Αν φυσικά οι πραγματικές αποδοχές είναι μεγαλύτερες σε ποσοστό μικρότερο από εκείνο του 25% και του 75% τότε είναι υποχρεωμένος να δώσει στο μισθωτό σαν προσαύξηση την διαφορά μέχρι το 25% της νυχτερινής απασχόλησης και το 75% της Κυριακής ή εξαιρέσιμης γιορτής (Αρ. Π. 265/99, τμ. Β).

Αυτό συμβαίνει, φυσικά, αν γίνει συμφωνία στην αρχή και αναφέρεται στην αντίστοιχη σύμβαση εργασίας (Αρ. πάγος 472/80, 930/90, 1461/80, Εφετ. Θεσ/νίκης 2519/89). Διαφορετικά, απαγορεύεται να δηλώσει ο επιχειρηματίας εκ των υστέρων ότι μέσα στον αυξημένο μισθό ή ημερομίσθιο που καταβάλλεται στον μισθωτό συμπεριλαμβάνεται και η προσαύξηση του 25% της νυχτερινής εργασίας και του 75% της Κυριακής και εξαιρέσιμης γιορτής.

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Νόμιμες αποδοχές θεωρούνται εκείνες που διαμορφώνονται από την αντίστοιχη συλλογική σύμβαση συμπεριλαμβανομένων φυσικά σ' αυτήν και των ποσών που προέρχονται από διάφορα επιδόματα ανθυγιεινής εργασίας πολυετίας,

οικογενειακών βαρών κλπ. Πραγματικές αποδοχές θεωρούνται αυτές που πραγματικά καταβάλλονται στον απασχολούμενο μισθωτό και οι οποίες μπορεί να είναι ίσες ή μεγαλύτερες (ποτέ όμως μικρότερες) από της νόμιμες αποδοχές.

Για τους ανήλικους απαγορεύεται η νυχτερινή εργασία σε οποιαδήποτε είδος εργασίας δημόσιας ή ιδιωτικής επιχείρησης εκτός αν η επιχείρηση είναι οικογενειακής φύσης και απασχολούνται μόνο τα μέλη της οικογένειας ή εκτός αν οι ανάγκες της επαγγελματικής κατάρτισης του ανήλικου το απαιτούν ( Ι.Χ. 4215/61, Υπ. Εργ. 232607/71) ή εκτός αν ανήκουν σε εξαιρούμενη επιχείρηση. Δεν απαγορεύεται η νυχτερινή απασχόληση στις γυναίκες (ΔΣΕ 89/93). Την προσαύξηση της νύχτας την δικαιούνται και όσοι απασχολούνται με άκυρη σύμβαση (Αρ.Π. 983/2000).

Αναλυτικότερα: Απαγορεύεται να απασχολούνται οι ανήλικοι τουλάχιστον στις παρακάτω περιπτώσεις (άρθρο 4 Ν. 1839/89).

α) Όταν ο ανήλικος είναι μέχρι 14 ετών απαγορεύεται να απασχολείται σε εστιατόρια καφεενεία, ξενοδοχεία κλπ. στις ώρες μετά από τις 10 μ.μ.

β) Όταν ο ανήλικος είναι μέχρι 16 ετών απαγορεύεται να απασχολείται με πωλήσεις στους δρόμους στις πλατείες κλπ. στο χρονικό διάστημα μεταξύ 9μ.μ -5π.μ.

γ) Όταν ο ανήλικος είναι μέχρι 18 ετών απαγορεύεται να ασχολείται σε νυχτερινές βάρδιες σε βιομηχανίες ή σε παραρτήματα αυτών (ως νύχτα θεωρούνται 12 ώρες, άρθρο 2 Ν. 4215/61).

δ) Όταν ο ανήλικος είναι μέχρι 18 ετών απαγορεύεται να απασχολείται σε εμπορικά καταστήματα και σε πρατήρια αυτών στις ώρες από 9 μ.μ – 5 π.μ.

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

α) Οι υπηρέτες, οι μάγειροι κλπ. που εργάζονται στο σπίτι του εργοδότη (Αρ. Παγ. 644/83).

β) Αυτοί που έχουν θέση εποπτείας ή διεύθυνσης (Αρ. Παγ. 230/85 τ.μ. β', 597/80 τ.μ.Δ).

γ) Όσοι εργάζονται αποκλειστικά τις νυχτερινές ώρες και εφόσον φυσικά οι αποδοχές τους είναι μεγαλύτερες από της νόμιμες τουλάχιστον κατά 25%, διαφορετικά δικαιούνται την νυχτερινή προσαύξηση ή το μέρος της νυχτερινής προσαύξησης, μέχρις ότου οι πραγματικές αποδοχές ξεπερνούν τις νόμιμες κατά 25% που είναι η νυχτερινή προσαύξηση.

δ) Όταν πρόκειται για συμβάσεις απλής ετοιμότητας προς εργασία (Αρ. Π. 1127/84).

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** α) Η αμοιβή καθώς και η προσαύξηση του 25% που καταβάλλονται για την απασχόληση σε νυχτερινές ώρες υπόκεινται κανονικά σε ασφαλιστικές εισφορές στο ΙΚΑ όπως δηλαδή γίνεται ακριβώς με τις άλλες αποδοχές (Εγκ. ΙΚΑ 212/65).

β) Οι μισθωτοί έχουν δικαίωμα να ζητήσουν από τον εργοδότη τους της αποδοχές και την προσαύξηση 25% της νυχτερινής απασχόλησης τους μέχρι 5 χρόνια. Δηλαδή μετά από την λήξη του έτους εκείνου που γεννήθηκε η απαίτηση αυτή για της αποδοχές τους και μέχρι να περάσουν τα επόμενα 5 χρόνια οι μισθωτοί έχουν δικαίωμα να ζητήσουν τις αποδοχές τους αυτές, διότι μετά από την λήξη της 5ετίας αυτής, η απαίτηση για της παραπάνω αποδοχές παραγράφεται (Αρ. Π. 633/64).

#### 4.6 Κυριακής ή εξαιρέσιμης γιορτής απασχόληση

Οι μισθωτοί που απασχολούνται την Κυριακή ή εξαιρέσιμη γιορτή, δικαιούνται προσαύξηση 75% που υπολογίζεται πάνω στις νόμιμες αποδοχές της ημέρας αυτής (και όχι πάνω στις πραγματικές αποδοχές) (Εγγρ. Υπ. Οικ. 43906/76, Αρ. Πάγ. 1995/84, Εφετ. Αθην. 1950/95). Για τους σερβιτόρους το 75% υπολογίζεται πάνω στο γενικό κατώτατο όριο ημερομισθίου εργατοτεχνική που ισχύει εκείνο τον καιρό (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2386/86, Αρ. Π. 419/91).

Όταν ένας υπάλληλος εργάζεται την Κυριακή κανονικά, τότε σε περίπτωση που έχει τη Δευτέρα (ή άλλη μέρα της βδομάδας) ρεπό δεν υπολογίζονται 26 αλλά κανονικά 25 εργάσιμες μέρες και δικαιούται μόνο την προσαύξηση 75% της Κυριακής (Εγγρ. Υπ. Εργ. 670/82, Αρ. Π. 1995/84).

Σε περίπτωση όμως, που εργάστηκε επί πλέον μια Κυριακή, τότε οι εργάσιμες μέρες θεωρούνται 26 και οι αποδοχές του μήνα θα είναι:

$$\frac{\text{Πραγματικός μισθός} \times 26}{25} = \text{Αποδοχές μηνός}$$

Οι αποδοχές αυτές προσαυξάνονται και με 75% για τις αποδοχές της Κυριακής (φυσικά πάνω στις νόμιμες αποδοχές) (Αρ. Π. 306/84, Υπ. Απόφ. 8900/46, 25825/51, 18310/46).

Η ανάπαυση της Κυριακής αρχίζει από τις 12 τα μεσάνυχτα του Σαββάτου προς την Κυριακή και λήγει στις 12 τα μεσάνυχτα της Κυριακής προς τη Δευτέρα.

Όταν όμως η επιχείρηση εργάζεται με 3 βάρδιες (δηλαδή ολόκληρο το 24ωρο), τότε η ανάπαυση της Κυριακής μπορεί ν' αρχίζει και από τις 6 το πρωί της Κυριακής και να τελειώνει στις 6 το πρωί της Δευτέρας.

Όταν ένας μισθωτός εργάζεται π.χ. στην 3η βάρδια και δεν έχει απασχοληθεί κάποια μέρα για λόγους που δεν οφείλονται σ' αυτόν, τότε λαμβάνει κανονικά την εβδομαδιαία αμοιβή του (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2049/93). Επίσης, αν κάποιος μισθωτός αρρωστήσει την Κυριακή που είναι αργία, τότε δεν δικαιούται να αναπαυθεί άλλη μέρα λόγω του ότι ήταν άρρωστος την Κυριακή (Εγγρ. Υπ. Εργ. 506/81).

Σε περίπτωση που ένας εργάτης απασχολήθηκε την Κυριακή, τότε δικαιούται να λάβει το πραγματικό του ημερομίσθιο και την προσαύξηση 75% που υπολογίζεται πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο (άρθρο 2 παρ. 1 Ν. 435/76, Αρ. Π. 1334/97 τμ. Β).

Όσοι από τους μισθωτούς εργάζονται περισσότερο από 5 ώρες την Κυριακή δικαιούνται (δεν είναι υποχρεωτικό) ν' αναπαυθούν ένα 24ωρο (ρεπό) μέσα στην εβδομάδα που αρχίζει μετά την Κυριακή (Εγγρ. 482/80 Υπ. Εργασίας), εκτός αν πρόκειται για την τελευταία Κυριακή του έτους, για την οποία δεν είναι υποχρεωτικό να ορισθεί αντίστοιχη ανάπαυση σε άλλη μέρα.

Την ημέρα για ανάπαυση "ρεπό" την καθορίζει ο εργοδότης, ο οποίος συντάσσει κατάσταση με τα ονοματεπώνυμα των απασχολούμενων και την ημέρα "ρεπό". Η κατάσταση αυτή θεωρείται και από την επιθεώρηση εργασίας (Εγγρ. Υπ. Εργ. 3024/92). Πάντως, από το σύνολο των αναπαύσεων του έτους, οι 7 τουλάχιστον αναπαύσεις για κάθε απασχολούμενο θα πρέπει να δίνονται σε ημέρα Κυριακή.



Αν κάποιος μισθωτός ασθενήσει την ημέρα της ανάπαυσης "ρεπό", τότε δεν υποχρεούται ο εργοδότης να του δώσει άλλη μέρα για ανάπαυση "ρεπό" (Εγγρ. Υπ. Εργ. 973/85).

Αν η απασχόληση του μισθωτού την ημέρα Κυριακή είναι μικρότερη από 5 ώρες, τότε μόνο αν θελήσει ο μισθωτός, μπορεί να ζητήσει για ανάπαυση τις ίσες ώρες σε μια από τις εργάσιμες μέρες της βδομάδας που έρχεται μετά την Κυριακή (δεν είναι υποχρεωτικό) (Υπ. Εργ. 632/83, 3024/92).

Αν ο εργοδότης δεν τους επιτρέψει να αναπαυθούν μέσα σε μια από τις μέρες της βδομάδας που έρχεται μετά την Κυριακή, τότε δικαιούνται να ζητήσουν ακόμα και χρηματική αμοιβή για ηθική βλάβη που υπέστησαν, εφ' όσον φυσικά αποδειχθεί ότι εξαναγκάστηκαν να εργαστούν την συγκεκριμένη αυτή Κυριακή (Αρ. Πάγ. 941/75).

Η επιχείρηση για ν' απασχολήσει μισθωτούς την Κυριακή, υποχρεούται να υποβάλλει αίτηση στην Επιθεώρηση Εργασίας που ανήκει η επιχείρηση, με συναπτόμενο πίνακα που θα αναγράφει τα ονοματεπώνυμα, τις ώρες εργασίας και την ημέρα ρεπό (σε περίπτωση που θα εργαστούν πάνω από 5 ώρες) (Εγκ. Υπ. Εργ. 1236/96, Αρ. Π. 1017/95).

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** α) Οι οδηγοί τουριστικών λεωφορείων, για την απασχόληση τους κατά την ημέρα Κυριακή, δικαιούνται αναπληρωματικής ανάπαυσης (Αρ. Π. 289/94).

β) Όταν η επιχείρηση απασχολεί μόνο ένα μισθωτό που έχει μία μοναδική (ορισμένη) ειδικότητα, τότε μπορεί να δίνει τις ημέρες ανάπαυσης (ρεπό) στον μισθωτό αυτό που απασχολείται τις Κυριακές, κάθε 4 μήνες μαζεμένες (Εγγρ. Υπ. Εργ. 714/86).

γ) Ο εργοδότης, που αρνείται να δώσει στους μισθωτούς του τις ημέρες ανάπαυσης, τιμωρείται με βαρύτατα πρόστιμα (άρθρο 17 Β.Δ. 748/66).

δ) Μόνο η απασχόληση κατά την Κυριακή, που είναι πάνω από 8 ώρες όταν πρόκειται για δήμερη απασχόληση ή πάνω από 9 ώρες όταν πρόκειται για 5νθήμερη απασχόληση, θεωρείται υπερωρία και αυτό διότι η ημέρα Κυριακή είναι έξω από την εβδομαδιαία απασχόληση (Αρ. Π. 387/62, 119/97, 124/98).

ε) Την προσαύξηση της Κυριακής την δικαιούνται και όσοι απασχολούνται με άκυρη σύμβαση (Αρ. Π. 983/00, τμ. Β).

**ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ****ΠΡΟΣ**

την Επιθεώρηση Εργασίας περιοχής.....

Κύριοι,

Σας παρακαλούμε να μας χορηγήσετε άδεια εργασίας για την Κυριακή (15.9.02) (επειδή π.χ. απαιτείται επείγουσα συντήρηση των μηχανημάτων και απ' αυτήν εξαρτάται η αποδοτική λειτουργία της επιχείρησης ή επειδή είναι εποχιακή η φύση λειτουργίας της επιχείρησης ή επειδή είναι άμεση ανάγκη της επιχείρησης από τον κίνδυνο καταστροφής των α' υλών, των προϊόντων της κλπ.).

Οι απασχολούμενοι μισθωτοί θα πάρουν την νόμιμη αμοιβή της Κυριακής με την σχετική προσαύξηση.

Συναπτόμενα σας υποβάλλουμε κατάσταση των μισθωτών που θα απασχολήσουμε την Κυριακή.

Με εκτίμηση

**4.7 Παράδειγμα αίτησης για άδεια εργασίας την Κυριακή (ή εξαιρέσιμη γιορτή)**

Απαγορεύεται να εργάζονται οι ανήλικοι (μέχρι 16 ετών) τις Κυριακές και τις εξαιρέσιμες γιορτές, εκτός μόνο αν πρόκειται για εργασία που εκτελείται με εντολή της Αρχής ή αν είναι η τελευταία Κυριακή του έτους που συμπίπτει με την 31.12, καθώς και η Κυριακή που συμπίπτει στο διάστημα από 18.12 - 24.12 κάθε έτους, η 25η Μαρτίου ή η Κυριακή που συμπίπτει με το τοπικό πανηγύρι κλπ. (Υπ. Εργ. 253/72, Β.Δ. 750/71).

Ε ξ α ι ρ ο ύ ν τ α ι από την ανάπαυση της Κυριακής και κατά συνέπεια εργάζονται οι μισθωτοί που απασχολούνται:

- > Σαν υπηρέτες στο σπίτι του εργοδότη τους
- > Σε γεωργικές, κτηνοτροφικές, αλιευτικές και θηρευτικές επιχειρήσεις σαν εργάτες που εκτελούν εργασία στην ύπαιθρο και όχι σαν μισθωτοί γραφείων κλπ. για τους οποίους δεν ισχύει η εξαίρεση αυτή (Υπ. Εργ. 28939/72)
- > Σε επιχειρήσεις οικογενειακής φύσης, όπου εργάζονται οι εργοδότες με τις οικογένειες τους (δηλαδή σύζυγοι, γονείς, τέκνα, ανήλικοι αδελφοί που συγκατοικούν με τον επιχειρηματία κλπ.)
- > Για απασχόληση λόγω πρακτικής εξάσκησης των σπουδαστών Τεχνικών Σχολών
- > Οι εργαζόμενοι σε βιομηχανίες που κατασκευάζουν ελαστικούς αεροθαλάμους (Απόφ. Υπ. Εργ. 28939/72)

Οι εργαζόμενοι στις παραπάνω εργασίες, που εξαιρούνται της ανάπαυσης της Κυριακής, δικαιούνται οπωσδήποτε ανάπαυση μια άλλη μέρα της βδομάδας, που έρχεται μετά από την Κυριακή εκείνη κατά την οποία απασχολήθηκαν πάνω από 5 ώρες (Εγγρ. Υπ. Εργ. 3024/92).

Αντίθετα, αν απασχολήθηκαν μέχρι 5 ώρες δεν δικαιούνται ανάπαυση σε άλλη μέρα της εβδομάδας που έρχεται μετά από την Κυριακή, εκτός αν ο ίδιος ο μισθωτός επιθυμεί ν' αναπαυθεί σε ίσες ώρες σε άλλη μέρα της εβδομάδας που έρχεται μετά την Κυριακή.

#### **4.8 Ωράριο εργασίας – Ιδιόρρυθμες υπερωρίες**

Όταν λέμε "ωράριο εργασίας" εννοούμε το χρονικό εκείνο διάστημα, μέσα στο οποίο ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του ημερήσια ή εβδομαδιαία στον εργοδότη του. Στον χρόνο αυτό της εργασίας, δεν συμπεριλαμβάνεται ούτε ο χρόνος μετάβασης του στην εργασία, έστω και αν η μετάβαση γίνεται με μεταφορικά μέσα της ίδιας της επιχείρησης (Αρ. Πάγ. 255/77), ούτε ο χρόνος για κτύπημα της κάρτας, για πλύσιμο, για αλλαγή ενδυμασίας ή για άλλης μορφής προετοιμασία του μισθωτού, αλλά ούτε και τα διάφορα διαλείμματα για ανάπαυση και για γεύματα (Υπ. Εργ. 656/83, Ν. 1788/88), ούτε ακόμα και η διακοπή για το πρόγευμα που δεν υπερβαίνει ποτέ τη μισή ώρα (Αρ. Πάγ. 886/80, άρθρο 6 Ν.Δ. 3789/57). Με το Π.Δ. 88/99 καθιερώθηκε σε γενικό επίπεδο, η υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί διάλειμμα τουλάχιστον 15 λεπτά της ώρας, όταν ο χρόνος της ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες. Τα 15 αυτά λεπτά δεν χορηγούνται ούτε κατά την έναρξη ούτε κατά τη λήξη της εργασίας (δηλαδή, ούτε να έρχονται 15 λεπτά αργότερα ούτε και να αποχωρούν 15 λεπτά νωρίτερα), αλλά κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας. Στο χρόνο όμως της εργασίας συμπεριλαμβάνεται ο χρόνος που χρειάζεται για να συμμαζευτούν τα εργαλεία και να πάρουν οδηγίες οι εργαζόμενοι από τους προϊσταμένους τους (Αρ. Π. 255/77, 779/89).

#### **Το ωράριο διακρίνεται:**

**α)** σε ν ό μ ι μ ο ωράριο που ορίζεται από το άρθρο 4 του Ν. 2874/00. Αυτό είναι μέχρι 8 ώρες την ημέρα και μέχρι 43 ώρες την εβδομάδα (από 1.4.2001 και μετά)

**β)** σε σ υ μ β α τ ι κ ό ωράριο που καθορίζεται από τις συλλογικές ή τις ατομικές συμβάσεις και είναι πάντοτε μικρότερο από το ν ό μ ι μ ο. Σήμερα το συμβατικό ωράριο είναι 40 ώρες την εβδομάδα

**γ)** ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απασχολεί τους μισθωτούς του και οι μισθωτοί έχουν αντίστοιχα την υποχρέωση να παρέχουν την εργασία τους για 3 ακόμα ώρες πέραν από το συμβατικό ωράριο που είναι σήμερα 40 ώρες την εβδομάδα (δηλαδή 41η, 42η και 43η ώρα ανά εβδομάδα) που ονομάζεται **ι δ ι ό ρ ρ υ θ μ η υ π ε ρ ω ρ ι α κ ή α π α σ χ ό λ η σ η** (άρθρο 4 παρ. 2 Ν. 2874/00). Οι μισθωτοί, που απασχολούνται υπερωριακά, αμείβονται για τις 3 ώρες της ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης (41 η, 42η και 43η ώρα) της εβδομάδας καθώς και για τις νόμιμες ώρες υπερωριακής απασχόλησης μέχρι να συμπληρωθούν συνολικά (από νόμιμες υπερωρίες) 120 ώρες ετησίως, με αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50% (άρθρο 4 Ν. 2874/00, Εγκ. 80015/22.3.01 Υπ. Εργ.). Για την υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού πάνω από 120 ώρες ετησίως η προσαύξηση είναι 75%.

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καθορίζει τις ώρες, που θ' απασχολούνται οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση του και όποιος από αυτούς αρνηθεί απολύεται χωρίς αποζημίωση (Εφετ. Θεσ/νίκης 1873/89).

Το ανώτατο όριο της ημερήσιας εργασίας σε δήμερη απασχόληση είναι οι 8 ώρες, με μόνο περιορισμό των υπαλλήλων γραφείων των Ανωνύμων Εμπορικών Εταιρειών (εκτός των βιομηχανικών) που έχουν νόμιμο ωράριο εργασίας μέχρι 7 ώρες την ημέρα (Αρ. Πάγ. 1325/74), δηλαδή εβδομαδιαίως 42 ώρες αντί των 43 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 (Αρ. Πάγ. 242/80). Σ' αυτές όμως τις περιπτώσεις, μόνο οι 2 ώρες (42 - 40 = 2 ώρες) θεωρούνται ιδιόρρυθμη υπερωρία και αμείβονται με προσαυξημένο το καθένα από τα ωρομίσθια αυτά κατά 50%, ενώ η απασχόληση πάνω από τις 42 ώρες θεωρείται υπερωρία που παίρνει τη νόμιμη (50%) ή την παράνομη (150%), ανάλογα, προσαύξηση της υπερωρίας (Αρ. Π. 828/01 τμ. Β).

Το υπαλληλικό προσωπικό των βιομηχανικών και βιοτεχνικών Ανωνύμων Εταιριών καθώς και οι υπάλληλοι Γραφείων (πλην των Α.Ε.) απασχολούνται 8 ώρες την ημέρα. Δηλαδή, οι λογιστές, οι βοηθοί λογιστές, οι γραμματείς καθώς επίσης και οι αποθηκάριοι και οι άλλοι υπάλληλοι που ασχολούνται με την αποθήκευση και την διακίνηση των παραγμένων προϊόντων, έχουν απασχόληση 8 ώρες την ημέρα (Αρ. Π. 1292/84). Αντίθετα, οι υπάλληλοι που ασχολούνται στα καταστήματα πώλησης των Βιομηχανικών Ανωνύμων Εταιριών ακολουθούν το ωράριο των εμπορικών καταστημάτων, ενώ όπως προαναφέρθηκε, οι απασχολούμενοι στα εμπορικά τμήματα των βιομηχανικών Ανωνύμων Εταιριών απασχολούνται μέχρι 7 ώρες την ημέρα (Αρ. Π. 521/84).

Το ωράριο των εμπορικών καταστημάτων είναι σήμερα ελεύθερο από Δευτέρα μέχρι και Σάββατο και καθορίζεται από τους καταστημάτωνάρχες ποιες ημέρες και ώρες επιθυμούν αυτοί να κρατήσουν ανοιχτά τα καταστήματα τους. Οι εργαζόμενοι φυσικά, στα καταστήματα αυτά έχουν 5νθήμερο εργασίας και 40 ώρες εβδομαδιαία απασχόληση, σύμφωνα πάντα και με άλλες σχετικές διατάξεις του νόμου οι οποίες ρυθμίζουν τις ημέρες ανάπαυσης. Αν τα καταστήματα λειτουργούν με διακεκομμένο ωράριο, τότε η μεσημβρινή διακοπή για γεύμα θα πρέπει να είναι μέχρι 3 ώρες το καλοκαίρι και μέχρι 2 ώρες το χειμώνα (Εγγρ. Υπ. Εργ. 668/83, άρθρο 42 παρ. 6 Ν. 1892/90). Για τις επιχειρήσεις με πενθήμερο απασχόλησης, το νόμιμο ωράριο είναι μέχρι 9 ώρες την ημέρα και μέχρι 43 ώρες την εβδομάδα, από τις οποίες οι 3 ώρες (43 - 40 = 3 ώρες) αμείβονται ως "ι δ ι ό ρ ρ υ θ μ η υ π ε ρ ω ρ ι α" με προσαύξηση 50%.

Σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών, λόγω ειδικών συμφωνιών ή λόγω ειδικών συλλογικών συμβάσεων, ισχύουν σήμερα συμβατικά ωράρια εργασίας μ ι κ ρ ό τ ε ρ α α π ό 4 0 ώ ρ ε ς 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. των 37,5 ωρών, χαρακτηρίζονται ως απλή πρόσθετη εργασία και αμείβονται με απλό ωρομίσθιο, χωρίς καμία προσαύξηση (Αρ. Π. 1188/90). Οι ώρες όμως μεταξύ του νόμιμου ωραρίου εργασίας των 43 ωρών εβδομαδιαία και του ανώτατου συμβατικού Εβδομαδιαίου ωραρίου των 40 ωρών χαρακτηρίζονται σαν ι δ ι ό ρ ρ υ θ μ η υ π ε ρ ω ρ ι α κ ή α π α σ χ ό λ η σ η και αμείβονται με το πραγματικό ωρομίσθιο (όχι με το νόμιμο) προσαυξημένο με 50% (Εγγρ. Υπ. Εργ. 10766/90, άρθρο 4 παρ. 2 Ν. 2874/00).

Η απασχόληση που είναι πάνω από 43 ώρες εβδομαδιαία ή πάνω από 8 ώρες την ημέρα, θεωρείται υπερωριακή και προσαυξάνεται με 50% μέχρι να συμπληρωθούν συνολικά (χωρίς τις ιδιόρρυθμες υπερωρίες) ετησίως οι 120 ώρες. Οι νόμιμες υπερωρίες πάνω από 120 ώρες ετησίως προσαυξάνονται με ποσοστό 75% (Αρ. Π. 353/95, 1017/95, 4(άρθρο 4 παρ. 4 Ν. 2874/00, άρθρο 1 Ν. 435/76).

Για όσους απασχολούνται 5 ημέρες την εβδομάδα (πενθήμερο), η ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση μπορεί να φτάσει μέχρι τις 3 ώρες την εβδομάδα (43 - 40 = 3 ώρες), ενώ η εργασία πάνω από τις 43 ώρες την εβδομάδα (ή 9 ώρες την ημέρα) θεωρείται υπερωρία. Η 3ωρη ιδιόρρυθμη υπερωριακή εργασία (41η, 42η και 43η ώρα) κατανέμεται και πραγματοποιείται μέσα στις 5 εργάσιμες ημέρες (ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης) και ποτέ μέσα στην 6η μέρα που έχει καθιερωθεί ως αργία (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1615/95).

Σε περίπτωση που οι ώρες της "ιδιόρρυθμης υπερωρίας" είναι συγχρόνως, και ώρες νυκτερινής απασχόλησης ή ακόμα και απασχόλησης Κυριακής, τότε προσαυξάνονται πρώτα οι αμοιβές των ωρών αυτών με το 25% της νυκτερινής απασχόλησης και με το 75% της Κυριακάτικης απασχόλησης και στο σύνολο της αμοιβής (ωρομίσθιο + 25% νυκτερινής + 75% Κυριακής) υπολογίζεται η προσαύξηση του 50% της *ιδιόρρυθμης υπερωρίας* (Αρ. Π. 575/98 τμ. Β).

Σε περίπτωση θημέρου απασχόλησης που η ημερήσια απασχόληση είναι πάνω από 8 ώρες ή η εβδομαδιαία απασχόληση πάνω από 43 ώρες, οι επιπλέον αυτές ώρες θεωρούνται *υπερωρίες* και προσαυξάνονται με το ποσοστό 50% και για τις ετήσιες υπερωρίες από 121 ώρες και πάνω με το ποσοστό προσαύξησης 75%.

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** α) Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους και οι ανήλικοι (μέχρι 18 χρόνων) που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια και σε δημόσιες ή ιδιωτικές τεχνικές σχολές, δεν επιτρέπεται να απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα και 30 ώρες την εβδομάδα (Ν. 1837/89). Η αμοιβή τους καθορίζεται με βάση τουλάχιστον το κατώτατο ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη που αναλογεί στις ώρες εργασίας τους. Έχουν ανάπαυση τουλάχιστον 12 ώρες συνεχόμενες μέσα στις οποίες πρέπει να συμπεριλαμβάνονται και οι ώρες από 10 μ.μ. - 6 π.μ. Επίσης, αυτοί που φοιτούν και είναι ανήλικοι θα πρέπει ν' απασχολούνται τουλάχιστον 2 ώρες μετά τη λήξη ή πριν από την έναρξη των μαθημάτων.

β) Η αμοιβή της ιδιόρρυθμης υπερωρίας υπολογίζεται με βάση τις πραγματικές αμοιβές που οφείλονται όταν πραγματοποιείται η ιδιόρρυθμη υπερωρία και όχι με τις νόμιμες αμοιβές (άρθρο 4 παρ. 4 Ν. 2874/00).

γ) Η ιδιόρρυθμη υπερωρία, δηλαδή οι ώρες μεταξύ 40 και 43 την εβδομάδα πραγματοποιούνται χωρίς να απαιτείται προηγουμένως άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρο 4 παρ. 2 Ν. 2874/00).

δ) Η πρόσθετη απασχόληση από τις 6 ώρες και 40 λεπτά (40/6 = 6 ώρες και 40") μέχρι τις 8 ώρες (όταν είναι εξαήμερη η εβδομαδιαία εργασία) και μέχρι τις 40 ώρες εβδομαδιαίως δεν έχει κανένα ουσιαστικό ενδιαφέρον, διότι δεν έχει την προσαύξηση του 50% της ιδιόρρυθμης υπερωρίας ούτε και την προσαύξηση της νόμιμης υπερωρίας (άρθρου 4 Ν. 2874/00). Το ίδιο ισχύει και για την ημερήσια πρόσθετη απασχόληση από τις 8 ώρες (40/5 = 8 ώρες) μέχρι της 9 ώρες (όταν είναι πενθήμερη η εβδομαδιαία εργασία) και μέχρι τις 40 ώρες εβδομαδιαία διότι δεν υπάρχει ούτε ιδιόρρυθμη υπερωρία για την προσαύξηση του 50% ούτε και νόμιμη υπερωρία για την προσαύξηση της υπερωρίας.

ε) Στο χρονικό διάστημα από 15 Σεπτεμβρίου μέχρι 15 Νοεμβρίου κάθε χρόνου θα πρέπει να συμπληρώνεται και να υποβάλλεται στην Επιθεώρηση Εργασίας σε δύο αντίτυπα το έντυπο "Πίνακας Εργασίας Προσωπικού". Επίσης, κάθε νεοπροσλαμβανόμενος θα πρέπει να καταχωρείται στο "Ειδικό Βιβλίο Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού".

στ) Για κάθε 24ωρο που αρχίζει από τις 12 μ.μ. και τελειώνει στις 12 μ.μ. της επόμενης ημέρας, θα πρέπει να υπάρχει ανάπαυση τουλάχιστον για 12 συνεχείς ώρες (άρθρο 3 Π.Δ 88/99).

#### **4.9 Αυξομείωση του ετήσιου χρόνου εργασίας μέχρι 138 ώρες**

Σε επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας 40 ώρες την εβδομάδα, επιτρέπεται να καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή του εργοδότη και των ενώσεων προσώπων που έχουν συσταθεί τουλάχιστον από 5 άτομα. Εφόσον η επιχείρηση απασχολεί τουλάχιστον 20 εργαζόμενους, ότι 138 ώρες εργασίας από το συνολικό ετήσιο χρόνο εργασίας, να κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες περιόδους (όχι πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών) και με αντίστοιχη μείωση των ωρών εργασίας κατά το λοιπό διάστημα. Φυσικά τηρούνται οι κείμενες διατάξεις για το χρόνο της υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων, καθώς και για το ισχύον, κατά το νόμο ανώτατο όριο του μέσου χρόνου εβδομαδιαίας απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών, που είναι σήμερα οι 48 ώρες.

Στην περίπτωση αυτή, ο ανώτατος μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας ετησίως (περίοδος αναφοράς), μη συμπεριλαμβανομένων των νόμιμων υπερωριών, είναι οι 38 ώρες. Δηλαδή οι εργαζόμενοι ωφελούνται στην προκειμένη περίπτωση από το γεγονός ότι θα απασχοληθούν σε ετήσια βάση 92 ώρες λιγότερο το χρόνο (46 εβδομάδες x 2 ώρες = 92 ώρες) (άρθρο 5 απόφ. 10837/01 Υπ. Εργ.).

Οι περίοδοι ετήσιας άδειας μετά αποδοχών και οι περίοδοι άδειας ασθένειας δεν συνυπολογίζονται, όσον αφορά τον υπολογισμό του ετήσιου μέσου όρου. Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί της μείωσης των ωρών εργασίας σε αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, είτε ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) είτε ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας μετά αποδοχών άδειας (άρθρο 5 παρ. 1 Ν. 2874/00). Με τον ίδιο τρόπο θα χορηγηθούν στον εργαζόμενο και οι 92 ώρες (που προκύπτουν ετησίως από τη μείωση από 40 ώρες σε 38 ώρες την εβδομάδα).

Η καταβαλλόμενη αμοιβή για το συνολικό χρονικό διάστημα είναι ίση με την αντίστοιχη αμοιβή για εργασία 8 ωρών ημερησίως και 40 ώρες εβδομαδιαίως, χωρίς να επιτρέπεται αυξομείωση της. Κατά τη διευθέτηση απαγορεύεται η ιδιόρρυθμη υπερωρία και επιτρέπεται μόνο η νόμιμη υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων.

Η προσαύξηση της αμοιβής λόγω υπερωριών υπολογίζεται κατά το τέλος της ετήσιας περιόδου αναφοράς, οπότε και καταβάλλεται για την πέραν των 38 ωρών εβδομαδιαίως, κατά μέσο όρο, παρασχεθείσα εργασία (άρθρο 5 παρ. 3 Ν. 2874/00). Έτσι, για όλο αυτό το χρονικό διάστημα που

αυξομειώνονται οι ώρες απασχόλησης, η αμοιβή θα είναι ίση με την αντίστοιχη αμοιβή για 8 ώρες ημερήσιας απασχόλησης και 40 ώρες την εβδομάδα και απαγορεύεται η αυξομείωση της λόγω αυξομείωσης των ωρών απασχόλησης. Στη συνέχεια όμως, όταν τελειώσει ο χρόνος διευθέτησης, τότε και μόνο τότε καταβάλλεται η αμοιβή για τις νόμιμες υπερωρίες συνολικά για όλο αυτό το χρονικό διάστημα.

Η ένωση προσώπων αρκεί να έχει συσταθεί από 5 τουλάχιστον εργαζόμενους και εφόσον η επιχείρηση απασχολεί 20 εργαζόμενους και πάνω. Σε επιχειρήσεις που δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων ή σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 20 εργαζόμενους, η συμφωνία διευθέτησης του χρόνου εργασίας γίνεται εγγράφως και σε τρία πρωτότυπα μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας. Σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας, το θέμα μπορεί να παραπέμπεται από τον ενδιαφερόμενο (εργοδότη ή σωματείο) στις υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) του Ν. 1876/00 (άρθρο 5 παρ. 2 Ν. 2874/00).

Επιτρέπεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας να αφορά είτε το σύνολο των εργαζομένων είτε μόνο έναν ορισμένο κλάδο ή τμήμα της επιχείρησης ή μια μόνο κατηγορία ή ειδικότητα των εργαζομένων. Στις επιχειρήσεις, που εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο μικρότερο από τις 40 ώρες την εβδομάδα, για να γίνει η παραπάνω διευθέτηση του χρόνου εργασίας, θα πρέπει πρώτα να το προβλέπει αυτό η συλλογική σύμβαση εργασίας.

Τα παραπάνω εφαρμόζονται ανάλογα και για εποχιακές επιχειρήσεις καθώς και για εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης από 1 έτος (άρθρο 5 παρ. 4 Ν. 2874/00). Σε περίπτωση που δεν εφαρμόζεται ή που δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζόμενου ή εξαιτίας εποχιακής λειτουργίας της επιχείρησης, τότε η προσαύξηση της αμοιβής λόγω υπερωριών υπολογίζεται κανονικά στο τέλος της περιόδου αναφοράς για τις πάνω από 38 ώρες παρασχεθείσας εργασίας, κατά μέσο όρο, εβδομαδιαίως (άρθρο 5 παρ. 4 Ν. 2874/00).

Η συμφωνία διευθέτησης του χρόνου εργασίας καταρτίζεται σε τρία πρωτότυπα, όπου αναγράφονται το περιεχόμενο της συμφωνίας, η ημερομηνία κατάρτισης και η έναρξη ισχύος. Το ένα από τα πρωτότυπα κατατίθεται στην Επιθεώρηση Εργασίας (Απόφ. 10837/01 Υπ. Εργ.).

#### **4.10 Παράδειγμα αυξομείωσης της απασχόλησης μέχρι 138 ώρες το χρόνο**

Η επιχείρηση "Α", με συμβατικό ωράριο εργασίας 40 ώρες την εβδομάδα, ήρθε σε συμφωνία με το προσωπικό της για εβδομαδιαία απασχόληση μέσα στο έτος 2002 (σε ετήσια βάση). Δηλαδή συμφωνήθηκε, στους 6 πρώτους μήνες του έτους (Ιανουάριο - Ιούνιο) ν' απασχοληθεί το προσωπικό της επιχείρησης περισσότερο κατά 138 ώρες, με αντίστοιχη μείωση σε ώρες εργασίας κατά τους επόμενους μήνες 6 μήνες απασχόλησης μέσα στο ίδιο έτος και με τον περιορισμό φυσικά του Ν. 2874/00 άρθρο 5 παρ. 1, ότι δηλαδή ο ανώτατος μέσος όρος των ωρών εργασίας (χωρίς τις

υπερωρίες) μέσα στο ίδιο έτος 2002 σε ετήσια βάση δεν θα πρέπει ξεπερνά τις 38 ώρες ανά εβδομάδα.

Αναλυτικότερα: Συμφωνήθηκε ν' απασχοληθούν στις 23 πρώτες εβδομάδες με περισσότερη απασχόληση συνολικά κατά 138 ώρες (και με υπερωρίες συνολικά 92, ώρες) και στη συνέχεια, στις 23 επόμενες εβδομάδες με λιγότερη απασχόληση σε τόσες ώρες, όσες απαιτούνται για να είναι η απασχόληση σε ετήσια βάση συνολικά 38 ώρες ανά εβδομάδα και οι υπόλοιπες 6 εβδομάδες που απομένουν θα είναι εβδομάδες ετήσιας άδειας,

Με βάση λοιπόν τα δεδομένα αυτά, το εβδομαδιαίο πρόγραμμα απασχόλησης σε ώρες για ολόκληρο το έτος 2002 θα έχει ως εξής:

#### ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΕΤΗΣΙΑ ΒΑΣΗ ΕΤΟΥΣ 2002

Εβδομάδες με αυξημένες ώρες απασχόλησης		Εβδομάδες με μειωμένες ώρες απασχόλησης		
Εβδομάδες	Ώρες απασχόλησης	Νόμιμες υπερωρίες	Εβδομάδες	Ώρες απασχόλησης
1 <sup>η</sup> εβδομάδα	42	4	24 <sup>η</sup> εβδομάδα	34
2 <sup>η</sup> εβδομάδα	42	4	25 <sup>η</sup> εβδομάδα	34
.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....
23 <sup>η</sup> εβδομάδα	42	.....	46 <sup>η</sup> εβδομάδα	34
Σύνολο	966	92	Σύνολο	782

#### Επαλήθευση

$$\alpha) 966 + 782 = 1.748 \Rightarrow \frac{1.748}{46\epsilon\beta.} = 38 \text{ ώρες την εβδομάδα}$$

$$\beta) 966 + 92 + 782 = 1.840 \Rightarrow \frac{1.840}{46\epsilon\beta.} = 40 \text{ ώρες την εβδομάδα}$$

γ) Αναγκαστικά, οι πάνω από 42 ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης, δηλαδή οι 4 ώρες ανά εβδομάδα, σύνολο  $4 \times 23 = 92$  ώρες, για τις πρώτες 23 εβδομάδες απασχόλησης είναι νόμιμες υπερωρίες (και όχι ιδιόρρυθμες υπερωρίες διότι αυτές απαγορεύονται από το νόμο, άρθρο 5 παρ. 3 Ν. 2874/00).

#### 4.11 Παράδειγμα υπολογισμού της αμοιβής σε ιδιόρρυθμες και σε παράνομες υπερωρίες

Ένας εργάτης που εργάζεται σε ανώνυμη βιομηχανική εταιρία, μέσα σε μια συγκεκριμένη εβδομάδα απασχολήθηκε 45 ώρες. Το συμβατικό του ωράριο είναι έστω π.χ. 39 ώρες και το νόμιμο ωράριο 43 ώρες την εβδομάδα. Η εταιρία αυτή δεν ζήτησε σχετική άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας ούτε και υπέβαλε απλή έγγραφη αναγγελία (ανάλογα) για την παραπάνω υπερωριακή απασχόληση. Το πραγματικό του ημερομίσθιο είναι 50 ευρώ. Καμία από τις παραπάνω ώρες δεν είναι νυκτερινή ή Κυριακή. Η νόμιμη υπερωρία έχει προσαύξηση 50% μέχρι να συμπληρωθούν συνολικά 120 ώρες ετησίως (στις ώρες αυτές δεν συμπεριλαμβάνονται οι ώρες που έχουν χαρακτηριστεί ως "ιδιόρρυθμες υπερωρίες").



Ζητείται: Να υπολογισθεί η αμοιβή που δικαιούται να πάρει ο εργάτης για τις 45 ώρες που εργάστηκε στη συγκεκριμένη αυτή εβδομάδα.

### Λύση

Προσδιορισμός του πραγματικού (συμβατικού) ωρομισθίου και της υπερεργασίας

Ημερομίσθιο 50 ευρώ x 6 ημέρες 300 ευρώ  $\Rightarrow$  (εβδομαδιαία αμοιβή)  
 $\frac{300 \text{ ευρώ}}{39 \text{ ώρες}} = 7,69 \text{ ευρώ} \Rightarrow$  πραγματικό (συμβατικό) ωρομίσθιο

Προσδιορισμός της συνολικής αμοιβής της εβδομάδας

Αμοιβή για το συμβατικό ωράριο της εβδομάδας (7,69 x 39 = 300 ευρώ)	300,00€
Αμοιβή για την απλή πρόσθετη εργασία (40 ώρες - 39 ώρες = 1 ώρα, 1 ώρα x 7,69 = 7,69 ευρώ)	7,69€
Αμοιβή για την ιδιόρρυθμη υπερωρία (43 - 40 = 3 ώρες, 3 ώρες x 7,69 ευρώ = 23,07 ευρώ)	23,07€
Προσαύξηση αμοιβής της ιδιόρρυθμης υπερωρίας (23,07 x 50% = 11,54)	11,54€
Αμοιβή υπερωρίας (45 - 43 ώρες) (45 - 43 = 2 ώρες, 2 ώρες x 7,69 ευρώ = 15,38 ευρώ)	15,38€
Προσαύξηση υπερωρίας 15,38 x 150% (διότι είναι παράνομη)	<u>23,07€</u>
<u>Σύνολο αμοιβής στη συγκεκριμένη εβδομάδα</u>	<u>380,75€</u>

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Σε περίπτωση που ένας μισθωτός εργαστεί πάνω από 8 ώρες μέσα σε μια μέρα (έστω ότι εργάστηκε π.χ. 9 ώρες) και έχει συμβατικό ωράριο 40 ώρες σε 6 μέρες εργασίας, τότε για την μια επιπλέον ώρα θα αμειφθεί με την προσαύξηση της υπερωρίας, ασχέτως αν οι ώρες που απασχολήθηκε εβδομαδιαία συνολικά δεν ξεπερνούν τις 43 ώρες.

#### 4.12 Πενθήμερο εβδομαδιαίας εργασίας

Με την εφαρμογή της εβδομαδιαίας εργασίας των 5 εργάσιμων ημερών οι μισθωτοί (εργάτες και υπάλληλοι) εργάζονται 5 μέρες αντί 6 μέρες την βδομάδα και αναπαύονται συνήθως το Σάββατο και την Κυριακή ή την Κυριακή και τη Δευτέρα (Υπ. Εργ. 1850/83, 16310/83).

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, για αυτούς που έχουν συμβατικό ωράριο 40 ώρες τη βδομάδα, μπορούν ν' απασχολούνται 9 ώρες την ημέρα και συνολικά μέχρι 43 ώρες την εβδομάδα, που θα πληρώνονται για τις 40 ώρες κανονικά και για τις 3

επιπλέον ώρες (40 - 43) με την προσαύξηση της ιδιόρρυθμης υπερωρίας που είναι 50%. Από τις 43 ώρες και πάνω, δηλαδή 44, 45, 46, 47 κλπ., θα αμειβονται με την προσαύξηση της νόμιμης υπερωρίας που είναι επίσης 50% μέχρι τις 120 ώρες ετησίως (συνολικά μόνο από νόμιμες και όχι από ιδιόρρυθμες υπερωρίες, άρθρο 4 παρ. 4 Ν. 2874/00).

Για την ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση των 3 ωρών (41η, 42η και 43η) δεν χρειάζεται άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας, αλλά θεωρείται δικαίωμα του εργοδότη και αντίστοιχα υποχρέωση του μισθωτού (άρθρο 4 παρ. 2 Ν. 2874/00). Οι ώρες αυτές της ιδιόρρυθμης υπερωρίας μπορούν να κατανεμηθούν και να πραγματοποιηθούν μέσα στο 5νθήμερο, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης και ποτέ μέσα στην 6η μέρα της εβδομάδας που θεωρείται για την επιχείρηση αργία (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1615/95). Πάντως, οι 3 ώρες της ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης μπορούν να κατανεμηθούν για κάθε μία στις 3 (από τις 5) εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και μία ώρα ιδιόρρυθμης υπερωρίας (όχι παραπάνω ώρες ιδιόρρυθμης υπερωρίας ανά ημέρα) μέχρι να συμπληρωθούν οι 3 ώρες συνολικά ανά εβδομάδα, οπότε δε θα υπάρχουν ώρες που θα επιβαρύνονται με την προσαύξηση της υπερωρίας.

Αν, σε μια συγκεκριμένη μέρα της πενήμερης εβδομάδας απασχολήθηκε κάποιος μισθωτός 10 ώρες, ενώ συνολικά μέσα στην ίδια βδομάδα απασχολήθηκε μόνο 40 ώρες (δηλαδή όσες ώρες έπρεπε κανονικά ν' απασχοληθεί), τότε η (1) επί πλέον ώρα της ημέρας αυτής (10 ώρες-9 ώρες) θεωρείται υπερωρία και καταβάλλεται στον εργαζόμενο προσαυξημένη με το νόμιμο ποσοστό προσαύξησης της υπερωρίας. Πάντως, οι 3 ώρες υπερωριακής εργασίας (δηλαδή η 46η, 47η και 48η ώρα) μπορούν να κατανεμηθούν για κάθε μία στις 3 (από τις 5) εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και μία ώρα υπερεργασίας (όχι παραπάνω ώρες υπερεργασίας ανά ημέρα), οπότε δεν θα υπάρχει ώρα που να επιβαρύνεται με την προσαύξηση της υπερωρίας 50%.

Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος δεν μπόρεσε να εργαστεί και στις 5 μέρες 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 (εφ' όσον εργάστηκε 9 ώρες θα του καταβληθούν 9 ωρομίσθια κλπ.) (Υπ. Εργ. Εγγρ. 128118/86).

#### Απασχόληση κατά το Σάββατο σε επιχειρήσεις που έχουν πενήνήμερο

Αν σε κάποια επιχείρηση απασχοληθεί έκτακτα το προσωπικό (εργάτες και υπάλληλοι) τη μέρα Σάββατο, δηλαδή 6η συνεχή μέρα της βδομάδας (ενώ η επιχείρηση έχει πενήνήμερο), τότε παρατηρούνται τα εξής: (Υπ. Εργ. 740/79, 287/84, 1615/95, Αρ. Π. 967/98).

➤ Μέχρι να συμπληρωθούν οι 40 ώρες εβδομαδιαία, συμπεριλαμβανομένης και της απασχόλησης αυτής του Σαββάτου, θεωρείται κανονική η απασχόληση και χωρίς καμία προσαύξηση της αμοιβής για την απασχόληση του Σαββάτου.

➤ Στη συνέχεια, μέχρι να συμπληρωθούν 43 ώρες συνολικά της εβδομάδας, (με την έκτακτη αυτή εξαήμερη απασχόληση) και εφόσον η απασχόληση είναι για χρονικό διάστημα μικρότερο από το νόμιμο ημερήσιο

ωράριο εργασίας, θεωρούνται ιδιόρρυθμες υπερωρίες και έχουν προσαύξηση 50%.

➤ Αντίθετα οι πάνω από το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας του Σαββάτου και επιπλέον, όσες ώρες συνολικά είναι πάνω από 43 την εβδομάδα, θεωρούνται υπερωρίες και παίρνουν την προσαύξηση της υπερωρίας που είναι 50% για τις πρώτες μέχρι 120 ώρες συνολικά ετησίως για τον κάθε μισθωτό, (χωρίς να συμπεριλαμβάνονται σ' αυτές και οι ιδιόρρυθμες υπερωρίες), ενώ για τις πάνω από τις 120 ώρες υπερωριακής απασχόλησης εφαρμόζεται το ποσοστό προσαύξησης 75% (Υπ. Εργ. 1850/83, ΕΓΣΣΕ από 26.2.75, Εφετ. Θεσ/νίκης 3246/87, άρθρο 4 παρ. 4 Ν. 2874/00).

➤ Αν όμως τακτικά απασχολείται το προσωπικό τα Σάββατα, τότε υπάρχει ο κίνδυνος να θεωρηθεί ότι καταργήθηκε το πενθήμερο με επαναφορά το εξαήμερο της εβδομαδιαίας απασχόλησης και να καταβληθεί έτσι στο προσωπικό προσαύξηση 150% λόγω παράνομων υπερωριών για τις επιπλέον ώρες που απασχολήθηκε στη διάρκεια του πενθημέρου (εκτός αν τηρήθηκαν οι διατυπώσεις για τη νομιμότητα της υπερωριακής απασχόλησης).

Για την έκτακτη αυτή απασχόληση την ημέρα του Σαββάτου, δεν χρειάζεται να γίνει αναγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας.

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Από τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το 5νήμερο της εβδομαδιαίας απασχόλησης (Σάββατο και Κυριακή ρεπό), μόνο οι βιομηχανίες (και όχι οι υπόλοιπες επιχειρήσεις) αν απασχολήσουν το προσωπικό τους έκτακτα το Σάββατο πάνω από 5 ώρες, είναι υποχρεωμένες στη συνέχεια, να δώσουν στο προσωπικό αυτό, άλλη μια μέρα ως "ρεπό" μέσα στην επόμενη εβδομάδα που ακολουθεί (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1850/83).

#### **4.13 Ωράριο απασχόλησης ανηλίκων**

Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους και γενικά οι ανήλικοι που φοιτούν (π.χ. σε γυμνάσια, λύκεια, δημόσιες ή ιδιωτικές τεχνικές σχολές κλπ.), δεν επιτρέπεται να απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα και 30 ώρες την εβδομάδα. Επίσης, απαγορεύεται η υπερωριακή απασχόληση στους ανήλικους. Στα θέατρα και γενικά στις καλλιτεχνικές δραστηριότητες ισχύει ειδικό καθεστώς (Ν. 1837/89).

Επίσης, οι ανήλικοι, που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να εργάζονται τις Κυριακές και τις εξαιρέσιμες γιορτές σε βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις, σε λατομεία, μεταλλεία και ορυχεία, σε οικοδομές, σε εμπορικά καταστήματα και στα πρατήρια κάθε είδους (Εγκ. Υπ. Εργ. 253/72).

Επιτρέπεται όμως ν' απασχολούνται την τελευταία Κυριακή του έτους, τις παραμονές των Χριστουγέννων και του Ευαγγελισμού εφόσον συμπίπτουν με ημέρα Κυριακή, καθώς και στην περίπτωση που η εργασία τους είναι απαραίτητη για την ασφάλεια των προσώπων ή την κοινή σωτηρία (Εγκ. Υπ. Εργ. 253/72). Όποιος εργοδότης απασχολήσει ανήλικους μέχρι 16 ετών στις παραπάνω εργασίες διώκεται ποινικώς.

