

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ  
ΠΑΤΡΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

- ΘΕΜΑ : Η ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΤΟΥ  
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ  
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΑΠΟ ΤΟ 2000 ΚΑΙ ΜΕΤΑ

- ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ : ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ  
ΑΓΓΕΛΟΠΟΥΛΟΣ

- ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ : ΜΠΕΝΕΚΟΥ  
ΔΗΜΗΤΡΑ

ΠΑΤΡΑ, 2007

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

#### ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

1.1 ΜΙΣΘΟΣ– ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ.....	σελ. 11
1.2 Συνηθισμένος – Συμβατικός – Νόμιμος – Κοινωνικός .....	σελ. 11
1.2.1 Συνηθισμένος.....	σελ. 11
1.2.2 Συμβατικός .....	σελ. 11
1.2.3 Νόμιμος.....	σελ. 12
1.2.4 Κοινωνικός.....	σελ. 13
1.3 Κατώτατα και Ανώτατα – όρια μισθών.....	σελ. 13
Κατώτατα όρια μισθών.....	σελ. 13
1.3.2 Ανώτατα όρια μισθών.....	σελ. 13
1.4 Μισθός σε χρήμα και μισθός σε είδος.....	σελ. 14
1.4.1 Μισθός σε χρήμα.....	σελ. 14
1.4.2 Μισθός σε είδος .....	σελ. 14
1.5 Τακτικές αποδοχές .....	σελ. 15
1.5.1 Καταβαλλόμενες αποδοχές .....	σελ. 15
1.6 Επίδομα .....	σελ. 16
1.6.1. Επίδομα ενοικίου .....	σελ. 16
1.6.2 Επίδομα αδείας .....	σελ. 16

1.6.3 Επίδομα παραγωγής .....	σελ.16
1.6.4 Αποζημίωση για Κυριακή ή νυχτερινή εργασία .....	σελ.16

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ**

### **ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΤΗ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ**

2.1 Έννοια ιδιωτικού υπαλλήλου.....	σελ.18
2.2. Έννοια εργάτη .....	σελ.18

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ**

### **ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

3.1 Συλλογική διαπραγμάτευση μισθών.....	σελ.20
3.2 Διάκριση εθνικών συλλογικών συμβάσεων.....	σελ.20
3.3. Κατάρτιση Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας .....	σελ.21
3.4.ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2006 – 2007.....	σελ.23

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ**

### **ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

4.1. Σύμβαση Εργασίας .....	σελ.27
4.2 Τι καλείται Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας .....	σελ.27
4.3 Βασικά Είδη Συμβάσεων .....	σελ.29
4.3.1 Σύμβαση Ορισμένου χρόνου.....	σελ.29
4.3.2 Σύμβαση Αορίστου χρόνου.....	σελ.29

4.4 Πλήρους απασχόλησης.....	σελ.30
4.5 Μερική Απασχόληση .....	σελ.32
4.5.1 Στοιχεία που περιλαμβάνει η Σύμβαση Μερικής Απασχόλησης.....	σελ.32
4.5.2 Εργασία κατά Κυριακές - Αργίες- Νύχτα.....	σελ.32
4.5.3 Αποδοχές Μερικώς Απασχολούμενων .....	σελ.33
4.5.4 Ετήσια Άδεια με αποδοχές απασχολούμενων.....	σελ.33
4.5.5. Πρόσθετη Εργασία Μερικώς Απασχολούμενου.....	σελ.33
4.5.6. Κατανομή Χρόνου Εργασίας.....	σελ.34
4.5.7 Εφαρμογή Λοιπών Διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας.....	σελ.34

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ**

### **ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ**

5.1 Έννοια ωραρίου.....	σελ.35
5.1.2 Είδη ωραρίου.....	σελ.35.
5.1.3 Υπερεργασία .....	σελ.35
5.1.4 Υπερωρία.....	σελ.35
5.2 ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	σελ.37
5.2.1 Υπερεργασία από την 41 <sup>η</sup> -45 <sup>η</sup> ώρα εργασίας.....	σελ.37
5.2.2 Υπερωριακή απασχόληση πέραν των 45 ωρών της εβδομάδας για 5νθημερη εργασία & πέραν των 48 ωρών για 6ημερη εργασία.....	σελ.37
5.3 Διευθέτηση ωρών εργασίας κατά την περίοδο αυξημένης Απασχόλησης .....	σελ.37
5.4 Όριο υπερωριών ανά εβδομάδα – έτος.....	σελ.39

5.5 Ημερήσια ανάπαυση ως αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών εργασίας.....	σελ.39
5.6 Όριο ημερήσιας εργασίας κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης.....	σελ.40
5.7 Υπεύθυνος φορέας για τη διευθέτηση χρόνου εργασίας.....	σελ.40.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ**

### **ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΟΥ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΚΑΤΑ Ν ΠΡΟΣΛΗΨΗ**

6.1 Προβλεπόμενες διαδικασίες.....	σελ.44
6.2 Διαδικασία πρόσληψης .....	σελ.46
6.2.1 Ενέργειες που γίνονται όταν η επιχείρηση απασχολεί ήδη προσωπικό.....	σελ.46
6.2.2 Χρήση ΟΣΥΚ .....	σελ.47
6.3 Ενέργειες που γίνονται όταν η επιχείρηση προσλαμβάνει για πρώτη φορά προσωπικό.....	σελ.49
6.3.1 Υπόχρεοι απογραφής.....	σελ.49
6.3.2 Πότε υφίσταται η υποχρέωση απογραφής.....	σελ.49
6.3.3 Τόπος απογραφής - αρμόδιο υποκατάστημα ΙΚΑ.....	σελ.49.
6.3.4 Διαδικασία απογραφής.....	σελ.50
6.3.5 Απόδοση Αριθμού Μητρώου Εργοδότη (ΑΜΕ).....	σελ.50
6.3.6 Τήρηση Ειδικού Βιβλίου Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού .....	σελ.51
6.4 Πρόσληψη αλλοδαπού.....	σελ.52
6.5 Πρόσληψη ανήλικου .....	σελ.54
6.5.1 Μητρώο Ανηλίκων.....	σελ.54

6.5.2 Βιβλιάριο εργασίας - Ιατρικές εξετάσεις.....	σελ.54
6.6Κανονισμός Εργασίας.....	σελ.56
6.6.1 Διαδικασία κύρωσης.....	σελ.57
6.7 Πίνακας Εργασίας Προσωπικού .....	σελ.57

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

### ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

7.1 Παραστατικό στοιχείο αμοιβών προσωπικού.....	σελ.59
7.2 Χρόνος σύνταξης μισθοδοτικής κατάστασης .....	σελ.60.
7.3 Τι περιλαμβάνει η μισθοδοτική κατάσταση.....	σελ.60
7.4 Ακαθάριστες αποδοχές.....	σελ.61
7.4.1 Ποσά που υπόκεινται σε εισφορές στο ΙΚΑ .....	σελ.61
7.4.2 Τι ποσά δε θεωρούνται ακαθάριστες, αποδοχές, ή φορολογούνται με ειδικό τρόπο και δεν υπόκεινται σε εισφορές, του ΙΚΑ.....	σελ.64
7.5 Αποδοχές πρόσθετης εργασίας.....	σελ.65
7.6 Αποδοχές ασθένειας.....	σελ.65
7.7 Κρατήσεις για ασφαλιστικά ταμεία.....	σελ.65
7.7.1. Παρακρατηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών.....	σελ.65
7.7.2 Διαδικασία παρακράτησης .....	σελ.66
7.7.3 Απόδοση του ΦΜΥ .....	σελ.66
7.4 Ασφαλιστικές εργοδοτικές εισφορές.....	σελ.67
7.5 Παράδειγμα υπολογισμού ΦΜΥ.....	σελ.68

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΟΟ

### ΑΜΟΙΒΗ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

8.1 Βασικές αρχές για τον υπολογισμό του μισθού .....	σελ.71
8.2 Τρόπος υπολογισμού του μηνιαίου μισθού.....	σελ.72

8.3 Τρόπος υπολογισμού του ημερομισθίου.....	σελ73
8.4 Νυχτερινή Απασχόληση Μισθωτών.....	σελ74
8.5 Κυριακής ή εξαιρέσιμης γιορτής απασχόληση.....	σελ77

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ

### ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

9.1 Τροποποίηση του συστήματος ασφάλισης μέσω Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης .....	σελ80
9.2 Τείναιη ΑΠΔ .....	σελ82.
9.2.1 Προθεσμία υποβολής ΑΠΔ.....	σελ.82
9.2.3 Υποβολή ΑΠΔ στο Υποκ/μα.....	σελ.82
9.3 Κανονισμός ασφάλισης ΙΚΑ.....	σελ.84

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ

### ΤΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ

10.1. Γενικά , επίδομα του Πάσχα.....	σελ 87
10.2 Παροχές που συνυπολογίζονται στο επίδομα του Πάσχα.....	σελ89
10.3 Υπολογισμός Δώρου Πάσχα σε μερική απασχόληση.....	σελ90
10.4 πρακτικοί πίνακες του επιδοματος Πάσχα.....	σελ92

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΔΕΚΑΤΟ

### ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

11.1 Υπολογισμός Δώρου Χριστουγέννων.....	σελ95
---	-------

11.2 Υπολογισμός επιδόματος αδείας στο επίδομα εορτών Χριστουγέννων	σελ97
---	-------

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΩΔΕΚΑΤΟ

### ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ

12.1 Νομοθετικές ρυθμίσεις σχετικά με την ετήσια άδεια	σελ99
12.2 Ρύθμιση άδειας κατά το 1ο ημερολογιακό έτος	σελ100
12.3 Ρύθμιση άδειας κατά το 2ο ημερολογιακό έτος	σελ100
12.4 Επίδομα άδειας	σελ102
12.5 Βιβλίο αδειών – Κυρώσεις	σελ103
12.51Κυρώσεις	σελ104
12.6 Παραδείγματα υπολογισμού άδειας	σελ105

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΡΙΑ

### ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

13.1 Άδεια ασθένειας	σελ106
13.2 Αποδοχές ημερών άδειας ασθένειας	σελ107
13.3 Άδεια Εγκυμοσύνης - Τοκετού - (Μητρότητας)	σελ111

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

### ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ

14.1Αποζημίωση απολυμένων	σελ114
14.2Υπολογισμός της αποζημίωσης	σελ116
14.2.1Καταβολή της αποζημίωσης	σελ118
14.2.2Υπόλογισμός ασφαλιστικών εισφορών	σελ119
14.3Μη οφειλή αποζημίωσης	σελ120
14.4 Παραδείγματα υπολογισμού αποζημίωσης	σελ.120
14.5 Συμπλήρωση της καταγγελίας σύμβασης εργασίας	σελ123



14.6 Διαχωρισμός σε απολυμένους χωρίς προειδοποίηση και σε απολυμένους μετά από προειδοποίηση.....	σελ126
14.7 Καταβολή του παρακρατημένου φόρου στη Δ.Ο.Υ.....	σελ128
14.8 Αποζημίωση μισθωτών που Βγαίνουν σε σύνταξη εξαιτίας γηρατειών	129
14.9 Άδεια και επίδομα αδείας απολυμένων ή μισθωτών που αποχωρούν	131

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΠΕΝΤΕ**

### **ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ**

15.1 Έννοια εργατικού ατυχήματος.....	σελ134
15.2 Αναγγελία εργατικού ατυχήματος.....	σελ138
15.3 Αποζημίωση κατά τον Κ.Ν. 551/15.....	σελ139
15.4 Περίθαλψη του ατυχήματος από το ΙΚ.Α.....	σελ141
15.5 Αποζημίωση λόγω ψυχικής οδύνης, ηθικής ή περιουσιακής βλάβης...	143

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η μελέτη αυτή της οποίας αντικείμενο είναι η μισθοδοσία του προσωπικού, ξεκίνησε με κίνητρο την Πτυχιακή Εργασία του ΤΕΙ Πάτρας του Τμήματος Λογιστικής. Το αντικείμενο των σπουδών μου, έγινε αιτία ώστε να διευρύνω περισσότερο τις γνώσεις μου πάνω στη μισθοδοσία του προσωπικού και ειδικότερα στους ασφαλισμένους στον Ιδιωτικό Τομέα οι οποίοι διέπονται από το ασφαλιστικό και εργατικό δίκαιο της χώρας μας.