#### 4.14 Υπερωριακή Απασχόληση Μισθωτών

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 επιπλέον ώρες απασχόλησης του και μεγαλύτερη πραγματική αμοιβή, που αποκαλείται προσαύξηση υπερωρίας (Αρ. Πάγ. 540/85, Πρωτ. Αθην. 910/94).

Το ωράριο, όπου θα υπολογιστεί η αμοιβή της υπερωρίας θα πρέπει να είναι προηγούμενα προσαυξημένο με την τυχόν προσαύξηση 75% λόγω Κυριακής ή εξαιρέσιμης γιορτής και με την τυχόν προσαύξηση 25% λόγω νυκτερινής απασχόλησης, εφόσον φυσικά έχει πραγματοποιηθεί η υπερωρία σε ημέρα Κυριακή ή σε ώρα νυκτερινής απασχόλησης (Εγγρ. Υπ. Εργ. 287/84, Αρ. Π. 575/98 τμ. Β).

Η υπέρβαση του 8ωρου ημερήσια ή των 43 ωρών εβδομαδιαία ονομάζεται υπερωρία. Σε περίπτωση όμως πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, υπερωρία θεωρείται η υπέρβαση των 43 ωρών εβδομαδιαία ή του 9ωρου ημερήσια (Υπ. Εργ. 702/84, 1239/90, 1855/88, Αρ. Πάγ. 1239/90, 1017/95, Ν. 2874/00).

Δηλαδή, σε περίπτωση που κάποιος υπάλληλος ή εργάτης απασχοληθεί πάνω από 8 ώρες (ή 9 ώρες ανάλογα) μέσα σε μια μέρα, οι επί πλέον αυτές ώρες θεωρούνται υπερωρία για αυτήν την συγκεκριμένη μόνο μέρα, ανεξάρτητα αν στην ίδια βδομάδα θα σημειωθεί ή όχι υπέρβαση των 43 ωρών απασχόλησης αντίστοιχα (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1373/86).

Οι εργοδότες που απασχολούν τους μισθωτούς των επιχειρήσεων τους πάνω από 40 ώρες τη βδομάδα, υποχρεώνονται να κ α τ α β α λ λ ο υ ν για κάθε ώρα εργασίας πάνω από τις 40 και μέχρι τις 43 ώρες την βδομάδα, το ωρομίσθιο που αντιστοιχεί π ρ ο σ α υ ξ η μ έ ν ο κατά 50%. Η απασχόληση στις ώρες αυτές λέγεται *ιδιόρρυθμη υπερωρία*. Το ποσό της αμοιβής της ιδιόρρυθμης υπερωρίας, καθώς και η προσαύξηση της ιδιόρρυθμης υπερωρίας υπολογίζονται με βάση το πραγματικό ωρομίσθιο που καταβάλλεται για την ημέρα εκείνη και ώρα που πραγματοποιείται η ιδιόρρυθμη υπερωρία (και όχι με βάση το νόμιμο ωρομίσθιο) (άρθρο 4 παρ. 4 Ν. 2874/00).

Για τους υπαλλήλους των γραφείων Ανωνύμων Εταιριών κλπ. που απασχολούνται 6 μέρες τη βδομάδα είναι αντίστοιχα οι 7 ώρες ημερήσια και 42 ώρες εβδομαδιαία. Στην περίπτωση αυτή όμως, μόνο οι 2 ώρες (42 - 40 = 2 ώρες) είναι ιδιόρρυθμη υπερωρία με προσαύξηση 50% και η απασχόληση πάνω από 42 ώρες είναι υπερωρία η οποία παίρνει την προσαύξηση της υπερωρίας.

Για αυτούς που απασχολούνται σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το σύστημα των 5 εργάσιμων ημερών τη βδομάδα, οι 3 ώρες (41<sup>η</sup> - 43<sup>η</sup>) θεωρούνται ώρες ιδιόρρυθμης υπερωρίας, που η πραγματοποίησή τους δεν απαιτεί άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας. Οι άλλες επιπλέον ώρες απασχόλησης ανά εβδομάδα (δηλαδή η 44<sup>η</sup>, η 45<sup>η</sup>, κλπ.) θεωρούνται ως ώρες εργασίας υπερωρίας που απαιτείται και η σχετική έγγραφη αναγγελία ή σχετική άδεια ανάλογα από την Επιθεώρηση Εργασίας (Ν. 2874/00).

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Η υπερωριακή απασχόληση δεν εφαρμόζεται στα πρόσωπα που έχουν θέση διεύθυνσης, εποπτείας ή θέση εμπιστευτική (Αρ. Π. 1123/93, 1183/95 τμ.

Β), στους μισθωτούς που απασχολούνται σε γεωργικές, δασικές, κτηνοτροφικές και πτηνοτροφικές εργασίες (Μ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 298/88, Εφετ. Πειρ. 1043/95) καθώς επίσης και στους οικόσιτους μισθωτούς που εξυπηρετούν οικιακές ανάγκες του εργοδότη (Αρ. Π. 1234/90, 964/98).

#### **4.15 Μισθοδοσία Προσωπικού**

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

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

#### **Τι ποσά θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές που υπόκεινται σε εισφορές ΙΚΑ**

Στις ακαθάριστες αποδοχές των μηνιαίων μισθολογικών καταστάσεων συμπεριλαμβάνονται τα ποσά που καταβάλλονται στον μισθωτό σε τακτά χρονικά διαστήματα (περιοδικά), σαν αντάλλαγμα της εξαρτημένης εργασίας που προσφέρει στον εργοδότη (Στ. Ε. 1008/83, Αρ. Π. 551/99 τμ. Β).

#### **Τέτοιου είδους ποσά που υπόκεινται σε εισφορές στο ΙΚΑ είναι:**

1) Ο μισθός, τα ημερομίσθια, τα επιδόματα, τα πριμ παραγωγικότητας, οι πρόσθετες παροχές σε είδος (παροχές σε τροφή, δωρεάν κατοικία, δώρα για γιορτές Χριστουγέννων, πρωινό ρόφημα, έξοδα βρεφονηπιακών σταθμών για φύλαξη παιδιών υπαλλήλων της επιχείρησης κλπ.), εφόσον μπορούν ν' αποτιμηθούν σε χρήμα και καταβάλλονται σαν αμοιβή στους μισθωτούς για την προσφερόμενη εξαρτημένη εργασία τους στην επιχείρηση (Αρ. Πάγ. 90/83, Στ. Ε. 2140/93, Στ. Ε. 132/98, 1124/94, 1229/94, Διοικ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 4611/90). Γενικά, υπόκεινται στο ΙΚΑ και οι κάθε φύση παροχές του εργοδότη οι οποίες δίνονται στον μισθωτό με την επιφύλαξη του δικαιώματος του εργοδότη να διακόψει αυτές μονομερώς (Στ. Ε. 1229/94).

Οι αμοιβές που καταβάλλονται στη σύζυγο που εργάζεται στην επιχείρηση του συζύγου (ή αντίστροφα), καθώς και οι αμοιβές που καταβάλλονται στα παιδιά ή στους γονείς υπόκεινται στις κρατήσεις ΙΚΑ, εφόσον η εργασία αυτή που προσφέρεται στην επιχείρηση δεν υπάγεται υποχρεωτικά ή προαιρετικά στην ασφάλιση άλλου φορέα κύριας ασφάλισης (εκτός δηλαδή ΙΚΑ) (άρθρο 1 Ν. 1759/88, Εγγρ. 2115/91). Επίσης, οι αμοιβές αυτές αναγνωρίζονται φορολογικά και εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα, εφόσον καταβλήθηκαν ή βεβαιώθηκαν οι ασφαλιστικές εισφορές κύριας ή

επικουρικής υποχρεωτικής ασφάλισης στο ΙΚΑ ή σε άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς (άρθρο 31 παρ. 1α Ν. 2238/94).

2) Ποσοστά στις πωλήσεις, εφ' όσον καταβάλλονται σαν αντάλλαγμα στην παρεχόμενη προσφορά εξαρτημένης εργασίας από τον εργαζόμενο στην επιχείρηση (Στ. Ε. 216/83).

3) Υπερωρίες, προσαυξήσεις νυκτερινής και Κυριακής, επίδομα ενοικίου, καθώς και τα έξοδα κίνησης, όταν η καταβολή στους μισθωτούς δεν διακόπτεται σε περίπτωση ασθένειας ή άδειας (Αρ. Πάγ. 167/69).

4) Επίδομα ασθένειας (Υπ. Οικ. Ε. 8999/83).

5) Οικειοθελή επιδόματα που χορηγούνται τακτικά στους εργαζόμενους για το συμφέρον της επιχείρησης (Υπ. Οικ. 2267/55) ή παροχές, που καταβάλλονται στους μισθωτούς εκείνους που δεν απουσιάζουν για αρκετό καιρό από την εργασία τους (Εφ. Αθην. 1058/83, Στ. Ε 2559/94).

6) Τα φιλοδωρήματα που καταβάλλονται από τους πελάτες στους σερβιτόρους κλπ., εφ' όσον αυτά επηρεάζουν την πάγια μηνιαία αμοιβή, που καταβάλλει ο εργοδότης σ' αυτούς και η είσπραξη τους θεωρείται βέβαιη (Στ. Ε. 342/85). Δεν ισχύει αυτό για τα φιλοδωρήματα που καταβάλλονται από τους πελάτες έκτακτα και τα οποία αντίκεινται στην καλή πίστη (Αρ. Π. 13/92).

7) Οι χρηματικές και άλλες παροχές που χορηγεί ο εργοδότης οικειοθελώς στο μισθωτό ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης απ' αυτόν εργασίας και όχι από ελευθεριότητα, αποτελούν μέρος των τακτικών αποδοχών και υπόκεινται σε εισφορές ΙΚΑ (Αρ. Πάγ. 636/88).

8) Το ποσό της εργατικής εισφοράς στο ΙΚΑ και στα άλλα Επικουρικά Ταμεία, που βαρύνει τους μισθωτούς, όταν καταβάλλεται από τον εργοδότη, χωρίς να παρακρατείται από τους ασφαλισμένους, θεωρείται προσαύξηση του μισθού για αυτό και υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές, και λαμβάνεται υπ' όψη για τον υπολογισμό του ποσού της αποζημίωσης κλπ. (Αρ. Πάγ. 90/83, Στ. Ε 502/96).

9) 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 (Αρ. Πάγ. 1034/79, 3904/83) και υπόκεινται σε εισφορές του ΙΚΑ.

10) Το επίδομα ισολογισμού, ενοικίου, στεγαστικό επίδομα, επίδομα θέσης ή ευθύνης, (Εγκ. 14944/πολ. 334/86), επίδομα τροφής (1108319/πολ. 1228/93), έκτακτο θερινό επίδομα ξενοδοχούπαλλήλων (Στ. Ε. 1335/94), επίδομα ανθυγιεινής εργασίας και ό,τι άλλο ποσό παρέχεται στους ασφαλισμένους π.χ. ως αντίτιμο των εισιτηρίων κλπ. υπόκεινται σε εισφορές του ΙΚΑ. Επίσης, το επίδομα διαχειριστικών λαθών ή ταμείου που παρέχεται σε υπαλλήλους Τραπεζών, επιχειρήσεων κλπ., θεωρείται ως εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και κατά συνέπεια υπόκειται σε εισφορές του ΙΚΑ καθώς και σε παρακράτηση Φ. Μ. Υ. με βάση τις γενικές διατάξεις του Ν. 2238/94 (άρθρο 45 παρ. 1 Ν. 2238/94, Εγκ. Υπ. Οικ. 1109135/πολ. 1221/ 22.11.99).

11) Οι μισθοί που καταβάλλονται στα μέλη του Δ.Σ. της Α.Ε., όταν για τους μισθούς αυτούς ασφαλιζονται στο ΙΚΑ και έχει προεγκριθεί η σχετική σύμβαση εργασίας των μελών του Δ.Σ. από τη γενική συνέλευση των μετόχων (1047053/89).

12) Τα ποσά των καθαρών κερδών που διανέμουν οι ημεδαπές Α.Ε. στο εργατοϋπαλληλικό προσωπικό τους σε μετρητά σε μετοχές θεωρούνται αποδοχές που υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές (Εγκ. Υπ. Εργ. 38/10.8.94).

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

Αν οι ραπτεργάτες και οι λοιποί που αμείβονται με το κομμάτι (φασών) δηλώνουν στη Δ.Ο.Υ. εισόδημα Δ' κατηγορίας, είναι γραμμένοι στο επιμελητήριο στο οποίο υπάγεται ο κλάδος τους και διαθέτουν επαγγελματική εγκατάσταση εκτός της κατοικίας τους δεν ασφαλίζονται στο ΙΚΑ για τις αποδοχές αυτές των εργασιών "Φασών" (άρθρο 22 Ν. 1902/90), οπότε καταχωρούνται στη χρέωση του λογαριασμού του Ε.Λ.Σ. 61.03 "επεξεργασίες από τρίτους" και όχι στο λογαριασμό 60 "αμοιβές προσωπικού".

Οι εισφορές για κάθε μήνα απασχόλησης υπολογίζονται στο σύνολο της εργατικής αμοιβής όπως αυτή προκύπτει μετά τη μείωση κατά 30% της συνολικής αμοιβής (χωρίς το Φ.Π.Α.) που αναφέρεται στα τιμολόγια ή τις αποδείξεις παροχής υπηρεσιών και μέχρι το ποσό της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης για κάθε εργοδότη. Οι εισφορές αυτές καταβάλλονται στο ΙΚΑ από τους αντίστοιχους εργοδότες. Το συνολικό ποσοστό ασφαλιστρού του ΙΚΑ είναι σήμερα 38,06%, από το οποίο το ποσοστό 25,06% βαρύνει τον εργοδότη και το υπόλοιπο 13,00% τον ασφαλισμένο. Μαζί με την επικουρική ασφάλιση του TEAM, τα παραπάνω ποσοστά προσαυξάνονται συνολικά κατά 6% (3% του εργοδότη και 3% του ασφαλισμένου) και γίνονται αντίστοιχα το συνολικό ποσοστό ασφάλισης 44,06%, του εργοδότη 28,06% και του ασφαλισμένου 16,00%.

Ο αριθμός των ημερών εργασίας προσδιορίζεται από την διαίρεση της εργατικής αμοιβής δια του τεκμαρτού ημερομισθίου της 9ης ασφαλιστικής κλάσης και οι μέρες εργασίας δεν είναι δυνατόν να υπερβούν τις 300 κατ' έτος. Οι μέρες εργασίας θα μειώνονται κατά τόσα τριακοστά, όσες είναι και οι εργάσιμες ημέρες ανεργίας ή μη απασχόλησης. Αν από το πηλίκο της διαίρεσης προκύπτουν λιγότερες από 300 μέρες ασφάλισης σε κάποιο έτος, οι μέρες αυτές κατανέμονται εξίσου στο σύνολο των μηνών του έτους (Εγκ. ΙΚΑ άρθρο 22 Ν. 1902/90).

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** α) Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν κατέβαλε τις εισφορές στο ΙΚΑ, τότε υποχρεώνεται ο ασφαλισμένος που αποχωρεί ή απολύεται από την εργασία του να δηλώσει αυτό εγγράφως στο ίδρυμα, εντός προθεσμίας 6 μηνών από την αποχώρηση ή απόλυση του, αλλιώς οι μέρες αυτές δεν αναγνωρίζονται από το ΙΚΑ (Ν.Δ. 4104/60, Στ. Ε. 3221/89 τμ. Α).

β) Όσα ποσά χαρακτηρίζονται ως τακτικές αποδοχές, δεν επιτρέπεται να περικοπούν μονομερώς, ενώ οι αποδοχές που δίνονται από ελευθεριότητα του εργοδότη περικόπτονται μονομερώς, χωρίς αυτό να χαρακτηριστεί ως μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας (Αρ. Πάγ. 617/95, 352/90).

γ) Όσοι λογιστές και βοηθοί λογιστές δεν απασχολούνται μόνιμα με το χειρισμό των Η/Υ, αλλά μόνο περιστασιακά, δικαιούνται επίδομα ανθυγιεινής εργασίας μόνο για το χρονικό διάστημα που εργάστηκαν με τον χειρισμό των Η/Υ. Αντίθετα, όσοι λογιστές και βοηθοί λογιστές απασχολούνται μόνιμα με το χειρισμό των Η/Υ, άσχετα πόσες ώρες την ημέρα απασχολούνται στους Η/Υ, δικαιούνται να πάρουν το επίδομα της ανθυγιεινής εργασίας (Εφετείο Θεσ/νίκης 612/1998).

δ) Ο εργοδότης που δεν καταβάλλει τους μισθούς τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι 6 μήνες μετά από μήνυση και με κάποια χρηματική ποινή (άρθρο 8 Ν. 2336/95).

ε) Ο μισθωτός μπορεί να ζητήσει την είσπραξη των μισθών του μέσα σε 5 χρόνια, γιατί μετά τη λήξη της πενταετίας, το δικαίωμα για είσπραξη των μισθών παραγράφεται (Αρ. Π. 1137/92).

στ) Τα παραπάνω ποσά για τα οποία η επιχείρηση έχει υποχρέωση να καταβάλλει εισφορές στο ΙΚΑ, αν δεν καταβάλλει τις εισφορές αυτές, τότε τα ποσά αυτά δεν αναγνωρίζονται ως έξοδα φορολογικά αναγνωρίσιμα, οπότε προστίθενται ως λογιστικές διαφορές για τον προσδιορισμό των φορολογητέων κερδών. Δηλαδή, οι αμοιβές προσωπικού εκπίπτουν ως έξοδα φορολογικά αναγνωρίσιμα, εφόσον έχουν καταβληθεί ή βεβαιωθεί οι ασφαλιστικές εισφορές του ΙΚΑ ή άλλου ασφαλιστικού οργανισμού (άρθρο 31 παρ. 1 (αα) Ν. 2238/94). Όταν καταβάλλονται αποδοχές ή αποζημιώσεις στο προσωπικό μετά από δικαστική ή διαιτητική απόφαση ή με συμβιβασμό, για να αναγνωριστούν οι δαπάνες των αμοιβών αυτών ως φορολογικά αναγνωρίσιμες, θα πρέπει πρώτα (πριν από την καταβολή ή πίστωση αυτών) να υποβληθεί στη Δ.Ο.Υ. του δικαιούχου μισθωτού αντίγραφο της απόφασης ή του σχετικού εγγράφου με βάση το οποίο θα καταβληθεί ή θα πιστωθεί ο δικαιούχος με το αντίστοιχο ποσό της αμοιβής ή της αποζημίωσης (άρθρο 31 παρ. 9 Ν. 2238/94).

ζ) Στα αναδρομικά ποσά αποδοχών που καταβάλλονται στους μισθωτούς υπολογίζεται Φ.Μ.Υ. με συντελεστή 20% (Εγκ. Υπ. Οικ. 1078450/90, άρθρο 46 παρ. 1 Ν. 2238/94). Επίσης, υπολογίζονται και εισφορές στο ΙΚΑ κανονικά όπως και στις υπόλοιπες αποδοχές (Εγκ. ΙΚΑ 212/65, 73/93).

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

1) Η αποζημίωση που καταβάλλεται στον μισθωτό για έξοδα κίνησης και κάλυψης πραγματικών δαπανών (οδοιπορικά κλπ.) (Στ. Ε. 47/91, 2348/85, Διοικ. Πρωτ. Αθ. 7283/84). Πάντως, για να εξαιρείται από το φόρο εισοδήματος η αποζημίωση αυτή, θα πρέπει να διαπιστώνεται από τη σχετική συμφωνία του μισθωτού με τον εργοδότη, ότι το σχετικό ποσό δίνεται στο μισθωτό για την αιτία αυτή και να καλύπτεται με αντίστοιχα παραστατικά (Στ. Ε. 1826-9/90, Εγκ. 1038280/ 15/5.8.93, Ν. 2238/94 άρθρο 45 παρ. 4α).

2) Οι παροχές σε χρήμα ή σε είδος, που δίνονται στον εργαζόμενο, έκτακτα για χάρη των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης και όχι σαν αντάλλαγμα για την εργασία που πρόσφερε (π.χ. δώρο στην τελετή των γενεθλίων του, δώρα γάμου, δώρα γέννησης τέκνων, βοήθημα στην οικογένεια ασφαλισμένου που έχει πεθάνει κλπ.) (Στ. Ε. 2031/83 τ.μ. Α) ή το επίδομα κατοικίας για έκτακτη διαμονή του μισθωτού μακριά από τον τόπο της μόνιμης κατοικίας του (Αρ. Πάγ. 1297/83, Εφ. Αθ. 1058/83).

3) Το επίδομα ιματισμού για το οποίο δεν καταβλήθηκαν εισφορές στο ΙΚΑ (θεωρείται φυσιολογικό έξοδο) (Διοικ. Πρωτ. Αθ. 7283/84).

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

5) Το επίδομα ανεργίας και οι διάφορες έκτακτες δαπάνες για επιβράβευση της αποδοτικότητας των μισθωτών (Στ. Ε. 2592/82, 3611/83).

6) Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυμένους μισθωτούς, βάσει του Ν. 2112/1920 για τους υπαλλήλους και του άρθρου 1 του Β.Δ. 16/18.7.1920 για τους εργάτες, καθώς και τα ποσά που καταβάλλονται κατά την οικειοθελή αποχώρηση των μισθωτών (Εγκ. ΙΚΑ Α 40/27/88). Τα ποσά αυτά (μειωμένα κατά 3.000 ευρώ) φορολογούνται με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 του Ν. 2238/94, και με την καταβολή του φόρου αυτού εξαντλείται η



φορολογική υποχρέωση του δικαιούχου της αποζημίωσης για το εισόδημα αυτό (Αρ. Π. 386/78).

7) Οι μισθοί και οι κάθε είδους απολαβές που καταβάλλονται στους εταίρους ή στα μέλη των Ο.Ε., Ε.Ε., Ε.Π.Ε., κοινωνιών αστικού δικαίου, συμμετοχικών ή αφανών εταιριών, καθώς και των κοινοπραξιών δεν αναγνωρίζονται φορολογικά και δεν εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα (άρθρο 31 παρ. 1 Ν. 2238/94).

8) Η αποζημίωση εκτός έδρας, με την προϋπόθεση ότι είναι έκτακτη και όχι σταθερή και αποβλέπει στην εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης (Αρ. Π. 1915/86, 1229/85, 1790/87). Το ίδιο ισχύει και για τα έξοδα παράστασης.

9) Τα χρηματικά ποσά που καταβάλλουν οι επιχειρήσεις εφάπαξ σε εργαζόμενους ύστερα από απασχόληση σ' αυτούς 10 ετών και οι οποίοι εξακολουθούν να εργάζονται θεωρούνται εισόδημα που δεν μπορεί να υπαχθεί σε καμία από τις κατηγορίες και διενεργείται σ' αυτά παρακράτηση φόρου 20% (Εγκ. 1018050/93 άρθρο 11 παρ. 3).

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

11) Το επίδομα κατοικίας, όταν αυτό καταβάλλεται έκτακτα και μόνο όταν ο εργαζόμενος απασχολείται μακριά από τον τόπο της κατοικίας του (Αρ. Π. 782/89).

12) Το ποσό της άδειας που δικαιούνται όσοι αποχωρούν και δεν έχουν πάρει την άδεια τους μέχρι την ημέρα της αποχώρησής τους (Εγγρ. ΙΚΑ 222697/77, 89440/82), καθώς επίσης και η προσαύξηση 100% των αποδοχών της άδειας (Εγγρ. ΙΚΑ 40/87, Αρ. Π. 889/89).

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** α) Ως προϋπηρεσία αναγνωρίζεται και η απασχόληση του μισθωτού στην αλλοδαπή, αρκεί η απασχόληση αυτή να είναι σε συναφή καθήκοντα της ειδικότητας με την οποία απασχολείται σήμερα (Εγγρ. Υπ. Εργ. 14407/94, 1362/95), Επίσης, αναγνωρίζεται ως προϋπηρεσία και ο χρόνος για τον οποίο έχει χορηγηθεί σύνταξη (Εγγρ. Υπ. Εργ. 22026/74).

β) Ως προϋπηρεσία, για μειωμένη απασχόληση, θεωρείται αυτή που προκύπτει όταν τις μειωμένες ώρες της κάθε βδομάδας τις αναγάγουμε σε μέρες με πλήρη εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας.

γ) Τα επιδόματα πολυετίας υπολογίζονται και αυξάνεται έτσι ο μισθός από την ημέρα της υποβολής των αντίστοιχων βεβαιώσεων προϋπηρεσίας από προηγούμενους εργοδότες, εκτός αν ο μισθωτός δηλώσει την σχετική προϋπηρεσία του γραπτώς ή με οποιοδήποτε άλλο τρόπο, οπότε το επίδομα πολυετίας υπολογίζεται από την αρχή της πρόσληψης, εφόσον φυσικά μέσα σε εύλογο χρόνο προσκομίσει ο μισθωτός και τις σχετικές βεβαιώσεις προϋπηρεσίας.

#### **4.16 Απασχόληση δημόσιου υπαλλήλου σε ιδιωτική επιχείρηση**

Ο δημόσιος υπάλληλος, που εργάζεται παράλληλα, επιτρεπτά ή όχι, και σε ιδιωτική επιχείρηση, για την εργασία του αυτή του ιδιωτικού τομέα δεν ασφαλίζεται στο ΙΚΑ ούτε και σε κανένα άλλο ασφαλιστικό φορέα (ΤΕΒΕ κλπ.) (άρθρο 3 παρ. 1 Α. Ν. 1846/51). Δηλαδή, στις περιπτώσεις αυτές, ο δημόσιος υπάλληλος θα εμφανίζεται στις μισθοδοτικές καταστάσεις της επιχείρησης (ή των επιχειρήσεων, αν απασχολείται συγχρόνως σε περισσότερες από μία

επιχειρήσεις) ως "μισθωτός μη ασφαλισμένος στο ΙΚΑ". Αν χρειάζεται να θεωρήσει ο δημόσιος υπάλληλος απόδειξη παροχής υπηρεσιών, τότε ασφαλιζεται υποχρεωτικά στο ΤΕΒΕ, από το οποίο μπορεί να πάρει και σύνταξη, εφόσον συμπληρώσει τα χρόνια που απαιτούνται για τη λήψη σύνταξης από το ΤΕΒΕ.

#### **4.17 Απασχόληση συνταξιούχου του Δημοσίου σε ιδιωτική επιχείρηση**

Ο συνταξιούχος του Δημοσίου, όταν απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα και παίρνει συγχρόνως σύνταξη από το Δημόσιο και μισθό από την επιχείρηση, για την απασχόληση του αυτή στον ιδιωτικό τομέα ασφαλιζεται υποχρεωτικά στο ΙΚΑ, με επιπλέον κράτηση 3% για τον κλάδο της ανεργίας (Ν. 1902/90 άρθρο 25 παρ. 2). Επίσης, βαρύνεται ο συνταξιούχος του Δημοσίου και με την εισφορά 0,25% υπέρ της Εργατικής Εστίας και με ένα άλλο ποσοστό 0,25% ο εργοδότης πάλι για την Εργατική Εστία. Η ασφάλιση αυτή δεν έχει καμία επίπτωση στη σύνταξη του δημοσίου αλλά του παρέχεται όμως το δικαίωμα να πάρει σύνταξη και από το ΙΚΑ, εφόσον συμπληρώσει της απαιτούμενες προϋποθέσεις. Ο συνταξιούχος του δημοσίου απαλλάσσεται από την επιβάρυνση υπέρ του κλάδου ασθένειας μετά φυσικά από υποβολή σχετικής αίτησης στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ (Εγκ. ΙΚΑ 116/88).

Οι συνταξιούχοι όμως του δημοσίου επιβαρύνονται με διπλασιασμένες εισφορές για τον κλάδο Σύνταξης του ΙΚΑ όταν παίρνουν σύνταξη μεγαλύτερη από την κατώτερη αμοιβή ιδιωτικού υπαλλήλου προσαυξημένης της αμοιβής αυτής κατά 50% (Εγκ. ΙΚΑ 26/60) (περισσότερες μπορεί να πάρει ο ενδιαφερόμενος από το αρμόδιο Υποκατάστημα του ΙΚΑ).

#### **4.18 Απασχόληση συνταξιούχου του ΙΚΑ ή του ΤΕΒΕ ή του ΟΑΕΕ σε ιδιωτική επιχείρηση**

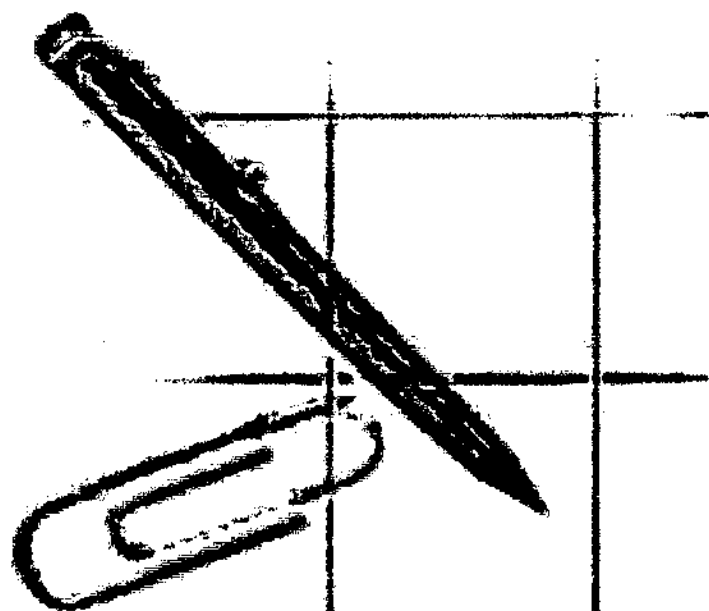
Γενικά, ο συνταξιούχος του ΙΚΑ του ΤΕΒΕ, ΟΑΕΕ κτλ., όταν απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα ως μισθωτός ασφαλιζεται και πάλι στο ΙΚΑ αλλά με αυξημένα τα ασφάλιστρα με την κράτηση 3% υπέρ του κλάδου ανεργίας, χωρίς να θίγεται η σύνταξή του (άρθρο 25 παρ. 2 Ν. 1902/90), εκτός φυσικά από της αμέσως παρακάτω περιπτώσεις και περιορισμούς που αφορούν τους συνταξιούχους του ΙΚΑ, ΤΕΒΕ, κλπ. Δεν επιβαρύνονται με την αυξημένη αυτή κράτηση του 3% οι εργαζόμενοι που είναι συνταξιούχοι του ΟΓΑ.

Ο συνταξιούχος του ΙΚΑ λόγω γήρατος (ή του ΤΕΒΕ κλπ. όχι του ΟΓΑ), υπόκειται στις εξής περιορισμούς:

α) Όταν αυτός δεν έχει συμπληρώσει το 55<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του αναστέλλεται η καταβολή της σύνταξης.

β) Όταν ο συνταξιούχος αυτός έχει συμπληρώσει το 55<sup>ο</sup> έτος και η σύνταξη του υπερβαίνει τα 733,68 ευρώ (250.000 δρχ. /340,75 δρχ. = 733,68 ευρώ, ποσό όμως που ίσως αλλάξει λόγω στρογγυλοποίησης) το μήνα, τότε καταβάλλεται αυτή μειωμένη κατά 70% και το ποσό που προκύπτει προσαυξάνεται κατά 20% για κάθε τέκνο που είναι ανήλικο ή σπουδάζει και είναι μέχρι 24 ετών ή είναι ανίκανο για εργασία (άρθρο 36 Ν. 2676/99). Ο

συνταξιούχος πριν αναλάβει εργασία υποχρεούται να δηλώσει στον φορέα από τον οποίο παίρνει την σύνταξη του ότι πρόκειται να εργαστεί. Αν δηλώσει ο ίδιος ότι ζητάει την αναστολή της σύνταξης, τότε ή οι μέρες αυτές της απασχόλησης του στον ιδιωτικό τομέα λαμβάνονται υπόψη και προσαυξάνουν τον συντάξιμο χρόνο για του εκ νέου υπολογισμό του ποσού της σύνταξης προσθέτοντας στην ήδη καταβαλλόμενη σύνταξη και την προσαύξηση της σύνταξης που προκύπτει με της ημέρες εργασίας ως συνταξιούχου και τις αντίστοιχες αμοιβές (άρθρο 63 Ν. 2676/99).



**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 50**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΝΑΛΥΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ



ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ

ΤΥΠΟΣ ΔΗΛΩΣΗΣ <sup>(1)</sup>		ΚΩΔΙΚΟΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ
ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ		ΚΩΔ. ΚΟΣ <sup>(2)</sup>	ΟΝΟΜΑΔΑ <sup>(3)</sup>
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ <sup>(4)</sup>			
Α.Μ.Ε. <sup>(5)</sup>	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ		
Α.Φ.Μ. <sup>(6)</sup>	ΟΔΟΣ <sup>(7)</sup>	ΠΟΛΗ <sup>(10)</sup>	ΑΡΙΘΜΟΣ <sup>(8)</sup>
	Τ.Κ. <sup>(9)</sup>		
	ΑΠΟ ΜΗΝΑ / ΕΤΟΣ <sup>(11)</sup>	/	ΕΩΣ ΜΗΝΑ / ΕΤΟΣ <sup>(12)</sup> /
ΣΥΝΟΛΑ ΑΝΑ ΜΗΝΑ <sup>(13)</sup>	/	/	ΣΥΝΟΛΑ <sup>(17)</sup>
ΗΜΕΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ <sup>(14)</sup>			
ΑΠΟΔΟΧΩΝ* <sup>(15)</sup>			
ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΩΝ* <sup>(16)</sup>			
18	ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ. / Κ.Α.Δ.	/	/
19	ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.		
20	Α.Μ.Κ.Α.		
21	ΕΠΩΝΥΜΟ		
22	ΟΝΟΜΑ		
23	ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ		
24	ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ		
25	ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ (ΗΗ/ΜΜ/ΕΕΕΕ)	/ /	/ /
26	Α.Φ.Μ.		
27	ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ		
28	ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ		
29	ΚΥΡΙΑΚΕΣ		
30	ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ		
31	ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.		
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ		
33	ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ	/	/
34	ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΓΙΑΣΧ.	/ /	/ /
35	ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΓΙΑΣΧ.	/ /	/ /
36	ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		
37	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ		
38	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ*		
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ*		
40	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.*		
41	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ*		
42	ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ*		
43	ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ. (ΠΟΣΟ)*		
44	ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. (%)		
45	ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. (ΠΟΣΟ)*		
46	ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ*		

αφ. υπη. 12039867 παρ. 2001

Σημειώσεις: Τα πεδία 14, 15 και 16 συμπληρώνονται αφού πρώτα συμπληρωθούν τα πεδία από 18 έως 46. Μεταφέρονται τα σύνολα που προκύπτουν για κάθε μισθολογική περίοδο, για όλους τους ασφαλισμένους που αναφέρονται σε αυτή και για όλους τους τύπους αποδοχών που μπορεί να έχει ο κάθε ασφαλισμένος για την ίδια μισθολογική περίοδο.

\*Τα ποσά αναγράφονται υποχρεωτικά με δύο δεκαδικά ψηφία

Σελίδα ... από ...

### 5.1 Ποιοι Υποχρεούνται να Υποβάλλουν Αναλυτική Περιοδική Δήλωση

Κάθε εργοδότης που απασχολεί πρόσωπα που υπάγονται στην ασφάλιση του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) ή στην ασφάλιση των φορέων ή των κλάδων και λογαριασμών των Οργανισμών κοινωνικής πολιτικής τις εισφορές των οποίων εισπράττει ή συνεισπράττει το ΙΚΑ, υποχρεούται, για απασχόληση από 01/01/2002, να τηρεί, υποβάλλει και διαφυλάσσει Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (ΑΠΔ).

**Εξαιρούνται οριστικά** από την Πανελλαδική εφαρμογή του θεσμού της ΑΠΔ οι παρακάτω κατηγορίες:

- Κατ' οίκον απασχολούμενοι σε περισσότερους από έναν εργοδότες
- Αποκλειστικές νοσοκόμες
- Ιερόδουλες
- Εργαζόμενοι στο Άγιο Όρος
- Αυτοτελώς απασχολούμενοι στο θέαμα-ακρόαμα
- Ιδιοκτήτες κρεοπωλείων και ομόρρυθμα μέλη εταιρικών επιχειρήσεων (ΟΕ ή ΕΕ) κρεοπωλείου οι οποίοι ασφαλιζονται στον επικουρικό κλάδο ΙΚΑ-TEAM.

Οι εργαζόμενοι σε αυτά τα επαγγέλματα εξακολουθούν να συναλλάσσονται με το ΙΚΑ με τον τρόπο που συναλλάσσονται και σήμερα σε ότι αφορά στην υποβολή στοιχείων ασφάλισης και στην καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών.

**Εξαιρούνται προσωρινά** από την Πανελλαδική εφαρμογή του θεσμού της ΑΠΔ μέχρι την εισαγωγή του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του ΙΚΑ οι παρακάτω κατηγορίες εργοδοτών και επαγγελματιών:

- Σωματεία φορτοεκφορτωτών
- Ταμείο Λαϊκών Αγορών για την ασφάλιση των κατόχων αδείας πωλητού λαϊκής αγοράς
- Ρητινοσυλλέκτες
- Ξεναγοί
- Σμυριδορύκτες
- Σωματεία εκδοροσφαγέων
- Καπνομεσίτες
- Δασικοί Συνεταιρισμοί για τα μέλη τους
- Συνεργατική Σταφιδεργατών Ηρακλείου Κρήτης

Οι εργοδότες αυτοί όπως έχουν καθοριστεί με ειδικούς κανονισμούς εξακολουθούν να συναλλάσσονται με το ΙΚΑ με τον τρόπο που συναλλάσσονται και σήμερα σε ότι αφορά στην υποβολή στοιχείων ασφάλισης και στην καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών.

### 5.2 Συχνότητα Υποβολής Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης

Η ΑΠΔ περιλαμβάνει στοιχεία της χρονικής περιόδου στην οποία αναφέρεται (μήνας ή τρίμηνο). Επίσης περιλαμβάνει αναδρομικές αποδοχές σε εφαρμογή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, αναπροσαρμογή τεκμαρτών ημερομισθίων, απόφασης διαιτησίας, δικαστικής απόφασης, επιχορηγήματα

(bonus), επίδομα ισολογισμού, δώρα εορτών, επίδομα αδειας και λοιπές αποδοχές εφόσον καταβλήθηκαν εντός της χρονικής περιόδου στην οποία αναφέρεται η ΑΠΔ.

Για προγενέστερες μισθολογικές περιόδους απασχόλησης υποβάλλεται συμπληρωματική ΑΠΔ.

Ανάλογα με τη νομική τους μορφή οι εργοδότες υποβάλλουν ΑΠΔ είτε κάθε μήνα είτε κάθε τρίμηνο.

Η ΑΠΔ υποβάλλεται **μηνιαία** από:

- ⇒ τους εργοδότες φυσικά πρόσωπα με εποχική δραστηριότητα
- ⇒ τους εργοδότες μη φυσικά πρόσωπα με πλήρη ή εποχική δραστηριότητα (π.χ. ΑΕ, ΟΕ, Σωματεία και λοιπά Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου)
- ⇒ τους εργοδότες δημοσίων οικοδομοτεχνικών έργων
- ⇒ τους εργοδότες ιδιωτικών οικοδομοτεχνικών έργων

Η ΑΠΔ υποβάλλεται **τριμηνιαία** από:

- ⇒ το Δημόσιο
- ⇒ τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ)
- ⇒ τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) α' και β' βαθμίδας
- ⇒ τους εργοδότες φυσικά πρόσωπα με συνεχή δραστηριότητα
- ⇒ όσους καταβάλλουν εισφορές στο ΙΚΑ μόνο για φορείς ή κλάδους και λογαριασμούς οργανισμών κοινωνικής πολιτικής τις εισφορές των οποίων εισπράττει το ΙΚΑ

Οι ΑΠΔ υποβάλλονται μέσα στον επόμενο μήνα από τη λήξη του μηνός ή του τριμήνου στον οποίο αναφέρονται.

#### Προθεσμία Υποβολής Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης

Η προθεσμία υποβολής της μηνιαίας ΑΠΔ αρχίζει τη πρώτη μέρα του μήνα που έπεται της μισθολογικής περιόδου στην οποία αναφέρεται αυτή και λήγει ανάλογα με το τελευταίο ψηφίο του Αριθμού Μητρώου Εργοδότη ως ακολούθως :

Ο ΑΜΕ λήγει σε:	Καταληκτική Ημερομηνία Υποβολής (εφόσον είναι εργάσιμη)
1 και 2	11 <sup>η</sup> του μήνα
3 και 4	12 <sup>η</sup> του μήνα
5 και 6	13 <sup>η</sup> του μήνα
7 και 8	14 <sup>η</sup> του μήνα
9, 10, 20 και 30	15 <sup>η</sup> του μήνα
40,50,60,70,80,90 και 00	16 <sup>η</sup> του μήνα

#### Παράδειγμα 1:

Επιχείρηση με ΑΜΕ 0013844891 μπορεί να καταθέσει την ΑΠΔ που αφορά στη μισθολογική περίοδο Ιανουαρίου 2002 από την 1<sup>η</sup> Φεβρουαρίου και ως την 11<sup>η</sup>.

Η προθεσμία υποβολής της τριμηνιαίας ΑΠΔ αρχίζει την πρώτη μέρα του μήνα που έπεται της περιόδου απασχόλησης στην οποία αναφέρεται αυτή

και λήγει ανάλογα με το τελευταίο ψηφίο του Αριθμού Μητρώου Εργοδότη ως ακολούθως :

Ο ΑΜΕ λήγει σε:	Καταληκτική Ημερομηνία Υποβολής (εφόσον είναι εργάσιμη)
1 και 2	17 <sup>η</sup> του μήνα
3 και 4	18 <sup>η</sup> του μήνα
5 και 6	19 <sup>η</sup> του μήνα
7 και 8	20 <sup>η</sup> του μήνα
9, 10, 20 και 30	21 <sup>η</sup> του μήνα
40,50,60,70,80,90 και 00	22 <sup>η</sup> του μήνα

#### Παράδειγμα 2:

Επιχείρηση με ΑΜΕ 0041846530 μπορεί να υποβάλλει εμπρόθεσμα την ΑΠΔ της περιόδου 01/2002 – 03/2003 από την 1<sup>η</sup> Απριλίου 2002 και ως την 22<sup>η</sup> ( η 21<sup>η</sup> Απριλίου δεν είναι εργάσιμη).

Οι εργοδότες οικοδομοτεχνικών έργων υποβάλλουν τη ΑΠΔ μέχρι τη δεκάτη του επομένου μήνα από το μήνα απασχόλησης, ανεξάρτητα από το τελευταίο ψηφίο του αριθμού μητρώου τους.

Σημειώνετε ότι εφόσον η καταληκτική ημερομηνία δεν είναι εργάσιμη για τις δημόσιες υπηρεσίες, η προθεσμία λήγει την αμέσως επόμενη εργάσιμη ημέρα.

### **5.3 Μέσο Υποβολής Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης**

Η ΑΠΔ υποβάλλεται σε έντυπη μορφή, σε μαγνητικά μέσα ή μέσω Διαδικτύου.

Υπόχρεοι υποβολής μόνο σε μαγνητικό μέσο ή μέσω Διαδικτύου είναι:

- το Δημόσιο
- τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ)
- οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης, α΄ και β΄ βαθμίδας
- οι εργοδότες που εκτελούν δημόσια έργα με ανάθεση ή εργολαβία με προϋπολογισμό δαπάνης μεγαλύτερο από 1.000.000 ευρώ
- οι εργοδότες μη φυσικά πρόσωπα, είτε καταβάλλουν εισφορές για το ΙΚΑ, είτε για φορείς ή κλάδους και λογαριασμούς οργανισμών κοινωνικής πολιτικής τις εισφορές των οποίων εισπράττει ή συνεισπράττει το ΙΚΑ.

Υπόχρεοι υποβολής μέσω Διαδικτύου ή σε μαγνητικό μέσο σε έντυπη μορφή είναι:

- οι εργοδότες που είναι φυσικά πρόσωπα, οι οποίοι απασχολούν πάνω από πέντε εργαζόμενους
- οι εργοδότες που εκτελούν δημόσια έργα με αυτεπιστασία
- οι εργοδότες που είναι φυσικά πρόσωπα, οι οποίοι απασχολούν μέχρι πέντε εργαζόμενους
- οι εργοδότες ιδιωτικών οικοδομικών έργων.



**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Μετά την παρέλευση δώδεκα μηνών από την έναρξη εφαρμογής της ΑΠΔ (δηλαδή από 1-1-2003), οι εργοδότες των δύο πρώτων κατηγοριών υποχρεούνται να υποβάλλουν ΑΠΔ είτε μέσω Διαδικτύου είτε σε μαγνητικό μέσο.

#### Υποβολή της ΑΠΔ σε Έντυπη Μορφή

Το έντυπο της ΑΠΔ που υποβάλλεται εγγράφως (χειρόγραφο) μπορεί να είναι το πρωτότυπο έντυπο που διατίθεται στα Υποκαταστήματα του ΙΚΑ ή η εκτύπωση του εντύπου που είναι διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο του ΙΚΑ (<http://www.ika.gr>).

Δεδομένου ότι η χειρόγραφη ΑΠΔ υποβάλλεται σε τρία αντίγραφα, ο εργοδότης μπορεί να προσκομίσει ένα πρωτότυπο έντυπο και δύο φωτοαντίγραφα αρκεί σε όλα να υπάρχει πρωτότυπη υπογραφή.

#### Υποβολή της ΑΠΔ σε Μαγνητικά Μέσα

Η ΑΠΔ μπορεί να υποβληθεί σε μαγνητικά μέσα με τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

1. Δισκέτες / εύκαμπτοι δίσκοι (Floppy disks)
  - α) Μέγεθος 3,5"
  - β) Διπλής όψης (Double Sided)
  - γ) Διπλής χωρητικότητας (Double Density) ή υψηλής χωρητικότητας (High Density)
  - δ) Κώδικας εγγραφής ASCII Character Set ISO-8859-7 ή ΕΛΟΤ 928
  - ε) MS-DOS Formatted
2. Εγγράψιμοι οπτικοί δίσκοι (CD-Recordable)
  - α) Για χρήση DATA
  - β) 650 MB (74 min)
  - γ) Κώδικας εγγραφής ASCII Character Set ISO-8859-7 ή ΕΛΟΤ 928
  - δ) Δεν γίνονται δεκτοί δίσκοι CDRW (CD πολλαπλής εγγραφής).

Κάθε μαγνητικό μέσο που υποβάλλεται πρέπει να έχει απαραίτητα επικολλημένη ετικέτα στην οποία θα αναγράφονται τα στοιχεία του εργοδότη και τα στοιχεία της υποβολής. Συγκεκριμένα θα πρέπει να αναγράφει τα εξής:

- ο Αριθμό συγκεκριμένου μέσου από το συνολικό πλήθος που υποβάλλεται
- ο Αριθμό Μητρώου Εργοδότη ή Αριθμό Μητρώου Οικοδομοτεχνικού Έργου
- ο Αριθμό Φορολογικού Μητρώου
- ο Μισθολογική περίοδο αναφοράς της ΑΠΔ

Τα στοιχεία θα αναγράφονται στο πάνω μέρος της ετικέτας αφήνοντας περίπου 2 εκατοστά κενά στο κάτω μέρος της για συμπλήρωση από το ΙΚΑ.

**Παράδειγμα:**

<b>Μέσο: 1</b>	<b>Από: 3</b>
ΑΜΕ. :	3235648940
Α.Φ.Μ.:	999999999
Περίοδος:	01/2002
<b>ΚΕΝΟ</b>	

Σημειώνεται ότι η πλήρης περιγραφή των τεχνικών προδιαγραφών υποβολής της ΑΠΔ με μαγνητικό μέσο βρίσκεται στο δικτυακό τόπο του ΙΚΑ (<http://www.ika.gr>) και στα υποκαταστήματα του ΙΚΑ.

Κατά την προσέλευσή του στο αρμόδιο Υποκατάστημα/Παράρτημα του ΙΚΑ, ο εργοδότης υποβάλλει μαζί με το μαγνητικό μέσο μία εκτύπωση της ΑΠΔ και ένα συνοδευτικό έντυπο με τις συγκεντρωτικές εγγραφές της ΑΠΔ (σύνολα εισφορών, απασχολούμενων κλπ.).

**Ηλεκτρονική Υποβολή ΑΠΔ (Μέσω Διαδικτύου)**

Με την υποβολή της ΑΠΔ μέσω Διαδικτύου εξαλείφεται η ανάγκη για φυσική παρουσία του συναλλασσόμενου εργοδότη στα Υποκαταστήματα/Παραρτήματα του ΙΚΑ.

Προϋπόθεση για την ηλεκτρονική υποβολή της ΑΠΔ είναι η διαδικασία της εγγραφής στη σχετική υπηρεσία το αργότερο 20 ημέρες πριν από την πρώτη κανονική υποβολή.

Η διαδικασία της εγγραφής - πιστοποίησης ολοκληρώνεται με τις ακόλουθες ενέργειες (ηλεκτρονικές και μη):

α) Οι εργοδότες που ενδιαφέρονται να υποβάλλουν ΑΠΔ μέσω Internet επισκέπτονται το δικτυακό τόπο (<http://www.ika.gr>) του ΙΚΑ και συμπληρώνουν τη δήλωση/αίτηση εγγραφής. Τα στοιχεία που περιλαμβάνει η δήλωση είναι: Αριθμός Μητρώου Εργοδότη, Επωνυμία, ΑΦΜ, Αρμόδια ΔΟΥ, Επίθετο και Όνομα Υπευθύνου Εργοδότη, Αριθμός Δελτίου Ταυτότητας Υπευθύνου, Διεύθυνση έδρας (οδός, αριθμός, ΤΚ, πόλη, νομός, τηλέφωνο), και τέλος διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, προκειμένου να αποσταλεί στην συγκεκριμένη διεύθυνση, μήνυμα από την υπηρεσία του ΙΚΑ, με ένα προσωπικό κωδικό πρόσβασης καθώς και μία ηλεκτρονική διεύθυνση, η οποία θα οδηγήσει τον εργοδότη στην επόμενη προς συμπλήρωση οθόνη.

β) Η αποστολή της προηγούμενης οθόνης συμπληρωμένη με το e-mail του εργοδότη και τον προσωπικό κωδικό πρόσβασης οδηγεί σε επόμενη οθόνη για την εγγραφή στο σύστημα. Η συμπλήρωση όλων των πεδίων είναι υποχρεωτική δεδομένου ότι είναι απαραίτητα για την πιστοποίηση του συναλλασσόμενου με το ΙΚΑ και τη διεκπεραίωση των μετέπειτα συναλλαγών του.

γ) Με την εισαγωγή των στοιχείων αποστέλλεται στον εργοδότη με το e-mail το Username (όνομα χρήστη).

δ) Σε άλλη χρονική στιγμή το ΙΚΑ, θα φροντίσει να παραδοθεί με Courier συστημένη επιστολή η οποία θα παραληφθεί σε περίπτωση φυσικού προσώπου από τον ίδιο τον εργοδότη. Σε περίπτωση μη φυσικού προσώπου θα παραληφθεί από τον δηλωθέντα ηλεκτρονικά ως αρμόδιο, ο οποίος θα πρέπει να εμπεριέχεται στους υπευθύνους του εργοδότη στο σχετικό Έντυπο

Βεβαίωσης Στοιχείων Εργοδότη (ΕΒΣΕ) ή στο Έντυπο Απογραφής. Η συστημένη επιστολή θα περιέχει:

- i) Τον προσωπικό κωδικό πρόσβασης (PIN)
- ii) Τον κωδικό μεταβολής στοιχείων και επικοινωνίας (PUK) με το ΙΚΑ

Επισημαίνεται ότι πριν την πρώτη χρήση των ηλεκτρονικών συναλλαγών με το ΙΚΑ θα πρέπει ο εργοδότης να αλλάξει τα προσωπικά PIN και PUK με στόχο την εύκολη απομνημόνευση και χρήση τους καθώς και την επιβεβαίωση των προσωπικών του στοιχείων με το ΙΚΑ.

Η διαδικασία εγγραφής εντάσσεται στην κατηγορία της "Προσωποποιημένης Συναλλαγής" και υιοθετεί τα σύγχρονα πρότυπα ασφάλειας και προστασίας των στοιχείων του συναλλασσομένου. Συγκεκριμένα οι πληροφορίες που διακινούνται μέσω των ηλεκτρονικών υπηρεσιών του ΙΚΑ προστατεύονται με κρυπτογράφηση.

Για λόγους ασφαλούς λειτουργίας της Υπηρεσίας Ηλεκτρονικών Συναλλαγών, οι κωδικού ονόματος και τα συνθηματικά PIN και PUK που εκδίδονται από το ΙΚΑ για κάθε χρηστή είναι μοναδικοί και προσωπικοί για αυτόν. Κάθε επιχείρηση που εγγράφεται στην Υπηρεσία Ηλεκτρονικών Συναλλαγών είναι υπεύθυνη για την υποβολή της ΑΠΔ που πραγματοποιείται με χρήση του κωδικού της και του συνθηματικού. Η ευθύνη αυτή υφίσταται ακόμα και εάν ο εργοδότης αποφασίσει με δική του ελεύθερη επιλογή, να γνωστοποιήσει τον κωδικό και το συνθηματικό στο Φοροτέχνη ή Λογιστή μέσω του οποίου υποβάλλει τις ηλεκτρονικές ΑΠΔ.

Η υποβολή μέσω Διαδικτύου θα γίνεται με τρόπο παρόμοιο με αυτόν που γίνεται σήμερα η ηλεκτρονική υποβολή Δηλώσεων Φόρου Προστιθέμενης Αξίας (ΦΠΑ).

Συγκεκριμένα, από τη στιγμή που ο εργοδότης έχει ενημερωθεί για τον κωδικό ονόματος και το συνθηματικό μπορεί να υποβάλλει την ΑΠΔ του ηλεκτρονικά χρησιμοποιώντας τα διαπιστευτήρια σύνδεσης. Όταν φθάσει η στιγμή υποβολής της ΑΠΔ, ο εργοδότης ή ο νόμιμος εκπρόσωπος του που ενδιαφέρεται να υποβάλλει την ΑΠΔ ηλεκτρονικά μέσω διαδικτύου θα πρέπει να επισκεφθεί την ηλεκτρονική σελίδα του ΙΚΑ. Η πρόσβαση στη σελίδα υποβολής θα γίνεται μόνο με χρήση των κωδικών που έχουν δοθεί και ταυτοποιούν αυτόματα τους εργοδότες στο σύστημα. Στη σελίδα υποβολής θα βρει τη φόρμα ΑΠΔ, θα τη συμπληρώσει και θα την υποβάλλει.

#### **5.4 Που Υποβάλλεται η Αναλυτική Περιοδική Δήλωση**

Αρμόδιο Υποκατάστημα ή Παράρτημα ΙΚΑ για την απογραφή του εργοδότη και την υποβολή της ΑΠΔ, είναι το Υποκατάστημα ή το Παράρτημα στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου βρίσκεται η έδρα της επιχείρησης, ανεξάρτητα από την απασχόληση ή τη μη απασχόληση προσωπικού στην έδρα.

Για τα Οικοδομοτεχνικά Έργα που έχουν απογραφεί πριν την 01/01/2002, αρμόδιο Υποκατάστημα ή Παράρτημα παραλαβής ΑΠΔ είναι το Υποκατάστημα στο οποίο έχει πραγματοποιηθεί η απογραφή του έργου.

Για τα Οικοδομοτεχνικά Έργα που θα απογραφούν από 01/01/2002, το αρμόδιο Υποκατάστημα ορίζεται ως εξής:

⇒ Για τα ιδιωτικά οικοδομικά και τεχνικά έργα και τα δημόσια έργα που εκτελούνται με ανάθεση ή εργολαβία, αρμόδιο για την απογραφή του έργου και

την υποβολή της ΑΠΔ είναι το Υποκατάστημα ή Παράρτημα στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου εκτελείται το έργο.

⇒ Για τα δημόσια έργα που εκτελούνται, με ανάθεση ή εργολαβία με ενιαίο προϋπολογισμό, σε περισσότερες της μία ασφαλιστικές περιοχές, αρμόδιο είναι το Υποκατάστημα ή το Παράρτημα στο οποίο ανήκει η έδρα του αναδόχου.

⇒ Για δημόσια έργα που εκτελούνται με αυτεπιστασία, αρμόδιο είναι το Υποκατάστημα ή Παράρτημα στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου έχει την έδρα της η δημόσια υπηρεσία που εκτελεί το έργο.

### **5.5 Κυρώσεις για Εκπρόθεσμα, Ανακριβή και μη Υποβολή ΑΠΔ**

Προβλέπονται νομοθετικά οι ακόλουθες κυρώσεις:

⇒ Όταν οι εργοδότες δεν απογράφονται, επιβαρύνονται με πρόσθετη επιβάρυνση εισφορών που ανέρχεται σε ποσοστό 70% επί των εισφορών που καταλογίζονται.

⇒ Όταν υποβάλλουν την ΑΠΔ εκπρόθεσμα, δηλαδή μετά τη λήξη της προθεσμίας υποβολής, επιβαρύνονται με πρόσθετη επιβάρυνση εισφορών που ανέρχεται σε ποσοστό 30% επί του ποσού των εισφορών που δηλώνεται σε αυτή.

⇒ Όταν υποβάλλουν την ΑΠΔ με ανακριβή στοιχεία, επιβαρύνονται με πρόσθετη επιβάρυνση εισφορών που ανέρχεται σε ποσοστό 30% επί του ποσού της διαφοράς εισφορών που προκύπτει μεταξύ των εισφορών που δηλώθηκαν και των εισφορών που υπολογίζονται από την υπηρεσία.

**Ανακριβής** θεωρείται η ΑΠΔ στην οποία διαπιστώνεται διαφορά μεταξύ των εισφορών που δηλώθηκαν από τον εργοδότη και των εισφορών που προκύπτουν κατά τον έλεγχο από διαφορά ημερών εργασίας, αποδοχών ή κλάδου ασφάλισης και λοιπών στοιχείων που προσδιορίζουν την ορθή υπαγωγή στην ασφάλιση.

⇒ Όταν διαπιστώνεται ύστερα από έλεγχο ότι η ΑΠΔ δεν περιλαμβάνει εργαζόμενο ή εργαζόμενους, οι εργοδότες επιβαρύνονται με πρόσθετη επιβάρυνση εισφορών που ανέρχεται σε ποσοστό 50% επί του ποσού των εισφορών που καταλογίζονται σε βάρος τους.

⇒ Όταν εκτελούνται ιδιωτικά οικοδομοτεχνικά έργα για τα οποία καταλογίζονται εισφορές πέραν αυτών που αναγράφονται στις υποβληθείσες ΑΠΔ (με βάση τους συντελεστές του άρθρου 38 παρ.1 του Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ), οι εργοδότες επιβαρύνονται με πρόσθετη επιβάρυνση εισφορών ποσοστού 50% επί του ποσού των εισφορών που καταλογίζεται σε βάρος τους.

⇒ Όταν υποβάλλουν την ΑΠΔ μετά τη λήξη της προθεσμίας υποβολής της επόμενης ΑΠΔ (περίπτωση μη υποβολής της ΑΠΔ), επιβαρύνονται με πρόσθετη επιβάρυνση εισφορών που ανέρχεται σε ποσοστό 50% επί του ποσού των εισφορών της ΑΠΔ.

***ΣΗΜΕΙΩΣΗ:*** Αν συντρέχουν περισσότερες της μίας προϋπόθεσης επιβολής πρόσθετης επιβάρυνσης εισφορών, επιβάλλεται στους εργοδότες το ποσό που αντιστοιχεί στο μεγαλύτερο ποσοστό. Όταν οι εργοδότες δεν υποβάλλουν την έκτακτη ΑΠΔ επιβαρύνονται με πρόστιμο ποσού 150ευρώ.

### 5.6 Ειδικές Περιπτώσεις Ασφαλίσεις

Συμπληρώνεται ο κωδικός της ειδικής περίπτωσης ασφάλισης, όπως αυτός προκύπτει από τους σχετικούς πίνακες του Ο.ΣΥ.Κ.. Η μονοσήμαντη αντιστοίχιση ειδικότητας ασφαλισμένου με το πακέτο κάλυψης σε κάθε επαγγελματική δραστηριότητα όπως έχει καταχωρηθεί στον Ο.ΣΥ.Κ., αφορά τους εργαζόμενους εξαρτημένης εργασίας εκτός εάν από την περιγραφή της ειδικότητας προκύπτει διαφορετική εργασιακή σχέση (π.χ. απασχολούμενοι στο θέαμα-ακρόαμα). Υπάρχουν ωστόσο ειδικές περιπτώσεις ασφαλισμένων όπου το πακέτο ασφαλιστικής κάλυψης αλλάζει.

Οι περιπτώσεις αυτές ανέρχονται σε δεκαεπτά (17):

- ⇒ Συνταξιούχοι (έξι διαφορετικές κατηγορίες)
- ⇒ Παράλληλα ασφαλισμένοι που επέλεξαν κλάδο ασθενοείας σε είδος, άλλου φορέα
- ⇒ Εξαιρούμενοι της ασφάλισης ΙΚΑ - TEAM για διάφορους λόγους (π.χ. πολλαπλή απασχόληση)
- ⇒ Υπαγόμενοι στην ασφάλιση του ΙΚΑ - TEAM κατ' εξαίρεση με Βάση το Ν. 1976/91
- ⇒ Εξαιρούμενοι του κλάδου παροχών ασθενοείας σε είδος και σε χρήμα
- ⇒ Εξαιρούμενοι ταυτόχρονα από τον κλάδο παροχών ασθενοείας σε είδος και από την επικουρική ασφάλιση ΙΚΑ - TEAM. Εξαιρούμενοι από την ασφάλιση του κλάδου συντάξεως και παροχών ασθενοείας σε είδος λόγω παράλληλης ασφάλισης σε άλλο φορέα (άρθρο 39 Ν. 2084/92)
- ⇒ Συγγενείς α' ή β' Βαθμού με τον εργοδότη σε ατομική επιχείρηση
- ⇒ Απασχολούμενοι με σύμβαση μίσθωσης έργου Μαθητές τεχνίτες σχολών ΟΑΕΔ κλπ.
- ⇒ Ασφάλιση σπουδαστών ΤΕΙ κατά τη διάρκεια της πρακτικής τους άσκησης
- ⇒ Αξιωματικοί πολεμικής διαθεσιμότητας

Στον Ο.ΣΥ.Κ. υπάρχει ειδικό ένθετο, στην πρώτη σελίδα του οποίου περιγράφονται οι περιπτώσεις αυτές.

#### Ειδική Περίπτωση ΑΠΔ Εργοδοτών που απασχολούν Οικιακό Προσωπικό

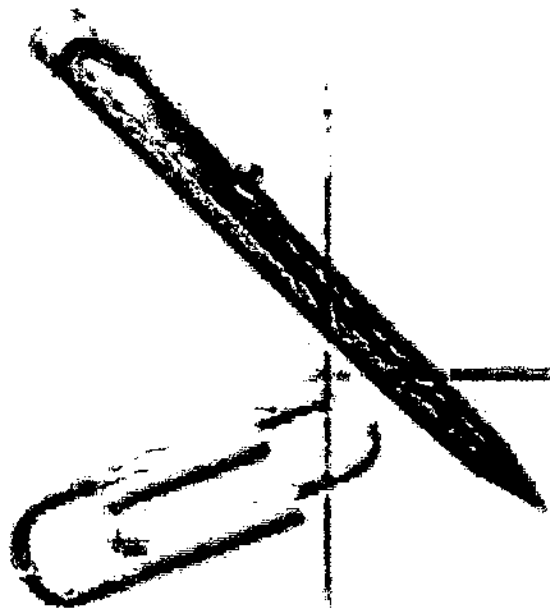
Αφορά ασφάλιση Οικιακών βοηθών. Λοιπών προσώπων που παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες στο σπίτι του εργοδότη (νοσοκόμοι, κηπουροί κλπ.)

Οι οικιακές βοηθοί ασφαλιζονται για 25 ημέρες το μήνα και για αποδοχές ίσες με το 25πλάσιο του 50% του Ημερομισθίου του Ανειδίκευτου Εργάτη (ΗΑΕ). Εφόσον υπάρχει σχετική δήλωση εργοδότη και ασφαλισμένου, οι οικιακές βοηθοί δύναται να ασφαλιστούν και στο 100% του ΗΑΕ.

Τα λοιπά πρόσωπα που παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες στο σπίτι του εργοδότη ασφαλιζονται για όσες μέρες απασχολούνται και για μέχρι 25 ημέρες το μήνα. Ασφαλιζονται για αποδοχές ίσες με 50% ή 100% του ΗΑΕ ή επί των πραγματικά καταβαλλόμενων αποδοχών, εφόσον υπερβαίνουν το

γινόμενο των ημερών ασφάλισης επί του Ημερομισθίου του Ανεπίδικτου Εργάτη.

Οι εργοδότες αυτοί υποβάλλουν ΑΠΔ κάθε τρίμηνο σε έντυπη μορφή και προαιρετικά με μαγνητικό μέσο ή μέσω διαδικτύου.



**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 60**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

## ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΑΔΕΙΩΝ

6.1 Κανονική άδεια

Όλοι οι μισθωτοί (υπάλληλοι και εργάτες) που απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη χωρίς διακοπές, πάνω από ένα χρόνο, δικαιούνται άδεια (Ν. 549/77, άρθρο 2 Α. Ν. 539/45). Για τη λήψη της πρώτης ετήσιας άδειας ο χρόνος υπολογίζεται από τη μέρα πρόσληψης. Π.χ. ένας υπάλληλος προσλήφθηκε σε μια επιχείρηση στις 16-10-02. Ο υπάλληλος αυτός δικαιούται άδεια από 16-10-02, γιατί τότε συμπληρώνει έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Τη δεύτερη άδεια τη δικαιούται μέσα σε οποιοδήποτε μήνα του έτους 2003 (δηλαδή από 1.1-31.12.2003), την τρίτη άδεια μέσα σε οποιοδήποτε μήνα του έτους 2004 κλπ. (Εγγρ. Υπ. Εργ. 01929/88, 52350/75). Αν όμως ο υπάλληλος αυτός απολυθεί την 1.1.2003, τότε δεν δικαιούται άδεια ούτε και επίδομα άδειας που αντιστοιχεί στο έτος 2003 (Αρ. Π. 564/98).

Οι ημέρες ασθένειας, ατυχήματος, στράτευσης, απεργίας, δικαιολογημένης απουσίας, ή άδειας χωρίς αποδοχές, ολιγοήμερης απουσίας, κύησης ή τοκετού, λουτροθεραπείας, διαθεσιμότητας καθώς και υπερημερίας του εργοδότη υπολογίζονται ως χρόνος εργασίας για να συμπληρωθεί έτσι η απαιτούμενη ετήσια απασχόληση που δίνει το δικαίωμα στον μισθωτό να πάρει την κανονική του άδεια (Αρ. Πάγ. 150/84, 1960/90, άρθρο 3 παρ. 6 Α.Ν. 539/45, Εφετ. Πειραιώς 724/87). Δηλαδή, οι 17 εβδομάδες της εγκυμοσύνης θεωρούνται ως πραγματικός χρόνος εργασίας και για το λόγο αυτό δικαιούται η μισθωτός (γυναίκα) πέρα από τις εβδομάδες αυτές και την κανονική της άδεια (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1943/91).

Άδεια δικαιούνται και οι μισθωτοί που απασχολούνται με μειωμένο ωράριο (Αρ. Πάγ. 413/80, Εφετ. Αθην. 7842/81), οι πολλαπλά απασχολούμενοι (Εγγρ. Υπ. Εργ. 15493/76), καθώς και όσοι απασχολούνται με άκυρη σύμβαση εργασίας (Α. Π. 983/00).

Αυτοί που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (π.χ. όταν απασχολούνται σε επιχειρήσεις εποχιακής φύσης), δικαιούνται να πάρουν άδεια, κατά τον ίδιο τρόπο που δικαιούνται και οι μισθωτοί στην περίπτωση που λύνεται η σχέση εργασίας τους πριν από τη συμπλήρωση 12 μήνες στον ίδιο εργοδότη, δηλαδή 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης κλπ. (Αρ. Πάγ. 11/91, 914/92, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1136/92, 1409/95).

Οι ανήλικοι και οι σπουδαστές δικαιούνται και αυτοί την ίδια άδεια με τους άλλους μισθωτούς (άρθρο 2Ν/346/83). Η άδεια χορηγείται στο μισθωτό, μετά από έγκριση του εργοδότη. Αν ο μισθωτός ζητήσει να πάρει την άδεια του, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να του τη δώσει το αργότερο μέσα σε δύο μήνες (άρθρο 4 παρ. 1 Α.Ν. 539/45, Εφετ. Αθην. 3022/88). Πάντως, αν ο εργοδότης αρνηθεί να δώσει την άδεια, ο μισθωτός δεν μπορεί να πάρει μόνος του την άδεια, διότι αυτό σημαίνει οικειοθελής αποχώρηση (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1498/92, Πρωτ. Λιβαδειάς 103/68). Ο νόμος υποχρεώνει τον εργοδότη να χορηγήσει την άδεια τουλάχιστον στο μισό προσωπικό, που απασχολεί μέσα



στους καλοκαιρινούς μήνες, δηλαδή κατά το διάστημα από 1ης Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου (Υπ. Εργ. 422/83, άρθρο 4 Α.Ν. 539/45).

Επιτρέπεται να χορηγήσει ο εργοδότης την άδεια των μισθωτών της επιχείρησής του, το πολύ σε δύο χρονικές περιόδους, από τις οποίες η πρώτη να μην περιλαμβάνει λιγότερες από 6 εργάσιμες μέρες (και για τους ανήλικους 12 εργάσιμες μέρες) (Εγγρ. Υπ. Εργ. 422/82, 1185/93). Αν ο μισθωτός δεν ζητήσει την άδεια του, ο εργοδότης και πάλι είναι υποχρεωμένος να του τη δώσει μέσα στο έτος που τη δικαιούται και όχι στο επόμενο έτος (Υπ. Εργ. 210/82, Αρ. Π. 789/97).

Στην περίπτωση που ο μισθωτός πάρει την άδεια του στις τελευταίες μέρες του έτους, τότε, αν οι μέρες άδειας είναι περισσότερες από τις μέρες που απομένουν μέχρι τη λήξη του έτους, μπορεί να συνεχίσει την άδεια του και μέσα στις πρώτες ημέρες του επόμενου έτους μέχρι να λήξει όλος ο χρόνος της άδειας του (Εγγρ. Υπ. Εργ. 50239/77, 1357/88).

Απαγορεύεται να εργασθεί ο μισθωτός κατά το χρόνο της άδειας του. Σε περίπτωση όμως που ο αδειούχος μισθωτός απασχοληθεί σε κάποια εργασία, τότε ο εργοδότης που τον απασχόλησε δικαιούται να μη καταβάλει αμοιβή για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα (άρθρο 5 Α.Ν. 539/45, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1865/98).

Απαγορεύεται η απόλυση του μισθωτού, κατά το χρόνο που βρίσκεται σε άδεια, άσχετα αν η απόλυση αυτή έγινε με προειδοποίηση ή χωρίς προειδοποίηση (Εφετ. Θεσ/νίκης 45/95, Αρ. Πάγ. 542/97, Ν. 549/77). Επιτρέπεται όμως η απόλυση προσώπου διεύθυνσης και εμπιστοσύνης που βρίσκεται σε άδεια (Αρ. Π. 1201/98 τμ. Β). Δηλαδή, από τη στιγμή που ο εργαζόμενος πάρει την κανονική του άδεια, και μέχρι να επιστρέψει στην επιχείρηση, απαγορεύεται η απόλυση του για οποιοδήποτε λόγο εφόσον δεν είναι πρόσωπο διεύθυνσης και εμπιστοσύνης (Αρ. Πάγ. 2095/84). Αντίθετα, είναι νόμιμη η απόλυση όταν γίνει λίγο πριν αρχίσει η ήδη προγραμματισμένη άδεια του μισθωτού υπαλλήλου ή εργάτη (Αρ. Π. 2095/84, 542/97) ή όταν γίνει λίγο μετά τη λήξη της άδειας, έστω και αν του ανακοινώνεται η απόλυση κατά την έναρξη της άδειας ή κατά τη διάρκεια της άδειας, αρκεί η ημέρα της απόλυσης να είναι μετά τη λήξη της άδειας (Αρ. Π. 945/84, Πρωτ. Αθην. 16193/56).

Αν ο μισθωτός πεθάνει προτού πάρει την άδεια του, τότε τη δικαιούνται οι κληρονόμοι του.

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** α) Όσοι απασχολούνται σε εποχιακά ξενοδοχεία, δικαιούνται, κατά τη λήξη της εποχιακής τους απασχόλησης, αποδοχές άδειας 2 ημερών κατά μήνα απασχόλησης, ανεξάρτητα από τυχόν οφειλόμενη σ' αυτούς αποζημίωση για άλλο λόγο. Σε περίπτωση απασχόλησης μικρότερη από μήνα, καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα. Ο χρόνος της άδειας αυτής ασφαρίζεται στο ΙΚΑ και δεν πρέπει να υπερβαίνει τον ένα μήνα ετησίως (άρθρο 17 Ν. 2336/95, Εγκ. Ι ΚΑ 77/95).

β) Όταν η ασθένεια υπερβαίνει τα όρια (δηλαδή τον ένα μήνα όταν πρόκειται για απασχόληση μέχρι 4 έτη στον ίδιο εργοδότη κλπ.), τότε οι επιπλέον μέρες της ασθένειας συμψηφίζονται με τις ημέρες άδειας, οπότε ο μισθωτός μπορεί να πάρει λιγότερες μέρες άδειας ή και καθόλου. Δικαιούται όμως ο μισθωτός τις αποδοχές άδειας και του επιδόματος άδειας, διότι οι αποδοχές αυτές δεν συμψηφίζονται (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2309/96, Εφ. Αθην. 5373/96).

## 6.2 Ημέρες άδειας

Καθορίζονται οι μέρες της άδειας όλων των μισθωτών σε 24 εργάσιμες ημέρες, μόλις συμπληρώσουν το πρώτο έτος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, σε 25 ημέρες, μόλις συμπληρώσουν το δεύτερο και σε 26, μόλις συμπληρώσουν το τρίτο έτος. Στους μισθωτούς που εργάζονται με πενθήμερο, οι αντίστοιχες ημέρες είναι 20, 21 και 22 εργάσιμες.

Από 1.1.2000 και μετά, οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 έτη σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμες ημέρες αν η απασχόληση είναι εξαήμερη ή 25 εργάσιμες ημέρες αν η απασχόληση είναι πενθήμερη (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 23.5.00, άρθρο 6).

Στις μέρες άδειας δεν υπολογίζονται οι Κυριακές και οι εξαιρέσιμες γιορτές, καθώς επίσης και οι δικαιολογημένες με άδεια γιατρού μέρες λουτροθεραπείας, σύντομης ασθένειας, οι μέρες στράτευσης, απεργίας, ανώτερης βίας, μητρότητας κλπ. (άρθρο 2 Α.Ν. 539/45, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1943/91, Αρ. Π. 548/78, Π.Δ. 88/99). Υπολογίζονται όμως, οι αδικαιολόγητες μέρες απουσίας του εργαζόμενου καθώς και οι απουσίες λόγω πειθαρχικής ποινής (Εγγρ. Υπ. Εργ. 673/86, Αρ. Π. 1056/88). Φυσικά για τις αδικαιολόγητες μέρες άδειας που συνυπολογίζονται στις κανονικές μέρες άδειας, ο μισθωτός δικαιούται να πάρει τις αποδοχές που αντιστοιχούν στην κανονική άδεια και στο επίδομα άδειας. Αν ο μισθωτός ασθενήσει όταν βρίσκεται σε άδεια, τότε η άδεια παρατείνεται για όσες μέρες διαρκεί η ασθένεια (Α.Ν. 539/45, άρθρο 7 Π.Δ. 88/99).

Οι μαθητές - τεχνίτες καθώς και οι σπουδαστές - φοιτητές, δικαιούνται κάθε χρόνο, πέρα από την κανονική τους άδεια, πρόσθετη άδεια, άλλες 30 εργάσιμες μέρες (τμηματικά ή σε συνεχείς μέρες), για συμμετοχή σε εξετάσεις (από 18.5.98 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.), αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών. Άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις, χορηγείται και στους εργαζόμενους και στις εργαζόμενες που είναι σπουδαστές ή φοιτητές, εφόσον εξακολουθούν να φοιτούν, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα. Η άδεια μέχρι 30 ημέρες για συμμετοχή στις εξετάσεις πληρώνονται από τον ΟΑΕΔ και όχι από τον εργοδότη (Ν. 1837/89). Για τη χορήγηση της άδειας εξετάσεων, θα πρέπει ο σπουδαστής να προσκομίσει στον εργοδότη του ανάλογη βεβαίωση της Σχολής. Επίσης, ο σπουδαστής δικαιούται να πάρει επιπλέον και το μισό από την κανονική του άδεια μέσα στους καλοκαιρινούς μήνες που έχουν διακοπές τα σχολεία και το άλλο μισό σε άλλες σχολικές περιόδους, όταν το ζητήσει ο σπουδαστής.

Εκτός από τα πιο πάνω, ο σπουδαστής απαλλάσσεται από νυκτερινές βάρδιες για όσο χρόνο διαρκεί η εξεταστική περίοδος και δικαιούται άδεια βραχείας διάρκειας μέχρι 3 ώρες κατά τις ημέρες των εργαστηριακών ασκήσεων ή των εξετάσεων κλπ. και μέχρι 10 φορές το χρόνο. Αυτά ισχύουν όταν υπάρχει κανονική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Αν όμως, ο σπουδαστής απασχολείται στην επιχείρηση με ειδική σύμβαση λόγω πρακτικής εξάσκησης, τότε θα πρέπει η επιχείρηση καθώς και ο σπουδαστής να πάρουν τις σχετικές πληροφορίες για αμοιβή, για ώρες εργασίας και επιχορήγησης από τον ΟΑΕΔ της περιοχής.

Στους ανήλικους σπουδαστές χορηγούνται 2 ημέρες άδεια σπουδών για κάθε μάθημα και το ολιγότερο 14 ημέρες π.χ. 4 μαθήματα x 2 ημέρες = 8, οπότε 14 εργάσιμες μέρες άδεια συνολικά, 9 μαθήματα x 2 ημέρες = 18

εργάσιμες ημέρες άδεια συνολικά κλπ. (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1490/91, άρθρο 7, από 2.4.96 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., Υ.Α. 33561/96). Πάντως, σύμφωνα και με την Εγκ. Β 111795/97 του ΟΑΕΔ, είναι δυνατόν να καταβληθούν από τον ΟΑΕΔ στον μαθητή - σπουδαστή οι παροχές και για τις 30 ημέρες, δηλαδή και για τις ημέρες προετοιμασίας (και όχι μόνο για τις ημέρες εξετάσεων).

Οι μισθωτοί που απασχολούνται λίγες μόνο ημέρες του μήνα στην επιχείρηση, δηλαδή οι μισθωτοί που απασχολούνται με διακοπές (διαλείπουσα εργασία), δικαιούνται να πάρουν άδεια, αφού συμπληρώσουν ένα έτος εργασιακής σχέσης (και όχι συνεχούς απασχόλησης) στην ίδια επιχείρηση. Μισθωτοί με διαλείπουσα εργασία θεωρούνται και οι καθηγητές που εργάζονται σε φροντιστήρια. Ο αριθμός των ημερών άδειας, που δικαιούται ένας τέτοιος μισθωτός, είναι ίσος με το 1/12 του αριθμού των ημερών της άδειας (25νθήμερο) που δικαιούνται οι συνεχώς απασχολούμενοι μισθωτοί, για κάθε μήνα απασχόλησης από τη μέρα της πρόσληψης ή από τη μέρα που πήρε την άδεια του προηγούμενου έτους, μέχρι τη μέρα που θέλει να πάρει την καινούργια άδεια (Εγγρ. Υπ. Εργ. 743/84, Εφετ. Αθην. 7662/76).

Αναλυτικότερα: Οι συνεχώς απασχολούμενοι, μετά από 1 χρόνο υπηρεσία δικαιούνται άδεια 24 ημέρες, μετά από 2 χρόνια υπηρεσία 25 ημέρες και μετά από 3 χρόνια υπηρεσίας και πάνω 26 ημέρες. Έτσι, ένας απασχολούμενος με διαλείπουσα εργασία, αν συμπληρώσει 1 χρόνο υπηρεσία, για κάθε 25 μέρες πραγματικής απασχόλησης δικαιούται άδεια 2 μέρες εργάσιμες ( $1/12 \times 24 = 2$  ημέρες) και αποδοχές για 2 ημέρες, αν συμπληρώσει 2 χρόνια υπηρεσία, για κάθε 25 ημέρες πραγματικής απασχόλησης δικαιούται άδεια 2 ημέρες εργάσιμες ( $1/12 \times 25 = 2,0833$ ) και αποδοχές για 2,083 ημέρες, ενώ αν συμπληρώσει 3 χρόνια υπηρεσία και πάνω, για κάθε 25 ημέρες πραγματικής απασχόλησης δικαιούται άδεια 2 ημέρες εργάσιμες ( $1/12 \times 26 = 2,1666$  ημέρες) και αποδοχές για 2,1666 ημέρες. Αν συμπληρώσει 10 ή περισσότερα έτη στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη σε οποιοδήποτε εργοδότη, τότε για κάθε 25 ημέρες πραγματική απασχόληση δικαιούται άδεια 2 ημέρες εργάσιμες ( $1/12 \times 30 = 2,5$ ) και αποδοχές για 2,5 ημέρες. Όταν προκύπτει κλάσμα χρόνου αδειας που υπερβαίνει τη μισή μέρα, τότε το κλάσμα αυτό στρογγυλοποιείται σε ολόκληρη ημέρα (άρθρο 2 παρ. 2 Α.Ν. 539/45).

Παράδειγμα: Ο μισθωτός "Α" με διαλείπουσα εργασία πάνω από 2 έτη στον ίδιο εργοδότη, πραγματοποίησε 125 ημέρες πραγματική εργασία από την ημέρα λήψης της προηγούμενης άδειας μέχρι τη λήψη της νέας άδειας. Με 2 χρόνια υπηρεσία και με θήμερη απασχόληση οι ημέρες άδειας είναι 25. Οι ημέρες άδειας λοιπόν που δικαιούται ο μισθωτός "Α" υπολογίζονται ως εξής:

$$\frac{25}{300} \times 125 = 10,416\eta \Rightarrow 10 \text{ ημέρες άδειας}$$

(αν προέκυπτε κλάσμα χρόνου μεγαλύτερο από τη μισή ημέρα, τότε το κλάσμα θα στρογγυλοποιούνταν σε ολόκληρη ημέρα και θα γινόταν 11 μέρες (άρθρο 2 παρ. 2β Α. Ν. 539/45). Αν η υπηρεσία ήταν π.χ. 3 χρόνια (αντί 2 χρόνια), τότε θα δικαιούνταν τις εξής ημέρες άδειας:

$$\frac{26}{300} \times 125 = 10,83 \Rightarrow 11 \text{ ημέρες άδειας.}$$

### **6.3 Δεν δικαιούνται κανονική άδεια τα εξής πρόσωπα (άρθρο 1 παρ. 2 Α.Ν. 539/45)**

- Όσοι εργάζονται σε γεωργικές, κτηνοτροφικές, δασικές, ναυτιλιακές και αλιευτικές εργασίες.
- Όταν απασχολούνται στην επιχείρηση μόνο τα μέλη της οικογένειας του εργοδότη.
- Τον καιρό που ο μισθωτός είναι στρατευμένος.
- Όταν ασκούν άλλο κύριο επάγγελμα (π.χ. Δημόσιος υπάλληλος απασχολείται και τα απογεύματα σε μια επιχείρηση, τότε από την επιχείρηση αυτή δεν δικαιούται κανονική άδεια).
- Οι μισθωτοί που κατέχουν θέση εποπτείας, διεύθυνσης ή εμπιστευτικής θέσης (Αρ. Π. 674/91).
- Όσοι εξάντλησαν τα όρια για άδεια ασθένειας, οπότε μετά από τα όρια αυτά, έγινε χρήση της κανονικής άδειας (Αρ. Π. 337/90). Φυσικά οι εργαζόμενοι αυτοί δικαιούνται τις αποδοχές άδειας και το επίδομα άδειας (Εφετ. Αθην. 6840/84, Αρ. Π. 1056/88).

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** α) Η ετήσια άδεια των αναπήρων εργαζομένων επαυξάνεται κατά 6 ημέρες με αποδοχές (Υπ. Εργ. Απόφ. 2065/89).

β) Η χορήγηση της άδειας άνευ αποδοχών δεν αποστερεί τον εργαζόμενο, του δικαιώματος να ζητήσει την κανονική του άδεια (Εγγρ. 1314/89). Επίσης, οι εργαζόμενοι, που δεν δικαιούνται κανονική άδεια λόγω συμψηφισμού των ημερών αυτών της άδειας με τις τυχόν ημέρες απουσίας τους από βραχύχρονη ασθένεια, δικαιούνται οπωσδήποτε τις αντίστοιχες αποδοχές της άδειας και του επιδόματος της άδειας (Εγγρ. Υπ. Εργ. 3016/94, 1443/95, Αρ. Πάγ. 1056/88).

γ) Οι μισθωτοί, που απασχολούνται με διαλείπουσα εργασία (δηλαδή με εργασία που παρέχεται σε ορισμένες μόνο εργάσιμες ημέρες του μήνα με πλήρη ή μερική απασχόληση (Εγκ. Υπ. Εργ. 17235/4.5.77), δικαιούνται να λάβουν, μετά τη συμπλήρωση 12 μηνών εργασίας, άδεια σε εργάσιμες ημέρες που υπολογίζεται ως εξής: Διαιρούνται οι ημέρες της άδειας με πλήρη θήμερη απασχόληση που δικαιούται ο μισθωτός για την (δια υπηρεσία ή προϋπηρεσία με τον αριθμό 300 (25 ημ. x 12 μην. = 300) και αυτό που προκύπτει πολλαπλασιάζεται με το σύνολο των εργάσιμων ημερών (δηλαδή των ημερών που εργάστηκε) οι οποίες περιλαμβάνονται στο χρονικό διάστημα μετά την πρόσληψη και μέχρι την έναρξη της πρώτης άδειας ή μετά τη λήξη της εκάστοτε προηγούμενης άδειας και μέχρι την έναρξη της νέας άδειας. Οι ημέρες λόγω άδειας, που δικαιούται ν' απουσιάσει από την εργασία του ο μισθωτός με διαλείπουσα εργασία, είναι ημέρες εργάσιμες, για αυτόν, δηλαδή ημέρες για τις οποίες θα παρείχε εργασία αν δεν είχε λάβει άδεια.

δ) Οι μισθωτοί που συνάπτουν γάμο, δικαιούνται να πάρουν άδεια γάμου 5 εργάσιμες ημέρες με αποδοχές, η οποία άδεια δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια (άρθρο 6 της από 9.6.1993 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.).

ε) Ο μισθωτός που απουσίασε για να παραστεί στην κηδεία της μητέρας του (στενότετου συγγενούς), δικαιούται να πάρει ολόκληρες τις αποδοχές της ημέρας αυτής (ή των ημερών, αν είναι σε μακρινή απόσταση) (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1015/11.1.95, καθορισμός ημερών αδείας άρθρα 200 και 288 Α.Κ.).

στ) Άδεια με αποδοχές δικαιούνται και όσοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με άκυρη σύμβαση εργασίας (Αρ. Π. 544/97).

ζ) Όταν ο μισθωτός παντρεύεται, δικαιούται άδεια γάμου 5 εργάσιμες ημέρες με αποδοχές για όσους εργάζονται πενθήμερο και 6 εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται με εξαήμερη απασχόληση, η οποία άδεια δεν συμψηφίζεται με την κανονική ετήσια άδεια (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 23.5.2000).

#### **6.4 Παράδειγμα υπολογισμού ημερών άδειας μισθωτού που εργάζεται με διακοπές (διαλείπουσα απασχόληση - φροντιστήρια)**

Ένας μισθωτός που απασχολείται με διακοπές 2 έτη συμπληρωμένα σε μια επιχείρηση, την προηγούμενη άδεια την είχε πάρει στις 1.7.01. Φέτος, την άδεια την παίρνει στις 1.8.2002. Στο χρονικό αυτό διάστημα από 1.7.01 - 1.8.2002 απασχολήθηκε 180 ημέρες.

Με βάση τα παραπάνω, οι μέρες άδειας που δικαιούται να πάρει το 2002 υπολογίζονται ως εξής:

$$\frac{180}{25} = 7,2 \text{ μήνες} \Rightarrow \frac{7,2}{12} = 0,6$$

Οι μέρες άδειας για κανονική απασχόληση, μετά από 2 έτη συμπληρωμένα στην ίδια επιχείρηση, είναι 25 εργάσιμες ημέρες.

Οπότε έχουμε:

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

ή

$7,2 \times 2,083 = 15$  ημέρες άδεια (όταν το δεκαδικό είναι πάνω από το μισό στρογγυλοποιείται σε ολόκληρη ημέρα, άρθρο 2β ΑΝ 539/45).

Δικαιούται, λοιπόν ο μισθωτός αυτός, να πάρει 15 εργάσιμες ημέρες άδεια. Αν ο μισθωτός είχε συμπληρώσει 3 έτη εργασίας στον ίδιο εργοδότη τότε θα ήταν:

$0,6 \times 26 = 15,6$  ή 16 ημέρες άδεια (και αποδοχές για 15,6 ημέρες) (διότι ο κανονικά απασχολούμενος δικαιούται, μετά τη συμπλήρωση του 3ου έτους εργασίας, 26 ημέρες άδεια).

#### **6.5 Αποδοχές ημερών άδειας**

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 πραγματικές αποδοχές και όχι τις νόμιμες αποδοχές (Εφ. Αθην. 4047/83, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1339/97). Δηλαδή στις αποδοχές άδειας περιλαμβάνονται ο πάγιος μισθός καθώς επίσης και οι τακτικές πρόσθετες αμοιβές (υπερωρίες, νυκτερινή απασχόληση, Κυριακές, επιδόματα κλπ.), υπολογιζόμενες με βάση τον μέσο όρο του χρονικού διαστήματος, μέσα στο οποίο αντιστοιχεί η άδεια (Αρ. Πάγ. 540/85, 1950/95, 1129/84, 1084/85, 1314/84, 43/91, Εγγρ. Υπ. Εργ. 703/86).

Η αμοιβή για εκτός έδρας εργασία, δεν υπολογίζεται στις αποδοχές των ημερών άδειας (Πρωτ. Αθην. 2085/76, Αρ. Π. 1792/86). Οι αποδοχές της άδειας των σερβιτόρων και γενικά αυτών που αμείβονται με ποσοστά σε βάρος

των πελατών της επιχείρησης, υπολογίζονται με βάση το τεκμαρτό ημερομίσθιο του ΙΚΑ που ισχύει εκείνο τον καιρό για αυτούς (Αρ. Π. 115/97 τμ. Β). Σε περίπτωση, όμως, που το τεκμαρτό ημερομίσθιο είναι μικρότερο του κατώτατου ορίου ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη, τότε οι αποδοχές της άδειας που καταβάλλει η επιχείρηση στους σερβιτόρους κλπ., υπολογίζονται με βάση το κατώτατο ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη (Εφετ. Θεσ/νίκης 2228/85, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2386/86, 1885/96, Αρ. Π. 215/92).

Όταν ένας μισθωτός αμείβεται με το σύστημα της κατ' αποκοπήν αμοιβής (ή γενικά μ' ένα από τα συστήματα των κυμαινόμενων αποδοχών), το ποσό της άδειας που δικαιούται να πάρει, υπολογίζεται ως εξής:

Διαιρούνται οι αποδοχές που πήρε από την λήψη της άδειας του προηγούμενου έτους μέχρι την έναρξη της χορηγούμενης φεινής άδειας με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών του διαστήματος αυτού. Το πηλίκο αυτό, που είναι ο μέσος όρος των ημερήσιων αποδοχών του, πολλαπλασιάζεται με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών που περιλαμβάνονται στη χορηγούμενη άδεια (Εγκ. Υπ. Εργ. 462/84, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1236/87, άρθρο 3 παρ. 2 Α.Ν. 539/45). Το ποσό που προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό αυτό θεωρείται και ως ποσό άδειας που δικαιούται να πάρει ο μισθωτός αυτός.

Όταν ο μισθωτός αμείβεται με την ώρα, αλλά οι ώρες που απασχολείται καθημερινά δεν είναι σταθερές, τότε η άδεια υπολογίζεται ως εξής:

Πρώτα αθροίζονται οι ώρες που απασχολήθηκε μέσα σ' ένα μήνα (δηλαδή μέσα σε 4 εβδομάδες). Στη συνέχεια, οι ώρες αυτές διαιρούνται με τον αριθμό 24 ημέρες και έτσι υπολογίζονται κατά μέσο όρο οι ώρες της ημερήσιας απασχόλησης. Μετά, οι ώρες αυτές της ημερήσιας απασχόλησης πολλαπλασιάζονται με την ωριαία αμοιβή και έτσι προσδιορίζεται το ημερομίσθιο, το οποίο πολλαπλασιάζεται στη συνέχεια με τις ημέρες άδειας μας δίνει τις αντίστοιχες αποδοχές της άδειας, ίδιες είναι και οι ενέργειες για τον υπολογισμό του επιδόματος της άδειας (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2584/86).

Οι αποδοχές άδειας αυτών που εργάζονται με μειωμένο ωράριο, υπολογίζονται κανονικά με βάση τις μειωμένες αποδοχές που παίρνουν (Υπ. Εργ. Εγγρ. 213/79, άρθρο 38 παρ. 4 Ν. 1892/90).

Οι αμοιβές των ημερών άδειας καταβάλλονται κατά το χρόνο που αρχίζει η άδεια, δηλαδή π ρ ο κ α τ α β ά λ λ ο ν τ α ι (Ν. 4504/66, άρθρο 1 παρ. 3 Ν.Δ. 4547/66). Αν μεταγενέστερα επέλθει αναδρομική αύξηση μισθών και συμπεριλαμβάνει και το μήνα που πήρε άδεια ο μισθωτός, τότε δικαιούται να εισπράξει ως άδεια και το επιπλέον ποσό που προκύπτει από την αναδρομική αυτή αύξηση (μείον κρατήσεις ΙΚΑ κλπ.). Οι αποδοχές της κανονικής άδειας υπόκεινται κανονικά σε κρατήσεις ΙΚΑ και άλλων ασφαλιστικών ταμείων (Εγκ. ΙΚΑ 89440/82).

### **6.6 Χορήγηση ομαδικών αδειών**

Πολλές επιχειρήσεις (και κυρίως εργοστάσια) κλείνουν ένα μήνα του έτους και δίνουν άδεια για όλο το προσωπικό το μήνα αυτό. Στην περίπτωση αυτή δημιουργείται πρόβλημα για τους μισθωτούς εκείνους, που δεν έκλεισαν έτος εργασίας στην ίδια επιχείρηση.

Οι μισθωτοί αυτοί, αν συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις για τη λήψη της άδειας μέσα στο ίδιο έτος, έχουν δικαίωμα ή να ζητήσουν την άδεια τους νωρίτερα και να φύγουν μαζί με τους άλλους μισθωτούς όταν κλείσει το εργοστάσιο, οπότε συμπληρώνοντας έτος δεν δικαιούνται άλλη άδεια, ή να φύγουν μαζί με τους άλλους μισθωτούς όταν κλείσει το εργοστάσιο, χωρίς να πληρωθούν και όταν συμπληρώσουν έτος εργασίας να πάρουν την κανονική τους άδεια. Οι μισθωτοί εκείνοι που έτυχε να πάρουν νωρίτερα την άδεια τους, κατά το χρονικό διάστημα των ομαδικών αδειών θα σταματήσουν από την εργασία τους και δεν θα πάρουν καμία αμοιβή, εφόσον φυσικά γνώριζαν κατά την πρόσληψη τους, ότι η επιχείρηση εφαρμόζει το σύστημα της χορήγησης ομαδικών αδειών, γιατί αλλιώς δικαιούνται τις αποδοχές όλων των εργάσιμων ημερών που αργεί η επιχείρηση λόγω ομαδικών αδειών.

Αν, όμως, δε συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις για λήψη της άδειας μέσα στο ίδιο έτος, αλλά στο επόμενο έτος, τότε δεν θα εργαστούν αλλά ούτε και θα πληρωθούν για τις ημέρες αυτές της ομαδικής άδειας. Και στην περίπτωση αυτή, αν οι πιο πάνω μισθωτοί δεν γνώριζαν κατά την πρόσληψη τους ότι η επιχείρηση εφαρμόζει το σύστημα των ομαδικών αδειών, δικαιούνται τις αποδοχές των εργάσιμων ημερών που σταματάει να εργάζεται η επιχείρηση λόγω ομαδικών αδειών.

Όσοι δικαιούνται λιγότερη άδεια από εκείνη της ομαδικής, πληρώνονται κανονικά για όλες τις μέρες του χρονικού διαστήματος της ομαδικής διακοπής, εκτός αν έχει γίνει διαφορετική συμφωνία κατά την πρόσληψη.

Γενικά, όταν προσλαμβάνεται ένας καινούργιος μισθωτός, θα πρέπει να πληροφορείται από τον εργοδότη για τον τρόπο των ομαδικών αδειών, για να μη δημιουργούνται αργότερα προστριβές μεταξύ τους.

Πάντως, για να εφαρμοστεί σε μια επιχείρηση ο θεσμός της χορήγησης των ομαδικών ετήσιων αδειών στους εργαζόμενους, θα πρέπει να συμφωνήσουν στο θέμα αυτό, εργοδότης και εργαζόμενοι (Εγγρ. Υπ. Εργ. 422/83).

### 6.7 Επίδομα άδειας

Κάθε μισθωτός, παίρνοντας την κανονική ετήσια άδεια του, δικαιούται - εκτός από τις αποδοχές των ημερών της άδειας του - και επίδομα άδειας. Το επίδομα άδειας είναι ίσο προς τις αποδοχές των ημερών της άδειας με τον περιορισμό ότι αυτό δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές ενός δεκαπενθημέρου για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό ή των δέκα τριών (13) εργάσιμων ημερών για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή με άλλο τρόπο (άρθρο 3 παρ. 16 Ν. 4504/66). Από τη διατύπωση της προαναφερθείσας διατάξεως προκύπτει ότι επίδομα αδειας δικαιούνται όλοι οι απασχολούμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη του ιδιωτικού ή του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Το επίδομα άδειας υπολογίζεται βάσει των καταβαλλομένων αποδοχών, όπως και οι αποδοχές των ημερών άδειας. Το επίδομα αδειας θεωρείται ότι αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών του μισθωτού. Έτσι, συμπεριλαμβάνεται στον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων, καθώς και της αποζημιώσεως καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας (Α.Π. 326/66).

Κρίθηκε ότι δεν οφείλεται επίδομα άδειας όταν δεν υπάρχει υποχρέωση χορηγήσεως άδειας (Πρ. Αθ. 20759/66, Α.Π. 374/65, 167/68).

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

Το επίδομα άδειας προκαταβάλλεται στο μισθωτό, μαζί με τις αποδοχές άδειας, κατά την έναρξη (την ημέρα λήψεως) της άδειας (άρθρο 3 παρ. 8 Α.Ν. 539/45, που προστέθηκε με την παρ. 3 του άρθρου 1 του Ν.Δ. 4547/66 σε συνδυασμό με άρθρο 3 παρ. 16 εδ. 2 Ν. 4504/66).

Σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, χωρίς πταίσμα του μισθωτού, πριν αυτός συμπληρώσει στον εργοδότη που υπηρετεί 12μηνη συνεχή απασχόληση, το επίδομα άδειας υπολογίζεται όπως και η οφειλόμενη αποζημίωση λόγω μη λήψεως της άδειας, δηλαδή το επίδομα άδειας είναι ίσο με την αποζημίωση για τη μη ληφθείσα άδεια με ανώτατο όριο το μισό μισθό ή τα 13 ημερομίσθια

Δεν διπλασιάζεται το επίδομα άδειας σε περίπτωση προσαυξήσεως κατά 100% των αποδοχών άδειας που δεν χορήγησε ο εργοδότης στο μισθωτό εντός του ημερολογιακού έτους κατά το οποίο οφείλονταν αυτή.

Εάν ο μισθωτός εργάζεται τακτικά κάθε μήνα ορισμένες Κυριακές ή νύκτες, τότε θεωρείται ότι η αμοιβή αυτών των Κυριακών και νυκτερινών (και μάλιστα με τις προσαυξήσεις 75% και 25%) περιλαμβάνεται στην έννοια των τακτικών αποδοχών και συνυπολογίζεται τόσο στις αποδοχές άδειας, όσο και στο επίδομα άδειας και τα επιδόματα εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων (Α.Π. 934/75 Ολομ.). Το αυτό ισχύει και για την αμοιβή για τακτική (δηλαδή προγραμματισμένη και ομοιόμορφη υπερωριακή εργασία) και νόμιμη υπερωρία (Α.Π. 455/81, 911/86, Τ. μ. Β). Το ίδιο ισχύει και για το τακτικώς και ομοιομόρφως καταβαλλόμενο επίδομα παραγωγικότητας το λεγόμενο πριμ παραγωγής (Α.Π 505/80).

### **6.8 Βιβλίο αδειών - Κυρώσεις**

Για τη διευκόλυνση της εφαρμογής των περί αδειών μισθωτών διατάξεων, ο νόμος (άρθρο 4 παρ. 3 Α.Ν 539/45) επιβάλλει όπως κάθε εργοδότης τηρεί ειδικό βιβλίο αδειών. Στο βιβλίο αυτό αναγράφονται τα στοιχεία των μισθωτών που παίρνουν την κανονική τους άδεια κάθε ημερολογιακό έτος κατά χρονολογική σειρά λήψεως της άδειας εκάστου. Πιο συγκεκριμένα, στο βιβλίο που είναι κατάλληλα γραμμογραφημένο, καταχωρούνται:

- 1) Το ονοματεπώνυμο του αδειούχου μισθωτού
- 2) Η ειδικότητα του και η θέση του στην επιχείρηση
- 3) Το έτος γεννήσεως
- 4) Η ημερομηνία προσλήψεως
- 5) Οι αποδοχές που καταβλήθηκαν στον μισθωτό για το χρόνο της άδειας και το επίδομα άδειας
- 6) Η χρονική διάρκεια της άδειας
- 7) Η ημερομηνία χορηγήσεως (ενάρξεως και λήξεως) της άδειας
- 8) Η υπογραφή του αδειούχου, η οποία υποδηλώνει ότι έλαβε την άδεια και τις αποδοχές αυτής, καθώς και το επίδομα άδειας, που προκαταβάλλονται κατά την έναρξη της



- 9) Μια ιδιαίτερη στήλη για παρατηρήσεις πρέπει να υπάρχει στο βιβλίο αδειών. Σ' αυτήν σημειώνονται όλα τα άλλα σχετικά με την άδεια στοιχεία, όπως π.χ. εάν ο μισθωτός αποχώρησε ή απολύθηκε και έλαβε την άδεια σε χρήμα κ.ο.κ.

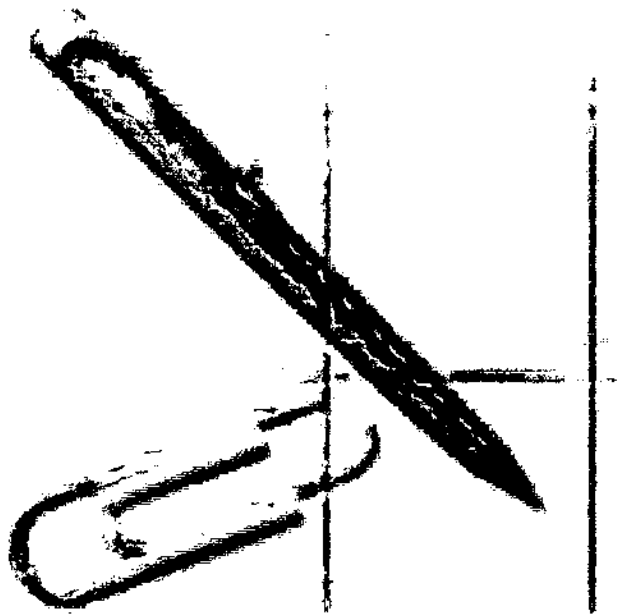
Το βιβλίο αδειών πρέπει να είναι στην διάθεση των επιθεωρητών κ.λπ. οργάνων του Υπουργείου Εργασίας, καθώς και των αρμοδίων αστυνομικών οργάνων, που ασκούν την εποπτεία και τον έλεγχο εφαρμογής του νόμου. Δεν είναι υποχρεωτική, όμως, η θεώρηση του βιβλίου αδειών από την οικεία επιθεώρηση εργασίας ή άλλη αρχή (Σ.Ε. 2245/65 Ολομ., Έγγρ. Υπ. Εργ. 43540/16.5.66).