Η επιλογή του θέματος έγινε από τον καθηγητή μου Κ. Αγγελόπουλο ο οποίος με καθοδήγησε για τη δημιουργία του σκελετού πάνω στον οποίο αναπτύχθηκε η παρακάτω εργασία.

Οι πληροφορίες αντλήθηκαν από σχετική βιβλιογραφία που αναφέρεται στο τέλος της παρούσας εργασίας και από δικτυακούς τόπους και προσπάθησα να καλύψω τις αλλαγές που έγιναν τελευταία από το 2000 και μετά στη μισθοδοσία βάση των αρχών της εργατικής και ασφαλιστικής Νομοθεσίας της χώρας μας..

Τέλος, θα ήθελα να επισημάνω ότι το περιεχόμενο και οι τυχόν αδυναμίες ή παραλείψεις στην εργασία αυτή ανήκουν αποκλειστικά στην προσωπική μου ευθύνη.

Το αντικείμενο της μελέτης μου θα διασπαστεί σε δεκαπέντε Κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο δίνεται ο εννοιολογικός προσδιορισμός του μισθού και η διευκρίνιση του όρου εργάτη υπαλλήλου και στο δεύτερο κεφάλαιο δίδεται ο προσδιορισμός της έννοιας του ιδιωτικού υπαλλήλου και του εργάτη.

Στο τρίτο κεφάλαιο και τέταρτο κεφάλαιο θα μιλήσουμε για τις συλλογικές συμβάσεις, τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και τα βασικά είδη συμβάσεων. Παρατίθεται και η τελευταία η ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ της χώρας μας

Στο πέμπτο κεφάλαιο δίδονται οι ορισμοί σχετικά με το ωράριο εργασίας και παρατίθεται ο τελευταίος εργατικός Νόμος 3385-19-08-05

της χώρας και αναφέρω τα άρθρα που ρυθμίζουν τα όρια απασχόλησης των εργαζομένων.

Στο έκτο κεφάλαιο περιγράφεται η διαδικασία πρόσληψης προσωπικού σε επιχειρήσεις που απασχολούν προσωπικό και σε επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν για πρώτη φορά προσωπικό καθώς και τον κανονισμό Εργασίας για όσες επιχειρήσεις επιβάλλεται να τηρούν.

Στο έβδομο κεφάλαιο μιλάω για τη μισθοδοτική κατάσταση του προσωπικού τι περιλαμβάνει πως συντάσσεται, ποιες είναι οι ακαθάριστες αποδοχές του προσωπικού ποιες όχι καθώς και ποιες αποδοχές φορολογούνται.

Στο όγδοο κεφάλαιο αναφέρομαι στην αμοιβή των μισθωτώνπροσπαθώντας να καλύψω όλες τις περιπτώσεις υπερωρίες νυχτερινά αργίες κλπ και στο ένατο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στον τρόπο ασφάλισης των εργαζομένων, τον κανονισμό ασφάλισης του ΙΚΑ, τη σύνταξη της ΑΠΔ και τις προθεσμίες υποβολής της.

Στο δέκατο και ενδέκατο κεφάλαιο αναφέρομαι στα Επιδόματα Εορτών Δώρο Πάσχα , Δώρο Χριστουγέννων και στον τρόπο υπολογισμό τους.

Το δωδέκατο κεφάλαιο αναφέρεται στην ετήσια άδεια των εργαζομένων , τον υπολογισμό της καθώς και τον τρόπο υπολογισμού του επιδόματος αδείας.

Το δέκατο τρίτο κεφάλαιο και δέκατο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στον τρόπο υπολογισμού της ασθένειας και τις αποζημιώσεις των μισθωτών κατά την αποχώρησή τους από την επιχείρηση

Τέλος στο δέκατο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στα εργατικά ατυχήματα και στον τρόπο κάλυψης του ατυχήματος από τον εργοδότη και τον ασφαλιστικό του φορέας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

### ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ ΜΙΣΘΟΥ

#### 1.1 ΜΙΣΘΟΣ – ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ

Γενικά λέγεται έτσι η αμοιβή που παίρνει κάποιος για μια εργασία που κάνει. Το προϊόν της εργασίας μεταβιβάζεται σε αυτόν που πληρώνει την αμοιβή (εργοδότης). Ειδικότερα, μισθός λέγεται η αμοιβή που υπολογίζεται για δουλειά ενός μήνα, ενώ ημερομίσθιο λέγεται η αμοιβή της ημέρας. Η διαφορά μεταξύ τους βρίσκεται στο ότι ο εργαζόμενος με μισθό θεωρείται ότι αμείβεται για τις αργίες του μήνα, ενώ ο εργαζόμενος με ημερομίσθιο αμείβεται μόνο για τις ημέρες που πραγματικά δούλεψε. Ο μισθός και το ημερομίσθιο είναι οι μορφές αμοιβής τις οποίες υποδύεται η εργατική δύναμη ως εμπόρευμα και όπως όλες οι τιμές των εμπορευμάτων υπόκεινται στους νόμους της προσφοράς και της ζήτησης. Συνήθως, αυτοί που δίνουν την εργατική δύναμη με μισθό λέγονται μισθωτοί ενώ αυτοί που τη δίνουν με ημερομίσθιο λέγονται εργάτες.

#### 1.2 ΣΥΝΗΘΙΣΜΕΝΟΣ- ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ-ΝΟΜΙΜΟΣ-ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

##### 1.2.1 Σ υ ν η θ ι σ μ έ ν ο ς ( ε ι θ ι σ μ έ ν ο ς ) μ ι σ θ ό ς

Είναι αυτός που ο εργοδότης καταβάλλει, κατά συνήθεια, για ορισμένο είδος εργασίας σε συγκεκριμένο τόπο σε εργαζόμενους που έχουν ορισμένα προσόντα Κ.λ.π. (Α.Π. 1032/80). Μισθωτός που απασχολήθηκε, μέσα στα νόμιμα όρια, σε εργασία υπερβαίνουσα τη συμφωνηθείσα, δικαιούται να αξιώσει το συνηθισμένο μισθό (Α.Π. 144/88 Τ.μ. Β').

1.2.2 Σ υ μ β α τ ι κ ό ς καλείται ο μισθός που καθορίζεται με συμφωνία του εργοδότη και του εργαζόμενου. Η συμφωνία αυτή μπορεί να είναι ατομική, καθώς, επίσης, συλλογική σύμβαση εργασίας. Η νομολογία έχει κρίνει πως η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για το μισθό μπορεί να είναι και σιωπηρή, όταν ο εργοδότης παρέχει ολόκληρο το μισθό ή κάποιο μέρος

αυτού για μακρό χρονικό διάστημα και ο εργαζόμενος εισπράττει χωρίς επιφύλαξη τα παρεχόμενα (Α.Π. 1898/88 Τ.μ. Β', 431/77).

**1.2.3 Νόμιμος μισθός** (βασικός και επιδόματα επ' αυτού) είναι ο καθοριζόμενος με κανόνα δικαίου συλλογικής συμβάσεως εργασίας, διαιτητικής αποφάσεως, υπουργικής αποφάσεως ή (σπανιότερα) νόμου. (Νόμιμος μισθός είναι ο καθοριζόμενος με νόμο, συλλογική σύμβαση εργασίας ή άλλο υποχρεωτικό κανόνα δικαίου (ΑΠ. 650190 Τ.μ. Β').

Η σημασία του νομίμου μισθού είναι πολύ μεγάλη για πολλούς λόγους:

α) Απαγορεύεται η καταβολή μικρότερου (από το νόμιμο) μισθού και είναι άκυρη τυχόν συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου που προβλέπει μισθό κατώτερο του νομίμου.

β) Η εκτός έδρας αποζημίωση και ορισμένες προσαυξήσεις του μισθού (για κατά Κυριακή ή νυκτερινή εργασία) υπολογίζονται πάνω στο νόμιμο και όχι τον καταβαλλόμενο μισθό(Οι αυξήσεις που προβλέπονται από συλλογικές ρυθμίσεις προσαυξάνουν τις κατώτερες νόμιμες αποδοχές που προβλέπονται από όμοιες ρυθμίσεις).

Σύμφωνα με τη διατυπωθείσα νομολογία των δικαστηρίων επιτρέπεται ο συμψηφισμός των προαναφερομένων αυξήσεων με τυχόν καταβαλλόμενες ανώτερες των νομίμων αποδοχές, εκτός αντιθέτου συμφωνίας (ΑΠ. 1601/88). Η επί 20ετία και πλέον καταβολή των νομίμων αυξήσεων αποτελεί συμβατικό όρο της ατομικής σύμβασης εργασίας (περί μη συμψηφισμού) και δεν δύναται να τροποποιηθεί μονομερώς. (Εγγρ. Υπ. Εργασίας 14055/6.6.90). Άκυρη είναι η συμφωνία περί παραιτήσεως του μισθωτού από τις νόμιμες αποδοχές που δικαιούται, γιατί οι σχετικές διατάξεις είναι δημοσίας τάξεως (άρθρα 679/680 ΑΚ - ΑΠ. 583/93, 615/94 Τμ. Β'), (Α.Π. 1000/94 Τμ. Β').

Το ίδιο και η Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή (Α.Τ.Α.) που ίσχυσε κατά τα έτη 1982-1990.

#### **1.2.4 Κοινωνικός μισθός.**

Ο μισθός, που απολαμβάνει ο εργαζόμενος ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας του, περιλαμβάνει ένα σύνολο παροχών (σε χρήμα και σε είδος) μερικές από τις οποίες χορηγούνται ανεξάρτητα από την ποσότητα, το είδος ή και αυτήν την ίδια την παροχή του μισθωτού και αποβλέπουν στην εξασφάλιση ενός σταθερού εισοδήματος σύμφωνα με τις βιοτικές και κοινωνικές ανάγκες του τελευταίου. Τέτοιες παροχές είναι τα οικογενειακά επιδόματα, τα επιδόματα (δώρα) εορτών, οι αποδοχές και το επίδομα άδειας του Α. Ν. 539/45, οι αποδοχές που καταβάλλονται σε περίπτωση ανυπαίτιου κωλύματος του μισθωτού, ορισμένες παροχές σε είδος κ.λ.π. Όλα αυτά, και ακόμα κάποιες παροχές του κράτους προς τους εργαζόμενους, αποτελούν τον λεγόμενο κοινωνικό μισθό.

### **1.3 Κατώτατα και ανώτατα όρια μισθού.**

#### **1.3.1 Κατώτατα όριο μισθού**

Τα ποσά των νομίμων μισθών, που ορίζονται με συλλογική σύμβαση, διαιτητική ή υπουργική απόφαση ή με διάταξη νόμου, είναι κατώτατα όρια μισθών με την έννοια ότι δεν επιτρέπεται η καταβολή σε καμιά περίπτωση μικρότερων από τα όρια αυτά μισθών, ενώ είναι επιτρεπτή η υπέρβασή τους με ατομική συμφωνία εργαζομένου και εργοδότη ή από ελευθεριότητα του τελευταίου.

#### **1.3.2 Ανώτατα όρια μισθών.**

Στο παρελθόν, έχουν γίνει πολλές νομοθετικές απόπειρες θεσπίσεως ανωτάτων ορίων αποδοχών για τους μισθωτούς του δημοσίου, αλλά και του ιδιωτικού τομέα. Τελευταία αυτή με την Π.Ν.Π. της 18.10.1985, που κυρώθηκε με το Ν. 1584/86 και απαγόρευσε τη χορήγηση αυξήσεων στο δημόσιο και

ιδιωτικό τομέα πέραν της εισοδηματικής πολιτικής, δηλαδή, της Α.Τ.Α. και ίσχυσε μέχρι τέλους του έτους 1987. Μετά την ψήφιση του Ν. 1876/90 περί ελευθέρων συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν υπάρχει ανώτατο όριο που να περιορίζει το ύψος των αποδοχών των απασχολουμένων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Αντίθετα υπάρχει νομοθετημένο ανώτατο όριο συντάξεων (άρθρο 16 Ν. 1902/90).