### Κυρώσεις

Για τους παραβαίνοντες τις διατάξεις περί χορηγήσεως αδειών στους μισθωτούς, απειλούνται οι βαρείες κυρώσεις του άρθρου 3 του νόμου ΓΛΛΔ' «περί υγιεινής και ασφαλείας των εργατών και περί ωρών εργασίας», όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 13 του Ν. 2943/22 (βλ. άρθρο 5 παρ. 7 Α.Ν. 539/45).

Υπ' όψη και η αστική κύρωση, η προβλεπόμενη από το άρθρο 5 παρ. 1 του Α.Ν. 539/45, δυνάμει της οποίας ο εργοδότης που αρνείται τη χορήγηση στο μισθωτό του της νόμιμης ετήσιας άδειας, εντός του ημερολογιακού έτους κατά το οποίο δικαιούται να τη λάβει, οφείλει να καταβάλει σ' αυτόν τις αποδοχές της άδειας αυξημένες κατά 100%.

Ποινικές κυρώσεις απειλούνται ακόμη κατά των εργοδοτών ή άλλων υπευθύνων της επιχειρήσεως που καθυστερούν αποδοχές, δώρα εορτών και επίδομα αδειάς (Α.Ν. 690/45) ή παρεμποδίζουν τα αρμόδια όργανα εποπτείας του Υπουργείου Εργασίας (άρθρα 10 Ν.Δ. 2954/54 και 35 Ν. 1568/85 κ.ά.).



**NECHAMANO 70**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

## ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

**7.1 Άδεια ασθένειας**

Όταν ένας μισθωτός (υπάλληλος ή εργάτης) απασχολείται πάνω από 10 εργάσιμες ημέρες (μη συμπεριλαμβανομένων των Κυριακών και εξαιρέσιμων γιορτών) στην ίδια επιχείρηση και στη συνέχεια αρρωστήσει (ή απουσιάσει συνεπεία σπουδαίου λόγου), δικαιούται να πάρει άδεια λόγω ασθένειας (Α.Κ. άρθρο 657, Υπ. Εργ. Εγγρ. 743/84, 2763/94, 1015/95, Αρ. Π. 105/66, 1015/95). Δηλαδή, αν αρρωστήσει ο μισθωτός πριν από το παραπάνω 10ήμερο δεν δικαιούται αποδοχές ασθένειας, έστω και αν η ασθένεια συνεχίζεται και μετά τη συμπλήρωση αυτού του 10ημέρου.

Στις μέρες ασθένειας υπολογίζονται και οι μέρες απουσίας του μισθωτού λόγω λουτροθεραπείας που γίνεται μετά από γνωμάτευση ιατρού (Εγγρ. 1347/88 Υπ. Εργ.), εκτός από την λουτροθεραπεία αναπήρων πολέμου που είναι άδεια 30 ημερών πέρα από την κανονική άδεια ή άδεια ασθενείας (Εγγρ. 619/82 Υπ. Εργ.).

Οι μέρες της άδειας λόγω ασθένειας, μπορούν να διαρκέσουν μέχρι να καλύψουν το 1/2 του μηνιαίου μισθού, για τους υπαλλήλους, και τα 13 ημερομίσθια για τους εργάτες που απασχολούνται λιγότερο από ένα χρόνο στον ίδιο εργοδότη. Ενώ γι' αυτούς που απασχολούνται περισσότερο από ένα χρόνο στον ίδιο εργοδότη, οι μέρες άδειας μπορούν να διαρκέσουν μέχρι να καλύψουν ένα μηνιαίο μισθό για τους υπαλλήλους και 26 ημερομίσθια για τους εργάτες (Αστ. Κωδ. άρθρο 658, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2763/94, 1015/95).

Σε περίπτωση που ένας εργάτης ασθενήσει π.χ. 3 φορές μέσα στον ίδιο χρόνο, οι εργάσιμες μέρες των ημερών ασθένειας προστίθενται μέχρι να φθάσουν τα 13 ή τα 26 ημερομίσθια ανάλογα. Αν είναι υπάλληλος, προστίθενται και πάλι οι εργάσιμες μέρες μέχρι να φθάσουν το 1/2 του μισθού ή τον ένα μισθό ανάλογα. Οι υπόλοιπες μέρες δεν μετρούνται, έστω και αν η ασθένεια συνεχίζεται, και μέσα στον επόμενο χρόνο απασχόλησης του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη (Εγγρ. Υπ. Εργ. 126732/83). Τα ίδια ισχύουν και για τις έγκυρες συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου (Εφετ. Αθην. 1938/70).

**7.2 Παράδειγμα προσμέτρησης των ημερών ασθένειας**

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

Επίσης, αν ο ίδιος εργάτης ασθενήσει στη διάρκεια του δεύτερου έτους 10 εργάσιμες ημέρες και στο τέλος του δεύτερου έτους εργασίας του ασθενήσει άλλες 29 εργάσιμες ημέρες, 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 2ου έτους (10 + 16 ημέρες), ενώ οι υπόλοιπες μέρες ασθένειας δεν πληρώνονται. Δηλαδή οι υπόλοιπες ημέρες ασθένειας του 3ου έτους δεν μετριοούνται στο 3ο έτος, επειδή θεωρούνται συνέχεια των ημερών ασθένειας του 2ου έτους (Αρ. Π. 1012/72, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2763/94).

Διευκρινίζεται ότι για την προσμέτρηση των ημερών ασθένειας που πραγματοποιήσε ο μισθωτός μέσα σ' ένα έτος, λαμβάνεται υπ' όψη το εργασιακό έτος, δηλαδή το έτος που συμπλήρωσε απασχολούμενος στην επιχείρηση και όχι το ημερολογιακό έτος. Π.χ. αν η πρόσληψη του μισθωτού έγινε στις 17.9.01, τότε στις 16.9.02 ο μισθωτός συμπληρώνει το πρώτο χρόνο εργασίας του στην ίδια επιχείρηση και από 17.9.2002 μπαίνει στο δεύτερο χρόνο εργασίας του κλπ. Όπως προαναφέρθηκε, αν η ασθένεια εκδηλωθεί προς το τέλος του εργασιακού έτους και συνεχίζεται και στο επόμενο έτος, τότε ο μισθωτός δικαιούται να πάρει αποδοχές ασθένειας το πολύ μέχρι ένα μήνα, άσχετα αν η ασθένεια του παρατείνεται πάνω από ένα μήνα ή παρατείνεται και μέσα στο επόμενο εργασιακό έτος (Εγγραφο 2763/94 Υπ. Εργ.).

### **7.3 Αποδοχές ημερών άδειας ασθένειας**

#### **Ασθένεια μέχρι 3 εργάσιμες μέρες**

Όταν ένας μισθωτός (εργάτης ή υπάλληλος) ασθενήσει για πρώτη φορά από 1-3 εργάσιμες μέρες δικαιούται να πάρει (σαν ακαθόριστες αποδοχές) από την επιχείρηση που εργάζεται, το 1/2 του πραγματικού του ημερομίσθιου, αν είναι εργάτης ή το 1/2 του 1/25 του πραγματικού μισθού του, αν είναι υπάλληλος, για κάθε μια εργάσιμη μέρα που ασθενήσε 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 ασθενήσε όχι όμως και η αμοιβή υπερωριακής εργασίας ούτε και τα έξοδα κίνησης και τα οδοιπορικό (Αρ. Πάγος 308/59, Εγγρ. Υπ. Εργ. 13466/92, 2039/96).

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 1/2 του ημερομισθίου του ή το 1/2 του 1/25 του μισθού του ανάλογα, για κάθε εργάσιμη ημέρα που ασθενήσε.

Αυτό φυσικά μπορεί να συμβεί και άλλες φορές μέσα στο ίδιο έτος, μέχρι να συμπληρωθούν οι 13 εργάσιμες ημέρες ή το 1/2 του μισθού (δηλαδή ο μισός μήνας), αν είναι ο πρώτος χρόνος 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 (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2763/94, Α.Π. 1012/72, άρθρο 5 Α.Ν. 178/67).

Ο μισθωτός δε δικαιούται να πάρει κανένα επίδομα από το ΙΚΑ, για αυτές τις 3 πρώτες ημέρες ασθένειας, όσες φορές και αν επαναλαμβάνονται (Εγγρ. Υπ. Εργ. 126732/83, Εγκ. ΙΚΑ 342/67).

Ασθένεια μεγαλύτερη από 3 εργάσιμες ημέρες

Όταν ένας μισθωτός ασθενήσει πάνω από 3 εργάσιμες ημέρες, τότε δικαιούται τα εξής ποσά.

➤ Για την πρώτη φορά που θ' ασθενήσει, μέσα σ' ένα συγκεκριμένο έτος πάνω από 3 εργάσιμες ημέρες, δικαιούται:

α) Από την επιχείρηση για τις 3 πρώτες εργάσιμες ημέρες ασθένειας το 1/2 του ημερομισθίου του αν είναι εργάτης, ή το 1/2 του 1/25 του μισθού του αν είναι υπάλληλος, για κάθε εργάσιμη ημέρα που ασθενήσει και δεν πήγε να εργαστεί.

β) Για τις υπόλοιπες εργάσιμες ημέρες (4η, 5η κλπ.) δικαιούται να εισπράξει το επίδομα ασθένειας από το ΙΚΑ και τη διαφορά, μόνο από τις ακαθόριστες αμοιβές των ημερών αυτών, αφού αφαιρεθεί το επίδομα ασθένειας του ΙΚΑ που, αντιστοιχεί στις ημέρες αυτές (εργάσιμες και μη) θα την πάρει από την επιχείρηση, (Αρ. Πάγ. 308/86). Κατ' εξαίρεση, 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. Εργ.).

➤ Για τη δεύτερη ή τρίτη κλπ. φορά που θ' ασθενήσει 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 και

β) Τη διαφορά από τις ακαθόριστες αμοιβές των ημερών ασθένειας, αφού αφαιρεθεί το επίδομα του ΙΚΑ, θα την πάρει από την επιχείρηση (Υπ. Εργ. 126732/83, 1015/95).

Ο μισθωτός που ασθενήσει, για να μπορέσει να πάρει από την επιχείρηση που εργάζεται τις αποδοχές ασθένειας που δικαιούται, είναι υποχρεωμένος να προσκομίσει σ' αυτήν βεβαίωση του ΙΚΑ, όπου θα αναγράφεται το ποσό επιδόματος ασθένειας που πήρε ή που πρόκειται να πάρει από το ΙΚΑ και βεβαίωση του 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 τακτικό στον μισθωτό (εκτός από την υπερωριακή απασχόληση).

Τα παραπάνω μπορούν να συμβούν μέχρι να συμπληρωθούν οι 13 εργάσιμες ημέρες ή το 1/2 του μισθού για τον πρώτο χρόνο απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση ή οι 26 εργάσιμες ημέρες για τους εργάτες και ο ένας μισθός για τους υπαλλήλους για τον δεύτερο και μετά χρόνο απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2763/94, 1015/95, Αρ. Π. 152/60).

Μετά την εξάντληση των παραπάνω χρονικών περιθωρίων ασθένειας (13 ή 26 μέρες κλπ.), καμμία 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, σύμφωνα με το Ν. 2112/20, ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα ν' απολύσει τον μισθωτό χωρίς αποζημίωση, εκτός αν το χρονικό διάστημα συμπεριλαμβανομένων Κυριακών και εξαιρεσιμων γιορτών που απουσίασε ο μισθωτός λόγω ασθένειας ξεπέρασε:

α) Τον ένα μήνα για τα 4 πρώτα χρόνια που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση

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

γ) Τους 4 μήνες για τα 11 -15 έτη και

δ) Τους 6 μήνες για την απασχόληση πάνω από 15 έτη συμπληρωμένα στην ίδια επιχείρηση (Εγγρ. Υπ. Εργ. 15931/87, Αρ. Π. 385/64, άρθρο 5 παρ. 3 Ν. 2112/20, Εφ. Αθην. 1124/97).

Σαν χρονικό διάστημα ασθένειας στις παραπάνω περιπτώσεις, θεωρείται ο χρόνος της τελευταίας απουσίας λόγω ασθένειας του μισθωτού από την επιχείρηση. Δηλαδή αν ένας μισθωτός απουσίασε από την επιχείρηση μέσα σ' ένα έτος, τη μια φορά 10 ημέρες και τη δεύτερη φορά 25 ημέρες, σαν χρονικό διάστημα απουσίας για τις παραπάνω περιπτώσεις θεωρούνται οι 25 ημέρες (Αρ. Πάγ. 443/58, Εφετ. Αθ. 1177/71).

Σε περίπτωση υπέρβασης των πιο πάνω χρονικών ορίων λόγω ασθένειας, το δικαστήριο είναι αρμόδιο να κρίνει αν έχει λυθεί ή όχι η σύμβαση εργασίας (Αρ. Π. 219/87, 455/99, 52/98, 32/88, 554/93τμ. Β', 300/94, Εφετ. Πειραιώς 512/94, Εφετ. Αθην. 1124/97).

Πάντως, τα δικαστήρια γνωμάτευσαν ότι μισθωτός με 20ετή υπηρεσία, που απουσίαζε από την εργασία του λόγω ασθένειας πάνω από 6 μήνες, δεν θεωρείται ότι προέβη σε σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης εργασίας (Αρ. Πάγος 927 /86 τμ. Β, 40/97).

Όταν ο μισθωτός απουσιάζει αδικαιολόγητα από την επιχείρηση έστω και για ένα πολύ μικρό χρονικό διάστημα (π.χ. πάνω από 2 - 3 ημέρες), μπορεί να θεωρηθεί ως οικειοθελής αποχώρηση και να λυθεί έτσι η σύμβαση εργασίας χωρίς αποζημίωση (Αρ. Πάγ. 630/83, 1451/95, Πρωτ. Αθην. 4847/62). Αυτό όμως, είναι θέμα κυρίως του δικαστηρίου, το οποίο θα κρίνει σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση αν το χρονικό διάστημα που διήρκεσε η απουσία καθώς και η αιτία που την προκάλεσε, δικαιολογούνται ή όχι (Αρ. Πάγ. 998/95, 1451/95). Πάντως, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να διώξει τον εργαζόμενο την ημέρα εκείνη που καθυστέρησε να "πιάσει δουλειά" και να μην του καταβάλει τις αντίστοιχες αποδοχές, χωρίς φυσικό να έχει δικαίωμα και να τον απολύσει χωρίς αποζημίωση λόγω αυτού του γεγονότος (Υ.Ε. 1746/86).

Επίσης, θα πρέπει να σημειωθεί ότι, για τις μέρες της τυχόν αδικαιολόγητης απουσίας, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να περικόπτει τις αμοιβές που αντιστοιχούν στις αντίστοιχες μέρες και ώρες της αδικαιολόγητης απουσίας (Εγγρ. Υπ. Εργ. 45767/75, 3050/93, Αρ. Π. 204/84). Θεωρείται δικαιολογημένη αλλά χωρίς αποδοχές η απουσία του μισθωτού π.χ. για κηδεία συγγενούς του, ως μάρτυρας σε δικαστήριο, για γάμου τέκνων του κλπ.

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 (Μον. Πρωτ. Πατρών 281/90).

Σε περίπτωση που ο εργοδότης απολύσει τον μισθωτό τον καιρό που βρίσκεται με δικαιολογημένη άδεια ασθένειας, τότε ο μισθωτός δικαιούται να πάρει από την επιχείρηση κανονικά όλες τις αποδοχές των ημερών ασθένειας που είχε το δικαίωμα να πάρει και επί πλέον την αποζημίωση απόλυσης κλπ. Δηλαδή, δεν απαγορεύεται η καταγγελία της εργασιακής σχέσης κατά τη διάρκεια της αναρρωτικής άδειας ή άλλων αδειών εκτός φυσικά από την ετήσια άδεια αναψυχής, κατά τη διάρκεια της οποίας απαγορεύεται η απόλυση) (Αρ. Πάγ. 542/97, τμ. Β, 1201/98 τμ. Β, Υπ.Εργ. 2661/86).

Όταν πρόκειται να γίνει υπολογισμός της αμοιβής σε ημέρες ασθένειας μισθωτών που αμείβονται με ποσοστά (π.χ. σερβιτόρων εστιατορίων κλπ.), τότε λαμβάνεται υπόψη το κατώτατο όριο του ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2280/91).

Οι αποδοχές που δικαιούται 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 υπόκειται σε παρακράτηση ΦΜΥ, που γίνεται από το ΙΚΑ, και κατά τη σύνταξη της φορολογικής δήλωσης του εργαζόμενου στο τέλος του έτους, μπαίνει σαν εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (Στ' κατηγορίας). Για το επίδομα ασθένειας που παίρνει ο μισθωτός από το ΙΚΑ, η επιχείρηση καταβάλλει εισφορές στο ΙΚΑ (Εγγρ. Υπ. Οικ. 68/92, γνωμ. Ν.Σ.Κ 141/92). Οι μέρες αυτές της ασθένειας, για τις οποίες πληρώνονται εισφορές από τον εργοδότη στο ΙΚΑ προσμετρούνται και ως χρόνος εργασίας, δηλαδή ως προϋπηρεσία (Εγγρ. Υπ. Εργ. 493/86).

Το επίδομα ασθένειας μπορεί να φτάσει μέχρι 182 ημέρες, αν ο μισθωτός πραγματοποίησε 100 ημέρες εργασίας στο προηγούμενο 15μηνο και μέχρι 360 ημέρες εργασίας για την ίδια πάντα ασθένεια, αν είχε πραγματοποιήσει 300 τουλάχιστον ημέρες εργασίας στο προηγούμενο 30μηνο (Εγκ. ΙΚΑ 104/88, Υπ. Εθν. Οικ. & Κοιν. Ασφαλ. Απόφ. 2075565/96). Περισσότερες πληροφορίες ο ασθενής μπορεί να πάρει από τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ. Το ποσό του ημερήσιου επιδόματος ασθένειας ανέρχεται στο 50% του τεκμαρτού ημερομίσθιου της ασφαλιστικής κλάσης στην οποία κατατάσσεται ο ασφαλισμένος με βάση το μέσο όρο των αποδοχών του στις τελευταίες 30 εργάσιμες ημέρες του προηγούμενου από εκείνο που εκδηλώθηκε η ασθένεια, ημερολογιακού έτους (Εγκ. ΙΚΑ 153/77. 60/96). Για την ίδια ασθένεια, το επίδομα ασθένειας μπορεί να φτάσει από 300 μέχρι 720 ημέρες, με βάση σχετικό πίνακα του ΙΚΑ (περισσότερες πληροφορίες μπορεί να πάρει ο ενδιαφερόμενος από τα αρμόδια υποκαταστήματα του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ).

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** α) Σύμφωνα με την Εγκ. 68/92 του ΙΚΑ, σε εισφορές του ΙΚΑ υπόκειται το σύνολο των αποδοχών που θα ελάμβανε ο ασθενής από την επιχείρηση κατά το χρονικό διάστημα της ασθένειας του αν απασχολεί το κανονικά, δηλαδή χωρίς την αφαίρεση των επιδομάτων ασθένειας (Εγγρ. Υπ. Εργ. 68/92, γνωμ. Ν.Σ.Κ. 141/92).

Δηλαδή, αν κάποιος μισθωτός ασθένησε 1 μήνα και ο ακαθάριστος μισθός του είναι 4.000 ευρώ, ενώ από την επιχείρηση δικαιούται μόνο 1.000 ευρώ και τα υπόλοιπα από το ΙΚΑ, τότε θα υπολογιστούν εισφορές χωριστά για τα 1.000 ευρώ που θα βαρύνουν τον εργοδότη και τον μισθωτό (ανάλογα με τα ποσοστά συμμετοχής στο ΙΚΑ) και στη συνέχεια θα υπολογιστούν εισφορές στο ΙΚΑ και για τα υπόλοιπα 3.000 ευρώ, που θα βαρύνουν εξολοκλήρου τον εργοδότη.

β) Όταν ο μισθωτός έχει πολλαπλή απασχόληση, τότε από την κάθε επιχείρηση εκπίπτει και ανάλογο επίδομα ασθένειας και το υπόλοιπο καταβάλλεται στο μισθωτό (Εγγρ. Υπ. Εργ. 98489/69).

#### **7.4 Παράδειγμα υπολογισμού αποδοχών ασθένειας Υπαλλήλων**

Στην επιχείρηση "Α" απασχολείται ο λογιστής Μπατσογιάννης Κων/νος με σύζυγο άνεργη και 2 παιδιά ανήλικα. Οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του

είναι 2.000 ευρώ και προσλήφθηκε στις 5.9.01. Τον Αύγουστο του 2002 εργάστηκε στην επιχείρηση από 1.8 -20.8.2002. Στο διάστημα από 21.8.2002 - 10.9.2002 ήταν άρρωστος και πήρε δικαιολογημένη αναρρωτική άδεια, που ήταν και η πρώτη, από την ημέρα 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 ασθένειας του, ήταν 500 ευρώ.

Οι μέρες αργίας (Κυριακές και εξαιρέσιμες γιορτές) που περιλαμβάνονται στο παραπάνω χρονικό διάστημα είναι 4/8, 11/8, 15/8, 18/8, 25/8, 1/9 και 8/9.

**Ζητείται:** Να συνταχτεί η μισθοδοτική κατάσταση των ημερών εργασίας και των ημερών ασθένειας του απασχολούμενου υπαλλήλου και να γίνουν οι σχετικές εγγραφές με λογαριασμούς του Γενικού Λογιστικού Σχεδίου.

### Λύση

Ο υπάλληλος Μπατζογιάννης δικαιούται άδεια ασθένειας μόνο ένα 15νθήμερο, γιατί δε συμπλήρωσε ακόμα έτος εργασίας στην επιχείρηση "Α". Στο αμέσως παρακάτω σχεδιάγραμμα γίνεται διαχωρισμός των εργάσιμων ημερών, σε μέρες που απασχολήθηκε και σε μέρες που απουσίαζε λόγω ασθένειας.

1/8	10/9	4/8	11/8	15/8	18/8	20/8	21/8	25/8	1/9	8/9
↑	Κ	Κ	Εξαιρ.	Κ		↑	Κ	Κ	Κ	
Εργάστηκε			εορτή			Ασθένησε				

Από τα δεδομένα του σχεδιαγράμματος εύκολα μπορούμε να υπολογίσουμε ότι, οι εργάσιμες μέρες που απασχολήθηκε στην επιχείρηση τον Αύγουστο μήνα είναι 16, ενώ οι μέρες ασθένειας συνολικό υπερκαλύπτουν το 15νθήμερο. Επομένως για τις μέρες που ασθένησε δικαιούται το 1/2 του μισθού του, μειωμένο από το επίδομα ασθένειας του ΙΚΑ που αναφέρεται στο συγκεκριμένο αυτό 15νθήμερο και μειωμένο επίσης από το 1/2 του 1/25 του μισθού x 3 ημέρες, που χάνει ο εργαζόμενος για τις πρώτες 3 ημέρες. Αυτό συμβαίνει για τις 3 μόνο πρώτες ημέρες που αρρώστησε για πρώτη φορά πάνω από 3 ημέρες μέσα, στο διανυόμενο έτος της εργασίας του. Με βάση τα παραπάνω, οι αποδοχές υπολογίζονται ως εξής:

α) Οι αποδοχές των ημερών εργασίας που απασχολήθηκε ο λογιστής στην επιχείρηση είναι 1.280 ευρώ ( $16/25 \times 2.000 = 1.280$  ευρώ).

β) Οι αποδοχές των ημερών που δεν εργάστηκε λόγω ασθένειας είναι 380 ευρώ ( $1/2 \times 2.000 - 1/2 \times 1/25 \times 2.000 \times 3$  ημ. - 500 επίδομα ασθένειας ΙΚΑ=380 ευρώ).

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

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Υπάρχουν και άλλοι τρόποι υπολογισμού της αμοιβής των ημερών ασθένειας, που στο τέλος θα μας δώσουν το ίδιο αποτέλεσμα. Για τις 3 πρώτες



μέρες, υπολογίζεται ακριβέστερα το 1/2 της οφειλόμενης αμοιβής, αν αυτή ανάγεται σε ώρες που δεν πραγματοποιήθηκαν λόγω της ασθένειας με βάση τον τύπο:

$$\frac{\text{Μισθός}}{25\text{ημέρες}} \times \frac{\text{ημέρες}}{40\text{ώρες}} = \text{αμοιβή ανά ώρα}$$

Στη συνέχεια πολλαπλασιάζεται το 1/2 των ωρών που δεν απασχολήθηκε ο εργαζόμενος λόγω ασθένειας με την αμοιβή ανά ώρα και έτσι προσδιορίζεται η αμοιβή του για τις ημέρες αυτές της ασθένειάς του.

$$1/2 \times 1/25 \times 2.000 \times 3 \text{ ημ.} = 120 \text{ Ευρώ}$$

Θεωρείται γνωστό ότι τα ποσοστά συνεισφοράς στο ΙΚΑ - TEAM είναι για τον υπάλληλο (λογιστή) 16,00% και για τον εργοδότη (επιχείρηση) 28,06% σύνολο 44,06%. Το χαρτόσημο 1,20% καταργήθηκε και δεν υπολογίζεται από 1.1.2002 και μετά (πολ. 1281/01).

Ο παρακρατημένος Φ.Μ.Υ. υπολογίζεται χωριστά για τις μέρες απασχόλησης και χωριστά για τις μέρες ασθένειας, με τον τρόπο που υπολογίζεται και στις άλλες μηνιαίες τακτικές αποδοχές.

Στην προκειμένη περίπτωση υποθέτουμε ότι ο Φ.Μ.Υ. των αποδοχών απασχόλησης είναι 40 ευρώ και ότι ο Φ.Μ.Υ. των αποδοχών ασθένειας είναι 5 ευρώ.

Προσοχή: Οι αποδοχές ασθένειας υπόκεινται και αυτές σε Φ.Μ.Υ. κανονικά, όπως και οι άλλες τακτικές μηνιαίες αποδοχές.

Με βάση τα παραπάνω δεδομένα, στις 31.8.2002 συντάσσεται η μισθοδοτική κατάσταση για τις αποδοχές των 16 ημερών απασχόλησης του υπάλληλου στην επιχείρηση "Α" και στις 10.9 (μέρα λήξης της άδειας ασθένειας) ή μέσα στο χρονικό διάστημα μέχρι 30.9.2002 συντάσσεται η μισθοδοτική κατάσταση για τις αποδοχές των ημερών ασθένειάς του.

Οι μισθοδοτικές αυτές καταστάσεις του μήνα Αυγούστου και της ασθένειας, συντάσσονται ως εξής:

#### ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

ΟΝ/ΜΟ	ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ		ΣΥΝΟΛ				
	ΑΚΑΘΑΡ. ΑΠΟΔΟΧ.	ΙΚΑ-TEAM 16,00%	ΧΑΡΤ/ΜΟ	ΦΜΥ	ΙΚ 28,06%	ΧΑΡ/ΜΟ	ΙΚ 44,06%	ΧΑΡ/ΜΟ	ΚΑΘΑΡ. ΑΠΟΔ.
Μπατ.Κ.	1280,00	α)Αποδοχές ημερών απασχ. Αυγούστου							
		204,80		40,00	359,17		563,97		1035,20
Μπατ.Κ.	380,00	β)Αποδοχές ημερών ασθένειας από 21/8-10/9							
		60,80		5,00	106,63		167,43		314,20

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Στο τέλος του μήνα Σεπτεμβρίου θα συνταχθεί και μια άλλη μισθοδοτική κατάσταση για τις εργάσιμες μέρες του χρονικού διαστήματος 11.9 - 30.9.

### 7.5 Παράδειγμα υπολογισμού αποδοχών ασθένειας Εργατών

Στην επιχείρηση «Α» απασχολείται ο ανειδίκευτος εργάτης Παπαζήσης Σπύρος με σύζυγο που δεν εργάζεται. Το ημερομίσθιο του είναι 60 ευρώ και προσλήφθηκε την 1-9-99. Τον Αύγουστο του 2002 απασχολήθηκε και ασθένησε στα εξής χρονικά διαστήματα:

Από 1.8 - 7.8.2002 εργάσθηκε κανονικά (6 εργάσιμες ημέρες)

Από 8.8 - 10.8.2002 ήταν ασθενής (3 εργάσιμες ημέρες)

Από 11.8 - 13.8.2002 εργάσθηκε κανονικά (2 εργάσιμες ημέρες)

Από 14.8 - 19.8.2002 ήταν ασθενής (4 εργάσιμες ημέρες)

Από 20.8 - 22.8.2002 εργάσθηκε κανονικά (3 εργάσιμες ημέρες)

Από 23.8 - 10.9.2002 ήταν ασθενής (16 εργάσιμες ημέρες)

Στο διάστημα από 1.9.01 - 31.7.2002 ασθένησε ακόμα μια 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 Αύγουστου με το ποσό 300 ευρώ.

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

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

Ζητείται: Να συνταχθεί η μισθοδοτική κατάσταση των ημερών εργασίας και των ημερών ασθένειας του απασχολούμενου εργάτη και να γίνουν οι σχετικές εγγραφές.

#### 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 αυτό έτος (σε προηγούμενους μήνες) 7 συνεχόμενες εργάσιμες ημέρες. Επομένως υπολείπονται άλλες 19 εργάσιμες μέρες.

Στο αμέσως παρακάτω σχεδιάγραμμα γίνεται διαχωρισμός των ημερών σε εργάσιμες μέρες που απασχολήθηκε ο εργάτης και σε εργάσιμες μέρες που απουσίαζε λόγω ασθένειας.

1/8	4/8	7/8	8/8	10/8	11/8	13/8	14/8	19/8	20/8	22/8	23/8	10/9
Εργάσθηκε		Ασθένησε		Εργάσθ.		Ασθένησε		Εργάσθ.		Ασθένησε		
6ημέρες		3ημέρες		2ημέρες		4ημέρες		3ημέρες		16ημέρες		
		(1/2ημερομίσθια)				(Διαφορά από επίδομα ασθένειας)				(Διαφορά από επίδομα ασθένειας άλλα μόνο για 12ημέρες)		

Στο παραπάνω χρονικό διάστημα, οι μέρες ασθένειας που πληρώνονται στον εργάτη υπολογίζονται ως εξής:

26 μέρες

-7 μέρες ασθένειας (μέχρι 31.7)

-3 μέρες

-4 μέρες

= 12 μέρες

Για τις υπόλοιπες 4 ημέρες ασθένειας (16 ημέρες -12 ημέρες = 4 ημέρες από το χρονικό, διάστημα 23.8 -10.9) δε δικαιούται ο εργάτης καμία αμοιβή ούτε στο μήνα Αύγουστο αλλά ούτε και στο μήνα Σεπτέμβριο διότι ο μήνας Σεπτέμβριος ανήκει στο επόμενο εργασιακό έτος. Επίσης οι 4 αυτές ημέρες 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 ημερών που απασχολήθηκε = 660 ευρώ  
 $6 + 2 + 3 = 11 \text{ μέρες} \approx 11 \text{ μέρες} \times 60 \text{ ευρώ} = 660 \text{ ευρώ}$

Αποδοχές ημερών που δεν απασχολήθηκε λόγω ασθένειας = 750 ευρώ

$3 \text{ ημέρες} \times 1/2 \times 60 \text{ ευρώ} = 90 \text{ ευρώ}$

$4 + 12 = 16 \text{ μέρες} \approx 16 \text{ μέρες} \times 60 = 960 \text{ ευρώ}$

- Επίδομα ασθένειας που πήρε από το ΙΚΑ = 300 ευρώ

Αποδοχές ημερών ασθένειας 750 ευρώ

Έστω ότι ανήκει στο ΙΚΑ -TEAM και τα ποσοστά εισφοράς του ΙΚΑ είναι για ασφαλισμένο και εργοδότη 16,00% και 28,06% αντίστοιχα σύνολο 44,06%. Επίσης, υποθέτουμε ότι ο παρακρατημένος Φ.Μ.Υ. είναι 12ευρώ για τις αποδοχές των ημερών που απασχολήθηκε και 18ευρώ για τις αποδοχές των ημερών που ασθένησε.

Θα πρέπει να γνωρίζουμε ότι οι αποδοχές ασθένειας των εργατών, υπόκεινται και αυτές σε Φ.Μ.Υ. με τον ίδιο τρόπο, όπως και οι άλλες τακτικές μηνιαίες αποδοχές

Με βάση τα παραπάνω δεδομένα και με ημερομηνία 31.8.2002 συντάσσεται η μισθοδοτική κατάσταση για τις αποδοχές μόνο των ημερών εκείνων που απασχολήθηκε ο εργάτης στην επιχείρηση «Α». Επίσης με ημερομηνία 10.9 (ημέρα λήξης της άδειας ασθένειας) ή και με ημερομηνία από 10.9 - 30.9.2002 (όπως κρίνει ο λογιστής), συντάσσεται η μισθοδοτική κατάσταση για τις αποδοχές των ημερών ασθένειας του. Οι μισθοδοτικές αυτές καταστάσεις του μήνα Αυγούστου και των ημερών ασθένειας συντάσσονται ως εξής:

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Όταν προσλαμβάνεται ο εργαζόμενος από την επιχείρηση για πρώτη φορά, για τους πρώτους δύο μήνες, επειδή δεν τον ασφαρίζει το ΙΚΑ, θα καταβληθεί όλος ο μισθός στις ημέρες τυχόν ασθένειας από τον εργοδότη.

## ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

ΟΝ/ΜΟ	ΑΚΑΘ. ΑΠΟΔ.	ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ			ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔ.			ΣΥΝΟΛ	
		ΙΚ -TEAM 16,00%	ΧΑΡΤ/ΜΟ	ΦΜΥ	ΙΚ 28,06%	ΧΑΡΤ/ΜΟ	ΙΚ 44,06%	ΧΑΡΤ/ΜΟ	ΚΑΘΑΡ. ΑΠΟΔ.
Παπαζ.Σ	660,00	α) Αποδοχές ημερών απασχόλ. Αυγούστου					290,79		542,40
		105,60		12,00	185,19				
Παπαζ.Σ	750,00	β) Αποδοχές ημερών ασθένειας από 21/8-10/9					330,45		612,00
		120,00		18,00	210,45				

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Στο τέλος του μήνα Σεπτεμβρίου, θα συνταχθεί και μια άλλη μισθοδοτική κατάσταση για τις εργάσιμες μέρες του χρονικού διαστήματος από 11.9 - 30.9.

Λογιστικές εγγραφές με βάση το Γενικό Λογιστικό Σχέδιο

α) Με ημερομηνία 31.8.2002, για τις αποδοχές των ημερών απασχόλησης μέσα στο μήνα Αύγουστο, στο ημερολόγιο διαφόρων πράξεων γίνεται η εξής εγγραφή:

<u>31/8/02</u>		
60 ΑΜΟΙΒΕΣ & ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		845,19
60.01 Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού		
60.01.00.000 Τακτικές αποδοχές	660,00	
60.04 Εργοδοτικές εισφορές ημερομίσθιου προσωπικού		
60.04.00.000 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	185,19	
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ		542,40
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		
53.00.00.000 Αποδοχές έμμισθου προσωπικού πληρωτέες	542,40	
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ – ΤΕΛΗ		12,00
54.03 Φόροι -τέλη αμοιβών προσωπικού		
54.03.00.000 Φόρος μισθωτές υπηρεσίες	12,00	
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ		290,79
55.00 Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)		
55.00.00.000 Λογ/μός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	290,79	
Εκκαθάριση μισθοδοσίας για το μήνα Αύγουστο 2002		

β) Με ημερομηνία που θα κυμαίνεται στο χρονικό διάστημα από 10.9.2002 - 30.9.2002, για τις αποδοχές των ημερών ασθένειας, στο ημερολόγιο διαφόρων πράξεων γίνεται η εξής εγγραφή:

60 ΑΜΟΙΒΕΣ & ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ 959, 70		960,45
60.01 Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού		
60.01.05.001 Αποδοχές ασθένειας	<u>750,00</u>	
60.04 Εργοδοτικές εισφορές ημερομίσθιου προσωπ.		
60.04.00.000 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	<u>210,45</u>	
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ		612,00
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		
53.00.00.001 Αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού πληρωτέες	<u>612,00</u>	
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ - ΤΕΛΗ		18,00
54.03 Φόροι -τέλη αμοιβών προσωπικού		
54.03.00.000 Φόρος μισθωτών υπηρεσιών	<u>18,00</u>	
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ		330,45
55.00 Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων(ΙΚΑ)		
55.00.00.000 Λογ/μός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	<u>330,45</u>	
Εκκαθάριση αποδοχών ασθένειας από 8.8 -10.9 Παπαζήση Σπύρο		

#### 7.6 Εισφορές στο ΙΚΑ για το επίδομα ασθένειας

Για το επίδομα ασθένειας του ΙΚΑ που είναι 300ευρώ, ο εργοδότης πληρώνει ΙΚΑ, το οποίο υπολογίζεται με το συνολικό ποσοστό εισφορών , ως εξής:

$$300 \times 44,06\% = 132,18 \text{ ευρώ} = \text{συνολικές εισφορές στο ΙΚΑ}$$

Με το ποσό 132,18 ευρώ στο ημερολόγιο διαφόρων πράξεων γίνεται η εξής εγγραφή:

60 ΑΜΟΙΒΕΣ & ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		132,18
60.04 Εργοδοτικές εισφορές ημερομίσθιου προσωπ.		
60.04.00.000 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	<u>132,18</u>	
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ		132,18
55.00 Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)		
55.00.00.000 Λογ/μός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	<u>132,18</u>	
Εργοδοτικές εισφορές για το επίδομα ασθένειας		

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Στο ΙΚΑ, σαν χρόνος ασφάλισης, υπολογίζονται μόνο οι μέρες ασθένειας, για τις οποίες καταβάλλονται στον μισθωτό οι αντίστοιχες αποδοχές, είτε εξ' ολοκλήρου από την επιχείρηση είτε κατά το ένα μόνο μέρος από την επιχείρηση και το άλλο από το ΙΚΑ.

### 7.7 Άδεια Εγκυμοσύνης - Τοκετού - (Μητρότητας)

Όλες οι γυναίκες που απασχολούνται στις επιχειρήσεις με σχέση εξαρτημένης εργασίας, άσχετα με τον χρόνο που απασχολούνται σ' έναν εργοδότη και άσχετα από την εργασία που κάνουν, σε περίπτωση που είναι έγκυες, έχουν δικαίωμα να πάρουν τη νόμιμη άδεια εγκυμοσύνης.

Σύμφωνα με τη γενική συλλογική σύμβαση εργασίας του έτους 2000 (πράξη κατάθεσης 11.6.93, 31/23.5.2000 άρθρο 7, άρθρο 11 Ν. 2874/00, άρθρο 8 Π.Δ. 176/97), η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται σε 17 εβδομάδες, από τις οποίες οι 8 εβδομάδες (δηλαδή οι 56 μέρες) θα λαμβάνονται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημέρα τοκετού και οι υπόλοιπες 9 βδομάδες (δηλαδή οι υπόλοιπες 63 μέρες) μετά τον τοκετό (Εγκ. Υπ. Εργ. 15/31.1.01, άρθρο 11 Ν. 2874/00, Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 23.5.00). Η ημέρα του τοκετού δεν υπολογίζεται στο διάστημα των 17 εβδομάδων, διότι αποτελεί την αφετηρία της προθεσμίας για τις πριν και μετά τον τοκετό ημέρες της άδειας εγκυμοσύνης.

Αν το παιδί γεννηθεί νεκρό, η άδεια τοκετού διακόπτεται (Εγγρ. 926/87, 2763/94). Δηλαδή, στην περίπτωση αυτή, η άδεια εγκυμοσύνης - τοκετού της μητέρας από τη γέννηση του νεκρού παιδιού και μετά μετατρέπεται σε άδεια ασθένειας και ο χρόνος διάρκειας αυτής θα εξαρτηθεί αποκλειστικά και μόνο από το χρόνο που θα απαιτηθεί για να αποκατασταθεί στη φυσική του κατάσταση ο οργανισμός της μητέρας. Αν όμως το παιδί πεθάνει μέσα στο χρονικό διάστημα των 63 ημερών μετά τον τοκετό, τότε διακόπτεται η άδεια αυτή της εγκυμοσύνης (Εγγρ. Υπ. Εργ. 926/87, 2763/94, άρθρο 11 Ν. 2874/00, Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 23.5.00).

Αν ο τοκετός πραγματοποιηθεί προτού συμπληρωθούν 56 ημέρες, το υπόλοιπο (μέχρι τις 63 ημέρες) θα χορηγηθεί μετά τον τοκετό για να συμπληρωθούν κανονικά οι 119 ημέρες (17εβδομάδες) (άρθρο 9 Ν. 2224/94, άρθρο 11 Ν. 2874/00, Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 23.5.00).

Αν όμως ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο μεταγενέστερο από την συμπλήρωση των 56 ημερών, οι επιπλέον μέρες θεωρούνται άδεια των 56 ημερών προ του τοκετού και δεν μειώνουν την άδεια των 63 ημερών μετά τον τοκετό. Στην περίπτωση αυτή, η συνολική διάρκεια της άδειας τοκετού υπερβαίνει τις 17 εβδομάδες.

Η επιχείρηση που χορηγεί σε έγκυο γυναίκα άδεια τοκετού, οφείλει να καταβάλει σ' αυτήν και τις αποδοχές της άδειας ασθένειας, μετά την αφαίρεση μόνο των επιδομάτων κυοφορίας και λοχίας και όχι του επιδόματος τοκετού (δηλαδή όχι των βοηθητικών χρηματικών ποσών του τοκετού που παίρνει η έγκυος γυναίκα από το ΙΚΑ και αναφέρονται στο συγκεκριμένο αυτό χρονικό διάστημα των προαναφερόμενων ημερών (Υ.Ε. 24078/75, 2763/94, Α.Π. 170/59).

Οι αποδοχές της άδειας ασθένειας που οφείλει η επιχείρηση να καταβάλει στην έγκυο γυναίκα είναι 13 ημερομίσθια ή το 1/2 του μισθού της, αν δεν έχει συμπληρώσει χρόνο εργασίας στην ίδια επιχείρηση, ή 26 ημερομίσθια, ή ένας μισθός, για εργάτρια ή υπάλληλο αντίστοιχα, για απασχόληση περισσότερο από ένα χρόνο στην ίδια επιχείρηση, μετά την αφαίρεση των επιδομάτων κυοφορίας και λοχίας του ΙΚΑ που αντιστοιχούν στο διάστημα αυτό (Εγκ. ΙΚΑ 92/63, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2735/86, 2763/94).

Η γυναίκα που απόκτησε ζωντανό παιδί, για δύο χρόνια θα εργάζεται στην επιχείρηση μια ώρα λιγότερο την ημέρα (ή δύο ώρες για ένα χρόνο), για

το θηλασμό (φυσικό ή τεχνητό με μπιμπερό) του τέκνου της, φυσικά με πλήρεις αποδοχές για τις ώρες αυτές (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1501/98, 2179/93, Αρ. Π. 14/92). Το ίδιο δικαίωμα διακοπής της εργασίας έχουν και οι θετοί γονείς που έχουν αποκτήσει παιδιά μέχρι 6 ετών (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 23.5.00, άρθρο 8). Δηλαδή για τους θετούς γονείς, η 1 ώρα λιγότερο την ημέρα για 2 χρόνια ή οι 2 ώρες για 1 χρόνο μετριούνται από την εγκατάσταση του θετού παιδιού στο σπίτι τους και παρέχεται η μείωση αυτή της εργασίας, εφόσον το παιδί δεν έχει συμπληρώσει το 6<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του και διαρκεί το πολύ - πολύ μέχρι να συμπληρώσει το 6<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του. Κατά το χρονικό αυτό διάστημα, που οι μητέρες απασχολούνται μια ώρα λιγότερο (ή δύο ώρες λιγότερο) την ημέρα, ανάλογα, απαγορεύεται ν' απασχολούνται με υπερωριακή εργασία (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1501/3.6.98).

Αντί της μητέρας, μπορεί να ζητήσει εναλλακτικά την άδεια ο άνδρας. Στην περίπτωση αυτή προσκομίζεται ως δικαιολογητικό στην επιχείρηση που εργάζεται ο άνδρας βεβαίωση της επιχείρησης που εργάζεται η γυναίκα και στη βεβαίωση αυτή αναγράφεται ότι η σύζυγος δεν κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου για θηλασμό ή για φροντίδα των παιδιών. Για το χρόνο αυτό πάντως της μιας ή των δύο ωρών υπάρχει κανονική αμοιβή.

Ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα ν' απολύσει την εργαζόμενη στην επιχείρησή του έγκυο γυναίκα, από τη στιγμή που είναι δυνατόν να αντιλήφθηκε ότι είναι έγκυος και μέχρι να περάσει ένα έτος από τον τοκετό (Αρ. Π. 353/89 τμ. Β, Μον. Πρωτ. Θηβών 117/93, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2162/91). Είναι άκυρη η απόλυση ακόμα και στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν γνωρίζει για την εγκυμοσύνη της μισθωτού (Αρ. Π. 1291/88) ή ακόμα και στην περίπτωση που η ίδια η μισθωτός δεν γνωρίζει ότι είναι έγκυος (Μον. Πρωτ. Θηβών 117/93).

Μπορεί όμως ο εργοδότης ν' απολύσει την έγκυο γυναίκα μόνο σε περίπτωση που υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία (άρθρο 15 Ν. 1483/84). Ως σπουδαίος λόγος είναι π.χ. η μη συμμόρφωση της γυναίκας που είναι έγκυος με τις οδηγίες του εργοδότη, η αμελής ή πλημμελής εκτέλεση της εργασίας π.χ. λόγω ψυχικών προβλημάτων (Αρ. Π. 976/98), η άσκηση επιχείρησης όμοιας και ανταγωνιστικής με εκείνη του εργοδότη από το σύζυγό της, καθώς και η επανειλημμένη απουσία της εγκύου γυναίκας από την εργασία (Αρ. Π. 1051/88, 1177/98 τμ. Β, Εφετ. Αθην. 3354/88, 6523/89). Πάντως, σε περίπτωση απόλυσης, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αιτιολογήσει οπωσδήποτε την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση στην Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρο 10 Π.Δ. 176/97, άρθρο 15 Ν. 1483/84).

Πάντως, δεν θεωρείται ως σπουδαίος λόγος, η ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης εργασίας της γυναίκας που είναι έγκυος, και η οποία μείωση να οφείλεται στην εγκυμοσύνη, οπότε η απόλυση με αιτία το γεγονός αυτό είναι άκυρη (άρθρο 15 Ν. 1483/94, Αρ. Π. 1093/93, 205/99, Εφ. Αθ. 2811/97).

Σε περίπτωση που προσλήφθηκε μια γυναίκα δοκιμαστικά και γνωστοποίησε την εγκυμοσύνη της στον εργοδότη μετά από απόφαση μείωσης του προσωπικού λόγω λειτουργικών αναγκών, τότε η απόλυσή της είναι έγκυρη (Αρ.Π. 353/89).

Αν ο εργοδότης απολύσει έγκυο γυναίκα ή μέχρι να περάσει ένας χρόνος μετά τον τοκετό, τότε καθίσταται υπερήμερος και κατά συνέπεια οφείλει να καταβάλει μισθούς υπερημερίας μέχρις ότου απολυθεί με έγκυρη απόλυση (Αρ. Π. 1051/88, άρθρο 15 Ν. 1483/84, Εφετ. Θεσ/νίκης 961/91). Αν

φυσικά πεθάνει το παιδί, τότε μπορεί ο εργοδότης ν' απολύσει την μισθωτό γυναίκα και πριν περάσει ο ένας χρόνος μετά τον τοκετό και η απόλυση αυτή να θεωρηθεί νόμιμη (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2008/85).

Σε περίπτωση που γίνει τεχνητή διακοπή εγκυμοσύνης, τότε η γυναίκα δικαιούται 3 ημέρες άδεια, αν η εγκυμοσύνη είναι κάτω από 17 εβδομάδες και 5 ημέρες άδεια, αν η εγκυμοσύνη είναι πάνω από 17 εβδομάδες (Απόφ. Α. 3β/2799/87 Υπ. Υγείας).

Την άδεια εγκυμοσύνης των 17 εβδομάδων την δικαιούνται όλες οι έγκυες γυναίκες, ακόμα και αυτές με εξώγαμη σχέση, όχι όμως και αυτές που παίρνουν θετό παιδιά (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1487/91).

Πάντως, η άδεια εγκυμοσύνης δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια (Εγγρ. Υπ. Εργ. 645/86). Έτσι, η εργαζόμενη έγκυος γυναίκα, που επιστρέφει στην υπηρεσία της μετά τον τοκετό, δικαιούται την κανονική άδεια (σε ημέρες και σε αποδοχές), το επίδομα άδειας και φυσικά δικαιούται και τα επιδόματα (δώρα) Πάσχα και Χριστουγέννων (Υ.Ε. 929/86), όπως δηλαδή γίνεται και για τους υπόλοιπους κανονικά εργαζόμενους στην επιχείρηση μισθωτούς.

Σε περίπτωση γέννησης τέκνου, ο πατέρας δικαιούται δύο εργάσιμες μέρες άδεια με αποδοχές για κάθε τέκνο (Εθν. Συλ. Σύμβ. της 23.5.00 άρθρο 10 παρ. 2).

Θα πρέπει να γνωρίζουν οι έγκυες γυναίκες ότι για το διάστημα των 17εβδομάδων εισπράττουν διάφορα ποσά, ως επιδόματα μητρότητας, το βοήθημα τοκετού που είναι 30 ημερομίσθια ανειδίκευτης εργάτριας κλπ. από το ΙΚΑ καθώς και διάφορα βοηθήματα από τον Ο.Α.Ε.Δ. (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2763/95). Σήμερα, σε γενικές γραμμές, για να εισπράξει η εργαζόμενη μητέρα όλα τα επιδόματα μητρότητας, θα πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 200 τουλάχιστον ημέρες εργασίας στα δύο τελευταία έτη πριν από τον τοκετό (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2763/95, άρθρο 9 παρ. 2 Ν. 2224/94, άρθρο 11 Ν. 2874/00). Περισσότερες πληροφορίες για το θέμα αυτό δίνονται από τα κατά τόπους αρμόδια υποκαταστήματα του Ο.Α.Ε.Δ.

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** α) Σε περίπτωση που η έγκυος γυναίκα υπερβαίνει τα παραπάνω όρια των 17 εβδομάδων, τότε η απουσία πάνω από τα όρια αυτά θεωρείται ασθένεια βραχείας διάρκειας (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1943/91).

β) Οι εργαζόμενες έγκυες γυναίκες μετακινούνται από τυχόν νυκτερινή απασχόλησή τους μέχρι τότε, σε αντίστοιχες θέσεις ημερήσιας απασχόλησης (Π.Π. 176/97 άρθρο 7).

γ) Αν η έγκυος γυναίκα απουσιάσει από την εργασία της περισσότερες από 119 ημέρες, τότε οι επιπλέον ημέρες απουσίας θεωρούνται ως ημέρες βραχείας ασθένειας (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1943/91).

### **7.8 Άδεια Αποστρατευμένου Μισθωτού**

Ο μισθωτός που απασχολήθηκε πάνω από 6 μήνες συνεχώς με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου σε μια επιχείρηση και στη συνέχεια στρατεύτηκε υποχρεωτικά για οποιοδήποτε λόγο (ως κληρωτός ή έφεδρος έστω και για λίγες μέρες κλπ.), όταν αποστρατευτεί, έχει δικαίωμα να ζητήσει να εργαστεί στην ίδια επιχείρηση (Αρ. Π. 1022/92). Θα πρέπει δηλαδή, μέσα σ' ένα μήνα από τη μέρα που πήρε το απολυτήριο (φύλλο πορείας), να δηλώσει στον επιχειρηματία ότι επιθυμεί να ξαναεργαστεί στη θέση που είχε αφήσει



όταν είχε στρατευτεί. Από τη μέρα όμως που θα δηλώσει ότι επιθυμεί να εργαστεί είναι υποχρεωμένος μέσα σε 15 ημέρες να προσέλθει για εργασία, γιατί αλλιώς χάνει το δικαίωμα που του παρέχει ο νόμος να ξαναεργαστεί στην ίδια επιχείρηση (άρθρο 1 παρ. 3 Ν. 3514/28, Αρ. Π. 1022/92, Μ. Πρωτ. Αθην. 473/92. Εφ. Θεσ/νίκης 421/95).

Όταν ο μισθωτός που στρατεύθηκε είχε λιγότερο χρόνο υπηρεσίας από 6 μήνες, τότε με τη στράτευση λύνεται και η σύμβαση εργασίας, οπότε δεν υπάρχει εξαρτημένη εργασία ούτε και εργοδότης, αλλά ούτε και προσμετράτε ο χρόνος της στρατιωτικής υπηρεσίας. Αν όμως ο εργοδότης αυτός επαναπροσλάβει (χωρίς να έχει σχετική υποχρέωση) το μισθωτό αυτό μετά την αποστράτευσή του, τότε ο χρόνος της στράτευσης θεωρείται ως "χρόνος υπηρεσίας", χωρίς να γίνεται δηλαδή διάκριση αν ο μισθωτός είχε ή δεν είχε 6 μήνες υπηρεσία στον εργοδότη αυτό πριν από τη στράτευσή του (άρθρο 2 παρ. 6 Α.Ν. 539/45). Αν φυσικά τον προσλάβει με νέα σύμβαση εργασίας, τότε θεωρείται ως νέα πρόσληψη και δεν μετριέται ως "προϋπηρεσία" ο χρόνος της στρατιωτικής θητείας καθώς επίσης και ο χρόνος απασχόλησής του στον ίδιο εργοδότη πριν από την στράτευσή του.

Οι 6 μήνες συνεχούς απασχόλησης μετριούνται από την ημέρα της πρόσληψης μέχρι την ημέρα που εκδόθηκε η στρατιωτική διαταγή της στράτευσής του (και όχι μέχρι την ημέρα που παρουσιάστηκε στο στρατό) (Πρωτ. Αθην. 904/58). Όταν λέμε ότι οι 6 μήνες είναι συνεχείς, εννοούμε ότι αν ο μισθωτός προσλήφτηκε από τον ίδιο εργοδότη και μετά λύθηκε η σύμβαση αυτή και στη συνέχεια ξαναπροσλήφτηκε στον ίδιο εργοδότη, τότε το εξάμηνο μετριέται από την δεύτερη πρόσληψη.

Οι μικροδιακοπές και οι άδειες με αποδοχές ή χωρίς αποδοχές μετριούνται στο συνεχές αυτό εξάμηνο (Αρ. Π. 1022/92, Μ. Πρωτ. Αθην. 473/92). Φυσικά δεν μετριούνται στο εξάμηνο οι τυχόν απασχολήσεις σε άλλον εργοδότη πριν από την πρόσληψή του στον τελευταίο εργοδότη.

Αν το τμήμα της επιχείρησης που απασχολούνταν ο μισθωτός πριν να στρατευτεί έχει καταργηθεί, τότε υποχρεώνεται ο εργοδότης ν' απασχολήσει τον μισθωτό σε άλλο τμήμα της επιχείρησής του (Μ. Πρωτ. Αθην. 798/71).

Αν η σύμβαση εργασίας ήταν ορισμένου χρόνου ή έργου και μέχρι την αποστράτευση του μισθωτού έληξε ο χρόνος της σύμβασης εργασίας, ή αποπερατώθηκε το έργο, τότε δεν έχει υποχρέωση ο εργοδότης να τον επαναπροσλάβει (Εφ. Αθ. 2453/70, Εφετ. Αθην. 1820/83). Αν όμως, μέχρι την αποστράτευση του μισθωτού δεν έληξε ακόμα η σύμβαση ορισμένου χρόνου, τότε μπορεί ο μισθωτός να ξαναεργαστεί στην επιχείρηση αυτή για όλο το χρονικό διάστημα που υπολείπεται μέχρις ότου λήξει η σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Αν η επιχείρηση διαλυθεί ή πτωχεύσει, ο αποστρατευμένος μισθωτός δεν έχει καμία αξίωση απ' αυτήν. Αν όμως η επιχείρηση άλλαξε επωνυμία ή ιδιοκτήτη, ο αποστρατευμένος μισθωτός δε χάνει τα δικαιώματά του (Υπ. Εργ. 13744/71).

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος ν' απασχολήσει τον αποστρατευμένο μισθωτό, που ζητά να ξαναδουλέψει στην επιχείρησή του, τουλάχιστον για ένα χρόνο, με τον μισθό φυσικά που είχε ο μισθωτός προτού στρατευτεί, προσαυξημένο οπωσδήποτε και με τα διάφορα επιδόματα, πολυετίες κλπ. του χρόνου στράτευσης (Απ. 697/64). Στην περίπτωση αυτή, αν ο εργοδότης είχε προσλάβει άλλον στη θέση του στρατευμένου μισθωτού, η σύμβαση αυτή θεωρείται ορισμένου χρόνου. Για αυτό όταν επανέλθει στην εργασία του ο

αποστρατευμένος μισθωτός, ο δεύτερος απολύεται χωρίς αποζημίωση. Δικαιούται φυσικά να πάρει μόνο το 1/2 της ημερήσιας αμοιβής του για ένα 15νθήμερο (Αρ. Πάγ. 115/71).

Η στρατιωτική θητεία υπολογίζεται σαν χρόνος προϋπηρεσίας (για τυχόν απόλυση, αυξήσεις κλπ.) μόνο για τον τελευταίο εργοδότη, όπου απασχολούνταν πριν στρατευτεί, ενώ για τους μετέπειτα εργοδότες, που ίσως θα απασχοληθεί, δεν υπολογίζεται σαν προϋπηρεσία (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2052/91, Αρ. Π. 1035/82).

Δηλαδή μετά την επάνοδό του στην εργασία του ο αποστρατευμένος μισθωτός διατηρεί όλα τα δικαιώματα. Δικαιούται κανονικά την άδειά του και το επίδομα άδειάς του, σαν να εργαζόταν κανονικά κατά το χρόνο της στράτευσης (Ν.Δ. 2961/54). Δηλαδή μέσα στο έτος που επαναπροσλήφθηκε μετά την αποστράτευσή του, δικαιούται την άδεια και το επίδομα άδειάς του, έστω και αν είναι οι τελευταίες μέρες του έτους (Υπ. Εργ. 58804/68).

Κατά το χρόνο της στράτευσής του, για να υπηρετήσει τη θητεία του, ο μισθωτός δεν δικαιούται κανένα ποσό από την επιχείρηση (Αρ. Πάγ. 783/90). Αν όμως στρατεύτηκε υποχρεωτικά σαν έφεδρος, τότε δικαιούται το 1/2 του μισθού ή τα 13 ημερομίσθια αν η απασχόλησή του είναι λιγότερο από ένα έτος στην ίδια επιχείρηση ή τον ένα μισθό ή τα 26 ημερομίσθια (ανάλογα), αν η απασχόληση του μισθωτού, πριν από τη στράτευση, στην ίδια επιχείρηση ήταν πάνω από ένα έτος. Τις παραπάνω αποδοχές τις δικαιούται, μετά την αφαίρεση του τυχόν επιδόματος στράτευσης και εφόσον φυσικά δεν τις εξάντλησε με αναρρωτική άδεια (Αρ. Πάγ. 783/79).

Από τη μέρα που ο μισθωτός προσκλήθηκε στο στρατό, ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να τον απολύσει και η τυχόν απόλυσή του θεωρείται άκυρη (Εφ. Αθην. 446/71, Αρ. Πάγος 1022/92, Εφετ. Θεσ/νίκης 421/95). Αλλά και μετά την επαναπρόσληψη στην επιχείρηση του αποστρατευμένου μισθωτού, δεν έχει δικαίωμα ο εργοδότης να τον απολύσει για ένα χρόνο. Αν τον απολύσει είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στον μισθωτό:

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

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

γ) Την ειδική αποζημίωση καταβολής των μισθών 6 μηνών (Αρ. Π. 1034/82, 213/77, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2492/96). Η ειδική αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις πραγματικές αποδοχές του μισθωτού, τη μέρα της απόλυσης και δεν προσαυξάνεται με το 1/6, διότι δεν συνυπολογίζεται αναλογία δώρων εορτών (άρθρο 4 Ν. 3514/28, Αρ. Πάγος 1338/90, Εφετ. Θεσ/νίκης 421/95, Εφετ. Αθην. 12264/95).

Αντί των πιο πάνω ποσών, ο μισθωτός έχει δικαίωμα να ζητήσει, σε περίπτωση άρνησης του εργοδότη να τον δεχθεί να εργαστεί στην επιχείρηση, την ακύρωση της απόλυσής του και να ζητήσει όλες τις αποδοχές του από την ημέρα της απόλυσης και μέχρι να γίνει έγκυρη η απόλυσή του. Αν όμως προσληφτεί ο μισθωτός και μετά απολυθεί, τότε δικαιούται την παραπάνω κανονική αποζημίωση και συγχρόνως την ειδική αποζημίωση (Αρ. Π. 1338/89, Εφετ. Αθην. 10762/87).

Επίσης, η ειδική αποζημίωση, όπως και η αποζημίωση απολυμένων, δεν υπόκειται σε εισφορές ΙΚΑ και άλλων Επικουρικών Ταμείων (Εγγρ. ΙΚΑ 55061/52) ούτε και σε κρατήσεις χαρτοσήμου (πολ. 1281/01). Φορολογείται

όμως κατά τον ίδιο τρόπο που φορολογείται και η αποζημίωση της απόλυσης των μισθωτών (Εγκ. Υπ. Οικ. 1025535/1998).

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

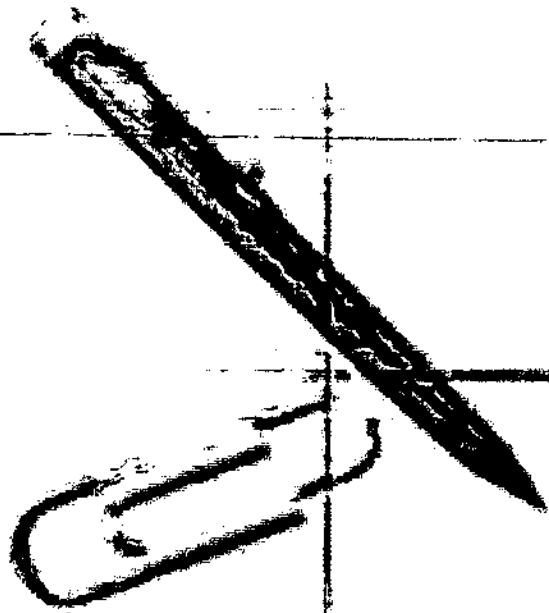
Έχει, όμως, δικαίωμα ο μισθωτός να θεωρήσει ακόμα και άκυρη την απόλυσή του, οπότε μπορεί να ζητήσει τους μισθούς υπερημερίας που δικαιούται κλπ.

Ο εργοδότης μπορεί ν' απολύσει τον μισθωτό κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους που επανήλθε και απασχολείται στην επιχείρησή του μετά από την αποστράτευσή του, μόνο εφόσον υπάρχει δικαιολογημένη αιτία (π.χ. αδιαφορία και συνεχείς αδικαιολόγητες απουσίες, εξύβριση του εργοδότη κλπ.) και εφόσον εγκρίνει την απόλυση αυτή η Ειδική Επιτροπή του άρθρου 7 του Α. Ν. 244/36. Φυσικά, αν ο εργοδότης πάρει την έγκριση μπορεί μετά ν' απολύσει το μισθωτό, καταβάλλοντας σ' αυτόν μόνο τη μόνιμη αποζημίωση και όχι την ειδική αποζημίωση (Αρ. Π. 1022/92, Μ. Πρωτ. Αθην. 473/92).

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** α) Ο χρόνος της στρατιωτικής υπηρεσίας που διανύεται με την ιδιότητα του κληρωτού ή εφέδρου στο στρατό, αναγνωρίζεται ως χρόνος ασφάλισης στο ΙΚΑ. Οι ημέρες ασφάλισης είναι 30 για κάθε μήνα στρατιωτικής υπηρεσίας, που αναγνωρίζονται μόνο με εξαγορά. Το ποσοστό εξαγοράς είναι σήμερα 20% που το πληρώνει αποκλειστικά και μόνο ο ασφαλισμένος στο ΙΚΑ (Εγκ. ΙΚΑ 75/83).

β) Ο μισθωτός που στρατεύεται δικαιούται επίδομα (δώρο) Πάσχα ή Χριστουγέννων, για το χρονικό διάστημα από 1.1 ή από 1.5 (ανάλογα) και μέχρι την ημέρα στράτευσης. Επίσης, όταν αποστρατεύεται ο μισθωτός δικαιούται δώρο Πάσχα ή Χριστουγέννων (ανάλογα) από την ημέρα που επανέλαβε την εργασία του μέχρι τις 30.4 όταν πρόκειται για δώρο Πάσχα ή μέχρι 31.12 όταν πρόκειται για δώρο Χριστουγέννων (Υ.Α. 19040/81).

γ) Ο μισθωτός που στρατεύεται, δικαιούται κανονική άδεια και επίδομα άδειας, εφόσον έχει συμπληρώσει τουλάχιστον 1 έτος υπηρεσία πριν από τη στράτευση και για το έτος που στρατεύεται δεν είχε πάρει την άδειά του. Αν όμως η πρόσληψή του είναι μικρότερη από ένα έτος και μεγαλύτερη από 6 μήνες, τότε δικαιούται αποζημίωση άδειας εφόσον ο εργοδότης γνωστοποιήθηκε έγκαιρα (Υπ. Εργ. 869/81). Αν το διάστημα από την πρόσληψή του και μέχρι την ημέρα της στράτευσης είναι λιγότερο από 6 μήνες, τότε δικαιούται και πάλι υποχρεωτικά αποζημίωση άδειας και επιδόματος άδειας.



**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 80**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΟΟ

## ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

8.1 Έννοια εργατικού ατυχήματος

Ως εργατικό ατύχημα, σύμφωνα με τις διατάξεις των σχετικών νόμων, ορίζεται το επί συμβάν στον εργαζόμενο βίαιο γεγονός κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή αυτήν που προκάλεσε σ' αυτόν ανικανότητα προς εργασία μεγαλύτερη των τριών (3) ημερών. Εξυπακούεται ότι στη γενικότητα αυτή της έννοιας του εργατικού ατυχήματος περιλαμβάνεται ο θάνατος και κάθε ανικανότητα προς εργασία του μισθωτού, προσωρινή ή οριστική. Επίσης, να σημειωθεί, ότι με το εργατικό ατύχημα εξομοιώνεται και η επαγγελματική ασθένεια.

Αναλυτικότερα, για να θεωρηθεί ένα συμβάν ως εργατικό ατύχημα πρέπει να συντρέξουν οι εξής προϋποθέσεις:

α) Το συμβάν να είναι βίαιο. Συνεπώς, η ασθένεια, κατ' αρχήν δεν μπορεί να θεωρηθεί ως εργατικό ατύχημα και αν ακόμα είναι αποτέλεσμα λανθάνουσας επί χρόνο ενέργειας διαφόρων επαγγελματικών αιτιών. Ασθένεια όμως που προήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας κάτω από εξαιρετικές και ασυνήθιστες συνθήκες, κρίθηκε ότι συνιστά εργατικό ατύχημα.

β) Το συμβάν να έλαβε χώρα κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ' αφορμής αυτής, π.χ η μεταφορά εργατών στον τόπο της εργασίας.

γ) Να υπάρχει αιτιώδης συνάφεια, δηλαδή, σύνδεσμος μεταξύ του επι-συμβάντος βίαιου γεγονότος και της εργασίας.

δ) Να μην οφείλεται σε πρόθεση του εργαζομένου η πρόκληση του βίαιου συμβάντος. Δεν συνιστά εργατικό ατύχημα ούτε θεμελιώνει αξίωση αποζημιώσεως κατά τον Ν. 515/15 το συμβάν, όταν προκλήθηκε από τον παθόντα.

ε) Να προκάλεσε την αδυναμία του μισθωτού προς εργασία για χρόνο μεγαλύτερο των τριών (3) ημερών.

Οι σχετικές με το εργατικό ατύχημα διατάξεις του Α.Ν 1846/51 καλύπτουν τρεις κύκλους ατυχημάτων:

α) Εκείνα που συμβαίνουν κατά την εκτέλεση της εργασίας, ως ευθεία και άμεση συνέπεια αυτής, όπως είναι ο τραυματισμός του εργαζομένου από χρησιμοποιούμενο εργαλείο ή μηχάνημα, από κατάρρευση εγκαταστάσεων κλπ.

β) Εκείνα που συμβαίνουν με αφορμή την εργασία, τα οποία δεν εμφανίζονται ως άμεση και ευθεία συνέπεια της εργασίας, ευρίσκονται όμως προς αυτήν σε σχέση αιτίου προς αποτέλεσμα με την έννοια ότι η εργασία προκάλεσε την έκθεση του εργαζομένου στην επίδραση του βίαιου συμβάντος που επέφερε τελικά την βλάβη αυτού. Π.χ. η μεταφορά των εργαζομένων στο τόπο της εργασίας, το βίαιο συμβάν κατά τη διάρκεια της μεσημβρινής διακοπής της εργασίας.

γ) Εκείνα που οφείλονται σε επαγγελματική ασθένεια. Κατ' αρχήν επαγγελματικές ασθένειες είναι αυτές που οφείλονται στις επιδράσεις των συνθηκών εργασίας, όπως πνευμονοκονίαση των ανθρακωρύχων, μολυ-

βδίαση εργατών μετάλλου, πρωτοπαθή επιθηλιώματα δέρματος κλπ. Αλλά στην έννοια του εργατικού ατυχήματος εμπίπτει και η εξακολούθηση της αυτής εργασίας, μετά την εκδήλωση νόσου του εργαζομένου αν αυτή επιφέρει την επιδείνωση της υπάρχουσας ασθένειας. Αναλυτική αναφέρονται οι επαγγελματικές ασθένειες και οι προϋποθέσεις αναγνώρισής τους στο άρθρο 40 του Κανονισμού Ασθένειας του ΙΚΑ.

### Εξωεργατικό ατύχημα

Ως εξωεργατικό ατύχημα χαρακτηρίζεται κάθε ατύχημα που συνέβη εκτός εργασίας και δεν συμπληρώνει τις προϋποθέσεις του εργατικού ατυχήματος. Π.χ. κάποιος ασφαλισμένος του ΙΚΑ, ενώ ασχολείται στο σπίτι του με δικές του δουλειές (βάφει κάποιο τοίχο ή κλαδεύει τα δέντρα του κήπου) πέφτει και σπάει το πόδι του. Η διάκριση των ατυχημάτων σε εργατικά και εξωεργατικά έχει σημασία κυρίως για τις ασφαλιστικές παροχές.

### Πορίσματα νομολογίας

Στα θέματα των εργατικών ατυχημάτων η νομολογία είναι πλουσιότατη και λεπτομερέστατη. Αυτό οφείλεται και στο γεγονός ότι τα εργατικά ατυχήματα στον τόπο μας εμφανίζουν εξαιρετικά υψηλό δείκτη. Στη συνέχεια καταχωρούνται μερικές αποφάσεις, κυρίως ανώτατων δικαστηρίων, που προσδιορίζουν τα περιστατικά τα οποία συνιστούν εργατικό ατύχημα.

#### **α) Κατά τη μετάβαση του εργαζομένου στο τόπο της εργασίας:**

Εάν συνέβη βίαιο γεγονός, που προκάλεσε βλάβη του εργαζομένου και ανικανότητα προς εργασία ή θάνατο αυτού είναι εργατικό ατύχημα. Είτε η μετακίνηση του εργαζομένου γίνεται με μεταφορικό μέσο του εργοδότη είτε με οποιοδήποτε άλλο μέσο από τα συνήθη και σε κοινή χρήση υπάρχοντα, αρκεί να υπάρχει στην κάθε συγκεκριμένη περίπτωση αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ εργασίας και ατυχήματος ο οποίος να εκλείπει εάν αποδεικνύεται ότι ο παθών παρεξέκλινε από τη συνηθισμένη διαδρομή του. Τα ίδια ισχύουν και όταν το ατύχημα συνέβη κατά την επιστροφή του εργαζομένου στο σπίτι του. Αλλά και κατά το χρόνο επιστροφής του εργαζομένου στον τόπο της εργασίας, μετά από εκτέλεση υπηρεσίας για τον εργοδότη. Και το βίαιο συμβάν που συνέβη στον εργαζόμενο ενώ μετέβαινε από το σπίτι του στην εφορία για εργασίες του εργοδότη.

**β) Κατά τη διάρκεια της μεσημβρινής διακοπής της εργασίας:** Το βίαιο συμβάν από το οποίο προκλήθηκε ο θάνατος ή η αναπηρία του εργαζόμενου, θεωρείται εργατικό ατύχημα και αν ακόμα συνέβη μέσα στο χώρο της εργασίας κατά τη διάρκεια της μεσημβρινής διακοπής.

**γ) Υπέρμετρη προσπάθεια του εργαζομένου:** Η οποία προκάλεσε το θάνατο ή την ανικανότητα αυτού για εργασία είναι εργατικό ατύχημα. Οξύ έμφραγμα του μυοκαρδίου, που προκλήθηκε από ασυνήθεις όρους εργασίας και δυσμενείς συνθήκες συνιστά εργατικό ατύχημα. Εργατικό ατύχημα υφίσταται και όταν ο θάνατος ή η προς εργασία ανικανότητα του ασφαλισμένου οφείλεται σε επιδείνωση προϋφιστάμενης νόσου, που προκλήθηκε από την υπέρμετρη προσπάθεια την οποία κατέβαλε ο εργαζόμενος για να ανταποκριθεί σε ασυνήθεις όρους εργασίας ή στο γεγονός ότι υποχρεώθηκε να εργαστεί κάτω από εξαιρετικά δυσμενείς συνθήκες. Η επιδείνωση υφισταμένης νοσηρής καταστάσεως, που δεν εμπόδιζε τον εργαζόμενο στην εργασία του μέχρι τη στιγμή του ατυχήματος.

**δ) Τραυματισμός:** Που επήλθε σε οδηγό αυτοκινήτου κατά την ώρα εκτελέσεως της εργασίας, συνιστά εργατικό ατύχημα. Εργατικό ατύχημα αποτελεί και ο θάνατος ή ο τραυματισμός του ναυτικού από αυτοκινητιστικό ατύχημα κατά τη διάρκεια της ψυχαγωγίας του, εφόσον αυτή από τις συγκεκριμένες συνθήκες ήταν αναγκαία προς αποκατάσταση ή διατήρηση της ψυχικής ισορροπίας του εργαζομένου.

Εργατικό ατύχημα υπάρχει και όταν δεν παρασχέθηκε η προσήκουσα ιατρική περίθαλψη στον εργαζόμενο, που συνέχισε να εργάζεται με αποτέλεσμα να επιδεινωθεί η κατάσταση υγείας του.

**ε) Ο πνιγμός ναυτικού:** Που έπασχε από νευρασθένεια για την οποία είχαν ληφθεί μέτρα θεραπείας και επιτηρήσεως, αποτελεί εργατικό ατύχημα. Επίσης, ο φόνος ναυτικού στο πλοίο. Είναι εργατικό το ατύχημα και όταν συνέβη εκτός του τόπου και του χρόνου εργασίας και μετά τη λύση της συμβάσεως, εφόσον υπάρχει αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ εργασίας και ατυχήματος.

**στ) Η απόπειρα αυτοκτονίας:** Που προκάλεσε σωματική αναπηρία στον εργαζόμενο, δεν θεωρείται εργατικό ατύχημα, εκτός αν κριθεί ότι είναι συνέπεια ψυχικού κλονισμού του αυτόχειρα που προήλθε από την εργασία ή με αφορμή αυτήν.

**ζ) Έλληνες εργαζόμενοι στη αλλοδαπή:** Η ύπαρξη και η έκταση του δικαιώματος αποζημιώσεως του παθόντος εργατικό ατύχημα (που εργάζονταν στο εξωτερικό) κρίνονται κατά το δίκαιο του τόπου του ατυχήματος.

## **8.2 Αναγγελία εργατικού ατυχήματος**

Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει κάθε εργατικό ατύχημα:

α) Στην πλησιέστερη Αστυνομική Αρχή. Η αναγγελία πρέπει να γίνει χωρίς αναβολή και με το ταχύτερο μέσον.

β) Στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας ή στον αρμόδιο επόπτη εργασίας. Όπου δεν υπάρχουν τέτοιες αρχές η αναγγελία γίνεται στην πλησιέστερη αστυνομική αρχή και προφανώς ταυτίζεται με την ενέργεια της προηγούμενης παραγράφου.

Σε περιπτώσεις σοβαρών τραυματισμών ή θανάτων, ο εργοδότης υποχρεούται να διατηρήσει αμετάβλητα όλα τα στοιχεία και αντικείμενα που έχουν σχέση με το ατύχημα, για να διευκολυνθούν οι αρχές στην αυτοψία που θα κάνουν προς διακρίβωση των αιτιών του ατυχήματος.

γ) Αναγγελία στο ΙΚΑ. Εντός πέντε (5) ημερών πρέπει να αναγγελθεί στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ κάθε ατύχημα που έγινε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ αφορμής αυτής. Την υποχρέωση αυτής της αναγγελίας έχουν ο εργοδότης ή ο αντιπρόσωπος αυτού, αλλά και ο ίδιος ο ασφαλισμένος, ο ιατρός που παρείχε τις πρώτες βοήθειες και κάθε υπάλληλος του ιδρύματος που τυχόν έλαβε γνώση του ατυχήματος κατά την υπηρεσία του. Για τον ιατρό ή υπάλληλο του ΙΚΑ, γνώστη του ατυχήματος η προθεσμία αναγγελίας είναι 24 ώρες.

Η δήλωση γίνεται με έγγραφο, αλλά και προφορική δήλωση είναι επιτρεπτή, υπό τα το αρμόδιο όργανο του ΙΚΑ είναι υποχρεωμένο να συμπληρώσει αυτό το ειδικό για την περίπτωση έντυπο.

Και το ε ξ ω ε ρ γ α τ ι κ ό α τ ύ χ η μ α (αυτό που συνέβη εκτός εργασίας) αναγγέλλεται υποχρεωτικά στο ΙΚΑ εντός της ίδιας προθεσμίας των

πέντε (5) ημερών από τον ασφαλισμένο και εν αδυναμία αυτού από εκείνους που έλκουν ασφαλιστικό δικαίωμα.

δ) Αναγγελία σε άλλες αρχές. Πολλές φορές, από ειδικές διατάξεις επιβάλλεται η αναγγελία του εργατικού ατυχήματος και σε άλλη αρχή όπως στα μεταλλεία, λατομεία κλπ. Στην αρμόδια Επιθεώρηση Μεταλλείων του Υπουργείου Βιομηχανίας. Η υποχρέωση αυτή προκύπτει από το άρθρο 350 του Κανονισμού Μεταλλευτικών και Λατομικών Επιχειρήσεων.

ε) Κατά τον Ν. 551/15, εάν το ατύχημα διαρκέσει πέραν της εβδομάδας, ο εργοδότης υποχρεούται να βεβαιώσει γραπτώς και ενόρκως, εντός 15 ημερών από την ημέρα του ατυχήματος, ενώπιον του οικείου ειρηνοδίκη τις λεπτομέρειες του ατυχήματος. Η δήλωση αυτή είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για τις περιπτώσεις που ακολουθεί δίκη για τον προσδιορισμό των ποινικών ευθυνών.

### **8.3 Αποζημίωση κατά τον Κ.Ν. 551/15**

Στις διατάξεις του Κ.Ν. 551/15 δεν υπάγονται όλοι οι εργοδότες γενικώς, αλλά μόνον όσοι περιοριστικός αναφέρονται στο άρθρο 2 του Β.Δ. της 24.7/25.8.20 «περί κωδικοποίησης των νόμων περί ευθύνης προς αποζημίωση των εξ ατυχήματος εν τη εργασία παθόντων εργατών ή υπαλλήλων». Δηλαδή, οι εργοδότες οικοδομικών και άλλων τεχνικών έργων οι κύριοι επιχειρήσεων βιομηχανικών και βιοτεχνικών εργοστασίων, εργαστηρίων, συνεργείων κ.λπ. εργασιών, στις οποίες γίνεται χρήση μηχανικών εργαλείων οι κύριοι μεταφοράς ξηράς ή θάλασσας (ύδατος κατά τη διατύπωση του νόμου), φορτώσεως, εκφορτώσεως και αποθηκείσεως παντός είδους οι κύριοι μεταλλείων, λατομείων και ορυχείων, ως και κάθε επιχειρήσεως στην οποία κατασκευάζονται ή χρησιμοποιούνται εκρηκτικές ή τοξικές ύλες ή γίνεται χρήση μηχανών που κινούνται με κινητήρια δύναμη άλλη εκτός αυτής του ανθρώπου ή των ζώων. Στην ίδια αποζημίωση υποχρεούνται το Δημόσιο και κάθε νομικό πρόσωπο, που απασχολεί απ' ευθείας εργάτες ή υπαλλήλους σε εργασίες όπως οι παραπάνω. Συνεπώς, στην προστασία του Κ.Ν. 551/15 υπάγονται μόνο οι μισθωτοί που εργάζονται στις παραπάνω αναφερθείσες επιχειρήσεις και εργασίες.

Για τις άκυρες εργασιακές συμβάσεις εφαρμόζεται ο Κ.Ν. 551/15. Άρα, η ύπαρξη συμβάσεως εργασίας, έστω και άκυρης, αποτελεί στοιχείο ικανό για τη στήριξη αγωγής αποζημιώσεως (Α.Π. 361/65, 499/62, 257/57).

Οι αλλοδαποί που εργάζονται στην Ελλάδα, σε περίπτωση ατυχήματος, δικαιούνται αποζημίωση κατά τον νόμο 551/15, εφόσον:

- i) Διέμεναν στην Ελλάδα κατά τον χρόνο του ατυχήματος
- ii) Με σύμβαση με την Πολιτεία των αλλοδαπών αναγνωρίσθηκαν και γι' αυτούς αυτά τα δικαιώματα
- iii) Η νομοθεσία της Πολιτείας του συγκεκριμένου αλλοδαπού προβλέπει τέτοια δικαιώματα υπέρ των εκεί αλλοδαπών (Α.Π.48/88)

Τα άρθρα 3, 4 και 5 του Κ.Ν. 551/15 διακρίνουν τις εξής περιπτώσεις ανικανότητας, σύμφωνα με τις οποίες κλιμακώνεται η προβλεπόμενη για τον παθόντα αποζημίωση:

- i) Πλήρης διαρκής ανικανότητα
- ii) Μερική διαρκής ανικανότητα
- iii) Πλήρης πρόσκαιρη ανικανότητα
- iv) Μερική πρόσκαιρη ανικανότητα



ν) Θάνατος. Στην τελευταία αυτή περίπτωση, βεβαίως, η αποζημίωση καταβάλλεται στους δικαιούχους κληρονόμους του θανόντος.

Όπως λέχθηκε, η αποζημίωση κυμαίνεται ανάλογα με την περίπτωση. Και επειδή ορίζεται σε προπολεμικές δραχμές, έχουν αναπροσαρμοσθεί τα σχετικά ποσά μεταπολεμικώς στο εικοσαπλάσιο και κατόπιν έγινε περικοπή των τριών τελευταίων μηδενικών. Παράλληλα, με την κοινή υπουργική απόφαση υπ' αριθμό 15231/74 (Φ.Ε.Κ. 402/Β'/9.4.74) των υπουργών Οικονομικών, Δημοσίων Έργων, Συγκοινωνιών, Εμπορικής Ναυτιλίας και Εργασίας ορίσθηκαν κατώτατο όριο τριάντα χιλιάδων (30.000) και ανώτατο όριο εκατό χιλιάδων (100.000) δραχμών της εφάπαξ αποζημίωσης εργατικών ατυχημάτων που προβλέπεται από τις παραπάνω διατάξεις.

#### Έξοδα ιατροφαρμακευτικής περιθάλψεως και κηδείας.

Πέραν από την ανωτέρω εφάπαξ αποζημίωση, ο υπεύθυνος εργοδότης υποχρεούται (άρθρο 7) όπως καταβάλλει τα έξοδα ιατροφαρμακευτικής περιθάλψεως του παθόντος, καθώς και ορισμένο ποσό για έξοδα κηδείας σε περίπτωση θανάτου.

Προνομιακή ικανοποίηση των άνω αξιώσεων των παθόντων μισθωτών, σε σχέση με τυχόν άλλες υποχρεώσεις του εργοδότη, προβλέπει ο νόμος.

Η παραγραφή των παραπάνω αξιώσεων είναι τριετής, εκτός αν δεν τηρήθηκαν οι διατάξεις του άρθρου 10 του Κ.Ν. 551/15. Συνεπώς, προϋπόθεση της τριετούς παραγραφής είναι η ένορκη από τον εργοδότη ενώπιον του ειρηνοδίκη βεβαίωση περί του ατυχήματος κλπ. Αλλιώς, ισχύει η παραγραφή του κοινού δικαίου (Α.Π. 83/69 Τμ. Γ').

Ο Κ.Ν. 551/15 έχει θεσπίσει την ανάληψη του επαγγελματικού κινδύνου για κάθε ατύχημα από τον εργοδότη, χωρίς να εξετάζεται η ύπαρξη πταίσματος αυτού, μόνο με τις εξής προϋποθέσεις: α) Η διάρκεια της ανικανότητας προς εργασία του παθόντος να είναι μεγαλύτερη των τεσσάρων ημερών, β) το ατύχημα να μη οφείλεται σε πρόθεση του εργαζομένου (παθόντος). Ακόμη, αν αποδειχθεί αμέλεια του παθόντος, το δικαστήριο μπορεί να δεχθεί μείωση της οφειλόμενης κατά το Ν. 551/15 αποζημίωσης.

Τα βάσει του Κ.Ν. 551/15 καταβαλλόμενα ποσά αποζημίωσης, τα οποία όπως λέχθηκε καταβάλλει ο εργοδότης, καθορίζονται κατ' αποκοπή και δεν καλύπτουν πλήρως την επελθούσα ζημία. Όμως, ο κύκλος των υποχρεών εργαζομένων κατά τις διατάξεις του νόμου αυτού έχει περιορισθεί σήμερα πάρα πολύ. Και τούτο γιατί στις περιοχές που καλύπτονται από το Ι.Κ.Α. (δηλαδή σε ολόκληρη τη χώρα), ο εργαζόμενος που έπαθε οποιοδήποτε ατύχημα, αναλαμβάνεται ολοκληρωτικά από το Ίδρυμα, ο δε εργοδότης απαλλάσσεται από κάθε ευθύνη προς αποζημίωση του παθόντος. Εκτός της περιπτώσεως που τυχόν συντρέχει λόγος αποζημίωσης για ψυχική οδύνη ή ηθική βλάβη κλπ.

#### 8.4 Περίθαλψη του ατυχήματος από το Ι.Κ.Α.

Όπως λέχθηκε στην προηγούμενη παράγραφο, οι σχετικές με την αποζημίωση επί εργατικού ατυχήματος διατάξεις του Κ.Ν. 551/15 εφαρμόζονται σε μισθωτούς που ο συνήθης τόπος εργασίας τους ευρίσκεται εκτός ασφαλιστικής περιοχής του Ι.Κ.Α.

Αντίθετα, εάν το ατύχημα επισυμβεί σε μισθωτό, ο οποίος παρέχει την εργασία του σε τόπο ευρισκόμενο εντός ασφαλιστικής περιοχής του Ι.Κ.Α. εφαρμόζεται η σχετική περί ατυχήματος νομοθεσίας του Ιδρύματος, της οποίας τα κύρια σημεία έχουν ως κατωτέρω:

Διάκριση ατυχημάτων, σε εργατικά και εξωεργατικά.

Εργατικό ατύχημα έχουμε όταν, συνεπεία βίαιου συμβάντος κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ'αφορμής αυτής, προήλθε ανικανότητα του μισθωτού για εργασία μεγαλύτερη των 4 ημερών. Με το εργατικό ατύχημα εξομοιώνεται και η επαγγελματική ασθένεια.

Εξωεργατικό είναι οποιοδήποτε άλλο ατύχημα, το οποίο μπορεί να πλήξει το μισθωτό, που δεν έχει καμιά σχέση με την εργασία του.

**Α) Επιδότηση ατυχήματος από το Ι.Κ.Α.**

Γενικά, το ατύχημα απολαμβάνει αυξημένη προστασία από τη νομοθεσία του Ι.Κ.Α. και οι σχετικές ασφαλιστικές παροχές χορηγούνται με ευνοϊκότερες προϋποθέσεις (σε σύγκριση με την ασθένεια). Έτσι:

α) Επί εργατικού ατυχήματος ο ασφαλισμένος του ΙΚΑ δικαιούται επίδομα ασθένειας (όπως άλλωστε και κάθε άλλη ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη), ανεξαρτήτως ημερών εργασίας, έστω και αν έχει μια μόνο ημέρα στην ασφάλιση του Ιδρύματος (Σ.Ε. 410 - 411/70, 2166/70), ακόμη και αν δεν έχει αναγγελθεί η πρόσληψη του στο Ι.Κ.Α., γιατί ο παθών θεωρείται αυτοδικαίως ασφαλισμένος σ' αυτό (Σ.Ε. 3665/88, Α.Π. 1267/76 Ολομ. και 501/77, 704/75).

Η απόφαση 3665/88 Τμ. Α' του Συμβουλίου Επικρατείας διαλαμβάνει στο σκεπτικό της ότι: για τη χορήγηση ασφαλιστικής παροχής από εργατικό ατύχημα, δεν ερευνάται ο χαρακτήρας της προσφερθείσας εξαρτημένης εργασίας ως κυρίας ή μη σε σχέση με άλλη απασχόληση, εφόσον και εν ελλείψει οποιουδήποτε χρόνου ασφαλίσεως στο ΙΚΑ ο παθών δικαιούται τις σχετικές ασφαλιστικές παροχές (πρβλ. και Σ.Ε. 673/77 Ολομ. 1809/81). Και ο υποστάς εργατικό ατύχημα κατά το χρόνο απασχολήσεως του σε οικοδομή ξένης ιδιοκτησίας, που ανεγείρονταν από τον εργολάβο γιο του, μολονότι ήταν ασφαλισμένος του Ο.Γ.Α, και δεν είχε ασφαλιστικό βιβλιάριο του ΙΚΑ, υπάγεται στην ασφάλιση του Ιδρύματος και δικαιούται τις σχετικές παροχές (Σ.Ε. 3665/88).

β) Επί μη εργατικού (εξωεργατικού) ατυχήματος, ο ασφαλισμένος δικαιούται τις παραπάνω παροχές του Ι.Κ.Α., εάν έχει πραγματοποιήσει το μισό μόνον του αριθμού των εκάστοτε απαιτούμενων ημερών εργασίας για ασθένεια.

Για τον υπολογισμό του επιδόματος σε περίπτωση ατυχήματος λαμβάνεται υπ' όψη το τεκμαρτό ημερομίσθιο της μισθολογικής κλάσεως στην οποία ανήκει ο ασφαλισμένος κατά την ημέρα του ατυχήματος, χωρίς όμως να επιτρεπτοί να υπολειφτεί αυτό του αντίστοιχου επιδόματος για την περίπτωση ασθένειας.

Για την καταβολή του επιδόματος ασθένειας σε περίπτωση ατυχήματος δεν υπολογίζονται τριήμερα αναμονής (όπως γίνεται στην ασθένεια του μισθωτού).

Β) Συνταξιοδότηση λόγω ατυχήματος από το Ι.Κ.Α.

Εάν το ατύχημα προκάλεσε αναπηρία του παθόντος, χορηγείται σ' αυτόν από το Ι.Κ.Α. σύνταξη αναπηρίας με προϋποθέσεις εξαιρετικά επιεικείς. Έτσι:

α) Ο καταστάς ανάπηρος συνεπεία εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής νόσου δικαιούται να συνταξιοδοτηθεί ανεξάρτητα από οποιαδήποτε χρονική προϋπόθεση, έστω κι αν έχει μια μόνο ημέρα στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.

β) Ο καταστάς ανάπηρος συνεπεία ατυχήματος μη εργατικού (εξωεργατικού) δικαιούται σύνταξη εάν έχει πραγματοποιήσει τις μισές μόνο ημέρες από εκείνες που απαιτούνται εκάστοτε για τη χορήγηση συντάξεως αναπηρίας που οφείλεται σε άλλη εκτός επαγγελματικής ασθένεια.

Ανάλογες είναι και οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση συντάξεως λόγω θανάτου οφειλομένου σε ατύχημα (εργατικό - μη εργατικό).

Γ) Επί πόσο χρόνο δικαιούται το μισθό του ο λόγω ατυχήματος αδυνατών να εργασθεί μισθωτός.

Και στις δυο παραπάνω περιπτώσεις, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση που προκύπτει από τα άρθρα 657 και 658 Α.Κ., δηλαδή, να συμπληρώσει το επίδομα ασθενείας του Ι.Κ.Α. μέχρι του ποσού του καταβαλλομένου μισθού.

Ο λόγω ατυχήματος κωλυόμενος να εργασθεί μισθωτός (όπως συμβαίνει και με την ασθένεια και κάθε άλλο ανυπαίτιο κώλυμα), δικαιούται από τον εργοδότη του αποδοχές:

α) Δεκαπέντε (15) ημερών, εάν έχει συμπληρώσει υπηρεσία μεγαλύτερη των δέκα ημερών και μικρότερη του έτους.

β) Ενός μηνός, εάν έχει συμπληρώσει υπηρεσία ενός έτους.

Ο εργοδότης δικαιούται να εκπέσει από τις άνω αποδοχές τα ποσά που έλαβε ο μισθωτός από υποχρεωτική εκ του νόμου ασφάλιση του, δηλαδή, από το Ι.Κ.Α.

Το Ι.Κ.Α. καταβάλλει το επίδομα ασθενείας από την πρώτη ημέρα του ατυχήματος, χωρίς να ισχύουν εδώ τα τριήμερα ασθενείας, κατά τα οποία το Ίδρυμα δεν καταβάλλει επίδομα και ο ασθενών μισθωτός δικαιούται από τον εργοδότη του μόνον το μισό του ημερομισθίου για κάθε ημέρα απουσίας. Με την προϋπόθεση, βέβαια, ότι η αδυναμία του μισθωτού να εργασθεί, διαρκεί περισσότερο από τρεις (3) ημέρες. Μέχρι τρεις ημέρες διάρκεια αδυναμίας προς εργασία αντιμετωπίζεται όπως ακριβώς και η ασθένεια.

Δ) Ατύχημα οφειλόμενο σε δόλο του εργοδότη.

Εάν με δικαστική απόφαση βεβαιώνεται ότι το ατύχημα που συνέβη σε ασφαλισμένο του Ι.Κ.Α., κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ αφορμής αυτής, οφείλεται σε δόλο του εργοδότη ή προσώπων προστιθέντων από τον εργοδότη, τότε ο τελευταίος υποχρεούται να καταβάλει:

α) Στο Ι.Κ.Α. κάθε δαπάνη του από τη χορήγηση ασφαλιστικών παροχών λόγω του ατυχήματος στον παθόντα ασφαλισμένο.

β) Στον παθόντα και σε περίπτωση θανάτου αυτού στα προστατευόμενα μέλη της οικογένειας του τη διαφορά μεταξύ του ποσού της κατά τον Αστικό Κώδικα οφειλόμενης σ' αυτούς αποζημίωσης και του ολικού ποσού των

παροχών που χορηγεί το Ι.Κ.Α. για την περίπτωση (άρθρο 34 παρ. 2 Α.Ν. 1846/51).

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι και σε περίπτωση ατυχήματος που προκλήθηκε από δόλο του εργοδότη, ο ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α. μισθωτός που έπαθε ατύχημα έχει τη δέουσα ασφαλιστική κάλυψη.

Δόλος του εργοδότη υπάρχει όταν αυτός σκοπούσε στο αποτέλεσμα που επήλθε και όχι όταν απλώς παρέβη τους κανονισμούς ασφαλείας (Α.Π. 217/76). Η βαρεία αμέλεια του εργοδότη δεν εξομοιώνεται με το δόλο (Πολυμελές Πρωτ. Αθ. 22803/63).

### **8.5 Αποζημίωση λόγω ψυχικής οδύνης, ηθικής ή περιουσιακής βλάβης**

Ανακεφαλαιώνοντας τα αναπτυχθέντα στις προηγούμενες παραγράφους του παρόντος κεφαλαίου, μπορούμε να πούμε ότι ο παθών μισθωτός δικαιούται λόγω ατυχήματος:

- ♦ Ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη
- ♦ Αποζημίωση κατά τον νόμο 551/15 ή σύνταξη κατά την νομοθεσία του ΙΚΑ
- ♦ Αποδοχές ορισμένου χρονικού διαστήματος κατά τα άρθρα 657 - 658 Α.Κ. περί ανυπαίτιου κωλύματος
- ♦ Αποζημίωση (χρηματική ικανοποίηση) για ηθική βλάβη ή ψυχική οδύνη κατά τα άρθρα 299 και 931 επ, Α.Κ., πέρα από την αξίωση που έχει ο παθών μισθωτός για αποζημίωση για περιουσιακή βλάβη.

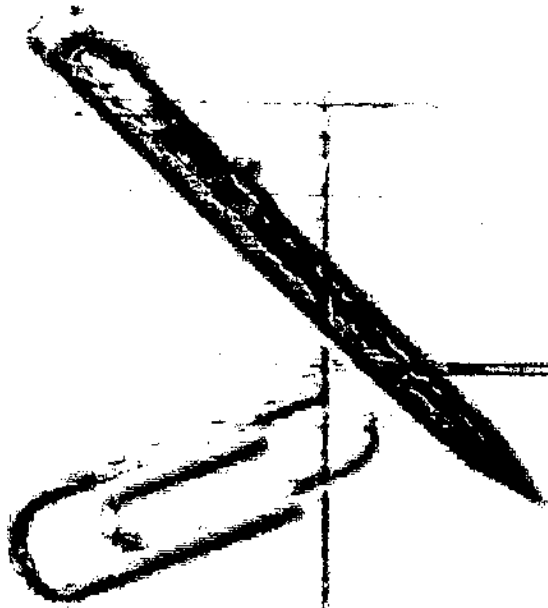
#### **Χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη.**

Ο μισθωτός που υπέστη εργατικό ατύχημα, το οποίο οφείλεται σε αμέλεια του εργοδότη είτε των καταστατικών οργάνων της επιχείρησης είτε και των προστηθέντων από τον εργοδότη προσώπων, δικαιούται χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης. Το δικαίωμα αυτό έχει ο μισθωτός ανεξάρτητα αν είναι ασφαλισμένος ή όχι στο Ι.Κ.Α. και σε περίπτωση θανάτου του μισθωτού, η αποζημίωση επιδικάζεται στα μέλη της οικογένειας του (Α.Π. 1803/85, 1107/87, 1870/87, 1916/86 Τμ. Β). Εάν το ατύχημα οφείλεται στην υπαιτιότητα του μισθωτού, δεν δικαιούται αυτός την κατά τα άνω χρηματική ικανοποίηση (Α.Π. 843/85 Τμ. Β). Όταν υπάρχει συνυπευθυνότητα του εργοδότη και του μισθωτού, οφείλεται μέρος της αποζημίωσης (Α.Π. 493/86 Τμ. Β). Υπόχρεοι για την καταβολή της χρηματικής ικανοποίησης είναι κατ' αρχήν ο εργοδότης και οι προστηθέντες απ' αυτόν, αλλά και τυχόν τρίτοι, υπαίτιοι του ατυχήματος.

Η αξίωση για χρηματική ικανοποίηση του παθόντος μισθωτού λόγω ηθικής βλάβης και σε περίπτωση θανάτου αυτού, της οικογένειάς του λόγω ψυχικής οδύνης, στηρίζεται στις περί αδικοπραξίας και άλλες διατάξεις του Αστικού Κώδικα (Απόφαση 2438/1990 Εφ. Θεσ/νίκης - ΕΕΔ 1991). Παράγεται μετά πέντε έτη α' αξίωση για αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης ή ψυχικής οδύνης (Εφ. Ναυπλίου 289/86 - ΔΕΝ 1987).

Η χρηματική ικανοποίηση, που επιδικάζεται λόγω ηθικής βλάβης ή ψυχικής οδύνης, είναι κάτι διαφορετικό όχι μόνον από την αποζημίωση την οποία δικαιούται ο παθών μισθωτός λόγω της αδυναμίας του προς εργασία,

αλλά και της αποζημιώσεως για τυχόν ζημία περιουσιακή. Η τελευταία αυτή κανονίζεται από το δικαστήριο και η περί του ποσού της κρίση τούτου είναι ανεξέλεγκτος από τον Άρειο Πάγο (Α.Π. 355/65).



**NEOPLAN 90**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ - ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ  
ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ - ΑΠΟΧΩΡΟΥΝΤΩΝ9.1 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ

Σε περίπτωση που ένας μισθωτός (εργάτης ή υπάλληλος) απασχολείται στην ίδια επιχείρηση, με σχέση εξαρτημένης εργασίας και με σύμβαση αορίστου χρόνου πάνω από δύο μήνες ημερολογιακού έτους συμπληρωμένους, και στη συνέχεια απολυθεί, δικαιούται ένα ποσό χρημάτων που λέγεται αποζημίωση και είναι ανάλογη της διάρκειας της σύμβασης εργασίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση.

Επίσης, αποζημίωση δικαιούνται και οι μισθωτοί που εργάζονται πολλαπλώς καθώς και τα πρόσωπα διεύθυνσης, εμπιστοσύνης κλπ., όταν απολύονται από μια επιχείρηση. Όσοι απασχολούνται ευκαιριακά ως μισθωτοί και απολυθούν δεν δικαιούνται αποζημίωση (π.χ. ένας δημόσιος υπάλληλος απασχολείται τα απόγεύματα και σε μια ιδιωτική επιχείρηση. Αν απολυθεί από την επιχείρηση αυτή δεν δικαιούται αποζημίωση (Αρ. Πάγ. 199/89, 1204/95, Μ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 289/88).

Όταν η σύμβαση εργασίας με το μισθωτό είναι άκυρη (π.χ. όταν ο σερβιτόρος εργάζεται χωρίς βιβλιάριο υγείας κλπ.), τότε ο εργοδότης μπορεί να τον απολύσει κανονικά, αφού όμως καταβάλλει σ' αυτόν το ποσό της αποζημίωσης (Αρ. Π. 983/00). Αν όμως δεν καταβληθεί αμέσως το ποσό της αποζημίωσης στον μισθωτό που απολύεται (π.χ. στον σερβιτόρο), τότε ο εργοδότης δεν περιέρχεται σε υπερημερία για μόνο τον συγκεκριμένο αυτό λόγο (Αρ. Π. 1435/91, Εφ. Αθην. 7214/91).

Μέσα στη διάρκεια της σύμβασης εργασίας συμπεριλαμβάνεται και ο χρόνος της στράτευσης του μισθωτού, εφόσον φυσικά η σύμβαση εργασίας με την επιχείρηση είχε γίνει πριν από την στράτευσή του (Ν.Δ. 296 1/54). Επίσης, στο χρόνο υπηρεσίας υπολογίζεται και ο χρόνος αναστολής της σύμβασης εργασίας λόγω ασθένειας ή άλλης αιτίας (Εφ. Θεσ/νίκης 2920/88, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1666192), καθώς και ο χρόνος άδειας χωρίς αποδοχές, ο χρόνος διαθεσιμότητας, ασθένειας, κανονικής άδειας κλπ. (Αρ. Π. 751/87, 1567/99), όχι όμως και ο χρόνος των νεκρών περιόδων στις εποχιακές επιχειρήσεις (Αρ. Π. 31/91).

Αν ένας μισθωτός επαναπροσλήφθηκε για δεύτερη φορά από την ίδια επιχείρηση, τότε για την αποζημίωση υπολογίζεται μόνο ο χρόνος της σύμβασης εργασίας της δεύτερης πρόσληψής του και όχι ο χρόνος της πρώτης σύμβασης εργασίας που ήταν π.χ. ορισμένου χρόνου ή έργου κλπ. (Αρ. Π. 213/87, Μ. Πρ. Θεσ/νίκης 22746/99).

Μαζί με την αποζημίωσή του, ο μισθωτός δικαιούται φυσικά και την άδεια και το επίδομα άδειας του έτους που απολύεται, αν δεν τα είχε πάρει μέχρι την ημέρα της απόλυσής του.

Αποζημίωση, επίσης, δικαιούται να πάρει ο μισθωτός που εργαζόταν σε εταιρία που διαλύθηκε (Αρ. Πάγ. 267176) ή που πτώχευσε ή που πέθανε ο εργοδότης. Μόνο στην περίπτωση που η σύμβαση εργασίας ήταν προσω-

ποπαγής και πεθάνει ο εργοδότης, τότε μόνο μπορεί να θεωρηθεί το γεγονός αυτό ως αιτία λύσης της σύμβασης εργασίας και να καταβληθεί έτσι κάποια λογική αποζημίωση (και όχι η νόμιμη), συνήθως μετά από απόφαση του δικαστηρίου, καθώς φυσικά και το δώρο εορτών, το επίδομα αδειών, η άδεια και οι δουλευμένες αποδοχές, αν φυσικά οι αποδοχές αυτές δεν είχαν καταβληθεί μέχρι τη λύση της σύμβασης εργασίας (Μ. Πρωτ. Αθην. 2994/92, 326/87, Αρ. Π. 12 1/87 τμ. Β, 889/92, 473/94 τμ. Β. Α. Κώδ. άρθρο 675).