## **1.4 Μισθός σε χρήμα και σε είδος.**

### **1.4.1. Μισθός σε χρήμα**

Μισθός σε χρήμα είναι ο μισθός που υπολογίζεται (και καταβάλλεται) σε χρηματικές μονάδες. Το άρθρο 3 της υπ' αριθμ. 95 Διεθνούς Συμβάσεως (που κυρώθηκε με το Ν. 3248/55) ορίζει ότι τα σε χρήμα οφειλόμενα ημερομίσθια πρέπει να καταβάλλονται αποκλειστικά στο νομίμως κυκλοφορούν νόμισμα.

### **1.4.2 Μισθός σε είδος.**

Η εργατική νομοθεσία επιτρέπει την μερική καταβολή του μισθού σε είδος (άρθρο 4 της Δ.Σ. 95/49, άρθρο 3 παρ. 2 Ν. 2112/20, άρθρο 3 παρ. 3 Α. Ν539/45, άρθρο 25 Ν. 3239/55 κ. ά ). Παροχές σε είδος που συνιστούν μισθό είναι η χορήγηση κατοικίας, τροφής, ενδυμασίας κ.λ.π., όταν όλα αυτά χορηγούνται ως αντάλλαγμα της εργασίας και όχι χάριν της εξυπηρέτησεως των λειτουργικών αναγκών της επιχειρήσεως.

Υπ' όψη και η διάταξη του άρθρου 9 του Ν. 2336/95, σύμφωνα με την οποία: «Παροχές σε είδος προς εργαζομένους, οι οποίες χορηγούνται αυτούσιες εξ ελευθεριότητος του εργοδότη, δεν περιλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων, δεν θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες ούτε υπόκεινται σε κοινωνικοασφαλιστικές ή άλλες κρατήσεις...».

## **1.5 Τακτικές αποδοχές**

**Τακτικές αποδοχές** θεωρούνται όλες οι μισθολογικές παροχές που χορηγούνται στον εργαζόμενο ως τακτικό συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης απ' αυτόν εργασίας (Α.Π. 139/71, 1307/74, 494/76, 938/84, 978/85 Τμ. Β'). Συναφής προς την έννοια των τακτικών αποδοχών είναι και ο όρος «συνήθεις αποδοχές», τον οποίο η εργατική νομοθεσία χρησιμοποιεί πολλές φορές ταυτόσημα.

### **1.5.1 Καταβαλλόμενες αποδοχές**

**Καταβαλλόμενες αποδοχές** είναι αυτές που πράγματι καταβάλλονται στον μισθωτό για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο (ως ωρομίσθιο, ημερομίσθιο, μηνιαίος μισθός) σε αντίθεση προς τον νόμιμο (υποχρεωτικό) ή συμβατικό μισθό. Π.χ. ο νόμιμος μηνιαίος μισθός, βάσει των ετών υπηρεσίας και των άλλων προσόντων, ενός υπαλλήλου γραφείου είναι 616,00 ευρώ, αλλά η ατομική συμφωνία με τον εργοδότη του είναι να πληρώνεται προς 733,00 το μήνα (συμβατικός μισθός), ενώ κάποιο μήνα - λόγω εκτάκτων παροχών - καταβάλλονται στο μισθωτό 783,00 (καταβαλλόμενες αποδοχές).

Με τον χρόνο, διάφορες αποφάσεις των πολιτικών δικαστηρίων (κυρίως του Αρείου Πάγου) ή με διευκρινιστικά έγγραφα του Υπουργείου Εργασίας, στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιελήφθησαν όλες σχεδόν οι παροχές προς τους εργαζόμενους, εκτός ελαχίστων εξαιρέσεων, όπως είναι οι αποζημιώσεις για σκόρπιες και ανομοιόμορφες πραγματοποιούμενες υπερωρίες και τα καταβαλλόμενα από μερικές επιχειρήσεις πριμ παραγωγής. Αλλά κι αυτές ακόμα οι παροχές (υπερωρίες και πριμ), εάν δεν κυμαίνονται από μήνα σε μήνα, μπορεί να χαρακτηρισθούν από το δικαστήριο ως τακτικές αποδοχές.



## **1.6 ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ**

**1.6.1 Επίδομα ενοικίου**, το οποίο καταβάλλεται για να προσελκύνονται εργαζόμενοι από άλλες περιοχές, είναι μισθός, δηλαδή, τακτικές αποδοχές (Εφ. Λάρισας 167/76). Παροχή για ενοίκιο κατοικίας, που δίδεται ως αντάλλαγμα της εργασίας, αποτελεί μισθό (Εφ. Αθ. 7054/75). Επίσης, επίδομα χορηγούμενο στους εργαζόμενους, που κατοικούν μακριά από τον τόπο της εργασίας και υποβαλλόμενους σε τρίωρη μεταφορά ημερησίως και το οποίο έχει σκοπό την εξισορρόπηση της αμοιβής τους προς την αμοιβή των εργαζομένων που διαμένουν πλησίον του τόπου εργασίας (Εφ. Αθ. 2515/76). Το κατάλυμα διαμονής ή το αντίστοιχο μίσθωμα αποτελεί τακτικές αποδοχές (Α.Π. 1129/84, 1965/84 Τμ. Β').

Τα επιδόματα (δώρα) Πάσχα και Χριστουγέννων έχουν από πολύ παλιά περιληφθεί στις τακτικές αποδοχές από τη δικαστηριακή νομολογία (Α.Π. 373/60, 218/60, 112/60, 468/69).

**1.6.2 Το επίδομα αδειας**, επίσης, θεωρείται μέρος των τακτικών αποδοχών (Α.Π. 326/66).

**1.6.3 Το επίδομα παραγωγής** (πριμ καλής αποδόσεως, bonus), εφόσον καταβάλλεται σταθερά και ομοιόμορφα, θεωρείται ότι αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών (Εφ. Λάρισας 59/80 - ΔΕΝ 1981, σ. 931), καθώς και όταν καταβάλλεται τακτικώς και αδιαλείπτως για πολλά χρόνια, χωρίς να συνδέεται με ιδιαίτερη επίδοση του εργαζομένου ή με τα αποτελέσματα της επιχειρήσεως (Α.Π. 130189).

**1.6.4 Αποζημίωση για Κυριακή ή νυκτερινή εργασία**, εφόσον ο μισθωτός εργάζεται συνεχώς και σταθερώς κατ' αυτές, αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών του μισθωτού (Εφ. Αθ. 1996/71 - Εφ. Λάρισας 167/76). Οι προσαυξήσεις Κυριακών και λόγω νυκτερινής εργασίας, εφόσον η

απασχόληση είναι τακτική, αποτελούν τακτικές αποδοχές (Α.Π. 387/67,  
έγγραφα Υπ. Εργ. 47187/1916/8.5.68 και 2962/70 - ΔΕΝ 1970, σελ. 91, Α.Π.  
978/85 Τμ. Β').

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

### ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΤΗ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

#### 2.1 Έννοια ιδιωτικού υπαλλήλου

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του ΝΔ 2655-53 ιδιωτικός υπάλληλος θεωρείται κάθε πρόσωπο που ασχολείται κατά κύριο επάγγελμα , έναντι αμοιβής, ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής , σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή επιχείρησης γενικά ή οποιασδήποτε εργασίας και παρέχει αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο εργασία μη σωματική. Δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπηρέτες κάθε κατηγορίας καθώς και γενικά κάθε πρόσωπο που χρησιμοποιείται αμέσως στην παραγωγή ως βιομηχανικός, βιοτεχνικός μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή ως βοηθός ή μαθητευόμενος των κατηγοριών αυτών ή παρέχει γενικά υπηρετική εργασία.

#### 2.2 Έννοια Εργάτη

Σύμφωνα με το άρθρο το 1§2 του ΒΔ της 16 Ιουλίου 1920 περί επεκτάσεως του Νόμου 2112-20 περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων και επί των εργατών, τεχνικών και υπηρετών , εργάτης θεωρείται κάθε εργάτης ή τεχνίτης κάθε φύλλου και κάθε ηλικίας , που εργάζεται έναντι Αμοιβής σε επιχείρηση και κάθε χειροτέχνης που παρέχει με αμοιβή την προσωπική του εργασία. Μαθητευόμενοι ή βοηθοί επιχειρήσεων ανα δεν είναι άμισθοι, θεωρούνται εργάτες.

Με βάση το παραπάνω κριτήριο διακρίσεως των μισθωτών σε υπαλλήλους και εργάτες είναι ο χαρακτήρας της παρεχόμενης εργασίας. Η πνευματική "μη σωματική εργασία" π που παρέχεται αποκλειστικά ή κατά κύριο χαρακτήρα αποτελεί το κριτήριο χαρακτηρισμού ενός μισθωτού ως υπαλλήλου, ενώ αντίστροφα η σωματική εργασία προσδίδει την ιδιότητα του εργάτη.

Δεν ασκούν επιρροή στον χαρακτηρισμό ενός μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη άλλα στοιχεία όπως ο τρόπος αμοιβής δηλαδή αν μισθωτός αμείβεται με μισθό, ημερομίσθιο ωρομίσθιο ή άλλο τρόπο καθώς επίσης ο χαρακτηρισμός που τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν προσδώσει στον εργαζόμενο.

Επειδή σε πολλές περιπτώσεις μισθωτών είναι δυσδιάκριτα τα ποσοστά συμμετοχής της πνευματικής και της σωματικής εργασίας στο σύνολο της παρεχόμενης εργασίας, τα πορίσματα της νομολογίας έχουν κατατάξει πολλούς μισθωτούς, που η ιδιότητά τους αμφισβητήθηκε, σε υπαλλήλους και εργάτες.

Ο χαρακτηρισμός ενός μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη ασκεί σημαντική επιρροή στο ύψος της αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας συμβάσεως π.χ. υπάλληλος με 28 χρόνια προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη δικαιούται 24 μήνες αποζημίωση ενώ εργάτης με τον ίδιο χρόνο προϋπηρεσίας δικαιούται 100 ημερομίσθια.

Εργασία δε εργάτη θεωρείται εκείνη η οποία προέρχεται, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο, από την καταβολή σωματικής ενέργειας, ενώ όταν η εργασία παρίσταται ως ως προϊόν πνευματικής καταβολής, τότε και εφόσον ο εργαζόμενος διαθέτει εξειδικασμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και κατάρτιση για την εκτέλεση της συγκεκριμένης εργασίας, εκτελεί αυτή με υπευθυνότητα και αναλαμβάνει πρωτοβουλίες κατά την εκτέλεσή της, θεωρείται εργασία υπαλλήλου και όσοι ασκούν αυτή ανήκουν στην κατηγορία των  
ιδιωτικών  
υπαλλήλων.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

### ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### 3.1 ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΜΙΣΘΩΝ

Σήμερα έχουμε την προοδευτική ανάμιξη του κράτους στον καθορισμό των μισθών που τη διαδέχθηκε σε μεγάλο βαθμό η τεχνική του καθορισμού τους από τις επαγγελματικές οργανώσεις. Ο νόμος 1876/1990 επέβαλε την πλήρη αυτονομία στη συλλογική διαπραγμάτευση μισθών, η οποία στον ιδιωτικό τομέα έγινε μέχρι σήμερα σεβαστή.

Η συλλογική διαπραγμάτευση για το ύψος και το περιεχόμενο των μισθών ανήκει στις επαγγελματικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, κατά το μέτρο που έχουν τη δυνατότητα να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Συλλογική σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση που καθορίζεται μεταξύ των εκπροσώπων των επαγγελματικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και ρυθμίζει τις ατομικές σχέσεις εργασίας.

#### 3.2 ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΕΘΝΙΚΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Οι συλλογικές συμβάσεις διακρίνονται στα ακόλουθα είδη με κριτήριο διάκρισης, το εύρος του πεδίου εφαρμογής τους και το επάγγελμα.

- **Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΓΣΣΕ)** που αφορούν τους μισθωτούς όλης της χώρας. Οι (ΕΓΣΣΕ) ορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας για τους μισθωτούς ολόκληρης της χώρας και δεν επιτρέπεται σε άλλη ΣΣ να περιέχει όρους δυσμενέστερους για τους μισθωτούς.
- **Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΟΣΣΕ)** που αφορούν τους μισθωτούς ορισμένου επαγγέλματος ή και συναφών προς το επάγγελμα αυτό κλάδων όλης της χώρας.

- **Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Συμβάσεις Εργασίας (ΤΟΣΣΕ)** που αφορούν τους μισθωτούς του ίδιου επαγγέλματος ή συναφών κλάδων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας.
- **Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΚΓΣΣΕ)**, που αφορούν τους μισθωτούς ομοειδών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων ορισμένης πόλης, ή περιφέρειας ή και ολόκληρης της χώρας, ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους.
- **Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ΕΣΣΕ** που αφορούν το προσωπικό μιας επιχείρησης ή εκμεταλλεύσεως ανεξάρτητα από κατηγορία, θέση ή ειδικότητα.

### 3.3 Κατάρτιση ΣΣΕ → διαπραγματεύσεις

Τα συμβαλλόμενα μέρη της ΣΣΕ πρέπει να έχουν ειδική ικανότητα που δίνεται από το νόμο., Ικανότητα σύναψης συλλογικής σύμβασης έχει από την εργατική πλευρά η πιο αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση στο πεδίο που θα ισχύσει η συλλογική σύμβαση και από την εργοδοτική οι αντίστοιχες οργανώσεις και μεμονωμένοι εργοδότες που απασχολούν προσωπικό πάνω από 50 άτομα.

Έτσι ανάλογα με το είδος της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας έχουν αρμοδιότητα οι ακόλουθες οργανώσεις.

- ❖ Για τις **Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας** οι τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελληνίας έκτασης εργοδοτικές.
- ❖ Για τις **Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις** οι δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελληνίας έκτασης.
- ❖ Για τις **Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας** οι εργοδοτικές οργανώσεις ομοιοεπαγγελματικές πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις τοπικού χαρακτήρα.
- ❖ Για τις **κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις** οι πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν μισθωτούς, αδιάφορο ποιας ειδικότητας ή επαγγέλματος, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και εργοδοτικές οργανώσεις.

- ❖ Για τις Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις ο εργοδότης και η συνδικαλιστική επιχειρησιακή οργάνωση που το καλύπτει ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα του και αν δεν υπάρχει αντίστοιχη πρωτοβάθμια κλαδική οργάνωση.

Αν οι διαπραγματεύσεις των μερών καταλήξουν σε συμφωνία υπογράφεται η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας χωρίς την παρουσία ή προσυπογραφή κρατικού οργάνου, σε τρία πρωτότυπα.

Το ένα απ'αυτά κατατίθεται στην αρμόδια επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας όπου καταρτίστηκε η σύμβαση.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι Κλαδικές και Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές κατατίθενται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και συντάσσεται πράξη κατάθεσης πάνω στο πρωτότυπο.

Από το χρονικό σημείο της πράξης κατάθεσης ισχύει η Συλλογική Σύμβαση.

Στη συνέχεια η Συλλογική Σύμβαση καταχωρείται αυθημερόν στο βιβλίο των Συλλογικών Συμβάσεων και Διαιτητικών Συμβάσεων που τηρείται σε κάθε Επιθεώρηση Εργασίας Νομαρχίας και στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

Οι Συλλογικές Συμβάσεις είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Αορίστου χρόνου θεωρείται και η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που έχει διάρκεια ισχύος πάνω από 12 μήνες.

Καμία συλλογική Σύμβαση δεν μπορεί να έχει διάρκεια μικρότερη από ένα έτος.

Αορίστου χρόνου θεωρείται και η ορισμένου χρόνου Συλλογική Σύμβαση μετά την πάροδο ενός έτους.

Στη συνέχεια παραθέτουμε ενδεικτικά την τελευταία **Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ετών 2006 και 2007** συγκεκριμένα τα άρθρα που αφορούν τις αυξήσεις που θα δοθούν στους μισθωτούς και αποζημιώσεις που δικαιούνται.

### **3.4ΕΓΣΣΣΕ/Π.Κ.Υ.Α.& Κ.Π. 14/13.04.06 ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΩΝ 2006 ΚΑΙ 2007**

Στην Αθήνα, σήμερα την 12η Απριλίου 2006, οι υπογράφοντες την παρούσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αφενός:

α) Οδυσσέας Κυριακόπουλος, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εκτελεστικής Επιτροπής του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών και εκπρόσωπος αυτού,

β) Δημήτριος Ασημακόπουλος Πρόεδρος και Νικόλαος Σκορίνης, Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας και εκπρόσωποι αυτής

γ) Δημήτριος Αρμενάκης Πρόεδρος και Ηρακλής Μπλουγούρας, Γενικός Γραμματέας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου και εκπρόσωποι αυτής

και αφετέρου Χρήστος Πολυζωγόπουλος, Πρόεδρος και Κωνσταντίνος Πουπάκης, Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας και εκπρόσωποι αυτής, όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι, συμφωνούν τα εξής:

#### **ΑΡΘΡΟ 1**

##### **Κατώτατα όρια αποδοχών 2006 και 2007**

A. Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων όλης της χώρας, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31.12.2005 με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε των ετών 2004-2005, αυξάνονται ως εξής:

1. Την 1.1.2006 αυξάνονται κατά ποσοστό 2,9%.
2. Όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 31.8.2006 με βάση την προηγούμενη περίπτωση 1, αυξάνονται από 1.9.2006 κατά ποσοστό 2,9%.
3. Όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 30.4.2007 με βάση την προηγούμενη περίπτωση 2, αυξάνονται από 1.5.2007 κατά ποσοστό 5,1 %.

B. Μετά τις αυξήσεις της προηγούμενης παραγράφου A τα νέα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων διαμορφώνονται ως εξής:

α) Εργατοτεχνίτες και εργατοτεχνίτριες που δεν έχουν συμπληρωμένη τριετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι:



### **Βασικό ημερομίσθιο**

από 1ης Ιανουαρίου 2006 ΕΥΡΩ: 27,18

από 1ης Σεπτεμβρίου 2006 ΕΥΡΩ: 27,96

από 1ης Μαΐου 2007 ΕΥΡΩ: 29,39 .

β) Υπάλληλοι που δεν έχουν συμπληρωμένη τριετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι :

Βασικός μισθός

από 1ης Ιανουαρίου 2006 ΕΥΡΩ: 608,32

από 1ης Σεπτεμβρίου 2006 ΕΥΡΩ: 625,97.

από 1ης Μαΐου 2007 ΕΥΡΩ: 657,89

Γ. Τα ανωτέρω συνολικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων εφαρμόζονται αντιστοίχως και για τους μαθητευόμενους εργατοτεχνίτες καθώς και για τους υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους αναλόγως με το ωράριο απασχόλησής τους.

Δ. Τα ποσά που προκύπτουν από τον υπολογισμό των αυξήσεων του παρόντος άρθρου και των επιδομάτων τριετιών και γάμου γράφονται με δύο(2) δεκαδικά ψηφία και στρογγυλοποιούνται στο επόμενο εκατοστό, εάν το χιλιοστό είναι ίσο ή μεγαλύτερο του πέντε (5) .

Ε. Πίνακας αποδοχών προσαρτάται στη παρούσα ΕΓΣΣΕ ως Προσάρτημα Α και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

### **ΑΡΘΡΟ 2**

#### **Υπολογισμός επιδομάτων**

Τα επιδόματα που προβλέπονται από εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή όμοιας έκτασης διαιτητικές αποφάσεις, υπολογίζονται επί των γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων του άρθρου 1 της παρούσας.

### **ΑΡΘΡΟ 3**

Αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης των εργατοτεχνιτών/τριών

Οι αποζημιώσεις του β.δ. 16/18 Ιουλίου 1920, όπως διαμορφώθηκαν με τις Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1989 (άρθρο 7), του 1994 (άρθρο 4), του 1996 (άρθρο 6), του 1998-1999 (άρθρο 4), του 2000-2001 (άρθρο 5), του 2002-2003 (άρθρο 4) και του 2004-2005 (άρθρο 4) αυξάνονται κατά πέντε (5) ημερομίσθια, όταν οι εργατοτεχνίτες έχουν συμπληρωμένα είκοσι πέντε (25) έως τριάντα (30) χρόνια υπηρεσίας και κατά πέντε (5) ημερομίσθια, όταν έχουν συμπληρωμένα τριάντα (30) έτη και άνω.  
Μετά τις ανωτέρω βελτιώσεις οι αποζημιώσεις καθορίζονται ως εξής, ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας του εργατοτεχνίτη (-τριας):

### **Χρόνος υπηρεσίας Αποζημίωση**

Από 2 μήνες έως 1 έτος : 5 ημερομίσθια  
Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη : 7 ημερομίσθια  
Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη : 15 ημερομίσθια  
Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη : 30 ημερομίσθια  
Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη : 60 ημερομίσθια  
Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη : 100 ημερομίσθια  
Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25 έτη : 120 ημερομίσθια  
Από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30 έτη : 145 ημερομίσθια  
Από 30 έτη συμπληρωμένα και άνω : 165 ημερομίσθια

### **ΑΡΘΡΟ 6**

#### **ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ**

Τα μέρη συμφωνούν να προβούν από κοινού στις απαραίτητες ενέργειες για την απαλλαγή από κάθε φόρο της αποζημίωσης που καταβάλλεται λόγω λύσης της σύμβασης εργασίας.

### **ΑΡΘΡΟ 11**

#### **ΔΙΑΤΗΡΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

1. Αποδοχές ανώτερες στο σύνολό τους από αυτές που καθορίζει η παρούσα συλλογική σύμβαση ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας, που προβλέπονται από

νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας.

2. Όλες οι διατάξεις προηγούμενων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και αντίστοιχων διαιτητικών αποφάσεων εφόσον δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν και αποτελούν ενιαίο σύνολο.

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει την 1η Ιανουαρίου 2006.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

---

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ Β ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ 2006 - 2007

Το παρόν προσαρτάται στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2006-2007 και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

### ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### 4.1 Σύμβαση εργασίας

Το άρθρο 648 του Αστικού Κώδικα ορίζει ότι με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει τον συμφωνημένο μισθό.

#### 4.2 Τι καλείται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

**Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας** είναι η συμφωνία που διαμορφώνεται ανάμεσα στον εργαζόμενο μισθωτό (υπάλληλο ή εργάτη) και την επιχείρηση (εργοδότη). Με την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του στην επιχείρηση με απολαβή την αμοιβή που έχουν συμφωνήσει (μισθού ή ημερομισθίου), σύμφωνα με τις οδηγίες του εργοδότη.

Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την νομική και οικονομική εξάρτηση του μισθωτού από τον εργοδότη του. 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. Αυτό συμβαίνει για να οδηγήσει στην εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, σύμφωνα με τα νομικά πλαίσια .

Όταν ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του στην επιχείρηση, χωρίς προηγούμενη σύμβαση εργασίας αλλά και χωρίς αντίδραση από τον εργοδότη, δημιουργείται μια σιωπηρή σύμβαση εργασίας. Για την οποία απαιτείται η καταβολή του ανάλογου μισθού (Αρ. Πάγο 1274/83). Στην περίπτωση που κάποιος προσλαμβάνεται για να εργαστεί με δοκιμή, τότε από την πρώτη ημέρα της πρόσληψής του θεωρείται ότι προσφέρει εξαρτημένη εργασία και ασφαρίζεται στο ΙΚΑ.

Τα χαρακτηριστικά στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας είναι τα εξής:

- Η θέση από τον εργαζόμενο της εργασίας του στη διάθεση του εργοδότη, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, έναντι αμοιβής, που ορίζεται κατά μονάδα χρόνου ή παρεχόμενης εργασίας ή και σε ποσοστά στα έσοδα του εργοδότη.
- Η νομική εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη, η οποία συνίσταται στην υποχρέωση του να συμμορφώνεται στις εντολές και τις οδηγίες του, σχετικά με την εκτέλεση της εργασίας του.