Αν η διάρκεια της σύμβασης εργασίας διάρκεσε λιγότερο από δύο μήνες, ο εργοδότης δ ε ν υ π ο χ ρ ε ώ ν ε τ α ι να καταβάλλει αποζημίωση στον απολυμένο μισθωτό (Αρ. Π. 778/99). Θα πρέπει όμως ο εργοδότης και στην περίπτωση αυτή να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας με έγγραφο στον ΟΑΕΔ. Δηλαδή, ο απολυμένος που προσλήφτηκε π.χ. στις 10.3 δικαιούται αποζημίωση αν απολυθεί στις 11.5 και μετά, διότι το χρονικό διάστημα από 10.3 - 10.5 είναι το περιθώριο του διμήνου που δεν δικαιούται αποζημίωση.

Το ίδιο ισχύει για το πρώτο διμήνο, και για τα συνδικαλιστικά στελέχη, που προστατεύονται από το νόμο (Εφ. Θεσ/νίκης 101/87). Για ν' απολυθούν όμως, συνδικαλιστικά στελέχη μετά το τέλος του πρώτου διμήνου από την πρόσληψή τους, θα πρέπει να δώσει την έγκρισή της για την απόλυση αυτή και η Επιτροπή του άρθρου 15 του Ν. 1264/82.

Αν η επιχείρηση αλλάξει πρόσωπο εργοδότη, τότε οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να συνεχίσουν να εργάζονται στην επιχείρηση με τον νέο εργοδότη, διατηρώντας όμως όλα τα δικαιώματα και το χρόνο προϋπηρεσίας, που είχαν στην επιχείρηση με τον παλιό εργοδότη (Αρ. Πάγ. 1042/83, Εφ. Αθην. 3253/86, άρθρο 6 Ν. 2112/20). Αν ο νέος εργοδότης της επιχείρησης δεν θέλει να δώσει εργασία στους παλαιούς μισθωτούς, τότε είναι υποχρεωμένος να τους απολύσει και να τους αποζημιώσει (άρθρο 4 παρ. 1 Π.Δ. 572/88).

Σε περίπτωση, όμως, που ο ίδιος εργοδότης προσλαμβάνει έναν εργαζόμενο από μια επιχείρησή του σε άλλη δική του επίσης επιχείρηση, για να μην χάσει ο εργαζόμενος το χρόνο προϋπηρεσίας που είχε στην προηγούμενη επιχείρηση, θα πρέπει να γίνει ιδιωτικό συμφωνητικό με το οποίο θ' αναγνωρίζει ο εργοδότης τα χρόνια προϋπηρεσίας του εργαζόμενου από την παλιά επιχείρηση στη νέα (Εφετ. Αθην. 5047/85, 4280/92).

Όταν προσληφθεί κάποιος μισθωτός με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (π.χ. εποχιακή εργασία, έκτακτες ανάγκες της επιχείρησης ή αναπλήρωση απουσιάζοντα μισθωτού κλπ.) ή με σύμβαση εργασίας ορισμένου έργου, τότε με τη λήξη της σύμβασης εργασίας (δηλαδή με τη λήξη του χρόνου εργασίας ή της αποπεράτωσης του έργου) λύνεται αυτόματα και η σύμβαση εργασίας χωρίς να δικαιούται ο απολυμένος αποζημίωση (Εγγρ. Υπ. Οικ. 2001/93, Αρ. Πάγ. 346/97). Όταν οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν δικαιολογούνται από τη φύση τους, τότε θεωρούνται συμβάσεις αορίστου χρόνου και η απόλυση μετά από τη λήξη τους υπάγεται σε αποζημίωση (άρθρο 8 παρ. 3 Ν. 2 112/20). Επίσης, όταν ο μισθωτός προσλαμβάνεται με σύμβαση δοκιμαστική και στη συνέχεια απολύεται μετά την πάροδο διμήνου από την πρόσληψη, τότε και στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται στον απολυμένο μισθωτό και η νόμιμη αποζημίωση, διότι ως εύλογος χρόνος θεωρείται συνήθως το διάστημα των 2 μηνών (Αρ. Π. 1163/95, 140/51, 1318/98). Όταν όμως γίνει η πρόσληψη ενός μισθωτού με το σύστημα της απασχόλησης με δοκιμή και ο εργοδότης κρίνει στη συνέχεια, ότι ο συγκεκριμένος μισθωτός δεν είναι κατάλληλος για τη συγκεκριμένη αυτή εργασία που προσλήφτηκε με



δοκιμή, τότε μπορεί ν' απολυθεί ο μισθωτός αυτός και πριν λήξει το χρονικό διάστημα της δοκιμής (Αρ. Π. 1163/95), δηλαδή πριν λήξει το δίμηνο, χωρίς φυσικά καταβολής αποζημίωσης (λόγω διμήνου).

Επίσης, αν ο μισθωτός με σύμβαση ορισμένου χρόνου απολυθεί για σπουδαίο λόγο πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας του ορισμένου χρόνου, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται την ανάλογη αποζημίωση, όπως και οι άλλοι μισθωτοί. Στην περίπτωση αυτή, αν ο μισθωτός αποχωρήσει χωρίς να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο, δεν δικαιούται αποζημίωση ούτε και μισθούς υπερημερίας (Αρ. Π. 94/95 τμ. Β, 158/86, 1513/98 τμ. Β, Εφετ. Θεσ/νίκης 3201/96, Μον. Πρωτ. Θεσ/νίκης 3082/97). Αν όμως απολυθεί ο μισθωτός με σύμβαση ορισμένου χρόνου, χωρίς σπουδαίο λόγο, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στο μισθωτό όλους τους μισθούς, που υπολείπονται μέχρι να λήξει ο ορισμένος χρόνος της σύμβασης εργασίας (Α. Π. 645/87).

Αν η επιχείρηση κλείσει οριστικά, λόγω ανώτερης βίας (π.χ. από σεισμό, πυρκαγιά, πλημμύρα ή από έξωση του εργοδότη με δικαστική απόφαση για να χρησιμοποιηθεί το οίκημα από τον ίδιο τον ιδιοκτήτη ή για ανοικοδόμηση κλπ.) και δεν μπορεί να βρεθεί άλλο κατάλληλο οίκημα (Αρ. Πάγ. 850/72, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1942/88), τότε ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση να καταβάλει αποζημιώσεις στο προσωπικό του.

Δεν θεωρείται ανωτέρα βία η κακή οικονομική κατάσταση του εργοδότη, λόγω της οποίας επήλθε διακοπή των εργασιών της επιχείρησης (Αρ. Π. 1442/79). Στην περίπτωση αυτή που δεν θεωρείται ανωτέρα βία, για να μην περιέλθει ο εργοδότης σε κατάσταση υπερημερίας, θα πρέπει να τηρήσει τις νόμιμες διατυπώσεις, δηλαδή να προβεί στην έγγραφη καταγγελία και να καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση αν υποχρεούται να καταβάλλει τέτοια αποζημίωση, αλλιώς καθίσταται υπερήμερος και καταβάλλει επιπλέον και τις αποδοχές στους μισθωτούς για το χρονικό διάστημα της υπερημερίας του (Εγγρ. Υπ. Εργ. 182/87, Αρ. Π. 1435/91).

Αν η επιχείρηση πτωχεύσει, τότε είναι υποχρεωμένος ο σύνδικος να κοινοποιήσει έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας για να μην περιέλθει η επιχείρηση σε υπερημερία. Μέχρι την ημέρα που κοινοποιείται η καταγγελία της σύμβασης, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να εισπράξουν τις αποδοχές τους, εφόσον φυσικά ήταν στη διάθεση της επιχείρησης (Αρ. Π. 408/91 1041/97, Εφ. Αθην. 2700/92). Στην περίπτωση της πτώχευσης, με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας δεν καταβάλλονται οι αποζημιώσεις στους απολυμένους μισθωτούς και ούτε περιέρχεται για το γεγονός αυτό ο εργοδότης σε κατάσταση υπερημερίας. Αυτό γίνεται, διότι στις περιπτώσεις αυτές οι μισθωτοί που απολύονται περιλαμβάνονται στα προνομιακά χρέη της πτωχευτικής περιουσίας και κατά συνέπεια θα εισπράξουν την αποζημίωσή τους κατά τη διαδικασία της διανομής του προϊόντος της εκκαθάρισης (Αρ. Π. 1041/97).

Στην περίπτωση, όμως, που ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος έναντι του γεγονότος της ανώτερης βίας (π.χ. πυρκαγιάς που προκαλεί οριστική και διαρκή αδυναμία αποδοχής της εργασίας κλπ), τότε οφείλει να καταβάλει στο προσωπικό μόνο τα 2/3 της νόμιμης αποζημίωσης (Εγγρ. Υπ. Εργ. 182/87, 1126/93, Εφ. Αθ. 2984/89, Εφ. Αθην. 5047/85, Αρ. Π. 1442/79, 1738/80).

Αν ο εργοδότης προβαίνει σε ενέργειες που θίγουν την προσωπικότητα του εργαζόμενου, όπως είναι π.χ. η αφαίρεση των καθηκόντων προϊσταμένου και η ανάθεση σ' αυτόν υπηρεσίας χωρίς περιεχόμενο, ή γενικά όταν ο εργοδότης προβαίνει σε μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της

σύμβασης εργασίας του, τότε ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα ή ν' αποχωρήσει από την επιχείρηση και να ζητήσει την νόμιμη αποζημίωσή του με καθεστώς πλήρους απασχόλησης ή να παραμείνει στη θέση του ή να δεχθεί τους νέους όρους εργασίας (Αρ. Πάγ. 2058/86 τμ. Β', 13/87, 494/90 τμ. Β', 390/93 τμ. Β', Εφ. Αθηνών 8042/91). Βλαπτική επίσης μεταβολή θεωρείται και η μεταφορά της έδρας της επιχείρησης σε σημαντική απόσταση, οπότε οι εργαζόμενοι δικαιούνται να ζητήσουν τη νόμιμη αποζημίωσή τους και ν' αποχωρήσουν από την επιχείρηση (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2 1/94).

Αν ο μισθωτός πεθάνει, οι κληρονόμοι δεν δικαιούνται αποζημίωση, ακόμα και στην περίπτωση που δικαιούνταν ο μισθωτός, που πέθανε, αποζημίωση λόγω πλήρους σύνταξης γήρατος και δεν την είχε πάρει, οπότε δεν την παίρνουν οι κληρονόμοι του, γιατί δεν έγινε η σχετική καταγγελία της σύμβασης εργασίας (Αρ. Π. 1125/84, 416/94, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2279/93). Μόνο στην περίπτωση που η απόλυση γίνεται μετά από προειδοποίηση και ο μισθωτός πεθάνει μετά τη λήξη της προειδοποίησης, τότε την αποζημίωση τη δικαιούνται οι κληρονόμοι του (Αρ. Π. 94/32). Δικαιούνται φυσικά οι κληρονόμοι τις δουλευμένες αποδοχές, την άδεια και το επίδομα άδειας που δεν είχε πάρει ο μισθωτός που πέθανε, καθώς και τα δώρα των εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων (Μ. Πρωτ. Αθην. 2994/92).

Αν ο εργοδότης πεθάνει, τότε δε λύνεται η σύμβαση εργασίας της επιχείρησής του με τους μισθωτούς που απασχολούνται σ' αυτήν. Μόνο αν στη σύμβαση εργασίας περιλαμβάνεται ο όρος ότι π.χ. λύεται η σύμβαση εργασίας σε περίπτωση θανάτου του εργοδότη τότε μόνο λύνεται η σχέση εργασίας, οπότε όμως καταβάλλεται στους μισθωτούς και κάποια αποζημίωση που θα αποφασίσει το δικαστήριο (Μ. Πρωτ. Αθην. 1730/84, Αρ. Π. 889/92).

Απαγορεύεται να γίνει απόλυση μισθωτού, που βρίσκεται σε κανονική άδεια ή που είναι στρατευμένος ή που είναι έγκυος γυναίκα ή που φοιτεί και είναι μισθωτός τουριστικών επαγγελματιών κλπ. (Μ. Πρωτ. Αθην. 3443/92) κλπ.

Σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, πριν αρχίσουν αυτές, καλό είναι, ο λογιστής να ενημερωθεί πρώτα από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, για τις λεπτομέρειες της διαδικασίας των ομαδικών απολύσεων. Σήμερα, ως ανώτερο ποσοστό σε ομαδικές απολύσεις είναι 4 άτομα για επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 - 200 άτομα και ποσοστό 2% - 3% και μέχρι 30 άτομα στον κάθε μήνα, όταν απασχολείται προσωπικό πάνω από 200 άτομα κλπ. Απολύσεις πάνω από το όριο αυτό θεωρούνται ομαδικές, οπότε και άκυρες (Ν. 1387/83, άρθρο 9 Ν. 2874/00, Απόφ. Υπ. Εργ. 34160/99, 33690/99, Στ. Ε. 1652/96 τμ. Δ). Ως προσωπικό παίρνεται αυτό που απασχολείται στην αρχή του μήνα, ως απολύσεις παίρνονται αυτές που γίνονται από την αρχή μέχρι το τέλος του αντίστοιχου μήνα και ως μισθωτοί που εργάζονται παίρνονται όλοι (υπάλληλοι, εργάτες κλπ.) κεντρικού και υποκαταστημάτων συνολικά, εκτός μόνο από τους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου που η απόλυσή τους γίνεται μετά τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου εργασίας ή μετά τη λήξη του αποπερατωμένου έργου, διότι οι απολύσεις αυτές δεν περιλαμβάνονται στα πιο πάνω ποσοστά (άρθρο 2 παρ. 2 Ν. 1387/83, Εγκ. Υπ. Εργ. 32865/83).

Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης, παίρνονται υπόψη οι πραγματικές ακαθάριστες αποδοχές με όλα τα νόμιμα και οικειοθελή επιδόματα, ανθυγιεινό κλπ. που καταβάλλονται στον μισθωτό, μέσα σ' ένα μήνα για τους υπαλλήλους ή μέσα σε μια μέρα για τους εργάτες πλήρους

απασχόλησης, το μήνα που απολύεται, έστω και αν ο μισθωτός δεν εργάστηκε το μήνα αυτό λόγω ασθένειας ή απασχολήθηκε λιγότερες μέρες ή ώρες κατά το μήνα αυτό (Αρ. Π. 1429/91, 1023/80, 1206/87, 1170/98, 546/99, 106/88, 402/87, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2227/99). Δηλαδή, για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λόγω απόλυσης, λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές του τελευταίου εργασιακού και όχι ημερολογιακού μήνα (Αρ. Πάγ. 252/95). Αν, μετά τον υπολογισμό της αποζημίωσης και απόλυσης του μισθωτού επέλθει μεταγενέστερη αναδρομική αύξηση των αποδοχών, τότε ο μισθωτός, που ήδη απολύθηκε, δικαιούται και συμπληρωματική αποζημίωση (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1872/93, Αρ. Π. 270/60).

Σε περίπτωση μειωμένης απασχόλησης, η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις μειωμένες τακτικές αποδοχές του μήνα που απολύεται (Αρ. Πάγ. 443/63, 50/60, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1790/93).

Στις πραγματικές αποδοχές συνυπολογίζονται και οι π ρ ό σ θ ε τ ε ς αποδοχές καθώς επίσης και οι π ρ ο σ α υ ξ ή σ ε ι ς από υπερωρίες, υπερεργασίες, Κυριακές και νυκτερινές απασχολήσεις, τροφή, κατοικία, ποσοστά επί των κερδών, φιλοδωρήματα που καταβάλλονται από πελάτες της επιχείρησης στους μισθωτούς (π.χ. σερβιτόρους) κλπ., αλλά μόνο όταν είναι νόμιμες και τακτικές, δηλαδή όταν καταβάλλονται σε τακτά χρονικά διαστήματα (π.χ. δύο φορές την εβδομάδα κλπ.) (Αρ. Πάγ. 999/82, 540/85, 1205/98, Εφετ. Αθηνών 7317/95).

Τέτοια ποσά που θεωρούνται τακτικές αποδοχές και υπολογίζονται στην αποζημίωση των απολυμένων μισθωτών θεωρούνται και τα εξής: τα έξοδα κίνησης που καταβάλλονται κάθε μήνα τακτικά και αδιαλείπτως (Αρ. Π. 130/89), τα έξοδα κίνησης που καταβάλλονται κατά τακτά χρονικά διαστήματα (Αρ. Π. 277/93), τα ποσά εισφορών που αναλογούν στο μισθωτό και καταβάλλονται από τον εργοδότη χωρίς να παρακρατούνται από τις αποδοχές του στο τέλος του μήνα που γίνεται η εκκαθάριση (Μον. Πρωτ. Βόλου 74/9 1), το επίδομα παραγωγικότητας που καταβάλλεται στο τέλος κάθε έτους τακτικά και χωρίς διακοπές (Αρ. Π. 130/89), η υπερωριακή εργασία όταν είναι τακτική (Εφετ. Αθην. 7317/95), το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας (Εφετ. Αθην. 872/72) κλπ.

Αντίθετα, δεν αποτελούν τακτικές αποδοχές και κατά συνέπεια, δεν λαμβάνονται υπόψη στον υπολογισμό της αποζημίωσης τα εξής ποσά: τα φιλοδωρήματα των πελατών προς τους σερβιτόρους και γενικά στους υπαλλήλους της υποδοχής (π.χ. Καζίνου κλπ.) που δεν είναι τακτικά και βέβαια (δηλαδή που δίνονται όχι σαν αντάλλαγμα για την εξυπηρέτησή τους) (Αρ. Π. 1819/90, 13/92), τα έξοδα και η αποζημίωση εκτός έδρας (Εφ. Θεσ/νίκης 117/90, Αρ. Π. 43/91, 287/94), οι οικειοθελείς παροχές για τις οποίες συμφωνήθηκε κατά το χρόνο που άρχισε η παροχή τους να διακόπτονται όποτε το θελήσει ο εργοδότης (Αρ. Π. 538/90) κλπ.

Οι ιδιόρρυθμες υπερωρίες και οι νόμιμες υπερωρίες που είναι τακτικές καθώς και οι νόμιμες προσαυξήσεις της Κυριακής και της νυκτερινής εργασίας όταν αυτές είναι τακτικές, τότε μόνο συνυπολογίζονται και αυτές στις αποδοχές που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημίωσης (Μ. Πρωτ. Αθην. 4690/84, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1734/86, Αρ. Πάγ. 287/94). Αντίθετα, δεν συνυπολογίζονται τα ποσά που καταβάλλονται ως αποζημιώσεις για παράνομες υπερωρίες, ούτε και το επίδομα παρουσίας που καταβάλλεται οικειοθελώς (Εφετ. Αθην. 7317/95, Αρ. Πάγ. 1451/82, 594/96).

Οι μηνιαίες αποδοχές των υπαλλήλων που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημίωσης φτάνουν το πολύ μέχρι το 8πλάσιο του

ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο με το 30. Μέσα στο ποσό αυτό περιλαμβάνεται και η αναλογία των Δώρων Εορτών και Επιδόματος Αδείας κλπ., διότι αποτελεί το ανώτατο όριο που μπορούν να φτάσουν οι μηνιαίες αποδοχές για τον υπολογισμό της αποζημίωσης (Ν. 3198/55, άρθρο 5 παρ. 1, Αρ. Π. 512/93).

Δηλαδή, οι ακαθάριστες πραγματικές αποδοχές του απολυμένου προσαυξάνονται και με την αναλογία συμμετοχής στο Δώρο Πάσχα που είναι 0,5/12, με την αναλογία συμμετοχής στο Δώρο Χριστουγέννων που είναι 1/12, και με την αναλογία συμμετοχής στο επίδομα άδειας που είναι 0,5/12 δηλαδή συνολικά προσαυξάνονται κατά ποσοστό 2/12 ή με απλοποίηση 1/6 (Αρ. Πάγ. 546/99, 999/82, 72/98, 1442/79, Εφ. Αθην. 4280/92, Εφετ. Αθηνών 7317/95).

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** α) Η βαριά παράβαση από μέρος του εργαζόμενου για συμβατικές υποχρεώσεις του, δεν αποτελεί λόγο να αποστερηθεί τη νόμιμη αποζημίωση λόγω απόλυσής του, εκτός φυσικά, αν επιχειρείται η παράβαση αυτή σκόπιμα και κακόβουλα, με σκοπό να εξαναγκαστεί ο εργοδότης σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας και να καταβάλει στον εργαζόμενο που απολύεται τη νόμιμη αποζημίωση (Εφετ. Θεσ/νίκης 49/95, Αρ. Π. 526/98 τμ. Β).

β) Όταν προκληθεί ζημία στην επιχείρηση λόγω υπαιτιότητας (δόλου ή αμέλειας ή από εμπορικές πράξεις που ανταγωνίζονται αθέμιτα τον εργοδότη) του μισθωτού, τότε η επιχείρηση έχει δικαίωμα να ζητήσει από το μισθωτό αποζημίωση για τη ζημία που του προξενήθηκε (Εφετ. Θεσ/νίκης 1219/95, 94/94).

γ) Ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να ανασφύρει στον απολυόμενο μισθωτό τους λόγους της απόλυσής του (Αρ. Πάγ. 100/96 τμ. 8).

δ) Σε περίπτωση πτώχευσης του εργοδότη, οι εργαζόμενοι δεν χάνουν τα δικαιώματά τους, τα οποία ικανοποιούνται κατά προτεραιότητα από την πτωχευτική περιουσία.

ε) Όταν το δικαστήριο έκρινε παράνομη την απεργία και ο εργοδότης προσκάλεσε τον μισθωτό να επαναλάβει την εργασία του, τότε η τυχόν άρνηση του μισθωτού να συνεχίσει να εργάζεται, θεωρείται ως σιωπηρή καταγγελία της εργασιακής σύμβασης από μέρος του μισθωτού και έτσι απολύεται χωρίς αποζημίωση (Αρ. Π. 530/98 τμ. Β).

στ) Από την αποζημίωση λόγω απόλυσης μισθωτού, η επιχείρηση έχει δικαίωμα να συμψηφίσει τυχόν προκαταβολές και δάνεια του μισθωτού, τυχόν ζημιές που προξένησε ο μισθωτός στην επιχείρηση και τυχόν πληρωμές ασφαλιστικών εισφορών του μισθωτού και το υπόλοιπο ποσό της αποζημίωσης να καταβάλει στον απολυόμενο μισθωτό (Α. Π. 495/87).

ζ) Η αποζημίωση που καταβάλλεται σε μισθωτό με βάση ιδιωτικού συμφωνητικού, για να λυθεί η σύμβαση ορισμένου χρόνου, θεωρείται ως εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και φορολογείται μέσα στη χρήση που συμφωνήθηκε ότι θα καταβληθεί (άρθρο 45 παρ. 1 Ν.2238/94).

η) Για όσες μέρες και ώρες απουσιάζει ο μισθωτός, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να περικόπτει το μισθό του. Επίσης, αν ο μισθωτός απουσιάζει για αρκετό χρονικό διάστημα από την εργασία του (π.χ. πάνω από 2 - 3 ημέρες) τότε μπορεί να θεωρηθεί ότι ο μισθωτός αυτός αποχώρησε οικειοθελώς και λύεται έτσι η σύμβαση εργασίας χωρίς να πάρει αποζημίωση (Αρ. Π. 1038/88, 998/95).

### 9.2 Υποχρεώσεις του λογιστή της επιχείρησης που προκύπτουν από την απόλυση ενός μισθωτού

Όταν απολύεται ένας μισθωτός από την επιχείρηση που εργάζεται, υποχρεώνεται ο λογιστής της επιχείρησης να προβεί στις παρακάτω ενέργειες, που προβλέπονται από το νόμο:

- 1) Να υπολογίσει το ύψος της αποζημίωσης που δικαιούται ο απολυμένος μισθωτός
- 2) Να καταβάλει το καθαρό ποσό της αποζημίωσης στον μισθωτό που απολύεται
- 3) Να συμπληρώσει το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας
- 4) Να καταβάλει τον παρακρατημένο φόρο στην αρμόδια Δ.Ο.Υ.
- 5) Να υπολογίσει και να καταβάλει την άδεια και το επίδομα άδειας στο μισθωτό που απολύεται αν τα δικαιούται
- 6) Να καταχωρηθεί σ απολυόμενος στα μισθολόγια του ΙΚΑ

Αν ο εργοδότης δεν συμπληρώσει το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας και δεν καταβάλλει την αποζημίωση στο μισθωτό που απολύεται, τότε θεωρείται ότι η απόλυση αυτή είναι άκυρη και ότι εξακολουθεί να ισχύει η σύμβαση εργασίας, οπότε ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία και υποχρεούται να καταβάλει όλες τις αποδοχές στο μισθωτό μέχρι να τον απολύσει με έγκυρη διαδικασία απόλυσης (Μ. Πρωτ. Αθην. 248/92, Αρ. Π. 647/90).

### 9.3 Υπολογισμός του ύψους της αποζημίωσης που δικαιούνται οι απολυμένοι μισθωτοί

Σε περίπτωση που ο εργοδότης απολύσει τον μισθωτό (υπάλληλο ή εργάτη) μετά από συμπλήρωση δύο μηνών εργασίας στην δική του επιχείρηση, υποχρεώνεται να καταβάλει στον απολυμένο την αποζημίωση που δικαιούται. Για την αποζημίωση των υπαλλήλων προβλέπει ο νόμος 2112/1920 και για την αποζημίωση των εργατών το Β.Δ. 16/18.7.1920.

#### Αποζημίωση απολυμένου υπαλλήλου

Οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα με συνθήκες πλήρους απασχόλησης πολλαπλασιάζονται x 14 (12 μήνες ± 1/2 μισθού για επίδομα Πάσχα ± 1 μισθός για επίδομα Χριστουγέννων ± 1/2 μισθού για επίδομα άδειας). Το παραπάνω γινόμενο των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα x 14 διαιρείται δια του 12 (12 μήνες του έτους). Το τελικό εξαγόμενο εμφανίζει την μηνιαία αποζημίωση, δηλαδή:

$$\begin{aligned} & \text{Μισθός} \times 14/12 = \text{μηνιαία αποζημίωση} \\ & (\text{ή μισθός} \pm 1/6 \times \text{μισθός} = \text{μηνιαία αποζημίωση}) \end{aligned}$$

Το ποσό της μηνιαίας αποζημίωσης πολλαπλασιάζεται με το σύνολο των μηνών αποζημίωσης που δικαιούται να πάρει ο απολυμένος υπάλληλος και έτσι υπολογίζεται το συνολικό ποσό της αποζημίωσης.

Στη συνέχεια, από το συνολικό ποσό της αποζημίωσης, αφαιρούνται 3.000 ευρώ (αφορολόγητο ποσό) και το υπόλοιπο που απομένει, φορολογείται με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 του Ν. 2238/94.

Στη συνέχεια, από το αρχικό συνολικό ποσό της αποζημίωσης, αφαιρείται ο φόρος που υπολογίστηκε πιο πάνω με βάση το άρθρο 9 του Ν. 2238/94 και το υπόλοιπο ποσό της αποζημίωσης που απομένει καταβάλλεται στον απολυμένο.

Ο Πίνακας που ισχύει σήμερα και μας δίνει τους μήνες αποζημίωσης είναι ο παρακάτω.

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΛΟΓΩ  
ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ**

<b>Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργάτη</b>	<b>Αποζημίωση</b>
Από 2 μήνες συμπληρωμένα - 1 έτος	1 μήνες
Από 1 έτος συμπληρωμένο - 4 έτη	2 μήνες
Από 4 έτη συμπληρωμένα - 6 έτη	3 μήνες
Από 6 έτη συμπληρωμένα - 8 έτη	4 μήνες
Από 8 έτη συμπληρωμένα - 10 έτη	5 μήνες
Από 10 έτη συμπληρωμένα - 11 έτη	6 μήνες
Από 11 έτη συμπληρωμένα - 12 έτη	7 μήνες
Από 12 έτη συμπληρωμένα - 13 έτη	8 μήνες
Από 13 έτη συμπληρωμένα - 14 έτη	9 μήνες
Από 14 έτη συμπληρωμένα - 15 έτη	10 μήνες
Από 15 έτη συμπληρωμένα - 16 έτη	11 μήνες
Από 16 έτη συμπληρωμένα - 17 έτη	12 μήνες
Από 17 έτη συμπληρωμένα - 18 έτη	13 μήνες
Από 18 έτη συμπληρωμένα - 19 έτη	14 μήνες
Από 19 έτη συμπληρωμένα - 20 έτη	15 μήνες
Από 20 έτη συμπληρωμένα - 21 έτη	16 μήνες
Από 21 έτη συμπληρωμένα - 22 έτη	17 μήνες
Από 22 έτη συμπληρωμένα - 23 έτη	18 μήνες
Από 23 έτη συμπληρωμένα - 24 έτη	19 μήνες
Από 24 έτη συμπληρωμένα - 25 έτη	20 μήνες
Από 25 έτη συμπληρωμένα - 26 έτη	21 μήνες
Από 26 έτη συμπληρωμένα - 27 έτη	22 μήνες
Από 27 έτη συμπληρωμένα - 28 έτη	23 μήνες
Από 28 έτη συμπληρωμένα και πάνω	24 μήνες

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ :** α) Αν ο εργοδότης προειδοποιήσει με έγγραφο τον απολυμένο υπάλληλο και τον απολύσει αφού περάσει ο χρόνος προειδοποίησης που προβλέπει ο νόμος (δηλαδή αν τον προειδοποιήσει τόσους μήνες νωρίτερα όσοι είναι και οι μήνες της αποζημίωσής του), τότε υποχρεώνεται να του καταβάλλει το 1/2 μόνο της αποζημίωσης που δικαιούται, την ημέρα που απολύεται. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος εργασίας που διανύθηκε από την πρόσληψη μέχρι την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας και δεν προσμετράτε ο μετέπειτα χρόνος εργασίας που πρόκειται να διανυθεί μέχρι την ημέρα που έχει οριστεί σαν λήξη της προειδοποίησης (Αρ. Πάγος 2064/86, Εφ. Αθ. 1464/98). Αν Το διάστημα προειδοποίησης είναι μεγαλύτερο από τους μήνες αποζημίωσης δεν πειράζει, αλλά αν όμως είναι μικρότερο, τότε ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει ολόκληρη την

αποζημίωση, γιατί αλλιώς θα θεωρηθεί η απόλυση ως άκυρη και τότε είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλει επιπλέον και μισθούς υπερημερίας (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1938/88). Αν ο εργοδότης απολύσει τον υπάλληλο πριν λήξει ο χρόνος της προειδοποίησης, και τότε η απόλυση μπορεί να θεωρηθεί ως έγκυρη, αλλά στην περίπτωση αυτή όμως είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλει στον υπάλληλο που απολύει το μισό της αποζημίωσης και τις υπόλοιπες αποδοχές μέχρι να συμπληρωθεί ο χρόνος της προειδοποίησης (Μ. Πρωτ. Ιωαννίνων 265/82, Αρ. Π. 531/39).

β) Αν ο μισθωτός εξακολουθεί να εργάζεται και μετά τη λήξη του χρόνου της προειδοποίησης, τότε θεωρείται ότι ακυρώθηκε η προειδοποίηση και για να καταβληθεί το 1/2 της αποζημίωσης θα πρέπει να γίνει νέα έγγραφη προειδοποίηση (Αρ. Π. 2064/86).

γ) Σε περίπτωση που δεν συμπληρώνονται 12 μήνες και υπολείπεται έστω και μια μέρα, τότε ο υπάλληλος που απολύεται θα πάρει την αποζημίωση του προηγούμενου κλιμακίου και όχι κλάσμα του έτους. Π.χ. αν κάποιος μισθωτός προσλήφθηκε στις 10.5.01, τότε αυτός, μέχρι και τις 10.5.02, θεωρείται ότι διανύει ακόμα το 1ο έτος της πρόσληψής του (Α. Π. 189 1/87).

δ) Οι δύο μήνες συμπληρώνονται το μεσονύκτιο της ημέρας εκείνης του διμήνου, που αντιστοιχεί στην ημέρα της πρόσληψης του μισθωτού (Αρ. Πάγ. 173 1/90, Εφετ. Αθην. 4456/92, Εφετ. Θεσ/νίκης 252/94).

ε) Όταν η επιχείρηση συγχωνεύεται ή μετατρέπεται σε άλλης μορφής επιχείρηση και ο μισθωτός συνεχίζει να εργάζεται, τότε ως χρόνος προϋπηρεσίας προσμετράτε και ο χρόνος προϋπηρεσίας του μισθωτού στην προηγούμενη επιχείρηση (πριν από την συγχώνευση ή τη μετατροπή) (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1666/92).

#### **9.4 Καταβολή του καθαρού ποσού της αποζημίωσης στον μισθωτό που απολύεται**

Την ημέρα που απολύεται ο μισθωτός και υπογράφει το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, του χορηγείται από το νόμο το δικαίωμα να εισπράξει το καθαρό ποσό της αποζημίωσης που δικαιούται. Από την άλλη μεριά, όμως, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να καταβάλλει το ποσό της αποζημίωσης στον απολυμένο μέσα στον εξής χρονικό περιορισμό:

➤ Στους εργάτες αλλά και στους υπαλλήλους που η απόλυσή τους έγινε χωρίς προειδοποίηση και δικαιούνται αποζημίωση ο καθένας χωριστά μέχρι (6) μήνες, είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλει ολόκληρο το ποσό της αποζημίωσης, την μέρα της απόλυσης. Όταν όμως το ποσό της αποζημίωσης είναι μεγαλύτερο από την αποζημίωση των έξι (6) μηνών, τότε και πάλι είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλει στον απολυμένο το ποσό των 6 μηνών, ενώ το υπόλοιπο ποσό μπορεί να το καταβάλει στους επόμενους μήνες και συγκεκριμένα στη λήξη του κάθε τριμήνου, από την ημέρα της απόλυσης καταβάλλεται και το ποσό των 3 μηνών αποζημίωσης (Αρ. Π. 25/91, 420/95, άρθρο 2 Ν. 3198/55). Αν στο τελευταίο τρίμηνο αντιστοιχεί ποσό αποζημίωσης μικρότερο από εκείνο του τριμήνου, καταβάλλεται και αυτό στη λήξη του αντίστοιχου (τελευταίου) τριμήνου. Αν ο εργοδότης δεν καταβάλλει έστω και μια δόση, τότε καθίσταται άκυρη η απόλυση, με συνέπεια να θεωρηθεί υπερήμερος και να καταβάλει όλους τους μισθούς από την ημέρα της απόλυσης μέχρι την ημέρα της νέας έγκυρης απόλυσης (Αρ. Πάγ. 1093/95, 364/95).

➤ Στους υπαλλήλους, που η απόλυσή τους έγινε μετά από προειδοποίηση, είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλλει ολόκληρο το ποσό του 1/2 της συνολικής αποζημίωσης που δικαιούνται οι απολυμένοι, την ημέρα που ορίσθηκε στην καταγγελία σύμβασης εργασίας ως μέρα απόλυσης. Έτσι, αν ο μισθωτός αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του κατά τη διάρκεια του χρόνου προειδοποίησης, θεωρείται ότι έλυσε ο ίδιος τη σύμβαση εργασίας και δεν δικαιούται να λάβει αποζημίωση. Επίσης, σε περίπτωση που ο εργοδότης απομακρύνει τον υπάλληλο κατά τη διάρκεια του χρόνου προειδοποίησης, τότε θα καταβάλει ολόκληρη την αποζημίωση σ' αυτόν, σαν να είχε γίνει η απόλυση χωρίς προειδοποίηση. Γενικά, όταν η απόλυση γίνεται μετά από προειδοποίηση, τότε ο χρόνος της προειδοποίησης δεν λαμβάνεται υπόψη για τον καθορισμό της αποζημίωσης, αλλά μόνο ο χρόνος από την πρόσληψη μέχρι την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας στον υπάλληλο που απολύεται (Αρ. Π. 2064/86). Η παράλειψη της παραπάνω υποχρέωσης, δηλαδή της καταβολής του ποσού της αποζημίωσης εμπρόθεσμα ή έστω και μιας από τις καθορισμένες δόσεις, προσβάλλει την εγκυρότητα της απόλυσης, με τις γνωστές συνέπειες της καταβολής των μισθών, μέχρι να γίνει η νέα απόλυση κλπ. (Μ. Πρωτ. Αθην. 248/92, Αρ. Π. 726/92, Εφετ. Αθην. 4598/94). Αν όμως η καταγγελία της σύμβασης εργασίας έγινε μετά την πτώχευση του εργοδότη θεωρείται έγκυρη και χωρίς την άμεση καταβολή της αποζημίωσης (Αρ. Πάγ. 35/88).

Στις περιπτώσεις που ο μισθωτός αρνείται να εισπράξει το ποσό της αποζημίωσης, επειδή αμφισβητεί π.χ. το πραγματικό ύψος της αποζημίωσής του ή αρνείται να έρθει στην επιχείρηση για να το εισπράξει, τότε καλό είναι να κατατίθεται το ποσό της αποζημίωσης, που δικαιούται ο απολυμένος, στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, για ν' αποφεύγονται άσκοποι δικαστικοί αγώνες.

Σε περίπτωση που καταβλήθηκε στον απολυμένο μισθωτό ποσό μικρότερο από τη νόμιμη αποζημίωση, η απόλυση θεωρείται και πάλι έγκυρη, ο μισθωτός όμως, δικαιούται να ζητήσει τη συμπλήρωση του ποσού της αποζημίωσης μέχρι το νόμιμο όριο (Αρ. Πάγ. 415/87, 308/94 τμ. Β).

Ο απολυμένος μισθωτός, εισπράττοντας το ποσό της αποζημίωσής του και τα ποσά της άδειας και του επιδόματος άδειας (αν τα δικαιούται), υπογράφει σε μια απλή αθεώρητη απόδειξη, γραμμένη και συμπληρωμένη. Αν στην απόδειξη αυτή την εξοφλητική αναγράφεται η φράση *"αποδέχομαι την απόλυσή μου ως έγκυρη και δεν πρόκειται να την προσβάλω για οποιοδήποτε λόγο"*, τότε η απόλυση αυτή είναι έγκυρη, ακόμα και στην περίπτωση που στην απόδειξη γράφεται η φράση *"με επιφύλαξη"* (Αρ. Π. 594/96).

Αν, μετά από την εισπράξη της αποζημίωσης, διαπιστώσει ο μισθωτός ότι πήρε λιγότερο ποσό από εκείνο που δικαιούται ως αποζημίωση με βάση το νόμο, τότε μπορεί να ζητήσει με όλα τα νόμιμα ένδικα μέσα και την επιπλέον διαφορά της αποζημίωσης ή ακόμα και τυχόν μισθούς υπερημερίας (Αρ. Π. 18 18/90).

Επίσης, αν από συγγνωστή πλάνη (π.χ. από λάθος του λογιστή κλπ.) καταβλήθηκε στο μισθωτό που απολύεται μικρότερο ποσό αποζημίωσης, τότε για το λόγο αυτό και μόνο δεν θεωρείται άκυρη η καταγγελία απόλυσης, αλλά είναι υποχρεωμένη η επιχείρηση να καταβάλει στο μισθωτό και την επιπλέον διαφορά που δικαιούται ως αποζημίωση (Αρ. Π. 823/91, Εφ. Θεσ/νίκης 117/90).



Η αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού (όπως π.χ. η καθυστέρηση προσέλευσής του ορισμένες φορές στην εργασία του κλπ.) δεν αποτελεί λόγο απόλυσης χωρίς αποζημίωση. Όταν όμως εμπεριέχεται στη συμπεριφορά αυτή και το στοιχείο της κακοβουλίας (π.χ. παράνομες ενέργειες και παραλείψεις, δημιουργία επεισοδίων, συχνή απουσία, άρνηση υπακοής στις εντολές του εργοδότη κλπ.), τότε η απόλυση γίνεται χωρίς καταβολή αποζημίωσης (Αρ. Πάγ. 252/95, 1025/95, 284/96). Ο χειρισμός όμως του θέματος αυτού είναι λεπτός, διότι υπάρχει περίπτωση να κριθεί από το δικαστήριο η απόλυση καταχρηστική (άκυρη) και να καταβάλει η επιχείρηση μισθούς υπερημερίας.

### **9.5 Συμπλήρωση της καταγγελίας σύμβασης εργασίας**

Για να θεωρηθεί έγκυρη η απόλυση ενός μισθωτού από την επιχείρηση, θα πρέπει να συμπληρωθεί και να υπογραφεί από τον εργοδότη και τον απολυμένο μισθωτό το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας. Το έντυπο αυτό συμπληρώνεται σε όλες τις περιπτώσεις που απολύεται μισθωτός, ακόμα και στην περίπτωση που δεν έχει συμπληρωθεί το δίμηνο και δεν οφείλεται αποζημίωση, καθώς επίσης και στην περίπτωση που λύεται η σύμβαση εργασίας π.χ. λόγω περάτωσης του έργου ή παράδου του ορισμένου χρόνου ή οικειοθελούς αποχώρησης κλπ. και παραδίνεται στον Ο.Α.Ε.Δ. μέσα σε 8 μέρες (άρθρο 9 Ν. 3198/55). Αν υπογραφεί η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη, τότε δεν ανακαλείται, έστω και αν μετανιώσει για την πράξη αυτή ο εργοδότης, εκτός αν συμφωνήσει ρητά ή σιωπηρά και ο μισθωτός.

Όταν δεν συμπληρώνεται το έντυπο της καταγγελίας, τότε το γεγονός και μόνο αυτό επιφέρει ακυρότητα της καταγγελίας, οπότε ο εργοδότης γίνεται υπερήμερος και υποχρεώνεται έτσι να καταβάλει στο μισθωτό που απολύεται όλες τις αποδοχές από την ημέρα της απόλυσης που θεωρήθηκε άκυρη μέχρι τη νέα έγκυρη καταγγελία ή την οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού ή μέχρι την ημέρα που ο εργοδότης θα ξαναδεχθεί τον μισθωτό αυτό ν' απασχοληθεί και πάλι στην επιχείρησή του (Αρ. Πάγ. 2095/84). Η παράλειψη όμως της κατάθεσης του έντυπου της καταγγελίας απόλυσης στον Ο.Α.Ε.Δ. δεν επιφέρει ακυρότητα στην απόλυση, αλλά επιφέρει όμως ορισμένες ποινικές κυρώσεις (άρθρο 5 παρ. 1 Ν. 3198/55). Η παράλειψη αναγγελίας της απόλυσης από μέρους της επιχείρησης, αν προκαλέσει ζημία στο μισθωτό (π.χ. απώλεια επιδόματος ανεργίας), τότε η επιχείρηση οφείλει να καταβάλει το ποσό της ζημίας αυτής στο μισθωτό (Μον. Πρωτ. Αθην. 938/95, Εφετ. Αθ. 122/77). Η απόλυση που γίνεται από πληρεξούσιο του εργοδότη είναι άκυρη αν δεν επιδειχθεί στον απολυμένο το πληρεξούσιο έγγραφο (Αρ. Πάγ. 805/95 τμ. Β).

Είναι υποχρεωτικό να συμπληρώνεται η καταγγελία σύμβασης, ακόμα και στην περίπτωση που ο μισθωτός αποχωρεί οικειοθελώς (μόνος του) από την επιχείρηση (άρθρο 2 παρ. 1 Ν. 2556/97). Δεν είναι όμως υποχρεωτικό, να γράψει ο εργοδότης πάνω στο έντυπο της καταγγελίας σύμβασης και την αιτία για την οποία απέλυσε το μισθωτό ή που αποχώρησε ο μισθωτός (Αρ. Π. 1643/95).

## ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τ.....(1)  
 Προς τ..... μισθωτό της επιχείρησής μας..... (1)  
 ..... του.....(1)

Δ/ση κατοικίας..... Τ. ΚΩΔ.....  
 Σας πληροφορούμε ότι, σύμφωνα με το Ν. 3198/55, καταγγέλλουμε τη σύμβαση που υπάρχει μεταξύ μας για εργασία αορίστου χρόνου, από την .....(ημερομηνία απόλυσης) και σας καλούμε να παρουσιαστείτε στο Ταμείο μας για να εισπράξετε τη νόμιμη αποζημίωση σας.....

Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος) Έλαβα γνώση της απόλυσής μου

.....  
 Υπογραφή απολυμένου

(Υπογραφή – Σφραγίδα)

Δηλώνω υπεύθυνα ότι τα στοιχεία της επιχείρησής μου και του πιο πάνω απολυομένου μισθωτού είναι τα ακόλουθα:

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

- 1) Επωνυμία.....
- 2) Αντικείμενο.....
- 3) Διεύθυνση..... Ταχ. Κωδ.....
- 4) Ονοματεπώνυμο εκπροσώπου.....
- 5) Αριθ. βιβλ αγοράς ενσήμων (εργοδότη).....

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ

- 1) Ειδικότητα (α).....
- 2) Επάγγελμα επακριβώς προσδιορισμένο (β).....
- 3) Ηλικία.....
- 4) Οικογενειακή κατάσταση.....
- 5) Οργανισμός στον οποίο είναι ασφαλισμένος.....
- 6) Αποδοχές κατά την απόλυση.....
- 7) Χρονολογία πρόσληψης.....
- 8) Χρονολογία απόλυσης.....
- 9) Χρονολογία καταβολής αποζημίωσης.....
- 10) Ποσό αποζημίωσης.....
- 11) Τελευταία μέρα εργασίας.....

.....  
 Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος)

(1) Συμπληρώνεται με κεφαλαία στοιχεία α) της επιχείρησης β) του μισθωτού

(α) Εργάτης ή υπάλληλος

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

(γ) Επί μεταβολών η χρονολογία της τελευταίας πρόσληψης (Υπογραφή – Σφραγίδα)

## ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΕΝΤΥΠΟΥ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### **9.6 Διαχωρισμός σε απολυμένους χωρίς προειδοποίηση και σε απολυμένους μετά από προειδοποίηση**

#### **α) Απολυμένοι χωρίς προειδοποίηση**

Κατά την ημέρα της απόλυσης των υπαλλήλων χωρίς προειδοποίηση και όλων των εργατών (διότι δεν επιτρέπεται η απόλυση εργάτη με προειδοποίηση), συμπληρώνεται από το λογιστή της επιχείρησης ένα έντυπο που λέγεται «ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ». Το έντυπο αυτό το παίρνει ο λογιστής από τον Ο.Α.Ε.Δ. ή από το βιβλιοπωλείο και το συμπληρώνει σε 4 αντίτυπα, που υπογράφονται από τον απολυμένο και από τον εργοδότη. Το πρωτότυπο το παίρνει ο απολυμένος μισθωτός, το άλλο το κρατάει η επιχείρηση και το τρίτο και το τέταρτο τα παραδίδει ο λογιστής μέσα σε 8 ημερολογιακές μέρες στον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής και αν δεν υπάρχει Ο.Α.Ε.Δ., παραδίδονται στο πλησιέστερο υποκατάστημα του ΙΚΑ. Η μέτρηση των 8 ημερών αρχίζει από την επόμενη της ημέρας που γίνεται η απόλυση. Αν η 8η μέρα είναι Κυριακή, τότε παρατείνεται η προθεσμία και λήγει τη Δευτέρα. Το 8ήμερο αρχίζει να μετριέται από την επόμενη μέρα της καταγγελίας σύμβασης. Κατά τον ίδιο τρόπο συμπληρώνεται και παραδίδεται το ίδιο έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, όταν λήγει η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου ή όταν η απόλυση γίνεται, πριν συμπληρώσει ο μισθωτός δίμηνη απασχόληση καθώς επίσης και όταν αποχωρεί ο μισθωτός ανεξαρτήτως αιτίας. Στις περιπτώσεις αυτές, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνεται χωρίς την καταβολή κανενός ποσού αποζημίωσης.

#### **β) Απολυμένοι μετά από προειδοποίηση**

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα ν' απολύσει υπαλλήλους του (όχι όμως και τους εργατές του) που απασχολούνται στην επιχείρησή του μετά από προειδοποίηση, οπότε με τη λήξη της προειδοποίησης καταβάλλει σ' αυτούς το 1/2 της αποζημίωσης που δικαιούνται νόμιμα. Δηλαδή, στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης προειδοποιεί τον υπάλληλο που θέλει ν' απολύσει με έγγραφο, τουλάχιστον τόσους μήνες νωρίτερα, όσοι είναι οι μήνες της αποζημίωσής του και είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στον απολυμένο υπάλληλο το 1/2 μόνο της αποζημίωσης, που δικαιούται την ημέρα της απόλυσης. Ο χρόνος όμως από την ημέρα της επίδοσης του εγγράφου μέχρι την ημέρα που έχει οριστεί ως ημέρα απόλυσης δεν προσμετράτε ως χρόνος εργασίας (Αρ. Πάγ. 2064/86). Δηλαδή, αν κάποιος μισθωτός συμπληρώνει π.χ. σε 5 μήνες τα 15 έτη απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη και μπαίνει στο 16<sup>ο</sup> έτος, τότε για να τον απολύσει η επιχείρηση μετά από προειδοποίηση, θα πρέπει να τον προειδοποιήσει εγγράφως τουλάχιστον 11 μήνες πιο μπροστά, που είναι οι μήνες αποζημίωσης μέχρι την ημέρα επίδοσης της προειδοποίησης απόλυσης στο μισθωτό, δηλαδή για τα 15 έτη απασχόλησης συμπληρωμένα στον ίδιο εργοδότη.

Και στην περίπτωση της απόλυσης μετά από προειδοποίηση, συντάσσεται το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, σε 4 αντίτυπο. Το πρωτότυπο το παίρνει ο απολυμένος υπάλληλος, το δεύτερο το κρατάει η επιχείρηση και το τρίτο και το τέταρτο τα παραδίδει ο λογιστής μέσα σε 8 μέρες από την ημέρα πραγματοποίησης της απόλυσης, στον ΟΑΕΔ της περιοχής. Οι 8 αυτές ημερολογιακές ημέρες μετρούνται από την επόμενη της ημέρας καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (δηλαδή όπως ακριβώς γίνεται και με την απόλυση χωρίς προειδοποίηση).

Σε περίπτωση που ο απολυμένος μισθωτός δεν υπογράφει την καταγγελία σύμβασης εργασίας και δεν παίρνει το πρωτότυπο αυτής, τότε καλό είναι να τη στέλνει ο λογιστής στον απολυμένο με δικαστικό κλητήρα. Η προειδοποίηση μπορεί να γίνει και σε μεγαλύτερο χρόνο από αυτόν που ορίζει ο νόμος, όχι όμως και σε μικρότερο χρόνο γιατί τότε θεωρείται ότι η προειδοποίηση δεν έγινε και καταβάλλεται ολόκληρη η αποζημίωση (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1938/88). Αν ο εργοδότης απολύσει τον υπάλληλο πριν λήξει ο χρόνος της προειδοποίησης, τότε θα καταβάλλει το 1/2 της αποζημίωσης και όλες τις αποδοχές μέχρι το πέρας του χρόνου λήξης της προειδοποίησης (Μ. Πρωτ. Ιωαν. 265/82). Επίσης, αν ο υπάλληλος εξακολουθεί να εργάζεται και μετά την πάροδο του χρόνου της προειδοποίησης, τότε η προειδοποίηση για απόλυση θεωρείται άκυρη.

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ :** α) Σε περίπτωση απόλυσης, ο εργοδότης μπορεί να συμφηφίσει τις ληξιπρόθεσμες απαιτήσεις από το μισθωτό (π.χ. από δάνεια κλπ.) με το ποσό της αποζημίωσης (Αρ. Π.166/94).

β) Αν ο υπάλληλος προτίθεται να λύσει τη σύμβαση εργασίας με τον εργοδότη, τότε αυτός οφείλει να προειδοποιήσει τον εργοδότη, πριν από την αποχώρησή του, σε χρόνο ίσο με εκείνον της προειδοποίησης ορισμένου χρόνου από τον εργοδότη και το ανώτερο μέχρι 3 μήνες (άρθρο 4 Ν. 2112/20, άρθρο 7 Β.Δ. 16/20). Αν ο υπάλληλος καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας χωρίς προειδοποίηση, τότε αυτός οφείλει να καταβάλει στον εργοδότη τη μισή από την αποζημίωση του πίνακα (π.χ. χρόνος προϋπηρεσίας 2 μήνες - 1 έτος, αποζημίωση 1/2 του μηνός κλπ.) και το ανώτερο μέχρι 3 μήνες αποζημίωση, υπολογιζόμενη με αποδοχές του τελευταίου εργασιακού μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2045/25.1.99, άρθρο 4 Ν. 2112/20). Η αποζημίωση αυτή μπορεί να εισπραχθεί από τον εργοδότη μετά από αγωγή. Μπορεί να συμφηφιστεί η αποζημίωση αυτή με την άδεια και το επίδομα άδειας του μισθωτού που αποχωρεί, όχι όμως και με οφειλόμενους μισθούς (Εφ. Θεσ/νίκης 2209/82).