Δεν υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όταν ο εργαζόμενος καθορίζει ο ίδιος το χρόνο (σε ώρες και ημέρες) και τα μέσα εκτέλεσης της εργασίας του.

## 4.3 ΒΑΣΙΚΑ ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### 4.3.1 Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου

Σύμβαση εργασίας **ορισμένου χρόνου** υπάρχει, όταν συμφωνήθηκε ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας (λ.χ. 6 μήνες, 1 έτος κλπ), ή μέχρι την επέλευση ορισμένου γεγονότος ή προκύπτει προφανώς αυτή από το είδος και τη φύση της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί ο μισθωτός (όπως λ.χ. γίνεται για συμβάσεις εποχιακής εργασίας ή για την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας). Δηλαδή όταν συμφωνείται ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένο χρονικό χημείο λήξεως της εργασίας. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση.

**Σιωπηρή ανανέωση:** Εάν συνεχίζεται η παραμονή του μισθωτού στην εργασία και μετά τη λήξη της συμβάσεως ορισμένου χρόνου, καθώς επίσης και όταν εξακολουθήσει να εργάζεται για ικανό διάστημα και όχι για λίγες μόνο ημέρες χωρίς εναντίωση του εργοδότη αλλά με τη συγκατάθεσή του, μετατρέπεται αυτή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Διευκρινίζεται ότι για την ανωτέρω σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται, όχι μόνο να παρέχεται εργασία χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά και με τους ίδιους όρους. Εάν όμως παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, τότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.

### 4.3.2 Σύμβαση Αορίστου Χρόνου

Σύμβαση εργασίας **αορίστου χρόνου** υπάρχει, όταν η χρονική διάρκειά της δεν καθορίζεται, αλλά ούτε από το είδος και το σκοπό αυτής συνάγεται

#### 4.4 Πλήρους Απασχόλησης

ΠΔ 156/94 «Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας» (ΦΕΚ 102/Α/5-7-94).

Με το ανωτέρω ΠΔ καθιερώθηκε από 5-7-1994 η υποχρέωση των εργοδοτών να καταρτίζουν και να παραδίδουν στους εργαζόμενους γραπτή σύμβαση εργασίας ή άλλο έγγραφο όπου θα περιλαμβάνονται οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας. Οι διατάξεις του ΠΔ 156/94 δεν εφαρμόζονται για εργαζόμενους που η διάρκεια απασχόλησής τους δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα και σε εργαζόμενους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις. Η υποχρέωση γνωστοποίησης εγγράφως των ουσιωδών όρων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας πρέπει να γίνει στον εργαζόμενο από τον εργοδότη εντός δύο (2) μηνών το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του εργαζόμενου.

Συνεπώς, σήμερα οι απασχολούμενοι μισθωτοί άνω του 2μήνου πρέπει να έχουν έγγραφο γνωστοποίησης των όρων της σύμβασης εργασίας τους. Η παράλειψη χορήγησης του εγγράφου στον εργαζόμενο από τον εργοδότη δεν δημιουργεί ακυρότητα της σύμβασης εργασίας, αλλά συνεπάγεται διοικητικές κυρώσεις βάσει του άρθρου 7 ΠΔ 156/94 (Πρόστιμο) σε βάρος του εργοδότη.

Αν ο εργαζόμενος απασχοληθεί στην Αλλοδαπή με σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται στην Ελλάδα παραδίδεται σε αυτόν πριν από την αναχώρησή του το έγγραφο γνωστοποίησης των όρων σύμβασης εργασίας του, που πρέπει να περιέχει και τα εξής πρόσθετα στοιχεία: α) τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό, β) το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του, γ) τα τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήματα ή σε είδη που συνδέονται με τον εκπατρισμό του, δ) τους τυχόν «όρους επαναπατριsmού» του.

Οι ουσιώδεις όροι που πρέπει να περιέχει το έγγραφο γνωστοποίησης, βάσει του άρθρου 2 ΠΔ 156/94 είναι: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) ο τόπος παροχής εργασίας, γ) η θέση ή ειδικότητα, ο βαθμός, η κατηγορία και το αντικείμενο εργασίας, δ) η ημερομηνία έναρξης της σύμβασης εργασίας, ε) η αδειά με αποδοχές, στ) η αποζημίωση σε

περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας, ζ) οι κάθε φύσης αποδοχές, η) η ημερομηνία καταβολής των αποδοχών, θ) τα χρονικά όρια εργασίας του εργαζομένου, ι) αναφορά της ΣΣΕ ή ΔΑ που εφαρμόζεται για τον εργαζόμενο. Η πληροφόρηση για τα στοιχεία ε, στ, ζ και θ μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.



#### **4.5 Μερική Απασχόληση (Ν. 2639/98 άρθρο 2)**

Για τη σύναψη σύμβασης μερικής απασχόλησης απαιτείται έγγραφη ατομική συμφωνία (σύμβαση) μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Η έγγραφη αυτή ατομική συμφωνία μπορεί να καταρτισθεί, είτε κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας είτε κατά τη διάρκεια αυτής. Η συμφωνία μπορεί επίσης να γίνει είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο. Με τη συμφωνία αυτή καθορίζεται διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας ή δεκαπενθήμερης ή μηνιαίας εργασίας, μικρότερη από την κανονική.

Η συμφωνία αυτή πρέπει μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την κατάρτισή της να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, διαφορετικά τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

#### **4.5.1 Στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνουν οι Συμβάσεις για Μερική Απασχόληση**

Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις για μερική απασχόληση πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τους ακόλουθους όρους:

- α) τα στοιχεία ταυτότητας εργοδότη και εργαζόμενου.
- β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη.
- γ) το χρόνο απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας.
- δ) τον τρόπο αμοιβής.
- ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

#### **4.5.2 Εργασία κατά Κυριακές – Αργίες – Νύχτα**

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας μερικής

απασχόλησης, δικαιούνται, σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις Κυριακές ή νόμο εξαιρεσιμες ημέρες, καθώς και σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις νυχτερινές ώρες, τη νόμιμη προσαύξηση.

#### **4.5.3 Αποδοχές Μερικώς Απασχολουμένων**

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Σύμφωνα με το άρθρ. 7 του Ν. 2874/00, οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων προσαυξάνονται κατά ποσοστό 7,5%, εφόσον αμείβονται με τα κατώτατο όριο αποδοχών και το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο από τέσσερις (4) ώρες ημερησίως.

#### **4.5.4 Ετήσια άδεια με Αποδοχές και Επίδομα Αδείας Μερικώς Απασχολουμένων**

Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν κατά χρόνο της αδείας του. Για τη διάρκεια της αδείας αυτής εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παρ. 1 και 2 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/45 όπως αντικαταστάθηκαν από το άρθρο 1 του Ν. 1346/83.

#### **4.5.5.Πρόσθετη Εργασία Μερικώς Απασχολούμενου**

Δεν έχει δικαίωμα ο εργοδότης να απαιτήσει από τον μερικώς απασχολούμενο μισθωτό να προσφέρει πρόσθετη εργασία, όταν ο μισθωτός αυτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

#### **4.5.6.Κατανομή Χρόνου Εργασίας**

Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολουμένων, πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα, εκτός ορισμένων εξαιρέσεων (Ν. 2747/99) όπως οδηγοί-συνοδηγοί μεταφοράς μαθητών ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων και καθηγητές φροντιστηρίων ξένων γλωσσών.

#### **4.5.7Εφαρμογή Λοιπών Διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας**

Για τους μερικώς απασχολούμενους εφαρμόζονται κατά τα λοιπά όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

### ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ

#### 5.1 Έννοια ωραρίου

Ωράριο εργασίας είναι η χρονική κατά την οποία ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη μέσα σε μια ημέρα ή μέσα σε μια εβδομάδα. 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 χορηγούνται 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.

#### 5.1.2 Είδη ωραρίου

Το ωράριο εργασίας διακρίνεται σε

- Νόμιμο που είναι εκείνο που έχει καθοριστεί με νόμο είτε γενικά για όλους τους μισθωτούς είτε για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών.
- Συμβατικό, που είναι εκείνο που καθορίζεται με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, Διαιτητική Απόφαση ή με κανονισμούς εργασίας που έχουν συμβατική ισχύ.
- Συμφωνηθέν, που είναι εκείνο που συμφωνήθηκε μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη.

#### 5.1.3 Υπερεργασία

Είναι η εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος στον εργοδότη πέρα από το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο αλλά μέσα στα όρια του νομίμου εβδομαδιαίου ωραρίου. Το συμβατικό ωράριο καθορίστηκε από 1-1-1984 με την ΕΓΣΣΕ της 26-2-275 και την 14-2-84 σε 40 ώρες για όλους τους μισθωτούς όλης της χώρας.

#### 5.1.4 Υπερωρία

Είναι η εργασία που παρέχει ο μισθωτός πέρα από το νόμιμο ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο που ισχύει για κάθε επιχείρηση. Νόμιμο ημερήσιο

ωράριο είναι το ανώτατο όριο διάρκειας της ημερήσιας απασχολήσεως , που τέθηκε με νόμο ή με κανονιστική διοικητική πράξη.

Κατά τον υπολογισμό των ωρών της εβδομαδιαίας απασχολήσεως λαμβάνονται υπόψιν οι ώρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν στις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και δεν προστίθενται σ αυτές οι ώρες της Κυριακής ή άλλης ημέρες αναπαύσεως της ίδιας εβδομάδας, διότι η εργασία κατά τις ημέρες αυτές ρυθμίζεται αυτοτελώς (με αυτοτελείς διατάξεις) και όχι σε συσχετισμό με το όριο της απασχολήσεως κατά τις εργάσιμες ημέρες .

## **5.2 ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

1 Χρονικά όρια εργασίας σύμφωνα με τον Εργατικό **NOMO 3385-19.08.05**

### **5.2.1 Υπερεργασία από την 41<sup>η</sup> – 45<sup>η</sup>**

Το 4 του ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 286 Α) αντικαθίσταται ως εξής:"1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η, σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο, υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).

### **5.2.2 Υπερωριακή απασχόληση πέραν των 45 ωρών της εβδομάδας για 5νθημερη εργασία & πέραν των 48 ωρών για 6ημερη εργασία**

2. Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.3. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Η αμοιβή για την πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%.4. Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής κατ' εξαίρεση υπερωρία.5. Για κάθε ώρα κατ'

εξαίρεση υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

### **5.3 ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΑΥΞΗΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

"Διευθέτηση του χρόνου εργασίας Το 41 του ν.1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α), όπως αντικαταστάθηκε με το 3 του ν.2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α) και τροποποιήθηκε με το 5 του ν.2874/ 2000 (ΦΕΚ 286 Α), αντικαθίσταται ως εξής:

" Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους τέσσερις (4) μήνες κατά ημερολογιακό έτος (περίοδος αναφοράς). Η σύμφωνα με τα προηγούμενα εδάφια επιπλέον απασχόληση παρέχεται από τον εργαζόμενο υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6α, εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει σώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη (659 ΑΚ). Η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

#### **5.4 ΟΡΙΟ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ ΑΝΑ ΕΤΟΣ-ΕΒΔΟΜΑΔΑ**

Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του τετράμηνου (περίοδος αναφοράς), μη συμπεριλαμβανομένης της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ, συμπεριλαμβανομένων των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νόμιμων υπερωριών, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει σώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους, επιτρέπεται, αντί της κατά την προηγούμενη παράγραφο διευθέτησης, να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6β, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό

#### **5.5 ΗΜΕΡΗΣΙΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗ ΩΣ ΑΝΤΙΣΤΑΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΘΕΤΩΝ ΩΡΩΝ**

Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας της προηγούμενης παραγράφου επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί μείωσης των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάσθηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδείας. Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των παραγράφων 1 και 2 είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών. Αν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των



σαράντα (40) ωρών, η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.

## **5.6 ΟΡΙΟ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΑΥΞΗΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2 η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα (10) ωρών, καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του υ 1 του παρόντος νόμου.β. Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αντιμετωπίζεται ως εξής: Οι πρώτες πέντε (5) ώρες υπερβάσεως για τους απασχολούμενους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και οι πρώτες οκτώ (8) ώρες υπερβάσεως για τους απασχολούμενους με το σύστημα της εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας θεωρούνται υπερεργασία και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.

Οι ώρες υπερβάσεως πέραν των πέντε (5) πρώτων ή των οκτώ (8) πρώτων, σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο, θεωρούνται ώρες υπερωρίας. Εφόσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας των υπερωριών, κάθε ώρα υπερβάσεως πέραν των πέντε (5) ή οκτώ (8) πρώτων ωρών αποτελεί νόμιμη υπερωρία και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%, άλλως αποτελεί κατ' εξαίρεση υπερωρία και αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

## **5.7 ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΦΟΡΕΑΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας της παραγράφου 1 συμφωνείται με πρακτικό συμφωνίας που καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και της πλέον αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, μετά από διαβούλευση τους. Αν στην επιχείρηση δεν έχει

συσταθεί ή δεν λειτουργεί επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, η συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων, μετά από διαβούλευση τους. Η συμφωνία κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης. Σε επιχειρήσεις στις οποίες δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων του υ 1 παράγραφος 3 του ν. 1264/1982 (ΦΕΚ 78 Α), είτε γιατί δεν συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις για τη σύστασή τους είτε για οποιονδήποτε άλλο λόγο, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας είναι δυνατόν να εφαρμοστεί κατόπιν κοινού σχετικού εγγράφου αιτήματος του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης που αφορά η διευθέτηση και του εργοδότη. Το κοινό αίτημα υποβάλλεται προς επικύρωση από τα ενδιαφερόμενα μέρη στην αρμόδια Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας.

Η Επιτροπή επικυρώνει το σχετικό αίτημα εντός προθεσμίας τριών (3) εργάσιμων ημερών. Από της επικυρώσεως του το σύστημα διευθέτησης δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης που αφορά η διευθέτηση. Σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων προς σύναψη συμφωνίας για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας ή μη υποβολής κοινού σχετικού αιτήματος, από πλευράς εργαζομένων και εργοδότη, υποβάλλεται από τον εργοδότη σχετική αίτηση στην Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας.

Η Επιτροπή αποφασίζει επί της αιτήσεως μέσα σε προθεσμία τριών (3) εργάσιμων ημερών. Στην αίτηση του εργοδότη εκτίθενται υποχρεωτικά οι λόγοι που επιβάλλουν τη διευθέτηση, η χρονική περίοδος στην οποία κατανέμονται οι προς διευθέτηση ώρες εργασίας, ο αριθμός των ωρών εργασίας που πρόκειται να διευθετηθούν ανά εργαζόμενο, ο τρόπος κατά τον οποίο η επιχείρηση αντισταθμίζει τις διευθετούμενες ώρες εργασίας, καθώς και το γεγονός ότι απέτυχαν οι διαπραγματεύσεις προς σύναψη συμφωνίας για τη διευθέτηση.

Οι διαπραγματεύσεις θεωρείται ότι απέτυχαν, αν μετά δεκαήμερο από τη γραπτή πρόταση του εργοδότη τα μέρη δεν κατέληξαν σε συμφωνία. Αντίγραφο της αιτήσεως του εργοδότη κοινοποιείται κατά την ημέρα της

υποβολής της και στην πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή στο συμβούλιο εργαζομένων, καθώς και στο τοπικό εργατικό κέντρο. Η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση ή το συμβούλιο εργαζομένων, καθώς και το Εργατικό Κέντρο μπορούν να υποβάλουν στην αρμόδια Επιτροπή υπόμνημα με τις θέσεις τους αναφορικά με την αιτούμενη διευθέτηση.

Η απόφαση της Επιτροπής που κάνει δεκτή την αίτηση του εργοδότη κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης. β. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας της παραγράφου 2 συμφωνείται με πρακτικό συμφωνίας, που καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και της πλέον αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, μετά από διαβούλευση τους. Αν στην επιχείρηση δεν έχει συσταθεί ή δεν λειτουργεί επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, τότε η συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων, μετά από διαβούλευση. Η συμφωνία κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Διαφορές που προκύπτουν κατά την εφαρμογή της διευθέτησης των παραγράφων 1 και 2 επιλύονται από την κατά τόπο αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, αφού ακουστούν οι απόψεις και των δύο πλευρών.<sup>8</sup> Σε κάθε Επιθεώρηση Εργασίας τηρείται ειδικό βιβλίο, στο οποίο καταχωρούνται οι διευθετήσεις του χρόνου εργασίας που ισχύουν στην περιφέρεια της αρμοδιότητας της.<sup>9</sup> Αν για οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπερβάσεως του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

Οι διατάξεις του παρόντος υ εφαρμόζονται αναλόγως και για: α) εποχιακές επιχειρήσεις και β) εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.

«Σε περίπτωση αλλαγής της νομικής εκπροσώπησης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή σε περίπτωση προσλήψεως νέων εργαζομένων, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού μόνο ως προς τα νέα στοιχεία, κατά περίπτωση, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από της επελεύσεως της μεταβολής. Σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέτει με οποιονδήποτε τρόπο συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού μόνο ως προς τις μεταβολές αυτές το αργότερο έως και δύο (2) ημέρες από την ημέρα αλλαγής του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.»2. Το 17 του ν.2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α) τροποποιείται ως ακολούθως:

"Κάθε εργοδότης, που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, που αφορούν στους όρους και τις συνθήκες εργασίας και συγκεκριμένα τα χρονικά όρια εργασίας ή την αμοιβή ή την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον έξι (6) μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων (900) ευρώ ή και με τις δύο αυτές ποινές.2. Ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που προβλέπουν βαρύτερη ποινική μεταχείριση εξακολουθούν να ισχύουν."3. Το 4 του ν. 3227/2004 (ΦΕΚ 31 Α) τροποποιείται ως ακολούθως:" Η περίπτωση α' της παρ. 1 του υ 16 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α) και η περίπτωση α' της παρ. 1 του υ 24 του ν.2224/1994 (ΦΕΚ 112 Α) αντικαθίστανται ως ακολούθως:α. Πρόστιμο για καθεμία παράβαση, από χίλια (1.000) ευρώ μέχρι τριάντα χιλιάδες (30.000) ευρώ.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

### ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΟΥ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ

#### 6.1 Προβλεπόμενες διαδικασίες

Με βάση το ΝΔ 2656/53 οι εργοδότες γενικά είναι υποχρεωμένοι να προσλάβουν το πάσης φύσεως προσωπικό μέσω του αρμόδιου Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας. Ως αρμόδιο θεωρείται το Γραφείο, που στην περιοχή της τοπικής αρμοδιότητάς του βρίσκεται ο χώρος απασχολήσεως του προσωπικού που προσλαμβάνεται.

Το Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας είναι υποχρεωμένο να τοποθετεί στον εργοδότη κατ' αρχήν τους ανέργους που υποδεικνύει αυτός ή διαφορετικά, με βάση την προτεραιότητα που καθορίζεται από το χρόνο εγγραφής των ανέργων.

Η διαδικασία όμως αυτή προσλήψεως δεν είναι συνήθης. Ο εργοδότης προσλαμβάνει το προσωπικό είτε από συστάσεις γνωστών του προσώπων είτε μέσω σχετικών αγγελιών που δημοσιεύονται στις εφημερίδες. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης που δεν ακολούθησε την μέσω Ευρέσεως Εργασίας πρόσληψη, υποχρεούται, για να μην έχει καμία κύρωση, να αναγγείλει την πρόσληψη μέσα σε 8 οκτώ ημέρες στο αρμόδιο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας. Για τις νέες επιχειρήσεις η προθεσμία αυτή είναι τριάντα 30 ημέρες. Νέες θεωρούνται οι επιχειρήσεις για τους τρεις πρώτους μήνες από την έναρξη λειτουργίας τους.

#### Συνέπειες μη-τηρήσεως της

Ο εργοδότης που δεν προσλαμβάνει το προσωπικό μέσω του Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας και δεν αναγγέλλει εμπρόθεσμα την πρόσληψη υπόκειται στις ακόλουθες κυρώσεις

Α) Χρηματικό πρόστιμο ίσο με δέκα 10 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη.

Το πρόστιμο αυτό βεβαιώνεται και επιβάλλεται με Πράξη του προϊσταμένου του αρμόδιου Γ)Ειδικό τέλος 25% επί των εισφορών του ΙΚΑ, αν η πρόσληψη δεν έχει αναγγελθεί μέσα σε ένα χρόνο ΝΔ 4104/60.

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ (Ν.Δ 2656/53 & 763/70)

Υποβάλλεται εκ διηλικών στον Ο.Α.Ε.Δ. Το ένα υποπέφεται στον Εργοδότη

Ο αλλοδαπός χώρας εκτός ΕΟΚ, πρέπει να εφοδιάζεται και με άδεια εργασίας.

Ο ανήλικος πρέπει να εφοδιάζεται και με βιβλιόριο ανήλικου.

Ο εργοδότης πρέπει να αναγγείλει την πρόσληψη μέσα σε οκτώ ημέρες

ΠΡΟΣΟΧΗ

Κωδ Υπηρεσίας

Κλάδος Οικ. Οικονομικής Επιχείρησης

Α. ΣΦΡΑΓΙΔΑ ΠΙΣΤΟΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:

Αριθμός πιστοποίησης του Εργοδότη

Κωδ. Επικύρωσης

Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ:

Όνοματεπώνυμο

Όνομα πατέρα

Διεύθυνση

Πατρική

Υπηκοότητα

Ευνοϊκός αριθμός απασχολούμενων μισθωτών επιχείρησης:

Αριθμός Αδείας (π. αρ. 110 για αλλοδαπούς εκτός ΕΟΚ)

Α.Κ.Τ.Κ.Α. Π. Επιτόπιος

(Απαιτείται βύχονας ένα στυρό στα κατάλληλα περσινάκια καθ' ύλην)

A.Φ.Μ.

Γ. ΆΛΛΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ:

1. Φύλο:  1 Άνδρας  2 Γυναίκα

2. Έτος Γέννησης:

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

4. Τεχνική εκπαίδ.:  1 Κοιτώ ή Μέση ή ΤΕΕ/Α  2 Τεχν. Λύκειο ή ΤΕΕ/Β  3 Ανωτέρα ή ΤΕΙ  4 Μαθησια  5 ΙΕΚ  6 Αιτιώη 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. Έλαβε από άλλη περιοχή ή ξένη χώρα εντός τους τελευταίου έτους:  1 ΝΑΙ  2 ΟΧΙ

8. Πρώτοια Προσόνια:  1 Ύψωση Π.Υ.  2 Ξένες γλώσσες  3

9. Τοποθέτηση με πρόγραμμα ΟΛΕΔ:  1 ΝΑΙ  2 ΟΧΙ

10. Αν ΝΑΙ με ποιά πρόγραμμα:  1 Η.Θ.Ε.  2 Ν.Ε.Ε.  3 Άλλα προγράμματα ΟΛΕΔ

Αναγγέλλεται την.....

Προσλήφθηκε την.....

Αφορά τον μισθωτό:

Πάτρνευς επίδομα ανεργίας από Υπουργείο του ΟΛΕΔ:

1 ΝΑΙ  2 ΟΧΙ

Αν ΝΑΙ από ποιά Υπηρεσία:

Ο Προσκότμενος.....

Ο Εργοδότης.....