γ) Όταν η επιχείρηση μπαίνει στο στάδιο της εκκαθάρισης, τότε διατηρείται ένα μέρος μόνο του προσωπικού για τις ανάγκες της εκκαθάρισης. Τα κριτήρια για το προσωπικό που θα παραμείνει είναι η αρχαιότητα στην επιχείρηση, οι οικογενειακές υποχρεώσεις, η οικονομική κατάσταση, η δυνατότητα για εξεύρεση άλλης εργασίας, η απόδοση και η ικανότητα και οι τυχόν ειδικοί λόγοι που συντρέχουν για ορισμένους μισθωτούς. Τα κριτήρια αυτά χρησιμοποιούνται, εφόσον πρόκειται για μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας και ειδικότητας (Αρ. Π. 502/98, τμ. Β).

### **9.7 Καταβολή του παρακρατημένου φόρου στη Δ.Ο.Υ.**

Μετά τη λήξη του μήνα που απολύθηκε ο μισθωτός, και μέχρι τέλους του επόμενου μήνα, ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. τον παρακρατημένο φόρο. π.χ. αν ο εργαζόμενος μισθωτός απολύθηκε τον μήνα Δεκέμβριο, ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος μέχρι τέλος του επόμενου μήνα, δηλαδή μέχρι τις 31 Ιανουαρίου, να συμπληρώσει μια έντυπη δήλωση αποζημιώσεων, που δίνεται δωρεάν από την Δ.Ο.Υ. Με βάση τη δήλωση αυτή, ο λογιστής πληρώνει στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. της έδρας (μετά από σχετικό έλεγχο της δήλωσης αυτής) το ποσό που έχει παρακρατηθεί σαν φόρος.

Όταν όμως η αποζημίωση ξεπερνά τους 6 μήνες και το επιπλέον ποσό της αποζημίωσης καταβάλλεται με δόσεις, τότε το ποσό του φόρου της αποζημίωσης θα υπολογίζεται πάνω στο συνολικό ποσό της αποζημίωσης

που δικαιούται ο απολυόμενος κατά την ημέρα της απόλυσής του και στη συνέχεια, το ποσό του φόρου που θα παρακρατείται κάθε φορά θα είναι ανάλογο με το ποσό της αποζημίωσης που θα καταβάλλεται σε κάθε δόση (Υπ. Οικ. 112/83, Αρ. Π. 1191/90, Εγκ. Υπ. Οικ. 10 18050/93).

Είναι δικαίωμα του εργοδότη να καταβάλλει σε δόσεις την αποζημίωση του υπαλλήλου που απολύεται χωρίς προειδοποίηση, εφόσον το ποσό της αποζημίωσης αυτής ξεπερνά τους 6 μήνες. Για το λόγο αυτό, αν το επιθυμεί μπορεί ο εργοδότης να καταβάλλει ως πρώτη δόση μεγαλύτερο ποσό από εκείνο που αντιστοιχεί στους 6 μήνες (ποτέ όμως λιγότερο) και το υπόλοιπο της αποζημίωσης που απομένει να το καταβάλλει σε ίσες τριμηνιαίες δόσεις (Αρ. Π. 420/95, τμ. Β.).

Σε περίπτωση που παρακρατήθηκε και καταβλήθηκε στη Δ.Ο.Υ. μεγαλύτερο ποσό φόρου λόγω απόλυσης ή αποχώρησης μισθωτών, τότε με σχετική αίτηση του δικαιούχου μισθωτού και με επισυναπτόμενη βεβαίωση του εργοδότη, του επιστρέφεται από τη Δ.Ο.Υ. το ποσό αυτό (Υπ. Οικ. Απόφ. 1124722/93).

Σε περίπτωση που καταβάλλεται ποσό αποζημίωσης μεγαλύτερο από εκείνο που είναι το νόμιμο, τότε για το επιπλέον αυτό ποσό καταβάλλεται και φόρος δωρεάς μέσα σ' ένα εξάμηνο.

### **9.8 Καταχώρηση του απολυόμενου στα μισθολόγια του ΙΚΑ**

Θεωρείται άκυρη η καταγγελία της απόλυσης, στην περίπτωση που δεν έχει καταχωρηθεί ο απολυόμενος στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια της επιχείρησης για όλη τη διάρκεια της απασχόλησής του, καθώς και στην περίπτωση που δεν έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος (άρθρο 2 παρ. 4 Ν. 2556/97, άρθρο 5 παρ. 3 Ν. 3 198/55). Για να θεωρηθεί άκυρη η καταγγελία απόλυσης, θα πρέπει ο εργαζόμενος να προκαλέσει την έκδοση σχετικής δικαστικής απόφασης.

### **9.9 Αποζημίωση μισθωτών που βγαίνουν σε σύνταξη εξαιτίας γηρατειών**

Οι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου (ή και ορισμένου χρόνου) που αποχωρούν ή απομακρύνονται από την εργασία τους, καθώς και οι εργατοτεχνίτες που αποχωρούν μόνοι τους (και όχι όταν απομακρύνονται από τον εργοδότη) όταν έχουν τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης (και όχι μειωμένης σύνταξης ή σύνταξης αναπηρίας), δικαιούνται, όσοι απ' αυτούς είναι ασφαλισμένοι και επικουρικά το 40%, ενώ οι άλλοι το 50% της αποζημίωσης του Ν. 2112/20. Αυτό ισχύει και για όλους τους μισθωτούς που είναι ασφαλισμένοι στο ΤΕΑΜ (Αρ. Πάγ. 888/83, 416/94, 1015/95, 939/99, άρθρο 5 Ν. 435/76, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2224/99, 1347/96). Αν μετά από έγκυρη σύμβαση εργασίας, προκύπτει η υποχρέωση να καταβάλει ο εργοδότης το 100% της αποζημίωσης στο μισθωτό που βγαίνει σε σύνταξη (και όχι το 50% ή το 40%), τότε ολόκληρο το ποσό της αποζημίωσης αυτής αναγνωρίζεται φορολογικά προς έκπτωση ως φορολογικά αναγνωρίσιμη δαπάνη (Αρ. Π. 957/87). Αν δεν προκύπτει τέτοια υποχρέωση από τη σύμβαση εργασίας, τότε είναι θέμα πραγματικό (π.χ. κρίση ως παραγωγική δαπάνη κλπ.) και υπάρχει δηλαδή και το ενδεχόμενο να μην αναγνωριστεί ως

φορολογικά αναγνωρίσιμη προς έκπτωση δαπάνη (Αρ. Π. 3455-6/95, 3735/88, 2763/79).

Ως "επικουρικός ασφαλισμένος" θεωρούνται αυτοί που, κατά την ημέρα της αποχώρησης ή της απόλυσης, έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για λήψη της επικουρικής σύνταξης και όχι όσοι απλώς υπάγονται στην επικουρική ασφάλιση (Αρ. Π. 309/87). Αντίθετα, αν απολυθεί κάποιος εργάτης, έστω και αν έχει καλύψει όλες τις προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση ο εργάτης αυτός δικαιούται ολόκληρο (το 100%) της αποζημίωσης. Δηλαδή, στους εργάτες δεν καταβάλλεται ποτέ μειωμένη αποζημίωση όταν απολύονται από τον εργοδότη. Επίσης, αν απολυθεί μισθωτός που είχε προσληφτεί ως συνταξιούχος με πλήρη σύνταξη, δικαιούται το 100% της αποζημίωσης και όχι μειωμένη.

Ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος να τηρήσει όλη τη νόμιμη διαδικασία, που ακολουθείται κανονικά και με τους άλλους απολυμένους μισθωτούς, δηλαδή να συμπληρώσει και να παραδώσει στον ΟΑΕΔ την καταγγελία σύμβασης εργασίας μέσα σε 8 μέρες και να καταβάλλει το ποσό της μειωμένης αποζημίωσης στον απολυμένο, για συνταξιοδότηση, μισθωτό κλπ.

Αν ο μισθωτός πεθάνει και έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για να πάρει πλήρη σύνταξη, τότε, την αποζημίωση που δικαιούνταν από την επιχείρηση, κατά γενικό κανόνα, δεν έχουν δικαίωμα να την πάρουν οι κληρονόμοι του (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2279/93, 1315/98, Αρ. Π. 416/94, 414/94).

Αν ο μισθωτός (υπάλληλος ή εργάτης) συμπληρώσει 15ετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ή συμπληρώσει το προβλεπόμενο όριο ηλικίας για σύνταξη ή ελλείψει αυτού το 65ο έτος της ηλικίας του και αποχωρήσει από την υπηρεσία με την συγκατάθεση (γραπτή ή προφορική) και του εργοδότη, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται τη μισή από την αποζημίωση εκείνη που θα έπαιρνε αν απολύονταν χωρίς προειδοποίηση (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1299/94, 1004/5.1.96, Ν. 3198/55 άρθρο 8, Αρ. Π. 1206/99). Στην περίπτωση αυτή, αν η αποζημίωση είναι μεγαλύτερη από 6 μήνες, τότε μπορεί να χορηγηθεί σε δόσεις, από τις οποίες η πρώτη που καταβάλλεται κατά την αποχώρηση, θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ίση με το ποσό της αποζημίωσης 6 μηνών (Πρωτ. Θεσ/νίκης 14366/95).

Όταν κάποιος μισθωτός απασχολείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου και πριν λήξει ο χρόνος της σύμβασης εργασίας αποχωρεί ή απολύεται για να πάρει πλήρη σύνταξη γήρατος, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται την αποζημίωση που δικαιούνται και οι υπόλοιποι μισθωτοί με σύμβαση αορίστου χρόνου που φεύγουν για συνταξιοδότηση.

### **9.10 Παράδειγμα υπολογισμού του ύψους της αποζημίωσης του μισθωτού που αποχωρεί για συνταξιοδότηση**

Ένας υπάλληλος που απασχολείται στην τελευταία επιχείρηση 22 έτη συμπληρωμένα και με μισθό 3.000 ευρώ αποχωρεί για πλήρη συνταξιοδότηση. Είναι ασφαλισμένος και επικουρικά. Να υπολογισθεί το ύψος της αποζημίωσης που δικαιούται από την επιχείρηση.

#### **Λύση**

$3.000 \times 14/12 = 3.500$  ευρώ = μηνιαία αποζημίωση

Οι μήνες αποζημίωσης είναι 18

Επομένως το 40% των μηνών αποζημίωσης είναι  $18 \times 40\% = 7,2$  μήνες αποζημίωσης.

Άρα μήνες  $6 \times 3.500 = 21.000$  ευρώ θα πάρει ο μισθωτός, μετά την αφαίρεση των κρατήσεων, αμέσως με την απόλυση ή αποχώρηση.

Μήνες  $1,2 \times 3.500 = 4.200$  ευρώ θα πάρει ο μισθωτός μετά την αφαίρεση των κρατήσεων στη λήξη του πρώτου, μετά την απόλυση ή αποχώρηση τρίμηνου

### 9.11 Οικειοθελής αποχώρηση των μισθωτών από την επιχείρηση

Σε περίπτωση που κάποιος μισθωτός (εργάτης ή υπάλληλος), αποχωρήσει οικειοθελώς από την επιχείρηση που εργάζεται, σημαίνει ότι λύνει τη σύμβαση εργασίας που είχε συνάψει γραπτά ή προφορικά με την επιχείρηση αυτή και επομένως δε δικαιούται αποζημίωση, εκτός αν αποχωρήσει για πλήρη συνταξιοδότηση, οπότε δικαιούται τη μισή αποζημίωση. Ο μισθωτός όμως που έχει συμπληρώσει 15 έτη εργασίας στον ίδιο εργοδότη και στη συνέχεια αποχωρεί με τη συγκατάθεση και του εργοδότη του (έγγραφη ή προφορική ή σιωπηρή συγκατάθεση), τότε αυτός δικαιούται και το μισό της αποζημίωσης (Εγκ. Υπ. Εργ. 1299/94, 1004/96, Μ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 14366/95). Αν ο μισθωτός αποχωρήσει από την επιχείρηση για να πάρει μειωμένη σύνταξη ή για να πάρει σύνταξη αναπηρίας, τότε ο μισθωτός αυτός δεν δικαιούται να πάρει αποζημίωση από την επιχείρηση.

Επίσης, αν δεν είχε πάρει ο μισθωτός που αποχωρεί την άδεια και το επίδομα άδειας του έτους που αποχωρεί τα δικαιούται. Την ημέρα που αποχωρεί ο μισθωτός από την επιχείρηση υπογράφει σε μια απλή βεβαίωση ή καλύτερα σε μια βεβαίωση του Ν. 1599 ότι αποχωρεί οικειοθελώς και δεν έχει καμία απαίτηση αποζημίωσης από την επιχείρηση στην οποία απασχολούνταν από.... έως.... σαν (ειδικότητα).

Συμπληρώνεται και αποδίδεται στον Ο.Α.Ε.Δ., μέσα σε 8 μέρες, το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, για την οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού (άρθρο 26 παρ. 9 περ. ζΑ. Ν. 1846/51, άρθρο 2 παρ. 1 Ν. 2556/97). Δεν συμπληρώνεται ούτε αποδίδεται στον Ο.Α.Ε.Δ. τέτοια καταγγελία, για την αποχώρηση του μισθωτού, από τους εργοδότες οικοδομικοτεχνικών εργασιών, ούτε και για τα συγγενικά πρόσωπα (άρθρο 2 παρ. 1 Ν. 2556/97).

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** α) Ο μισθωτός όταν επιθυμεί να αποχωρήσει από την επιχείρηση οφείλει να προειδοποιήσει τον εργοδότη πριν από την αποχώρησή του αυτή σε χρόνο που καλύπτει το 1/2 του καθορισμένου χρόνου του πίνακα αποζημιώσεων και να μην υπερβαίνει τους 3 μήνες, γιατί αλλιώς υπάρχει περίπτωση να ζητήσει ο εργοδότης από το μισθωτό αυτό που αποχωρεί αποζημίωση (άρθρο 4 Ν. 2112/1920).

β) Η αποχή του μισθωτού από την εργασία για μεγάλο χρονικό διάστημα (π.χ. πάνω από 4 μήνες), χωρίς να οφείλεται σε σοβαρό λόγο, όπως ασθένεια ή ανώτερη βία ή στράτευση κλπ., θεωρείται σιωπηρή δήλωσή του για λύση της σύμβασης εργασίας, χωρίς φυσικά να καταβληθεί στο μισθωτό αυτό κανένα απολύτως ποσό αποζημίωσης (Αρ. Πάγ. 1193/93, Μ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 15013/95).

Υποβάλλεται σε (4) αντίγραφα

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ  
ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ  
(Άρθρο 2 ν.2556/97 ΦΕΚ 270/τ.Α/24.12.97)

Η Επιχείρηση : \_\_\_\_\_

Ο εκπρόσωπος της επιχείρησης : \_\_\_\_\_

Είδος επιχείρησης : \_\_\_\_\_

Δ/ση επιχείρησης : \_\_\_\_\_

Τηλ : \_\_\_\_\_

Α.Μ. Αγοράς Ενοσήμεων ΙΚΑ : \_\_\_\_\_

Υποκ. ΙΚΑ : \_\_\_\_\_

ΑΦΜ Επιχείρησης : \_\_\_\_\_

ΔΗΛΩΝΩ

Ότι ο/η \_\_\_\_\_ του

\_\_\_\_\_ με ΑΜ ΙΚΑ \_\_\_\_\_ Δ/ση Κατοικίας

\_\_\_\_\_ απασχολήθηκε στην επιχείρησή μου με

σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου από \_\_\_\_\_ μέχρι

\_\_\_\_\_ με την ειδικότητα

\_\_\_\_\_ οπότε αποχώρησε οικειοθελώς.

\_\_\_\_\_ Πάτρα \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(υπογραφή αποχωρήσαντα)\*\_\_\_\_\_  
(υπογραφή/ σφραγίδα επιχείρησης)

\*Σε περίπτωση που ο/η αποχωρήσας/σα δεν υπογράφει η παρούσα θα υποβάλλεται στον ΟΑΕΔ , μόνο με την υπογραφή του εργοδότη.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΕΝΤΥΠΟΥ ΑΝΑΓΓΕΛΙΑΣ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ  
ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ



### 9.12 ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ Ή ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟΧΩΡΟΥΝ

Ο εργαζόμενος, σαν υπάλληλος ή εργάτης σε μια επιχείρηση, αν απολυθεί ή αποχωρήσει και δεν έχει πάρει την άδειά του και το επίδομα άδειάς του που αφορούν το έτος στο οποίο απολύεται ή αποχωρεί, τα δικαιούται (Αρ. Πάγ. 1020/95 τμ. Β, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1295/98). Για τον υπολογισμό της άδειας λαμβάνονται υπόψη οι συνήθεις πραγματικές τακτικές αποδοχές οι οποίες καταβάλλονταν κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης πριν από την απόλυση (άρθρο 3 Α.Ν. 539/45, Αρ. Π. 588/93). Σε περίπτωση θανάτου, τα δικαιούνται οι κληρονόμοι.

Επίσης, οι μισθωτοί που αποχωρούν από την επιχείρηση για να πάρουν πλήρη σύνταξη γήρατος, δικαιούνται την άδεια και το επίδομα άδειας κανονικά, όπως τα δικαιούνται και οι άλλοι μισθωτοί που απολύονται ή αποχωρούν χωρίς όμως να δικαιούνται ακόμα σύνταξη γήρατος.

Οι κρατήσεις (ΙΚΑ κλπ.) πάνω στο ποσό του επιδόματος άδειας, καθώς και οι σχετικές εγγραφές τακτοποιούνται ακριβώς με τον ίδιο τρόπο, όπως και με το επίδομα άδειας των μισθωτών που απασχολούνται κανονικά (Υπ. Οικ. Εγγρ. 1295/25.11.83). Δηλαδή, το επίδομα άδειας, των μισθωτών που αποχωρούν ή απολύονται, υπόκειται κανονικά σε εισφορές υπέρ του ΙΚΑ και άλλων ασφαλιστικών οργανισμών (Εγγρ. ΙΚΑ 166420/77, 222697/77), καθώς και σε παρακράτηση φόρου (Εγγρ. Υ. Ο. 12958/83).

Στο ποσό άδειας, όμως, αυτού που αποχωρεί ή του απολυμένου υπολογίζεται και παρακρατείται φόρος κανονικά (Εγγρ. Υ.Ο. 12958/83), όπως γίνεται και με τις μηνιαίες τακτικές αποδοχές, αλλά δεν παρακρατούνται όμως ούτε και αποδίδονται εισφορές στα ασφαλιστικά ταμεία (ΙΚΑ κλπ.), εκτός μόνο για τους απασχολούμενους εποχιακά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις για τους οποίους καταβάλλονται εισφορές στο ΙΚΑ για το ποσό της άδειας (άρθρο 17 Ν. 2336/95).

Το ποσό της άδειας και του επιδόματος άδειας αυτού που αποχωρεί ή του απολυμένου, αν έχει συμπληρώσει έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη, υπολογίζεται με βάση τους πίνακες αδειών, δηλαδή όπως ακριβώς υπολογίζεται, αν θα έπαιρνε κανονικά την άδειά του και το επίδομα της άδειάς του.

Αν όμως ο υπάλληλος ή ο εργατοτεχνίτης αποχωρήσει ή απολυθεί πριν από τη συμπλήρωση έτους στον ίδιο εργοδότη, τότε η άδειά του και το επίδομα άδειάς του υπολογίζονται με βάση τον παρακάτω πίνακα. Ο πίνακας αυτός εμφανίζει τα ποσοστά πάνω στο μισθό ή τα ημερομίσθια, που αν πολλαπλασιαστούν με τους ονομαστικούς μισθούς ή με τα ονομαστικά ημερομίσθια, αντίστοιχα, του τελευταίου μήνα, μας δίνουν την άδεια και το επίδομα άδειας (σε χρήμα) αυτών που απολύονται ή αποχωρούν, πριν συμπληρώσουν χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Ο ίδιος πίνακας ισχύει και για τους απασχολούμενους εποχιακά. Το ποσό της άδειας που εισπράττουν οι μισθωτοί όταν αποχωρούν ή όταν απολύονται δεν υπόκειται σε εισφορές στο ΙΚΑ (Εγγρ. ΙΚΑ 222697/77). Μόνο στο ποσό της άδειας που δικαιούνται οι απασχολούμενοι εποχιακά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, όταν λήξει η εποχιακή τους απασχόληση με οποιονδήποτε τρόπο, επιβάλλονται εισφορές υπέρ του ΙΚΑ και των άλλων ασφαλιστικών ταμείων (άρθρο 17 Ν. 2336/95, Εγκ. ΙΚΑ 77/16.10.95) και οι μέρες αυτές της άδειας θεωρούνται ως ημέρες ασφάλισης στο ΙΚΑ, δηλαδή ως ημέρες απασχόλησης όταν έρθει ο καιρός της

σύνταξης. Αντίθετά, το επίδομα άδειας των μισθωτών που αποχωρούν ή απολύονται υπόκειται σε όλες τις περιπτώσεις σε εισφορές υπέρ του ΙΚΑ και των άλλων ασφαλιστικών ταμείων.

Οι ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί των φροντιστηρίων που προσλαμβάνονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου μικρότερου από 12 μήνες, κατά τη λήξη της εποχιακής απασχόλησής τους ή τη λύση της εργασιακής σχέσης τους με οποιοδήποτε τρόπο, δικαιούνται άδεια και επίδομα άδειας. Δηλαδή, αν η εργασιακή σχέση τους διήρκεσε 10 μήνες (π.χ. από 11. - 31.10), τότε, δικαιούνται άδεια 20 ημερομίσθια και επίδομα άδειας 13 ημερομίσθια. Το ημερομίσθιο υπολογίζεται ως εξής: αν στο παραπάνω χρονικό διάστημα των 10 μηνών ο εκπαιδευτικός εργάστηκε 70 μέρες για τις οποίες εισέπραξε συνολικά 2.800 ευρώ, τότε το μέσο ημερομίσθιο είναι 40 ευρώ (2.800 : 70 = 40 ευρώ).

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** α) Η σύμβαση εργασίας του ιδιωτικού εκπαιδευτικού (που απασχολούνται σε ιδιωτικά σχολεία κλπ.) είναι από το νόμο ορισμένου χρόνου και λήγει αυτοδικαίως στις 31,8 του έκτου έτους. Αν ο ιδιοκτήτης του εκπαιδευτηρίου δηλώσει στον εκπαιδευτικό και στον Επιθεωρητή, ότι μετά τη λήξη της εξαετίας, δεν θα προτείνει την μετατροπή της σύμβασης εργασίας σε αορίστου χρόνου, ή αν κατά την ημέρα συμπλήρωσης της εξαετίας δηλώσει ο ιδιοκτήτης τη λύση της σύμβασης εργασίας, τότε δεν δικαιούται ο ιδιωτικός εκπαιδευτικός αποζημίωση λόγω απόλυσης (Αρ. Π. 1167/95, τμ. Β).

β) Όταν ο μισθωτός απολύεται με ημερομηνία 31.12 ή με 1.1 δεν δικαιούται άδεια ούτε και επίδομα άδειας για την επόμενη χρονιά (Α. Π. 1468/97, 564/98).

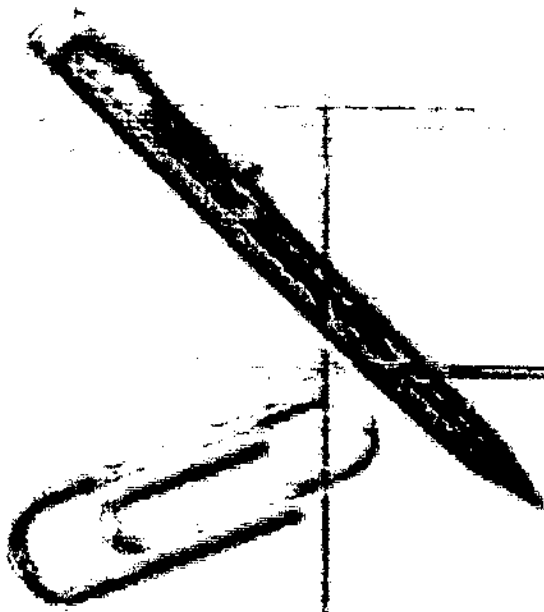
γ) Οι μισθωτοί που απασχολούνται με διαλείπουσα απασχόληση (δηλαδή απασχόληση με διακοπές), σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας πριν από τη συμπλήρωση 12 μηνών, δικαιούνται για κάθε 25 μέρες πραγματικής απασχόλησης 2 ημερομίσθια ως αποζημίωση άδειας και άλλα 2 ημερομίσθια ως επίδομα άδειας (άρθρο 2 παρ. 2 Α. Ν. 539/45).

#### ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ

Μήνες συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Επιχειρήσεις παντός είδους (με εξαήμερο ή πενήνήμερο) Υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες ανήλικοι και σπουδαστές (Ν1346/83)			
	Αποδοχές Άδειας		Επίδομα Άδειας	
	ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ	ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ
1 μήνας	2/25	2	2/25	2
2 μήνες	4/25	4	4/25	4
3 μήνες	6/25	6	6/25	6
4 μήνες	8/25	8	8/25	8
5 μήνες	10/25	10	10/25	10
6 μήνες	12/25	12	12/25	12
7 μήνες	14/25	14	½ μισθ.	13
8 μήνες	16/25	16	½ μισθ.	13
9 μήνες	18/25	18	½ μισθ.	13
10 μήνες	20/25	20	½ μισθ.	13
11 μήνες	22/25	22	½ μισθ.	13
12 μήνες	24/25	24	½ μισθ.	13

**9.13 ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΚΑΘΕ ΑΠΟΛΥΜΕΝΟ ΜΙΣΘΩΤΟ**

Ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος για κάθε απολυμένο μισθωτό, τη μέρα της απόλυσής του, δηλαδή στις 10.7.2002 (για το παράδειγμά μας), να συμπληρώσει και μια καταγγελία σύμβασης εργασίας σε 4 αντίτυπα. Τη σύμβαση αυτή την υπογράφει και ο εργοδότης και ο απολυμένος. Το πρωτότυπο της σύμβασης εργασίας το παίρνει ο απολυμένος, το ένα αντίτυπο το κρατάει η επιχείρηση και τα άλλα 2 αντίτυπα τα δίνει ο λογιστής, μέσα σε 5 ημερολογιακές μέρες, στον ΟΑΕΔ.



**MEMORANDUM 100**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ

## ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΓΙΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ ΚΑΙ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

## (ΔΩΡΑ ΓΙΟΡΤΩΝ)

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 1082/1980 τα δώρα γιορτών ονομάζονται και επιδόματα γιορτών. Το επίδομα γιορτών Πάσχα καταβάλλεται στους μισθωτούς στο ακέραιο, εφόσον η εργασιακή τους σχέση έχει διαρκέσει όλο το χρονικό διάστημα από 1.1 - 30.4 και το επίδομα γιορτών Χριστουγέννων, εφόσον η εργασιακή τους σχέση έχει διαρκέσει όλο το χρονικό διάστημα από 1.5 - 31.12 του αντίστοιχου έτους.

Το δώρο γιορτών Χριστουγέννων είναι ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους μισθωτούς και 25 ημερομίσθια για τους ημερομίσθιους. Το δώρα γιορτών Πάσχα είναι ίσο με το 1/2 του μηνιαίου μισθού για τους μισθωτούς και 15 ημερομίσθια για τους ημερομίσθιους.

Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση του μισθωτού δεν έχει διαρκέσει όλο το πιο πάνω χρονικό διάστημα, ο μισθωτός θα πάρει ένα τμήμα του επιδόματος γιορτών ανάλογο προς τη διάρκεια της εργασιακής του σχέσης μέσα στο χρονικό αυτό διάστημα.

Πιο συγκεκριμένα

α) Για δώρο γιορτών Χριστουγέννων θα πάρει ο μισθωτός υπάλληλος 2/25 του μηνιαίου μισθού του και ο ημερομίσθιος 2 ημερομίσθια, για κάθε 19 μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης, όπου συμπεριλαμβάνονται και τα Σάββατα και οι Κυριακές και όχι μόνο οι ημέρες εργασίας. Όσοι απασχολούνται με διαλείπουσα εργασία ή εργασία "εκ περιτροπής" (δηλαδή αυτοί που απασχολούνται σε μερικές μόνο από τις κανονικές εργάσιμες μέρες αλλά με πλήρες όμως ημερήσιο ωράριο, όπως είναι π.χ. οι καθηγητές φροντιστηρίων κλπ.), δικαιούνται ως δώρο Χριστουγέννων 1 ημερομίσθιο για κάθε 8 ημερομίσθια που πραγματοποιούν στο διάστημα από 1.5 - 31.12 και το μισό επίδομα Χριστουγέννων που αναλογεί στις ημέρες εκείνες κατά τις οποίες (λόγω του συστήματος αυτού) δεν προσέφεραν τις υπηρεσίες τους (άρθρο 4 παρ. 3 γ.Α. 19040/81). Αν η ημερήσια απασχόληση είναι μειωμένη, τότε και το ποσό του ημερομίσθιου θα είναι και αυτό ανάλογα μειωμένο. Αν όμως οι ώρες ανά ημέρα απασχόλησης δεν είναι σταθερές, δηλαδή όταν οι ημερήσιες αποδοχές είναι κυμαινόμενες, τότε ως ποσό για ημερήσιες αποδοχές παίρνεται ο μέσος όρος από τις αποδοχές αυτές. Όταν ο μισθωτός εισπράττει, στο διάστημα από 1.5 - 31.12 και κάποιο ποσό για τακτικές ιδιόρρυθμες ή νόμιμες υπερωρίες κλπ., τότε το ποσό αυτό διαιρείται με τις ημέρες, μέσα στις οποίες πραγματικά απασχολήθηκε, για να εισπράξει το συγκεκριμένο ποσό, και αυτό που προκύπτει προστίθεται στο ημερομίσθιο. Με βάση το συνολικό αυτό ποσό που προκύπτει, υπολογίζεται, στη συνέχεια, το δώρο Χριστουγέννων. Φυσικά, οι απασχολούμενοι καθημερινά αλλά λιγότερες όμως ώρες την ημέρα, δηλαδή με μερική απασχόληση, δικαιούνται ως δώρο τα ημερομίσθια εκείνα ή τα εικοστά πέμπτα του μισθού που δικαιούνται αντίστοιχα και οι πλήρως απασχολούμενοι, αλλά με βάση όμως τις μειωμένες αποδοχές.

β) Για δώρο γιορτών Πάσχα θα πάρει ο μισθωτός υπάλληλος το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού του και ο ημερομίσθιος 1 ημερομίσθιο για κάθε 8 μέρες διάρκειας της εργασιακής του σχέσης. Όσοι απασχολούνται με διαλείπουσα εργασία ή εργασία "εκ περιτροπής" (δηλαδή αυτοί που απασχολούνται σε μερικές μόνο από τις κανονικές εργάσιμες μέρες αλλά με πλήρες όμως ημερήσιο ωράριο, όπως είναι π.χ. οι καθηγητές φροντιστηρίων κλπ.), δικαιούνται δώρο Πάσχα 2 ημερομίσθια για κάθε 13 ημερομίσθια που πραγματοποιούν στο διάστημα από 1.1 - 30.4 και το μισό επίδομα Πάσχα που αναλογεί στις ημέρες εκείνες κατά τις οποίες (λόγω του συστήματος αυτού) δεν προσέφεραν τις υπηρεσίες τους (άρθρο 4 παρ. 3 ΥΑ. 19040/81). Αν η ημερήσια απασχόληση είναι μειωμένη, τότε και το ποσό του ημερομίσθιου θα είναι και αυτό ανάλογα μειωμένο. Αν όμως οι ώρες ανά ημέρα απασχόλησης δεν είναι σταθερές, δηλαδή όταν οι ημερήσιες αποδοχές είναι κυμαινόμενες, τότε ως ποσό για ημερήσιες αποδοχές παίρνεται ο μέσος όρος από τις αποδοχές αυτές. Όταν ο μισθωτός εισπράττει, στο διάστημα από 1.1 - 30.4, και κάποιο ποσό για τακτικές ιδιόρρυθμες ή νόμιμες υπερωρίες κλπ., τότε το ποσό αυτό διαιρείται με τις ημέρες, μέσα στις οποίες πραγματικά απασχολήθηκε για να εισπράξει το συγκεκριμένο ποσό και αυτό που προκύπτει προστίθεται στο ημερομίσθιο (Εγγρ. Υπ. Εργ. 19040/81). Με βάση το συνολικό αυτό ποσό που προκύπτει, υπολογίζεται στη συνέχεια το δώρο Πάσχα.

Για χρονικό διάστημα μικρότερο από 19 μέρες ή 8 μέρες αντίστοιχης εργασιακής σχέσης, θα πάρει ο εργαζόμενος το αντίστοιχο κλάσμα του δώρου που αναλογεί. Η εργασιακή σχέση υπολογίζεται χωρίς ν' αφαιρούνται οι Κυριακές και οι γιορτές, που συμπεριλαμβάνονται μέσα στ' αντίστοιχα χρονικά διαστήματα.

Δεν συμπεριλαμβάνονται στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης οι μέρες της αδικαιολόγητης απουσίας του εργαζόμενου από την επιχείρηση, οι μέρες της άδειας χωρίς αποδοχές, οι μέρες στράτευσης (Υ.Α. 19040/81), καθώς και οι μέρες που ο ασθενής πήρε επίδομα ασθένειας μόνο από το ασφαλιστικό του ταμείο (απόφ. Υπ. Εργ. 10296/87), ούτε και ο χρόνος της συνδικαλιστικής άδειας, ούτε και οι μέρες απεργίας (Εγγρ. Υπ. Εργ. 10296/87, Αρ. Π. 1100/86).

Δηλαδή οι υπόλοιπες μέρες απουσίας εξαιτίας ασθένειας, ο χρόνος άδειας των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό κλπ. υπολογίζονται στο χρόνο της εργασιακής σχέσης (Εγγρ. Υπ. Εργ. 10296/87).

Αν ένας εργαζόμενος π.χ. στο χρονικό διάστημα Πάσχα - Χριστουγέννων άλλαξε δύο ή περισσότερους εργοδότες, τότε απ' όλους δικαιούται να πάρει το ανάλογο επίδομα γιορτών Χριστουγέννων.

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

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

Το ύψος του ποσού που καταβάλλεται στον μισθωτό από μια επιχείρηση σαν δώρο Πάσχα μπορεί να φτάσει μέχρι το 50πλάσιο, ενώ των Χριστουγέννων μέχρι το 100πλάσιο του κατώτατου ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη (απόφ. Υπ. Εργ. & Οικον. 19040/81).

Τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων υπόκεινται κανονικά σε κρατήσεις ΙΚΑ, Επικουρικών Ταμείων και Φ.Μ.Υ., όπως ακριβώς γίνεται και με τις άλλες ετήσιες αποδοχές των μισθωτών (Εγκ. Υπ. Οικ. 1109136/πολ. 1216/22.11.99). Ο εργοδότης όμως έχει την ευχέρεια να καταβάλλει τις εισφορές στο ΙΚΑ και στα Επικουρικά Ταμεία για το δώρο Χριστουγέννων μέχρι το τέλος Φεβρουαρίου και για το δώρο Πάσχα μέχρι το τέλος Ιουνίου (Ν. 2676/99 άρθρο 56). Ως παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ. για το δώρο Χριστουγέννων με πλήρη απασχόληση θεωρείται ο Φ.Μ.Υ. ενός μηνός, ενώ για το δώρο Πάσχα ο μισός Φ.Μ.Υ. του μηνός.

Επιτρέπεται, μετά από συμφωνία, να καταβάλλεται προκαταβολικά ένα ποσό κάθε μήνα πάνω από τις νόμιμες αποδοχές και το ποσό αυτό να θεωρηθεί ότι καλύπτει τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων (Εφετ. Αθην. 11231/90). Αν στη συνέχεια αποδειχθεί ότι οι προκαταβολές αυτές δεν κάλυψαν στο σύνολό τους το αντίστοιχο δώρο, τότε την ημέρα που πρέπει να καταβληθεί το δώρο αυτό, καταβάλλεται μόνο η διαφορά.

Οι εργαζόμενοι συγχρόνως σε πολλούς εργοδότες, δηλαδή οι πολλαπλώς απασχολούμενοι δικαιούνται να λάβουν δώρα εορτών απ' όλους τους εργοδότες, ανάλογα φυσικά με το χρόνο εργασίας τους και του ποσού της αμοιβής τους από τον κάθε εργοδότη χωριστά (Αρ. Π. 1448/79).

Η απαίτηση για τα δώρα παραγράφεται μετά τη λήξη της πενταετίας, δηλαδή ό,τι γίνεται και για τους μισθούς.

Το επίδομα γιορτών Πάσχα καταβάλλεται μέχρι την Μεγάλη Τετάρτη (άσχετα σε ποιά ημερομηνία πέφτει αυτή) και το επίδομα γιορτών Χριστουγέννων μέχρι 21 Δεκεμβρίου.

Το δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται με βάση τις πραγματικές αποδοχές, που παίρνει ο εργαζόμενος την 10η Δεκεμβρίου και το δώρο Πάσχα με βάση τις πραγματικές αποδοχές της 15ης μέρας, πριν από το Πάσχα. Αν έχει λυθεί η εργασιακή σχέση πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες, τότε τα δώρα υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που ισχύουν τη μέρα λύσης της εργασιακής σχέσης (άσχετα αν απολύθηκε ή αποχώρησε μόνος του) (Εγγρ. Υπ. Εργ. 15931/87).

Στις πραγματικές αποδοχές συμπεριλαμβάνονται και η τακτική αμοιβή για απασχόληση την Κυριακή, για νυκτερινή εργασία, τα πρίμ παραγωγής, η αμοιβή της τακτικής και νόμιμης υπερωρίας και τακτικής ιδιόρρυθμης υπερωρίας, το επίδομα ισολογισμού (Απόφ. 19040181, Αρ. Π. 29/84, Εγγρ. Υπ. Εργ. 13815/21.11.96), τα φιλοδωρήματα (των σερβιτόρων κλπ.) και από τα οδοιπορικά έξοδα, εκείνα μόνο που καταβάλλονται μόνιμα στον μισθωτό και αποτελούν προσαύξηση του μισθού του, εφόσον φυσικά είναι τακτικά, δηλαδή εφόσον τα ποσά αυτά καταβάλλονται τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα του χρόνου (Υ.Α. 19040/81).

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 3 της 19040/81-Υπουργικής απόφασης, στις τακτικές αποδοχές των μισθωτών βάσει των οποίων υπολογίζονται τα δώρα γιορτών, συμπεριλαμβάνεται και το επίδομα άδειας. Δηλαδή θ' αυξάνονται τα δώρα γιορτών Πάσχα και Χριστουγέννων κατά την αναλογία του επιδόματος άδειας που είναι 0,04166 (0,50/12 μήνες = 0,04166) (Εγγρ. Υπ. Εργ. 17828/89).

Αν πρόκειται για λογιστή που πήρε και επίδομα ισολογισμού π.χ. μισό μισθό, τότε ο παραπάνω συντελεστής 0,04166 προσαυξάνεται και γίνεται 0,08333 (1/12 μήνες = 0,08333) και αν πήρε επίδομα ισολογισμού ένα μισθό τότε ο συντελεστής αύξησης του δώρου γίνεται 0,125 (1,5/12 μήνες = 0,125). Φυσικά, την προσαύξηση αυτή λόγω επιδόματος ισολογισμού τη δικαιούται ο λογιστής μια φορά κάθε χρόνο, δηλαδή είτε με το δώρο του Πάσχα (αν το επίδομα ισολογισμού το εισέπραξε ο λογιστής στο διάστημα από 1.1 - 30.4), είτε με το δώρο των Χριστουγέννων (αν το επίδομα του ισολογισμού το εισέπραξε ο λογιστής στο διάστημα από 1.5 - 31.12) του αντίστοιχου έτους.

Οι σερβιτόροι και οι βοηθοί που αμείβονται με ποσοστά και εργάζονται στα εστιατόρια, ζυθοεστιατόρια, οινομαγειρεία, αναψυκτήρια, ζαχαροπλαστεία, γαλακτοπωλεία, εξοχικά κέντρα και συναφή καταστήματα δικαιούνται ως δώρο Χριστουγέννων ποσό ίσο με το 25πλάσιο και σαν δώρο Πάσχα ποσό ίσο με το 15πλάσιο του τεκμαρτού ημερομισθίου της ασφαλιστικής κλάσης (του ΙΚΑ), στην οποία κάθε ένας σερβιτόρος ή βοηθός ανήκει, ή ανάλογο κλάσμα (απόφ. Υπ. Εργ. 19040/712.1981 άρθρο 5, Αρ. Π. 115/97, Εφ. Πειρ. 190/00).

Προσοχή τα δώρα εορτών προσαυξάνονται και με τις πρόσθετες αμοιβές από ιδιόρρυθμες υπερωρίες, νόμιμες υπερωρίες, Κυριακές και νύκτες που τυχόν έχει πραγματοποιήσει ο μισθωτός και εφόσον οι πρόσθετες αυτές αμοιβές είναι τακτικές (Αρ. Π. 588/93).

#### Δεν δικαιούνται δώρα (Υ.Α. 19040/81

α) Οι εργάτες που απασχολούνται σε γεωργικές και κτηνοτροφικές εργασίες του ειδικού καθεστώτος των αγροτών, καθώς και οι εργάτες θαλάσσης.

β) Όσοι εργάζονται κατ' οίκον σε κωμοπόλεις με πληθυσμό κάτω από 6.000 κατοίκους.

γ) Οι φορτοεκφορτωτές.

δ) Όσοι αμείβονται με ποσοστά

Οι υπόλοιποι που αμείβονται με ποσοστά συνήθως μοιράζονται τα αυξανόμενα ποσοστά που καθορίζονται στις μέρες Πάσχα και Χριστουγέννων (άρθρο 5 απόφ. 19040/7.12.81 Υπουργ. Εργασίας).

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** α) Δώρα εορτών δικαιούνται και όσοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με άκυρη σύμβαση εργασίας (Αρ. Π. 544/97,983/00), καθώς και τα πρόσωπα εκείνα που είναι "πρόσωπα εμπιστοσύνης" για την επιχείρηση (Αρ. Π. 353/86).

β) Αν ο μισθωτός πεθάνει, τότε το αντίστοιχο δώρο Πάσχα ή Χριστουγέννων που αντιστοιχεί στο διάστημα που απασχολήθηκε, το δικαιούνται οι κληρονόμοι του.

γ) Τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων μπορούν να συμψηφιστούν με τυχόν ποσά που προκαταβάλλονται με τη μορφή μισθών, μετά από σχετική συμφωνία (συμφωνία όμως μεταγενέστερη από εκείνη της καταβολής των μισθών δεν ισχύει) (Αρ. Π. 1921/90).

δ) Όταν ο μισθωτός απασχολείται καθημερινά αλλά λιγότερες όμως ώρες από τις κανονικές ή απασχολείται λιγότερες μέρες με λιγότερες όμως ώρες την ημέρα, τότε αυτός αποκαλείται "ωρομίσθιος" και η αμοιβή του "ωρομίσθια", ενώ όταν απασχολείται όλες τις ώρες της ημέρας απασχόλησης αλλά λιγότερες όμως ημέρες από τις κανονικές, τότε αυτός αποκαλείται "υπάλληλος" με εργασία "εκ περιτροπής".



ε) Δεν επιτρέπεται από το νόμο και θεωρείται άκυρη, η οποιασδήποτε μορφής παραίτηση του μισθωτού από το δικαίωμα να ζητήσει τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων (Αρ. Π. 293/62).

### 10.1 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΔΩΡΟΥ ΠΑΣΧΑ

α) Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Πάσχα υπαλλήλων με όλα τα ημερομίσθια

Ένας υπάλληλος εργάζεται σε μια επιχείρηση από τις 20/2. Ο μισθός του είναι 2.000 ευρώ. Το δώρο Πάσχα που θα πάρει υπολογίζεται ως εξής: Το χρονικό διάστημα από 20/2 – 30/4 είναι 70 μέρες και ο αντίστοιχος συντελεστής 0,292 (βάση πίνακα σελ.143). Κατά συνέπεια το δώρο που αναλογεί θα είναι  $2.000 \times 0,292 = 584 \rightarrow 584 \times 1,04166 = 608,33$  ευρώ ποσό δώρου Πάσχα που του αναλογεί.

Από το ποσό των 608,33 ευρώ αφαιρούνται οι ανάλογες κρατήσεις όπως ακριβώς γίνεται και με τα επιδόματα αδειών. Το Φ.Μ.Υ. υπολογίζεται κανονικά όπως υπολογίζεται και στις άλλες αποδοχές του μισθωτού (δηλαδή για πλήρη απασχόληση ο Φ.Μ.Υ. του δώρου Πάσχα είναι ίσο με το Φ.Μ.Υ. του επιδόματος άδειας). Το υπόλοιπο καθαρό ποσό το παίρνει ο εργαζόμενος σαν επίδομα γιορτών Πάσχα (δώρο Πάσχα).

β) Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Πάσχα υπαλλήλων με λιγότερες ημέρες απασχόλησης

Ένας υπάλληλος εργάζεται σε μια επιχείρηση από τις 20/. Ο μισθός του είναι 2.000 ευρώ. Το δώρο Πάσχα που θα πάρει υπολογίζεται ως εξής: Το χρονικό διάστημα από 20/2 – 30/4 είναι 70 μέρες ενώ οι αντίστοιχες εργάσιμες ημέρες είναι 60. Άρα ο αντίστοιχος συντελεστής 0,250 (βάση πίνακα σελ.143). Κατά συνέπεια το δώρο που αναλογεί θα είναι  $2.000 \times 0,250 = 500,00 \rightarrow 500,00 \times 1,04166 = 520,83$  ευρώ ποσό δώρου Πάσχα που του αναλογεί.

Από το ποσό των 520,83 ευρώ αφαιρούνται οι ανάλογες κρατήσεις όπως ακριβώς γίνεται και με τα επιδόματα αδειών. Το Φ.Μ.Υ. υπολογίζεται κανονικά όπως υπολογίζεται και στις άλλες αποδοχές του μισθωτού (δηλαδή για πλήρη απασχόληση ο Φ.Μ.Υ. του δώρου Πάσχα είναι ίσο με το Φ.Μ.Υ. του επιδόματος άδειας). Το υπόλοιπο καθαρό ποσό το παίρνει ο εργαζόμενος σαν επίδομα γιορτών Πάσχα (δώρο Πάσχα).

γ) Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Πάσχα εργατών με όλα τα ημερομίσθια

Ένας εργάτης απασχολείται στην ίδια επιχείρηση από 3/2 – 30/4. Το ημερομίσθιό του είναι 60 ευρώ. Το δώρο Πάσχα που θα πάρει υπολογίζεται ως εξής: Το χρονικό διάστημα από 3/2 – 30/4 είναι 87 μέρες και ο αντίστοιχος συντελεστής είναι 10,875 (βάση πίνακα σελ.144). Κατά συνέπεια το δώρο Πάσχα που του αναλογεί θα είναι  $60 \times 10,875 = 652,50 \rightarrow 652,50 \times 1,04166 = 679,68$  ευρώ = ποσό δώρου Πάσχα που του αναλογεί.

Από το ποσό 679,68 ευρώ αφαιρούνται οι ανάλογες κρατήσεις (ΙΚΑ και Φ.Μ.Υ.) όπως ακριβώς γίνεται και με τα επιδόματα αδειών. Το υπόλοιπο ποσό το παίρνει ο εργαζόμενος, σαν επίδομα γιορτών Πάσχα (δώρο Πάσχα).

δ) Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Πάσχα για εργάτες με λιγότερες ημέρες απασχόλησης

Ένας εργάτης στο χρονικό διάστημα από 1.1 - 30.4 εργάστηκε μόνο 80 μέρες, ενώ στο ίδιο αυτό χρονικό διάστημα οι συνολικές εργάσιμες ημέρες είναι 105 και οι συνολικές ημερολογιακές ημέρες είναι 120. Το ημερομίσθιο του είναι 50 ευρώ.

Ζητείται: Με βάση τα παραπάνω δεδομένα, να υπολογιστεί το δώρο Πάσχα που δικαιούται να πάρει ο παραπάνω εργάτης.

Λύση

Συνολικές εργάσιμες ημέρες	105
-Ημέρες που εργάστηκε	<u>-80</u>
Ημέρες που δεν εργάστηκε	25

Ημερολογιακές ημέρες απασχόλησης =  $120 - 25 = 95$

Ημερομίσθιο = 50

Οπότε έχουμε:

$50,00 \times 11,875 \times 1,04166 = 618,48$  ευρώ = Δώρο Πάσχα

Από το ποσό 618,48 ευρώ αφαιρούνται οι κρατήσεις ΙΚΑ και Φ.Μ.Υ. που αφορούν τον εργαζόμενο και το υπόλοιπο ποσό είναι εκείνο που εισπράττει ο εργαζόμενος αυτός ως "καθαρό ποσό δώρου Πάσχα".

## 10.2 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

α) Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Χριστουγέννων υπαλλήλων με όλα τα ημερομίσθια

Ένας υπάλληλος εργάστηκε από 1/6 – 30/9 και ο μισθός του είναι 2.000ευρώ. 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 (βάση πίνακα σελ. 145).

Κατά συνέπεια το δώρο που δικαιούται να πάρει είναι  $2.000 \times 0,5137 = 1.027,40 \rightarrow 1.027,40 \times 1,04166 = 1.070,20$  ευρώ = ποσό δώρου Χριστουγέννων που του αναλογεί.

Από το ποσό 1.070,20ευρώ αφαιρούνται οι ανάλογες κρατήσεις, όπως ακριβώς γίνεται και με τους κανονικούς μήνες, με τη διαφορά ότι το Φ.Μ.Υ. θα είναι τα 122/245 του Φ.Μ.Υ. του μήνα (245 είναι οι μέρες από 1/5 – 31/12 ενώ 122 είναι οι μέρες από 1/6 – 30/9).

β) Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Χριστουγέννων για τους υπαλλήλους με λιγότερες ημέρες απασχόλησης

Ο υπάλληλος 'Α' με μισθό 2.000 ευρώ, εργάζεται εδώ και χρόνια στην ίδια επιχείρηση. Στη συγκεκριμένη φετινή χρονιά, στο χρονικό διάστημα από 1/5 – 31/12 εργάστηκε μόνο 195 μέρες από τις 208 που είναι οι συνολικά εργάσιμες ημέρες. Δηλαδή απουσίαζε με άδεια χωρίς αποδοχές 13 ημέρες (208 - 195 = 13 ημέρες). Οι ημερολογιακές ημέρες στο διάστημα από 1.5 - 31.12 είναι συνολικά 245.

Ζητείται: Να υπολογιστεί το δώρο Χριστουγέννων που δικαιούται να εισπράξει ο υπάλληλος αυτός.

ΛΥΣΗ

Ημερολογιακές ημέρες απασχόλησης = 245 - 13 = 232

Με τα δεδομένα αυτά, οι αποδοχές για το δώρο Χριστουγέννων υπολογίζονται ως εξής:

Τακτικές αμοιβές                    2000,00

$2.000,00 \times 0,9768$  συντ.  $\times 1,04166 = 2.251,54$  ευρώ ποσό δώρου Χριστουγέννων που αναλογεί. Από το ποσό αυτό αφαιρούνται οι εισφορές ΙΚΑ και το Φ.Μ.Υ. και ό,τι απομένει είναι το καθαρό ποσό που εισπράττει ο υπάλληλος αυτός ως "δώρο Χριστουγέννων".

γ) Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Χριστουγέννων εργατών με όλα τα ημερομίσθια

Ένας εργάτης εργάζεται από 20/8 σε μια επιχείρηση και το ημερομίσθιό του είναι 50 ευρώ. Το δώρο Χριστουγέννων που θα πάρει υπολογίζεται ως εξής:

Το χρονικό διάστημα από 20/8 – 31/12 είναι 134 μέρες και ο αντίστοιχος συντελεστής είναι 14,105 (βάση πίνακα σελ.147). Κατά συνέπεια, το δώρο Χριστουγέννων που του αναλογεί θα είναι:  $50 \times 14,105 = 705,25 \rightarrow 705,25 \times 1,04166 = 734,63$  ευρώ = ποσό δώρου Χριστουγέννων που του αναλογεί.

Από το ποσό 734,63 ευρώ αφαιρούνται οι ανάλογες κρατήσεις (ΙΚΑ και Φ.Μ.Υ.) ακριβώς όπως γίνεται και με τους κανονικούς μήνες.

δ) Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Χριστουγέννων εργατών με λιγότερες ημέρες απασχόλησης

Ένας εργάτης στο χρονικό διάστημα από 28/8-31/12 που έχει 134 ημερολογιακές ημέρες, εργάστηκε μόνο 100 μέρες, ενώ στο ίδιο αυτό χρονικό διάστημα οι συνολικές εργάσιμες ημέρες είναι 114. Το ακαθάριστο ημερομίσθιό του είναι 50 ευρώ.