Υπογραφή μισθωτού

Σφραγίδα - Υπογραφή

Σφραγίδα - Υπογραφή

## **6.2 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ**

### **6.2.1Α) ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΟΥ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΟΤΑΝ Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΕΙ ΗΔΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ**

Σ αυτή την περίπτωση η επιχείρηση ήδη έχει διενεργήσει απογραφή στο ΙΚΑ που σημαίνει ότι έχει πάρει Αριθμό Μητρώου Εργοδότη ΑΜΕ ο οποίος είναι απαραίτητος σε όλες τις συναλλαγές με το ΙΚΑ ΑΜΕ και βιβλίο Νεοπροσλαμβανομένου προσωπικού.

Για την πρόσληψη ενός υπαλλήλου απαιτείται η συμπλήρωση του έντυπου αναγγελία πρόσληψης εις διπλούν το οποίο ο λογιστής προμηθεύεται από τα τοπικά υποκαταστήματα του ΟΑΕΔ ή μέσα από το διαδίκτυο. Το έντυπο όπως προαναφέρθηκε προσκομίζεται στον ΟΑΕΔ εντός 8 ημερών με εξαίρεση τις νέες επιχειρήσεις που έχουν προθεσμία για τους 3 πρώτους μήνες να το προσκομίσουν μέσα σε 30 μέρες. Το ένα αντίγραφο παραμένει στον ΟΑΕΔ και το άλλο το παίρνει η επιχείρηση.

Στο έντυπο αναγράφεται η ημερομηνία πρόσληψης η ειδικότητα του εργαζομένου, η οικογενειακή του κατάσταση, το φύλο τίτλοι σπουδών καθώς και αν η πρόσληψη αφορά μερική ή ολική απασχόληση.

Ακολουθεί υπογραφή σύμβασης αν η σύμβαση είναι ορισμένου χρόνου. Στην περίπτωση που υπογραφεί σύμβαση το έντυπο εις διπλούν αυτό προσυπογράφεται από εργαζόμενο και εργοδότη και κατατίθεται στον ΟΑΕΔ το ένα αντίτυπο και το άλλο στην επιχείρηση. Αν δε γίνει σύμβαση η εργασία θεωρείται αορίστου χρόνου.

Είναι απαραίτητο να ληφθεί υπ όψιν αυτό επειδή στη σύμβαση αορίστου χρόνου όταν υπάρχει καταγγελία από πλευράς του εργοδότη δίδεται αποζημίωση κατά την αποχώρηση του εργαζομένου, ενώ στη σύμβαση ορισμένου χρόνου δε δίδεται αποζημίωση με την αποχώρηση εργαζομένου κατά τη λήξη της σύμβασης.

Για την συμπλήρωση του έντυπου πρόσληψης απαιτείται ο προσδιορισμός του κωδικού επαγγέλματος του εργαζομένου και της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης. Ο κωδικός του επαγγέλματος του εργαζομένου που προσδιορίζει την ειδικότητά του μας οδηγεί στον προσδιορισμό του μισθού του μέσα από τη συλλογική σύμβαση. Αν δεν υπάρχει η ακριβής ειδικότητα τότε βάζουμε παρεμφερή. Ο προσδιορισμός της

οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης γίνεται μέσα από τον ΚΑΔ του Υπουργείου Οικονομικών τον οποίο χρησιμοποιεί και το ΙΚΑ . Αφού προσδιοριστεί ο ΚΑΔ της επιχείρησης προσδιορίζουμε μέσα από τον ΟΣΥΚ τον κωδικό επαγγέλματος του εργαζομένου ώστε να προσδιοριστεί ο σωστός κλάδος ασφάλισης. Ο συνδυασμός αυτών των δύο στοιχείων θα πρέπει να αντιστοιχεί σε ένα μόνο πακέτο κάλυψης. Για το λόγο αυτό τόσο ο κλάδος επαγγελματικής δραστηριότητας της επιχείρησης όσο και η ειδικότητα του ασφαλισμένου θα πρέπει να εξειδικευτούν και να προσδιοριστούν με κωδικούς αριθμούς σε τέτοιο βαθμό, ώστε σε κάθε περίπτωση να ισχύει η μονοσήμαντη αντιστοίχιση του συνδυασμού δραστηριότητας – ειδικότητας σε ένα πακέτο κάλυψης.

Ο Οδηγός σύνδεσης Κωδικών συνδέει την οικονομική δραστηριότητα της επιχείρησης και την ειδικότητα του ασφαλισμένου με την ασφαλιστική του κάλυψη.

### **6.2.2 ΧΡΗΣΗ ΟΣΥΚ**

Η συνηθισμένη χρήση του ΟΣΥΚ περιλαμβάνει τα εξής βήματα

1. Εντοπισμός του ΚΑΔ ΙΚΑ εργοδότη μέσω του ευρετηρίου.
2. Έλεγχος των πιθανών διαφοροποιήσεων του ΚΑΔ και εντοπισμός της στήλης αναζήτησης του πακέτου κάλυψης
3. Εντοπισμός της ειδικότητας του εργαζομένου, μέσω ανάγνωσης του συνόλου των ειδικοτήτων.
4. Ανάγνωση του αντίστοιχου κωδικού πακέτου κάλυψης.
5. Έλεγχος τυχόν ειδικών περιπτώσεων (συνταξιούχοι μέλη οικογένειας)

Παράδειγμα χρήσης

Α) Ιδιοκτήτης βιομηχανίας απασχολεί ένα λουστραδόρο και ένα υπάλληλο γραφείου και θέλει να τους καταχωρήσει.

Τα βήματα που ακολουθεί από τον ΟΣΥΚ είναι τα εξής

1. Επιλέγει τον κωδικό-επαγγελματικής-δραστηριότητας ΚΑΔ-ΙΚΑ-που είναι 3611
2. Επισημαίνει και επιλέγει τους κωδικούς των ειδικοτήτων λουστραδόρος 841030 – υπάλληλος γραφείου 419000
3. Στην είδα σειρά που αναγράφεται ο κωδικός της ειδικότητας και δεξιά της περιγραφής επιλέγουμε από την ίδια στήλη που αναγράφεται ο



ΚΑΔ ΙΚΑ τον κωδικό πακέτου κάλυψης που είναι 106 και 101 αντίστοιχα.

Στη συνέχεια πριν αναλάβει εργασία ο νεοπροσλαμβανόμενος, ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρήσει όλα τα στοιχεία του εργαζόμενου στο Ειδικό Βιβλίο Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 2 του Ν.2556-97 που ισχύει από 1-4-98. Το βιβλίο αυτό παραλαμβάνεται θεωρημένο από το ΙΚΑ.

### **6.3 Β) Ενέργειες που γίνονται όταν η επιχείρηση προσλαμβάνει για πρώτη φορά προσωπικό**

Στην περίπτωση που η επιχείρηση προσλαμβάνει για πρώτη φορά προσωπικό υποχρεούνται οι εργοδότες επιβάλλεται να κάνουν αίτηση απογραφής στο ΙΚΑ για τη χορήγηση Αριθμού Μητρώου Εργοδότη και χορήγηση Βιβλίου Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού. Αναλυτικά ακολουθεί η διαδικασία που περιγράφεται παρακάτω.

#### **6.3.1 Υπόχρεοι απογραφής:**

Κάθε εργοδότης που απασχολεί πρόσωπο ή πρόσωπα που υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ ή στην ασφάλιση των φορέων ή των κλάδων και λογαριασμών των οργανισμών κοινωνικής πολιτικής (ΟΑΕΔ, ΟΕΚ κ.λ.π.) των οποίων τις εισφορές εισπράττει ή συνεισπράττει το ΙΚΑ, υποχρεούται να απογράφεται στο Μητρώο Εργοδοτών του ΙΚΑ.

#### **6.3.2 Πότε υφίσταται η υποχρέωση απογραφής:**

Με την έναρξη της απασχόλησης προσωπικού που υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ σύμφωνα με τα παραπάνω.

#### **6.3.3 Τόπος απογραφής - αρμόδιο υποκατάστημα ΙΚΑ:**

Ο εργοδότης υποβάλλει την αίτηση απογραφής στο Υποκατάστημα ή Παράρτημα ΙΚΑ στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου βρίσκεται η έδρα της επιχείρησής του.

Αν ο εργοδότης διατηρεί περισσότερες εγκαταστάσεις σε διάφορες ασφαλιστικές περιοχές, υποχρεούται από 1/1/2002 να τις απογράφει στο Υποκατάστημα ή Παράρτημα ΙΚΑ στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου βρίσκεται η έδρα της επιχείρησής. Καθιερώνεται, δηλαδή, η ενιαία απογραφή έδρας και παραρτημάτων της επιχείρησής με απόδοση ενός μοναδικού Αριθμού Μητρώου (ΑΜΕ) τόσο για την έδρα, όσο και για τα παραρτήματά του.

### **6.3.4 Διαδικασία**

### **απογραφής:**

Η διαδικασία απογραφής υποστηρίζεται από ειδικό έντυπο με τίτλο "Αίτηση - Δήλωση Απογραφής Εργοδότη", το οποίο χορηγείται από οποιοδήποτε Υποκατάστημα ή Παράρτημα του ΙΚΑ, ενώ είναι διαθέσιμη και στο δικτυακό τόπο του Ιδρύματος "Αίτηση - Δήλωση Απογραφής Εργοδότη". Η "Αίτηση - Δήλωση Απογραφής Εργοδότη", η οποία περιέχει στοιχεία του εργοδότη (γενικά στοιχεία, στοιχεία δραστηριότητας, έδρας, παραρτημάτων και υπευθύνων) και στοιχεία απασχολουμένων, υποβάλλεται πλήρως συμπληρωμένη "εις διπλούν" στο Τμήμα Εσόδων του Υποκαταστήματος ή Παραρτήματος ΙΚΑ, στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου βρίσκεται η έδρα της επιχείρησής του, συνοδευόμενη με τα απαραίτητα δικαιολογητικά :

### **6.3.5 Απόδοση Αριθμού Μητρώου Εργοδότη (ΑΜΕ):**

Η εγγραφή της επιχείρησης στο Μητρώο Εργοδοτών πραγματοποιείται άμεσα και αποδίδεται ο Αριθμός Μητρώου Εργοδότη (ΑΜΕ) μέσω ειδικού εντύπου με τίτλο "Έντυπο Απόδοσης ΑΜΕ". Στο έντυπο αυτό καταχωρίζονται και τα τυχόν παραρτήματα επαγγελματικών εγκαταστάσεων της επιχείρησης με αύξουσα αρίθμηση.

Εφιστάται η προσοχή στην τήρηση της αύξουσας αρίθμησης των παραρτημάτων, όπως αυτή αποδόθηκε από το ΙΚΑ, κατά την συμπλήρωση της ΑΠΔ.

Τέλος χορηγούνται στον νεοαπογραφέντα εργοδότη το έντυπο της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης ή η φόρμα του μαγνητικού μέσου υποβολής της ΑΠΔ, τα εγχειρίδια οδηγιών συμπλήρωσής της.

### **6.3.6 Τήρηση Ειδικού Βιβλίου Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού**

Σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 2 του Ν. 2556-97, ο εργοδότης υποχρεούται από 1-4-98 να καταχωρεί σε θεωρημένο από το ΙΚΑ έντυποι, τους προσλαμβανόμενους μισθωτούς του, αμέσως μετά την πρόσληψη και πριν αυτοί αναλάβουν εργασία.

Για την έκδοση του Ειδικού Βιβλίου απαιτείται μόνο η υποβολή αίτησης απογραφής. Αν ο εργοδότης διατηρεί περισσότερες εγκαταστάσεις στην ασφαλιστική περιοχή του αυτού Υποκαταστήματος ή Παραρτήματος ΙΚΑ υποχρεούται σε μια απογραφή αλλά τηρεί διαφορετικά Ειδικά Βιβλία.

Από την υποχρέωση τήρησης του Ειδικού Βιβλίου εξαιρούνται οι εργοδότες οικοδομοτεχνικών έργων καθώς και όσοι είναι υποχρεωμένοι να αναγγέλλουν στο ΙΚΑ την πρόσληψη και αποχώρηση του προσωπικού τους με έγγραφη δήλωση

---

**Αφού** ο εργοδότης αποκτήσει Αριθμό Μητρώου Εργοδότη και Το Βιβλίο Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού η διαδικασία πρόσληψης είναι η ίδια όπως περιγράφηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο.