Ζητείται: με βάση τα παραπάνω δεδομένα, να υπολογιστεί το δώρο Χριστουγέννων που δικαιούται να πάρει ο παραπάνω εργάτης.

Λύση

Το συνολικό ποσό του δώρου Χριστουγέννων που δικαιούται ο εργάτης αυτός υπολογίζεται ως εξής:

Συνολικές εργάσιμες ημέρες	114
-Ημέρες που εργάστηκε	<u>-100</u>
Ημέρες που δεν εργάστηκε	14

Ημερολογιακές ημέρες απασχόλησης =  $134 - 14 = 120$

Ημερομίσθιο = 50

Οπότε

$50,00 \times 12,632 \times 1,04166 = 657,91$  ευρώ = Δώρο Χριστουγέννων

Από το ποσό 657,91ευρώ αφαιρούνται, στη συνέχεια, το ΙΚΑ και το Φ.Μ.Υ. και ό,τι απομένει είναι το καθαρό ποσό που θα πάρει στο χέρι του ο εργάτης αυτός ως δώρο Χριστουγέννων.

## ΠΙΝΑΚΕΣ

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΔΩΡΟΥ ΠΑΣΧΑ ΓΙΑ  
ΜΙΣΘΟΥΣ - ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ**

(Στη στήλη "Ημέρες απασχόλησης" συμπεριλαμβάνονται και τα Σαββατοκύριακα)

Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές	Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές	Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές	Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές
1	0,004	25	0,104	49	0,204	73	0,304
2	0,008	26	0,108	50	0,208	74	0,308
3	0,013	27	0,113	51	0,213	75	0,313
4	0,017	28	0,117	52	0,217	76	0,317
5	0,021	29	0,121	53	0,221	77	0,321
6	0,025	30	0,125	54	0,225	78	0,325
7	0,029	31	0,129	55	0,229	79	0,329
8	0,033	32	0,133	56	0,233	80	0,333
9	0,038	33	0,138	57	0,238	81	0,338
10	0,042	34	0,142	58	0,242	82	0,342
11	0,046	35	0,146	59	0,246	83	0,346
12	0,050	36	0,150	60	0,250	84	0,350
13	0,054	37	0,154	61	0,254	85	0,354
14	0,058	38	0,158	62	0,258	86	0,358
15	0,063	39	0,163	63	0,263	87	0,363
16	0,067	40	0,167	64	0,267	88	0,367
17	0,071	41	0,171	65	0,271	89	0,371
18	0,075	42	0,175	66	0,275	90	0,375
19	0,079	43	0,179	67	0,279	91	0,379
20	0,083	44	0,183	68	0,283	92	0,383
21	0,088	45	0,188	69	0,288	93	0,388
22	0,092	46	0,192	70	0,292	94	0,398
23	0,096	47	0,196	71	0,296	95	0,396
24	0,100	48	0,200	72	0,300	96	0,400
						97	0,404
						98	0,408
						99	0,413
						100	0,417
						101	0,421
						102	0,425
						103	0,429
						104	0,433
						105	0,438
						106	0,442
						107	0,446
						108	0,450
						109	0,454
						110	0,458
						111	0,463
						112	0,467
						113	0,471
						114	0,475
						115	0,479
						116	0,483
						117	0,488
						118	0,492
						119	0,496
						120	0,500

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΔΩΡΟΥ ΠΑΣΧΑ ΓΙΑ  
ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ - ΕΡΓΑΤΕΣ**

(Στη στήλη "Ημέρες απασχόλησης" συμπεριλαμβάνονται και τα Σαββατοκύριακα)

Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές	Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές	Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές	Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές	Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές
1	0,125	25	3,125	49	6,125	73	9,125	97	12,125
2	0,250	26	3,250	50	6,250	74	9,250	98	12,250
3	0,375	27	3,375	51	6,375	75	9,375	99	12,375
4	0,500	28	3,500	52	6,500	76	9,500	100	12,500
5	0,625	29	3,625	53	6,625	77	9,625	101	12,625
6	0,750	30	3,750	54	6,750	78	9,750	102	12,750
7	0,875	31	3,875	55	6,875	79	9,875	103	12,875
8	1,000	32	4,000	56	7,000	80	10,000	104	13,000
9	1,125	33	4,125	57	7,125	81	10,125	105	13,125
10	1,250	34	4,250	58	7,250	82	10,250	106	13,250
11	1,375	35	4,375	59	7,375	83	10,375	107	13,375
12	1,500	36	4,500	60	7,500	84	10,500	108	13,500
13	1,625	37	4,625	61	7,625	85	10,625	109	13,625
14	1,750	38	4,750	62	7,750	86	10,750	110	13,750
15	1,875	39	4,875	63	7,875	87	10,875	111	13,875
16	2,000	40	5,000	64	8,000	88	11,000	112	14,000
17	2,125	41	5,125	65	8,125	89	11,125	113	14,125
18	2,250	42	5,250	66	8,250	90	11,250	114	14,250
19	2,375	43	5,375	67	8,375	91	11,375	115	14,375
20	2,500	44	5,500	68	8,500	92	11,500	116	14,500
21	2,625	45	5,625	69	8,625	93	11,625	117	14,625
22	2,750	46	5,750	70	8,750	94	11,750	118	14,750
23	2,875	47	5,875	71	8,875	95	11,875	119	14,875
24	3,000	48	6,000	72	9,000	96	12,000	120	15,000

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΓΙΑ  
ΜΙΣΘΟΥΣ - ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ**

(Στη στήλη "Ημέρες απασχόλησης" συμπεριλαμβάνονται και τα Σαββατοκύριακα)

Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστής	Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστής	Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστής	Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστής	Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστής
1	0,0042	32	0,1347	63	0,2653	94	0,3958	125	0,5263
2	0,0084	33	0,1389	64	0,2695	95	0,4000	126	0,5305
3	0,0126	34	0,1432	65	0,2737	96	0,4042	127	0,5347
4	0,0168	35	0,1474	66	0,2779	97	0,4084	128	0,5390
5	0,0210	36	0,1516	67	0,2821	98	0,4126	129	0,5432
6	0,0253	37	0,1558	68	0,2863	99	0,4168	130	0,5474
7	0,0295	38	0,1500	69	0,2905	100	0,4211	131	0,5516
8	0,0337	39	0,1642	70	0,2947	101	0,4253	132	0,5558
9	0,0379	40	0,1684	71	0,2990	102	0,4295	133	0,5600
10	0,0421	41	0,1726	72	0,3032	103	0,4337	134	0,5642
11	0,0463	42	0,1768	73	0,3074	104	0,4379	135	0,5684
12	0,0505	43	0,1811	74	0,3116	105	0,4421	136	0,5726
13	0,0547	44	0,1853	75	0,3158	106	0,4463	137	0,5769
14	0,0589	45	0,1895	76	0,3200	107	0,4505	138	0,5811
15	0,0632	46	0,1937	77	0,3242	108	0,4547	139	0,5853
16	0,0674	47	0,1979	78	0,3284	109	0,4590	140	0,5895
17	0,0716	48	0,2021	79	0,3326	110	0,4632	141	0,5937
18	0,0758	49	0,2063	80	0,3368	111	0,4674	142	0,5979
19	0,0800	50	0,2105	81	0,3411	112	0,4716	143	0,6021
20	0,0842	51	0,2147	82	0,3453	113	0,4758	144	0,6063
21	0,0884	52	0,2190	83	0,3495	114	0,4800	145	0,6105
22	0,0926	53	0,2232	84	0,3537	115	0,4842	146	0,6147
23	0,0968	54	0,2274	85	0,3579	116	0,4884	147	0,6190
24	0,1011	55	0,2316	86	0,3621	117	0,4926	148	0,6232
25	0,1053	56	0,2358	87	0,3663	118	0,4969	149	0,6274
26	0,1095	57	0,2400	88	0,3705	119	0,5011	150	0,6316
27	0,1137	58	0,2442	89	0,3747	120	0,5053	151	0,6658
28	0,1179	59	0,2484	90	0,3790	121	0,5095	152	0,6400
29	0,1221	60	0,2526	91	0,3832	122	0,5137	153	0,6442
30	0,1263	61	0,2568	92	0,3874	123	0,5179	154	0,6484
31	0,1305	62	0,2611	93	0,3916	124	0,5221	155	0,6526



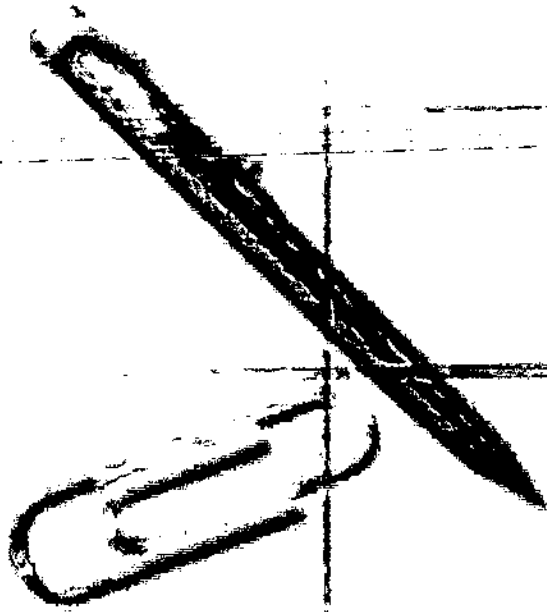
Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές	Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές	Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές	Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές
125	13,158	155	16,316	185	19,474	215	22,632
126	13,263	156	16,421	186	19,579	216	22,738
127	13,368	157	16,526	187	19,684	217	22,842
128	13,474	158	16,632	188	19,789	218	22,947
129	13,578	159	16,737	189	19,895	219	23,053
130	13,684	160	16,842	190	20,000	220	23,158
131	13,789	161	16,947	191	20,105	221	23,263
132	13,895	162	17,053	192	20,211	222	23,368
133	14,000	163	17,158	193	20,316	223	23,474
134	14,105	164	17,263	194	20,421	224	23,579
135	14,211	165	17,368	195	20,526	225	23,684
136	14,316	166	17,474	196	20,632	226	23,789
137	14,421	167	17,579	197	20,738	227	23,895
138	14,526	168	17,684	198	20,842	228	24,000
139	14,632	169	17,789	199	20,947	229	24,105
140	14,737	170	17,895	200	21,053	230	24,211
141	14,842	171	18,000	201	21,158	231	24,315
142	14,947	172	18,105	202	21,263	232	24,421
143	15,053	173	18,211	203	21,368	233	24,526
144	15,158	174	18,316	204	21,474	234	24,632
145	15,263	175	18,421	205	21,579	235	24,736
146	15,368	176	18,526	206	21,684	236	24,842
147	15,474	177	18,632	207	21,789	237	24,947
148	15,579	178	18,737	208	21,895	238	25
149	15,684	179	18,842	209	22,000	239	25
150	15,789	180	18,947	210	22,105	240	25
151	15,895	181	19,053	211	22,211	241	25
152	16,000	182	19,158	212	22,316	242	25
153	16,105	183	19,263	213	22,421	243	25
154	16,211	184	19,368	214	22,526	244	25
						245	25

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΓΙΑ  
ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ - ΕΡΓΑΤΕΣ**

(Στη στήλη "ημέρες απασχόλησης" συμπεριλαμβάνονται και τα Σαββατοκύριακα)

Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές	Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές	Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές	Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές
2	0,211	33	3,474	64	6,737	95	10,000
3	0,316	34	3,579	65	6,842	96	10,105
4	0,421	35	3,684	66	6,947	97	10,210
5	0,526	36	3,789	67	7,053	98	10,316
6	0,632	37	3,895	68	7,158	99	10,421
7	0,737	38	4,000	69	7,263	100	10,526
8	0,842	39	4,105	70	7,368	101	10,632
9	0,947	40	4,211	71	7,474	102	10,740
10	1,053	41	4,316	72	7,579	103	10,840
11	1,158	42	4,421	73	7,684	104	10,950
12	1,263	43	4,526	74	7,789	105	10,053
13	1,368	44	4,632	75	7,895	106	10,158
14	1,474	45	4,737	76	8,000	107	11,263
15	1,579	46	4,842	77	8,105	108	11,368
16	1,684	47	4,947	78	8,211	109	11,474
17	1,789	48	5,053	79	8,316	110	11,579
18	1,895	49	5,158	80	8,421	111	11,684
19	2,000	50	5,263	81	8,526	112	11,789
20	2,105	51	5,368	82	8,632	113	11,895
21	2,211	52	5,474	83	8,737	114	12,000
22	2,316	53	5,579	84	8,842	115	12,105
23	2,421	54	5,684	85	8,947	116	12,211
24	2,526	55	5,789	86	9,053	117	12,316
25	2,632	56	5,895	87	9,158	118	12,421
26	2,737	57	6,000	88	9,263	119	12,526
27	2,842	58	6,105	89	9,368	120	12,632
28	2,947	59	6,211	90	9,474	121	12,737
29	3,053	60	6,316	91	9,579	122	12,842
30	3,158	61	6,421	92	9,684	123	12,947
31	3,263	62	6,526	93	9,789	124	13,053

Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές	Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές	Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές	Ημέρες απασχόλησης	Συντελεστές
125	13,158	155	16,316	185	19,474	215	22,632
126	13,263	156	16,421	186	19,579	216	22,738
127	13,368	157	16,526	187	19,684	217	22,842
128	13,474	158	16,632	188	19,789	218	22,947
129	13,578	159	16,737	189	19,895	219	23,053
130	13,684	160	16,842	190	20,000	220	23,158
131	13,789	161	16,947	191	20,105	221	23,263
132	13,895	162	17,053	192	20,211	222	23,368
133	14,000	163	17,158	193	20,316	223	23,474
134	14,105	164	17,263	194	20,421	224	23,579
135	14,211	165	17,368	195	20,526	225	23,684
136	14,316	166	17,474	196	20,632	226	23,789
137	14,421	167	17,579	197	20,738	227	23,895
138	14,526	168	17,684	198	20,842	228	24,000
139	14,632	169	17,789	199	20,947	229	24,105
140	14,737	170	17,895	200	21,053	230	24,211
141	14,842	171	18,000	201	21,158	231	24,315
142	14,947	172	18,105	202	21,263	232	24,421
143	15,053	173	18,211	203	21,368	233	24,526
144	15,158	174	18,316	204	21,474	234	24,632
145	15,263	175	18,421	205	21,579	235	24,736
146	15,368	176	18,526	206	21,684	236	24,842
147	15,474	177	18,632	207	21,789	237	24,947
148	15,579	178	18,737	208	21,895	238	25
149	15,684	179	18,842	209	22,000	239	25
150	15,789	180	18,947	210	22,105	240	25
151	15,895	181	19,053	211	22,211	241	25
152	16,000	182	19,158	212	22,316	242	25
153	16,105	183	19,263	213	22,421	243	25
154	16,211	184	19,368	214	22,526	244	25
						245	25



**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 110**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΔΕΚΑΤΟ

## ΙΑΤΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**11.1 Επιχειρήσεις που είναι υποχρεωμένες να επιλέγουν Γιατρό Εργασίας**

Σύμφωνα με τα άρθρα 4 - 7 του Ν. 1568/85, οι επιχειρήσεις που απασχολούν 50 άτομα και πάνω υποχρεούνται να προσλαμβάνουν γιατρό εργασίας με ειδικότητα σχετική με εκείνη της ιατρικής της εργασίας. Επειδή, σήμερα δεν υπάρχουν πολλοί γιατροί με την ειδικότητα του γιατρού εργασίας, μπορούν να ασκούν τα καθήκοντα του γιατρού εργασίας στις επιχειρήσεις και οι γιατροί με τις παρακάτω ειδικότητες:

- α) Οι κάτοχοι τίτλου/πτυχίου ειδικότητας Γιατρού Εργασίας αλλοδαπής
- β) Οι γιατροί με ειδικότητα Παθολογίας, με παρακολούθηση σεμιναρίων Ιατρικής της Εργασίας ή διετή εμπειρία σε επιχείρηση
- γ) Όσοι έχουν ασκήσει καθήκοντα Γιατρού Εργασίας στο Υπουργείο Εργασίας για 5 χρόνια
- δ) Οι γιατροί άλλης ειδικότητας, απουσία Γιατρού Εργασίας.

Ως βοηθητικό προσωπικό του Γιατρού Εργασίας, μπορούν να προσλαμβάνονται:

- α) επισκέπτριες αδελφές και επισκέπτες αδελφοί, πτυχιούχοι σχολών τετραετούς φοίτησης ημεδαπής ή ισότιμης αλλοδαπής
- β) αδελφές νοσοκόμες και αδελφοί νοσοκόμοι, πτυχιούχοι σχολών μονοετούς φοίτησης ημεδαπής ή ισότιμης αλλοδαπής.

**11.2 Πόσες ώρες σε ετήσια βάση θα πρέπει ν' απασχολείται ο Γιατρός Εργασίας (άρθρα 4 -7 Ν. 1568/85)**

Δεν μπορεί ο Γιατρός Εργασίας να απασχολείται στην επιχείρηση λιγότερες από τις παρακάτω ώρες:

Αριθμός Εργαζομένων	Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης	Μέγιστος χρόνος απασχόλησης
Μέχρι και 20 άτομα	25 ώρες ετησίως	Απαγορεύεται η απασχόληση Γιατρού Εργασίας στην επιχείρηση πάνω από 1.880 ώρες ετησίως
21-50 άτομα	50 ώρες ετησίως	
51 άτομα και πάνω	75 ώρες ετησίως	

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** α) Γιατρός χωρίς ειδικότητα δεν μπορεί να ασκήσει καθήκοντα Γιατρού Εργασίας.

β) Οι επιχειρήσεις που έχουν προσωπικό κάτω από 50 άτομα δεν είναι υποχρεωμένες να επιλέγουν Γιατρό Εργασίας, εκτός μόνο από τις επιχειρήσεις που ασχολούνται με: μόλυβδο, μονομερές βινυλοχλωρίδιο, βενζόλιο, αμίαντο, καρκινογόνες ουσίες, βιολογικούς παράγοντες, οι οποίες επιχειρήσεις έχουν την υποχρέωση να διαθέτουν Γιατρό Εργασίας έστω και αν απασχολούν ένα εργαζόμενο.

### **11.3 Οι αρμοδιότητες του Γιατρού Εργασίας (Γ.Ε.) (άρθρα 8-10 Ν. 1568/85)**

1. Ο Γ.Ε. παρέχει υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη, στους εργαζόμενους και στους εκπροσώπους τους, γραπτά ή προφορικά, σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων.

2. Ειδικότερα ο Γ.Ε. συμβουλεύει σε θέματα:

i) Σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

ii) Λήψης μέτρων προστασίας, κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού.

iii) Φυσιολογίας και ψυχολογία της εργασίας, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, της διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας.

iv) Αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης μειονεκτούντων ατόμων στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης της θέσης εργασίας.

3. Ο Γ.Ε. προβαίνει σε ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων σχετικά με τη θέση εργασίας τους, μετά την πρόσληψή τους ή την αλλαγή θέσης εργασίας, καθώς και σε περιοδικό ιατρικό έλεγχο κατά την κρίση του επιθεωρητή εργασίας ύστερα από αίτημα της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων, όταν τούτο δεν ορίζεται από το νόμο.

4. Μεριμνά για τη διενέργεια ιατρικών εξετάσεων και μετρήσεων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος, σε εφαρμογή των διατάξεων που ισχύουν κάθε φορά.

5. Εκτιμά την καταλληλότητα των εργαζομένων για τη συγκεκριμένη εργασία, αξιολογεί και καταχωρεί τα αποτελέσματα των εξετάσεων, εκδίδει βεβαίωση των παραπάνω εκτιμήσεων και την κοινοποιεί στον εργοδότη.

6. Το περιεχόμενο της βεβαίωσής πρέπει να εξασφαλίζει το ιατρικό απόρρητο υπέρ του εργαζόμενου και μπορεί να ελεγχθεί από τους υγειονομικούς επιθεωρητές του Υπουργείου Εργασίας για την κατοχύρωση του εργαζόμενου και του εργοδότη.

7. Για την επίβλεψη της εφαρμογής των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και της πρόληψης των ατυχημάτων ο Γ.Ε.

i) Επιθεωρεί τακτικά θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη, προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους.

ii) Επεξηγεί την αναγκαιότητα της σωστής χρήσης των ατομικών μέσων προστασίας.

iii) Ερευνά τις αιτίες των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών και προτείνει μέτρα για την πρόληψη των ασθενειών αυτών. Συμμετέχει, επίσης, στη μελέτη εκτίμησης των υφιστάμενων κατά την εργασία κινδύνων.

iv) Επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζομένων στους κανόνες υγιεινής της εργασίας.

v) Ενημερώνει τους εργαζόμενους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους.

vi) Παρέχει επείγουσα θεραπεία σε περίπτωση ατυχήματος ή αιφνίδιας νόσου.

vii) Εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζομένων, με εντολή της αρμόδιας Διεύθυνσης Υγιεινής της Νομαρχίας, όπου εδρεύει η επιχείρηση.

8. Ο Γ.Ε. αναγγέλλει μέσω της επιχείρησης στην Επιθεώρηση Εργασίας ασθένειες των εργαζομένων που οφείλονται στην εργασία.

9. Τις γραπτές υποδείξεις ο Γ.Ε. καταχωρεί σε ειδικό βιβλίο.

10. Ο εργοδότης λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σ' αυτό το βιβλίο.

11. Ο Γ.Ε. έχει υποχρέωση να τηρεί το ιατρικό και επιχειρησιακό απόρρητο.

12. Ο Γ.Ε. πρέπει να ενημερώνεται από τον εργοδότη και τους εργαζόμενους για οποιοδήποτε παράγοντα στο χώρο εργασίας που έχει επίπτωση στην υγεία.

13. Ο Γ.Ε. δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιείται για να επαληθεύει το δικαιολογημένο ή μη, λόγω νόσου, απουσίας εργαζομένου.

14. Ο Γ.Ε. έχει κατά την άσκηση του έργου του ηθική ανεξαρτησία απέναντι στον εργοδότη και στους εργαζομένους. Τυχόν διαφωνία του με τον εργοδότη για θέματα της αρμοδιότητάς του, δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας της σύμβασής του. Σε κάθε περίπτωση, η απόλυση του Γ.Ε. πρέπει να είναι αιτιολογημένη.

15. Η επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων δεν μπορεί να συνεπάγεται οικονομική επιβάρυνση για αυτούς και πρέπει να γίνεται κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας τους.

#### **11.4 Δικαιολογητικά για την ανάθεση καθηκόντων σε Γιατρό Εργασίας**

##### **α) Ανάθεση σε ιδιώτη γιατρό**

1. Ανάθεση καθηκόντων Γιατρού Εργασίας και δήλωση αποδοχής

2. Βεβαίωση άσκησης της συγκεκριμένης Ιατρικής ειδικότητας από τον τοπικό Ιατρικό Σύλλογο (Π.Δ. 17/96, άρθρο 4, παρ. 9)

3. Απασχόληση του Γ.Ε. σε άλλη επιχείρηση (Ν. 1568/85 άρθρο 4 παρ. 3) υποβάλλεται υπεύθυνη δήλωση του Ν. 1599/86 από τον ενδιαφερόμενο όπου δηλώνεται η απασχόληση σε άλλες επιχειρήσεις και ο χρόνος απασχόλησης αντίστοιχα. Ο συνολικός μέγιστος (ετήσιος) πραγματικός χρόνος απασχόλησης ενός γιατρού εργασίας σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις δεν μπορεί να υπερβαίνει τον προβλεπόμενο χρόνο απασχόλησης μισθωτού (Π.Δ. 159/99, άρθρο 2)

4. Χρόνος απασχόλησης γιατρού εργασίας (άρθρο 4 Π.Δ. 17/96). Η κατανομή αυτού κατά μήνα γίνεται με κοινή συμφωνία του εργοδότη και της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας (Π.Δ. 294/88, άρθρο 3, παρ. 2)

5. Στοιχεία για το είδος και την οργάνωση της επιχείρησης (Π.Δ. 17/96, άρθρο 4)

6. Αριθμό εργαζομένων στην επιχείρηση (Π. Δ. 17/96, άρθρο 4). Διαχωρισμός αυτών αριθμητικά ανάλογα με την απασχόλησή τους

7. Ελάχιστο χρόνο απασχόλησης (Π.Δ. 17/96, άρθρο 4). Ο υπολογισμός του γίνεται σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 294/88 άρθρο 2, 3

8. Αντίγραφο σύμβασης πρόληψης γιατρού εργασίας (Ν.1568/85, άρθρο 4, παρ. 4).

### β) Ανάθεση σε ΕΞΥΠΠ (Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης)

Σε περίπτωση ανάθεσης των καθηκόντων γιατρού εργασίας σε ΕΞΥΠΠ, πριν από την επιλογή, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να γνωστοποιεί στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας τη γραπτή σύμβαση με την ΕΞΥΠΠ, στην οποία πρέπει να αναγράφονται:

1. το νομικό καθεστώς της ΕΞΥΠΠ
2. ο νομικός εκπρόσωπός της
3. η έδρα της
4. το είδος των προσφερομένων υπηρεσιών
5. τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των αρμοδίων ατόμων που έχουν οριστεί για τη συγκεκριμένη επιχείρηση
6. ο χρόνος απασχόλησης των ατόμων αυτών στην επιχείρηση
7. τα στοιχεία για το είδος και την οργάνωση της επιχείρησης
8. ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση και λοιπές συναφείς πληροφορίες. Διαχωρισμός αυτών αριθμητικά ανάλογα με την απασχόλησή τους
9. ο ελάχιστος προβλεπόμενος χρόνος απασχόλησης γιατρού εργασίας για την επιχείρηση. Ο υπολογισμός του γίνεται σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 294/88 άρθρο 2, 3.

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Όταν ο Γιατρός Εργασίας αναλαμβάνει καθήκοντα σε επιχείρηση με υποκαταστήματα, τότε συντάσσεται και υπογράφεται ένα έντυπο "απασχόλησης προσωπικού".



**ΑΝΑΘΕΣΗ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ «ΓΙΑΤΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»**

Επωνυμία επιχείρησης : .....  
 Διεύθυνση : ..... Τηλ. : ..... FAX: .....  
 Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας: .....  
 Νόμιμος εκπρόσωπος επιχείρησης: .....  
 Α.Φ.Μ. επιχείρησης: .....

Αναθέτουμε τα καθήκοντα του Γιατρού Εργασίας, όπως αυτά απορρέουν από το Ν. 1568/85 και το Π.Δ. 17/96 και για συνολικό χρόνο απασχόλησης ..... ώρες ετησίως, που προκύπτουν από το Π.Δ. 294/88, στον:

Όνοματεπώνυμο Γ.Ε. : ..... Όνομα πατρός: .....  
 Διεύθυνση κατοικίας: ..... Τηλ.: .....  
 Ώρες απασχόλησης ανά μήνα: .....  
 Θα προσφέρει τις υπηρεσίες του κάθε (ημέρα): ..... ώρα από ..... έως .....  
 Ημερομηνία ανάθεσης καθηκόντων Γ.Ε. : .....

Πάτρα.....  
 Για την επιχείρηση.....

Η ανάθεση καθηκόντων σε Γιατρό Εργασίας και η αντίστοιχη αποδοχή αυτών απεικονίζονται σε γραμμογραφημένα έντυπα ως εξής:

**ΑΠΟΔΟΧΗ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ «ΓΙΑΤΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»**

Αποδέχομαι τα καθήκοντα του Γιατρού Εργασίας και τις ώρες απασχόλησης όπως μου ανατέθηκαν παραπάνω και δηλώνω υπεύθυνα την ακρίβεια των παρακάτω στοιχείων μου:

Ιατρική Ειδικότητα: .....  
 (συνυποβολή βεβαίωσης από τοπικό Ιατρικό Σύλλογο)  
 Επιμόρφωση σε θέματα Ασφάλειας και Υγιεινής  
 (Να υποβληθούν φωτοαντίγραφα πιστοποιητικών επιμόρφωσης)  
 .....  
 .....

Παράλληλη απασχόληση σε επιχειρήσεις, ιδρύματα, ασφαλιστικούς φορείς κλπ. (Να υποβληθεί σχετική δήλωση με το χρόνο απασχόλησης)  
 .....  
 .....

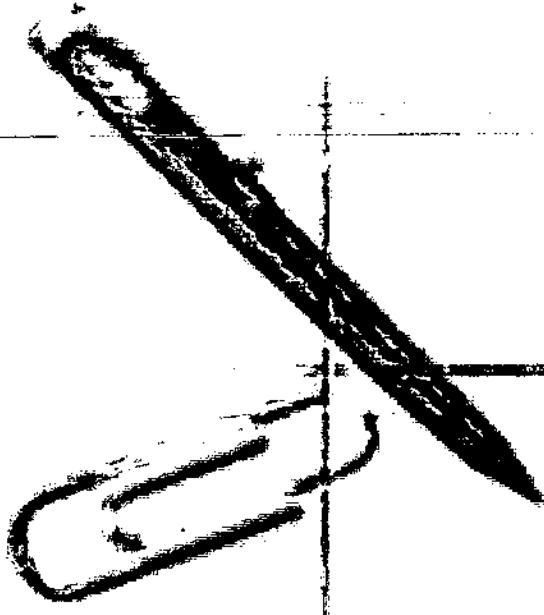
Πάτρα.....  
 Ο Γιατρός.....

### 11.5 Τι στοιχεία υποβάλλονται στο ΚΕ.Π.Ε.Κ. για την πρόσληψη Γιατρού Εργασίας

Η επιχείρηση θα πρέπει να υποβάλλει στο ΚΕ.Π.Ε.Κ. τα παρακάτω στοιχεία (εις διπλούν γιατί το ένα αντίγραφο από αυτά επιστρέφει στην επιχείρηση πρωτοκολλημένο):

- 1) Αντίγραφα από τα έντυπα "ΑΝΑΘΕΣΗ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΓΙΑΤΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ" και "ΑΠΟΔΟΧΗ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΓΙΑΤΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ"
- 2) Αντίγραφο από το έντυπο "ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ"
- 3) Φωτοαντίγραφα σπουδών κλπ.

Προσοχή: Θεωρείται από το ΚΕ.Π.Ε.Κ. της περιοχής το βιβλίο "Γιατρού Εργασίας" που ενημερώνεται από τον ίδιο το γιατρό εργασίας.



**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 120**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΩΔΕΚΑΤΟ

## ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Σύμφωνα με τα άρθρα 4 - 7 του Ν. 1568/85, οι επιχειρήσεις που απασχολούν 50 άτομα και πάνω υποχρεούνται να χρησιμοποιούν "τεχνικό ασφαλείας". Στη συνέχεια όμως, με το άρθρο 4 παρ. 3 του Π.Δ. 17/96 καθιερώθηκε η υποχρέωση αυτή, να χρησιμοποιούν δηλαδή τεχνικό ασφαλείας και οι επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερα από 50 άτομα. Ο τεχνικός ασφαλείας θα πρέπει να έχει ορισμένα προσόντα (π.χ. πτυχίο πολυτεχνείου ή αντίστοιχης σχολής ΤΕΙ, ανάλογα δηλαδή με το αντικείμενο δραστηριότητας της επιχείρησης (άρθρα 4 -7 Ν. 1568/85).

Ως "τεχνικός ασφαλείας" μπορεί να είναι και ένας μισθωτός της επιχείρησης, οπότε ο χρόνος απασχόλησης για τα καθήκοντα του τεχνικού ασφαλείας είναι επιπλέον 25 ώρες ή 50 ώρες ή 75 ώρες, ανάλογα, από το κανονικό και νόμιμο χρόνο απασχόλησης. Μπορεί όμως η επιχείρηση να αναθέσει τα καθήκοντα του τεχνικού ασφαλείας και σε ατομικές επιχειρήσεις ή σε νομικά πρόσωπα που είναι έξω από την επιχείρηση και τα οποία ονομάζονται "Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης" (ΕΞ.Υ.Π.Π.) (Ν. 1568/85, Π.Δ. 17/96).

Τα καθήκοντα του Τεχνικού Ασφαλείας είναι καθαρά συμβουλευτικού χαρακτήρα και η ευθύνη για την εφαρμογή του νόμου, όσον αφορά την ασφάλεια των εργαζομένων, ανήκει αποκλειστικά και μόνο στον εργοδότη, εφόσον φυσικά συμβουλευτήκε σωστά.

Προσωρινά μπορεί να ορίζεται ως "τεχνικός ασφαλείας" και ο ίδιος ο εργοδότης εφόσον η επιχείρηση απασχολεί μέχρι 49 άτομα (Π.Δ. 17/96, Π.Δ. 159/99, Π.Δ. 294/88, Ν. 1568/85), και εφόσον η επιχείρηση υπάγεται στην Γ' κατηγορία. Μπορεί όμως ο εργοδότης να οριστεί ο ίδιος και ως τεχνικός ασφαλείας σε μόνιμη βάση, εφόσον πρώτα παρακολουθήσει σχετικά σεμινάρια και εφόσον η επιχείρηση ανήκει στη Γ' κατηγορία και τα άτομα που απασχολούνται είναι λιγότερα από 50.

Η επιχείρηση προτού αναθέσει τα καθήκοντα στον τεχνικό ασφαλείας, είναι υποχρεωμένη να γνωστοποιήσει στην Επιθεώρηση Εργασίας το αντίγραφο από το συμφωνητικό ανάθεσης καθηκόντων στον τεχνικό ασφαλείας.

### **12.1 Οι αρμοδιότητες του Τεχνικού Ασφαλείας (Ν. 1568/85)**

1. Ο Τ.Α. παρέχει στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές, γραπτά ή προφορικά, σε θέματα σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων.

2. Συντάσσει σε συνεργασία με το Γιατρό Εργασίας, όπου υπάρχει γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων και τη θέση στη διάθεση του εργοδότη.

3. Ειδικότερα ο Τ.Α.:

i) Συμβουλεύει σε θέματα:

α) σχεδιασμού, προγραμματισμού, κατασκευής και συντήρησης των εγκαταστάσεων

β) εισαγωγής νέων παραγωγικών διαδικασιών

γ) προμήθειας μέσων και εξοπλισμού

δ) επιλογής και ελέγχου της αποτελεσματικότητας των ατομικών μέσων προστασίας

ε) διαμόρφωσης και διευθέτησης των θέσεων και του περιβάλλοντος εργασίας

στ) οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας.

ii) Ελέγχει την ασφάλεια:

α) των εγκαταστάσεων και των τεχνικών μέσων πριν τη λειτουργία τους

β) των παραγωγικών διαδικασιών και μεθόδων εργασίας πριν από την εφαρμογή τους.

iii) Επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και πρόληψης των ατυχημάτων.

iv) Ενημερώνει σχετικά τους αρμόδιους προϊσταμένους των τμημάτων ή τη διεύθυνση της επιχείρησης.

4. Για την επίβλεψη των συνθηκών εργασίας ο Τ.Α. έχει υποχρέωση:

i) Να επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας από πλευράς υγιεινής και ασφάλειας εργασίας, να αναφέρει στον εργοδότη οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας, να προτείνει μέτρα αντιμετώπισής της και να επιβλέπει την εφαρμογή τους.

ii) Να επιβλέπει την ορθή χρήση των ατομικών μέσων προστασίας,

iii) Να ερευνά τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων, να αναλύει και να αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών του και να προτείνει μέτρα για την αποτροπή παρόμοιων ατυχημάτων.

5. Για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση ο Τ.Α. έχει υποχρέωση:

i) Να μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση να τηρούν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και να τους ενημερώνει και καθοδηγεί για την αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου που συνεπάγεται η εργασία τους.

ii) Να συμμετέχει στην κατάρτιση και εφαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης των εργαζομένων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

6. Τις γραπτές υποδείξεις ο Τ.Α. καταχωρεί σε ειδικό βιβλίο της επιχείρησης, το οποίο σελιδομετρείται και θεωρείται από την Επιθεώρηση Εργασίας.

7. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σ' αυτό το βιβλίο.

8. Η άσκηση του έργου του Τ.Α. δεν αποκλείει την ανάθεση σ' αυτόν από τον εργοδότη και άλλων καθηκόντων, πέρα από το ελάχιστο όριο ωρών απασχόλησής του ως Τ.Α.

9. Ο Τ.Α. έχει κατά την άσκηση του έργου του ηθική ανεξαρτησία απέναντι στον εργοδότη και στους εργαζόμενους. Τυχόν διαφωνία του με τον εργοδότη για θέματα της αρμοδιότητάς του, δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας της σύμβασής του. Σε κάθε περίπτωση, η απόλυση του Τ.Α. πρέπει να είναι αιτιολογημένη.

10. Ο Τ.Α. έχει υποχρέωση να τηρεί το επιχειρησιακό απόρρητο.

### 12.2 Δικαιολογητικά που υποβάλλονται στο ΚΕ.Π.Ε.Κ. της περιοχής για την πρόσληψη "Τεχνικού Ασφαλείας"

- 1) Στοιχεία απασχόλησης εις διπλούν
- 2) Ανάθεση καθηκόντων Τεχνικού Ασφαλείας και αποδοχή
- 3) Φωτοαντίγραφο πιστοποιητικού σπουδών
- 4) Σύμβαση

Προσοχή: Θεωρείται από το ΚΕ.Π.Ε.Κ. της περιοχής ένα βιβλίο "Τεχνικού Ασφαλείας" όπου σημειώνει ο τεχνικός της ασφάλειας τις συμβουλές και τις υποδείξεις του.

### 12.3 Έντυπο απασχόλησης προσωπικού που συμπληρώνεται όταν προσλαμβάνεται "Τεχνικός Ασφαλείας"

Όταν ο τεχνικός ασφαλείας (ή ο γιατρός εργασίας) αναλαμβάνει καθήκοντα σε επιχείρηση, τότε συντάσσεται και υπογράφεται από την επιχείρηση το παρακάτω γραμμογραφημένο έντυπο.

Επωνυμία επιχείρησης:.....				
Διεύθυνση:.....		Τηλ:.....		Fax:.....
Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας:.....				
Νόμιμος εκπρόσωπος επιχείρησης:.....				
Α.Φ.Μ. επιχείρησης:.....				
<b>ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ</b>				
Ποία είναι η κύρια εγκατάσταση και τα υποκαταστήματα με τις διευθύνσεις τους και το προσωπικό τους σε όλη την Ελλάδα, για τα οποία καλούνται ο Τεχνικός Ασφαλείας ή και ο Γιατρός Εργασίας να παρέχουν τις υπηρεσίες τους.				
Α/Α	Κύρια εγκατάσταση, Υποκαταστήματα κλπ.	Διεύθυνση	Αριθμός Απασχολουμένων	
			Διοικητικό	Εργατοτεχνικό
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>				
Πάτρα.....				
Για την επιχείρηση.....				

Η ανάθεση καθηκόντων σε Τεχνικό Ασφάλειας και η αντίστοιχη αποδοχή αυτών απεικονίζονται σε γραμμογραφημένα έντυπα, ως εξής:

Προσοχή: Αντίγραφα από τα έντυπα αυτά υποβάλλονται στο ΚΕ.Π.Ε.Κ. της περιοχής (ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ).

### ΑΝΑΘΕΣΗ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ "ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ"

Επωνυμία επιχείρησης:.....  
 Διεύθυνση:..... Τηλ..... Fax:.....  
 Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας:.....  
 Νόμιμος εκπρόσωπος επιχείρησης.....  
 Α.Φ.Μ. επιχείρησης:.....

Αναθέτουμε τα καθήκοντα του Τεχνικού Ασφαλείας, όπως αυτά απορρέουν από το Ν.1568/85 και το Π.Δ. 17/96 και για συνολικό χρόνο απασχόλησης ώρες ετησίως, που προκύπτουν από το Π.Δ. 294/88, στον:

Όνοματεπώνυμο Τ.Α. .... Όνομα πατρός:.....  
 Διεύθυνση κατοικίας:..... Τηλ:.....  
 Ώρες απασχόλησης ανά μήνα:.....  
 Θα προσφέρει τις υπηρεσίες του κάθε (ημέρα):..... ώρα  
 από..... έως.....  
 Ημερομηνία ανάθεσης καθήκοντων Τ.Α.: Υπάλληλος.....  
 Εξωτερικός Συνεργάτης.....  
 Εάν είναι υπάλληλος, ποια παράλληλα καθήκοντα εκτελεί;.....  
 .....  
 .....

Πάτρα.....  
 Για την επιχείρηση.....

### ΑΠΟΔΟΧΗ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ "ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ"

Αποδέχομαι τα καθήκοντα του Τεχνικού Ασφαλείας και τις ώρες απασχόλησης όπως μου ανατέθηκαν παραπάνω και δηλώνω υπεύθυνα την ακρίβεια των παρακάτω στοιχείων μου:

Επίπεδο σπουδών..... Ειδικότητα.....  
 Επιμόρφωση σε θέματα Ασφάλειας και Υγιεινής.....  
 Άλλες επιχειρήσεις που εκτελώ καθήκοντα Τ.Α.:.....  
 .....  
 Συνολικές ετήσιες ώρες απασχόλησης σ' αυτές τις επιχειρήσεις:.....  
 (Επισυνάπτονται φωτοαντίγραφα από τα σχετικά πιστοποιητικά)

Πάτρα.....  
 Ο Τεχνικός Ασφαλείας.....

## 12.4 ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (Π.Δ. 294/88, ΑΡΘΡΟ 2)

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α'	ΚΩΔ. ΑΡΙΘ.
1. Ορυχεία άνθρακα	11
2. Μεταλλεία - Λατομεία	12,14
3. Υδρογονάνθρακες και γηγενή καύσιμα αέρια	15
4. Χημικές Βιομηχανίες:	13
4.1. Παραγωγή οξέων, βάσεων, αλάτων και χημικών λιπασμάτων	
4.2. Παραγωγή πλαστικών υλών, συνθετικών ρητινών και τεχνικών ινών	311
4.3. Παραγωγή πετροχημικών	
4.4. Παραγωγή οργανικών χρωστικών ουσιών	312
4.5. Παραγωγή πεπιεσμένων αερίων, ξηρού πάγου και ανθρακασβεστίου	313.1
4.6. Παραγωγή λοιπών βασικών προϊόντων	313.2
4.7. Βιομηχανίες βερνικοχρωμάτων, σιλβωμάτων και τυπογραφικών μελανιών	313.5
4.8. Παρασκευή γεωργικών φάρμακων και εντομοκτόνων	313.9
4.9. Παραγωγή εκρηκτικών	
4.10. Παρασκευή πυροτεχνημάτων	314
5. Βιομηχανίες παραγωγών πετρελαίου και άνθρακα:	319.4
5.1. Βιομηχανίες επεξεργασίας πετρελαιοειδών	319.7
5.2. Εμφιάλωση υγραερίων	319.8
6. Βιομηχανίες προϊόντων εκ μη μεταλλικών ορυκτών:	
6.1. Κατασκευή ειδών εκ αμιαντοσιμμένου	321
6.2. Κατασκευή ειδών από αμιάντο	329.5
7. Βασικές μεταλλουργικές βιομηχανίες	
8. Κατασκευή τελικών προϊόντων εκ μετάλλου, εκτός μηχανών και μεταφορικού υλικού:	336.3
8.1. Μεταλλικές κατασκευές (γέφυρες, υπόστεγα, έργα υποδομής και παρόμοιες κατασκευές)	338
9. Κατασκευή μηχανών και συσκευών, εκτός των ηλεκτρικών και των μέσων μεταφοράς:	34
9.1. Λεβητοποιεία	353.9
9.2. Κατασκευή σιλό, κοχλιομεταφορέων, μεταφορικών ταινιών και αερομεταφορέων	
10. Κατασκευή ηλεκτρικών μηχανών, συσκευών και λοιπών ειδών:	369.1
10.1. Κατασκευή συσσωρευτών μολύβδου	369.3
11. Κατασκευή μεταφορικών μέσων:	
11.1. Ναυπήγηση και επισκευή σκαφών	372.1
11.2. Κατασκευή σιδηροδρομικού και τροχιοδρομικού υλικού	
12. Θερμοηλεκτρικοί σταθμοί παραγωγής	381
13. Παραγωγή καυσίμου αερίου πόλεως	382
14. Υφαντικές βιομηχανίες:	411
14.1. Βαφεία, τυποβαφεία, φινιριστήρια	412
15. Εργασίες με ραδιενεργό υλικό ή ιοντιζούσες ακτινοβολίες	
16. Εργοτάξια μεγάλων δομικών έργων (σήραγγες, φράγματα, κλπ.), κατασκευές δικτύων ύδρευσης, αποχέτευσης, λιμενικά έργα, οικοδομικά έργα πάνω από 2000 m <sup>3</sup> , ειδικά δομικά έργα	237



Ο τεχνικός ασφάλειας που επιλέγεται θα πρέπει να έχει:

- α) Δίπλωμα πολυτεχνείου ή πτυχίο πανεπιστημιακής σχολής (Α.Ε.Ι.), αν οι εργαζόμενοι είναι πάνω από 50 ή  
 β) Δίπλωμα πολυτεχνείου ή πτυχίο πανεπιστημιακής σχολής ή πτυχίο τεχνολογικού εκπαιδευτικού ιδρύματος ΚΑΤΕΕ ή σχολών υπομηχανικών (Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι.), αν είναι μέχρι 50 άτομα.

#### ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β'

Περιλαμβάνονται όσες επιχειρήσεις δεν υπάγονται στις κατηγορίες Α' και Γ'. Ο τεχνικός ασφάλειας που επιλέγεται θα πρέπει να έχει:

- α) Δίπλωμα πολυτεχνείου ή πτυχίο πανεπιστημιακής σχολής (Α.Ε.Ι.), αν οι εργαζόμενοι είναι πάνω από 650,  
 β) Δίπλωμα πολυτεχνείου ή πτυχίο πανεπιστημιακής σχολής ή πτυχίο τεχνολογικού εκπαιδευτικού ιδρύματος, ΚΑΤΕΕ ή σχολών υπομηχανικών (Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι.), αν οι εργαζόμενοι είναι περισσότεροι από 50 και μέχρι 650 ή  
 γ) Δίπλωμα πολυτεχνείου ή πτυχίο πανεπιστημιακής σχολής ή πτυχίο τεχνολογικού εκπαιδευτικού ιδρύματος ΚΑΤΕΕ ή σχολών υπομηχανικών (Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι.) ή απολυτήριο τεχνικού λυκείου ή μέσης τεχνικής σχολής ή τεχνικής επαγγελματικής σχολής ή άδειας άσκησης επαγγέλματος εμπειροτέχνη, με πλήρες ωράριο και επιμόρφωση, αν οι εργαζόμενοι είναι μέχρι 50 άτομα.

#### ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ'

ΚΩΔ. ΑΡ.

1.	<u>Γεωργία</u>	01
2.	<u>Κτηνοτροφία</u>	02
3.	<u>Εμπόριο, εστιατόρια, ξενοδοχεία, επικοινωνίες, μεταφορές, αποθηκεύσεις εκτός απ' τα συνεργεία συντήρησης σιδηροδρομικών γραμμών, τις διαδικασίες σύνθεσης και ελιγμών αμαξοστοιχιών, τις μεταφορές και αποθηκεύσεις υγρών και αερίων καυσίμων και τις αποθήκες που ανήκουν σε συγκεκριμένη επιχείρηση και εξυπηρετούν αποκλειστικά αυτήν, κατατάσσονται στην αυτή κατηγορία με την επιχείρηση.</u>	6.7
4.	<u>Τράπεζες, λοιπά οικονομικά ιδρύματα, ασφάλειες, διεκπεραιώσεις υποθέσεων, ενοικιάσεις κινητών και ακινήτων και λοιπές υπηρεσίες, εκτός απ' τις υπηρεσίες περισυλλογής, μεταφοράς, επεξεργασίας και τελικής διάθεσης ακαθάρτων που υπάγονται στην κατηγορία β'.</u>	8.9
5.	<u>Διοικητικές και οικονομικές υπηρεσίες όλων των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας.</u>	

Ο τεχνικός ασφάλειας που επιλέγεται θα πρέπει να έχει:

- α) Δίπλωμα πολυτεχνείου ή πτυχίο πανεπιστημιακής σχολής ή πτυχίο τεχνολογικού εκπαιδευτικού ιδρύματος, ΚΑΤΕΕ ή σχολών υπομηχανικών (Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι.), αν οι εργαζόμενοι είναι περισσότεροι από 50 ή  
 β) Δίπλωμα πολυτεχνείου ή πτυχίο πανεπιστημιακής σχολής ή πτυχίο τεχνολογικού εκπαιδευτικού ιδρύματος, ΚΑΤΕΕ ή σχολών υπομηχανικών (Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι.) ή απολυτήριο τεχνικού λυκείου ή μέσης τεχνικής επαγγελματικής σχολής ή άδεια επαγγέλματος εμπειροτέχνη, με πλήρες

ωράριο και επιμόρφωση ή ο ίδιος ο εργοδότης με κατάλληλη επιμόρφωση, αν οι εργαζόμενοι είναι μέχρι 50 άτομα.

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Για ν' απασχοληθεί κάποιος ως "τεχνικός ασφαλείας", θα πρέπει να έχει προϋπηρεσία η οποία υπολογίζεται από την απόκτηση του απολυτηρίου ή του πτυχίου και θεωρείται ως ελάχιστη η εξής:

α) για το πτυχίο των Α.Ε.Ι τα 2 έτη, για το πτυχίο των Τ.Ε.Ι. τα 5 έτη και  
β) για το απολυτήριο του τεχνικού λυκείου ή της μέσης τεχνικής ή επαγγελματικής σχολής τα 8 έτη.

## 12.5 ΕΤΗΣΙΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Ο ετήσιος χρόνος απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας κατά κατηγορία επιχείρησης έχει ως εξής:

### ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

#### ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α'

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΩΡΩΝ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
Έως 500 άτομα	x 3,5
501 – 1000	x 3,0
1001 – 5000	x 2,5
5001 και άνω	x 2,0

#### ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β'

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΩΡΩΝ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
Έως 1000 άτομα	x 2,5
1001 – 5000	x 1,5
5001 και άνω	x 1,0

#### ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ'

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ (άτομα)	ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΩΡΩΝ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
	x 0,4

Οι ώρες απασχόλησης δε μπορεί να είναι λιγότερες από τις παρακάτω:

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΕΛΑΧΙΣΤΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΜΕΓΙΣΤΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
Μέχρι και 20	25 ώρες ετησίως	Οι ώρες απασχόλησης δεν μπορούν να υπερβούν το όριο 1.880 ώρες ετησίως.
21 μέχρι και 50	50 ώρες ετησίως	
51 και πάνω	75 ώρες ετησίως	

Η μελέτη αυτή γράφτηκε στα πλαίσια έρευνας «Στις εργασίες του τμήματος προσωπικού στην επιχείρηση» με σκοπό την διεκπεραίωση του πτυχίου. Κατά την συγγραφή του βιβλίου καταβλήθηκε προσπάθεια όπως τα διάφορα θέματα εκτεθούν κατά τρόπο απλό, εύληπτο και σύγχρονο. Για τον λόγο αυτό λήφθηκαν υπόψη επιστημονικές εργασίες που αναφέρονται στην βιβλιογραφία. Επίσης για την πλησιέστερη κατανόηση της θεωρίας και του τρόπου εφαρμογής της στην πράξη, περιέχονται παραδείγματα καθώς και μία σειρά πινάκων για την ολοκληρωμένη εικόνα της.

Σκόπιμο είναι να αναφερθούν τα ονόματα των σπουδαστριών **Αναστασοπούλου Ελένη, Ζιπήτα Βελούδω και Νικολακέα Στρατηγουλά** οι οποίες έκαναν ανάλογες έρευνες,, σύνταξαν και δακτυλογράφησαν το κείμενο. Σημαντική ήταν η επίβλεψη του καθηγητή **Αλεξοπούλου Στέλιου** που χωρίς την πολύτιμη βοήθεια του θα ήταν αδύνατο το ποιοτικό αποτέλεσμα της εργασίας.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. ΛΕΟΝΤΑΡΗΣ Κ. ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ  
*Το δίκαιο των εργαζομένων (Τόμος α')*
2. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗΣ Ι. ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ  
*Εργατικά Μισθοδοσίες Ασφαλιστικά παραδείγματα-δηλώσεις*
3. Δρ. ΘΕΟΔΩΡΑΤΟΣ Φ. ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ  
*Εργασιακές Σχέσεις*
4. ANACONDA Α.Ε.  
*Εφοριακή Ενημέρωση*
5. ΙΔΡΥΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ ΠΑΤΡΑΣ
6. ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΑΤΡΑΣ
7. Γ' ΔΗΜΟΣΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΑΤΡΑΣ
8. <http://www.anaconda.gr>
9. <http://www.logistics.tuc.gr>
10. <http://www.ika.gr>