## 6.4 Πρόσληψη αλλοδαπού

Σε περίπτωση που προσλαμβάνεται αλλοδαπός (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 Νομόρχη 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 άκυρη (Μον. Πρωτ. Αθ. 1119/00, άρθρο 6 Ν. 2910/01).

Όταν ο εργοδότης 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 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 διαβατήριό καθώς
- και τη διάρκεια απασχόλησής του στην Ελλάδα).

Μαζί με την αίτηση υποβάλλει και άλλα δικαιολογητικά που τα θεωρεί απαραίτητα η 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.

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 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 άλλου κράτους-μέλους της Ενωμένης Ευρώπης (Ε.Ε.) στην Ελλάδα. Ο εργοδότης υποβάλλει δήλωση-αίτηση στην Επιθεώρηση Εργασίας με συμπληρωμένα όλα τα στοιχεία του αλλοδαπού. Ακόμα περιλαμβάνονται:

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

## 6.5 ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΑΝΗΛΙΚΟΥ

Σε περίπτωση που προσλαμβάνεται ανήλικος (μέχρι 18 ετών), απαιτείται ειδικό βιβλιάριο 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 ΟΑ Ε.Δ. (Ν. 1837/89).

### 6.5.1 Μητρώο Ανηλίκων

Κάθε επιχείρηση που απασχολεί ανήλικους (μέχρι να συμπληρωθούν τα 18 τους χρόνια) τηρεί και ένα ξεχωριστό βιβλίο που ονομάζεται "Μητρώο Ανηλίκων". Στο βιβλίο αυτό αναγράφονται (Ν. 1837, Απόφ. Υπ. Εργ 1389/89):

- το ονοματεπώνυμο
- η χρονολογία γέννησης ο η διεύθυνση κατοικίας
- Ο αριθμός του βιβλιαρίου εργασίας
- η ημερομηνία έκδοσης ή ανανέωσής του
- η χρονολογία έναρξης ή λήξης της εργασιακής σχέσης

### 6.5.2 Βιβλιάριο εργασίας - Ιατρικές εξετάσεις

Όλοι οι ανήλικοι, εκτός εκείνων που απασχολούνται σε καλλιτεχνικές Κ. Μ. δραστηριότητες (άρθρο 3 Ν. 1837/89), πρέπει να διαθέτουν βιβλιάριο εργασίας πριν αναλάβουν υπηρεσία. Για την έκδοση βιβλιαρίου εργασίας

απαιτείται ιατρική πιστοποίηση ότι από την απασχόληση, που επέλεξαν οι ανήλικοι, δεν διατρέχει κίνδυνο η υγεία τους. Αρμόδιες υπηρεσίες για τις ιατρικές εξετάσεις των ανηλίκων, που γίνονται δωρεάν, είναι αυτές του Ε.Σ.Υ. και του ΙΚΑ., που λειτουργούν στην περιοχή της Επιθεώρησης Εργασίας, της αρμόδιας για την έκδοση του βιβλιαρίου εργασίας. Με την απόφαση 1390/89 Υπ. Εργασίας καθορίσθηκε ο τύπος και το περιεχόμενο του βιβλιαρίου εργασίας ανηλίκου. Επίσης, παρέχονται οδηγίες σχετικά με τη διαδικασία χορηγήσεως των βιβλιαρίων στους δικαιούχους.

Για τον εφοδιασμό του ανηλίκου με βιβλιάριο εργασίας απαιτείται: α) ο ανήλικος προσκομίζει στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας δύο πρόσφατες φωτογραφίες και το Δελτίο Ταυτότητας ή ελλείψει αυτού πιστοποιητικό γεννήσεως Δήμου ή Κοινότητας, από το οποίο προκύπτει η ακριβής ημερομηνία γεννήσεώς του,

β) η Επιθεώρηση Εργασίας δια του αρμοδίου υπαλλήλου της συμπληρώνει τα στοιχεία του ανηλίκου και παραδίδει τούτο στον ανήλικο προκειμένου αυτός: αα) να τύχει εξωχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού από την αρμόδια υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ., από την οποία συμπληρώνεται η δεύτερη σελίδα του βιβλιαρίου εργασίας,

ββ ) να προσέλθει στις αρμόδιες υγειονομικές υπηρεσίες του ΙΚΑ ή του ΕΣΥ και να υποβληθεί στις προβλεπόμενες ιατρικές εξετάσεις, μετά από τις οποίες και συμπληρώνεται η πέμπτη σελίδα του βιβλιαρίου εργασίας και οι σχετικές ενδείξεις «Κατάλληλος», «Ακατάλληλος» ή «Ακατάλληλος για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένες εργασίες» και υπογράφεται από τον αρμόδιο ιατρό,



## 6.6 Κανονισμός Εργασίας

Κανονισμός εργασίας είναι το σύνολο των κανόνων που ρυθμίζουν τις κατά την εκτέλεση της εργασίας διαμορφούμενες σχέσεις μεταξύ της επιχείρησης και του πάσης φύσεως προσωπικού που συνδέεται με αυτή με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αλλά και τις μεταξύ των ιδίων των εργαζομένων σχέσεις και συμπεριφορές. Κανονισμό εργασίας έχουν όσες επιχειρήσεις απασχολούν περισσότερα από 70 άτομα.

Ο Κανονισμός πρέπει να περιέχει κανόνες σχετικά με την εκτέλεση της εργασίας, για τη διατήρηση της τάξης και της πειθαρχίας του προσωπικού και όχι θέματα που αναφέρονται στη διαδικασία και τις προϋποθέσεις πρόσληψης.

Ο Κανονισμός έχει νομική ισχύ, εφόσον κυρωθεί από την αρμόδια αρχή. Η κύρωση του Κανονισμού Εργασίας γίνεται ως εξής:

α) Για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις - εκμεταλλεύσεις, με απόφαση του Διευθυντή της Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας, όπου η έδρα της επιχείρησης - εκμετάλλευσης.

β) Για τις επιχειρήσεις του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ., τις Τράπεζες και τους Ο.Τ.Α., με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Απασχόλησης και του κατά περίπτωση εποπτεύοντος Υπουργού.

### 6.6.1 Διαδικασία κύρωσης

Για την κύρωση του Κανονισμού Εργασίας απαιτείται η υποβολή από την επιχείρηση:

α) Αίτησης στην οποία θα αναφέρεται ο συνολικός αριθμός απασχολούμενων στην επιχείρηση εκμετάλλευση.

β) Σχέδιο Κανονισμού σε 10 αντίγραφα.

γ) Παράβολο υπέρ των ΑΣΕ (πλην των επιχειρήσεων του Δημοσίου), το ύψος του οποίου είναι ανάλογο των απασχολουμένων.

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.

Μετά την κύρωσή του, ο Κανονισμός αναρτάται σε προσιτό σημείο της επιχείρησης και αποτελεί συμπλήρωση της ατομικής σύμβασης.

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

Ο λογιστής της επιχείρησης έχει υποχρέωση κατά το χρονικό διάστημα από 15.9 μέχρι και 15.11 κάθε έτους, να υποβάλλει σε 2 αντίτυπα στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας για θεώρηση, "πίνακα εργασίας προσωπικού" (άρθρο 4 Ν.Δ. 515170, 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.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

### ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

#### 7.1 ΠΑΡΑΣΤΙΚΟ ΣΤΟΙΧΕΙΟ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Ο Κώδικας Βιβλίων και Στοιχείων ορίζει ότι ο επιτηδευματίας που τηρεί βιβλία οποιαδήποτε κατηγορίας υποχρεούται να εκδόσει διπλότυπη απόδειξη δαπάνης για κάθε δαπάνη που αφορά την άσκηση της επιχείρησής του για την οποία ο δικαιούχος δεν υποχρεούται στην έκδοση στοιχείου που προβλέπεται από τον Κώδικα Βιβλίων και Στοιχείων. Οι μισθωτοί δεν υποχρεούνται σε έκδοση στοιχείων αφού δεν έχουν την ιδιότητα του επιτηδευματία.

Ειδικότερα όμως ορίζει ότι όταν καταβάλλονται μισθοί, ημερομίσθια ή άλλες παροχές σε μισθωτούς μπορεί αντί για έκδοση δαπάνης, να συντάσσεται κατάσταση στην οποία υπογράφουν οι δικαιούχοι για τα ποσά που λαμβάνουν.

Αν οι μισθοί ή τα ημερομίσθια καταβάλλονται με τη μεσολάβηση Τράπεζας δεν απαιτείτε υπογραφή της κατάστασης, εφ' όσον υπάρχει σχετική εξουσιοδότηση των δικαιούχων της αμοιβής, που εκδίδεται μια φορά με ταυτόχρονη εντολή προς την Τράπεζα για πίστωση συγκεκριμένου λογαριασμού.

Συνεπώς με βάση τα ανωτέρω, το παραστατικό στοιχείο της καταβολής των αμοιβών προσωπικού μπορεί να είναι

- Διπλότυπη απόδειξη δαπάνης αθεώρητη
- Κατάσταση στην οποία δεν υπογράφουν οι μισθωτοί αθεώρητη
- Κατάσταση στην οποία δεν υπογράφουν οι μισθωτοί αθεώρητη, αν η πληρωμή γίνεται με τη μεσολάβηση της τράπεζας με την προϋπόθεση της εξουσιοδότησης του μισθωτού προς την Τράπεζα

## **7.2 ΧΡΟΝΟΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ**

Η Μισθοδοτική Κατάσταση συντάσσεται μια φορά στο τέλος κάθε μήνα για τις μηνιαίες αποδοχές των μισθωτών. Συντάσσεται επίσης για τα επιδόματα των εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων καθώς και για τα επιδόματα αδειας. Δεν συντάσσεται ξεχωριστά για την άδεια διότι οι αμοιβές της περιλαμβάνονται στο μήνα ή στους μήνες κατά τους οποίους συνέπεσε η χορήγηση της αδειας.

Κατά τη διάρκεια ενός πλήρους έτους, με βάση τα παραπάνω, πρέπει να συνταχθούν 15 μισθοδοτικές καταστάσεις (12 μήνες + 1 επίδομα αδειας + 1 επίδομα εορτών Πάσχα + 1 επίδομα Χριστουγέννων).

## **7.3 ΤΙ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ Η ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ**

Σε αυτήν περιλαμβάνονται όλα τα ονόματα των εργαζομένων και δίπλα οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του κάθε εργαζόμενου χωριστά. Αυτό που αναγράφει είναι:

- οι μηνιαίες αποδοχές που συμφωνήθηκαν μεταξύ μισθωτών και εργοδότη,
- οι κρατήσεις για ασφαλιστικούς οργανισμούς (Ι ΚΑ 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.

## 7.4 Ακαθάριστες αποδοχές

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.

### 7.4.1 Ποσά που υπόκεινται σε εισφορές στο ΙΚΑ είναι:

- Ο μισθός, τα ημερομίσθια, τα επιδόματα, τα πριμ παραγωγικότητας, οι πρόσθετες παροχές σε είδος εφόσον μπορούν ν' αποτιμηθούν σε χρήμα και καταβάλλονται σαν αμοιβή στους μισθωτούς για την προσφερόμενη εξαρτημένη εργασία τους στην επιχείρηση. Δηλαδή υπόκεινται στο ΙΚΑ όλες οι παροχές του εργοδότη οι οποίες δίνονται στον μισθωτό. Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να τις διακόψει 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. Αυτό συμβαίνει με την προϋπόθεση ότι η εργασία αυτή που προσφέρεται στην επιχείρηση δεν υπάγεται υποχρεωτικά ή προαιρετικά στην ασφάλιση άλλου φορέα κύριας ασφάλισης (εκτός δηλαδή ΙΚΑ). Ακόμα οι αμοιβές αυτές αναγνωρίζονται φορολογικά και εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα. Με την προϋπόθεση ότι καταβλήθηκαν ή βεβαιώθηκαν οι ασφαλιστικές εισφορές κύριας ή επικουρικής υποχρεωτικής ασφάλισης στο ΙΚΑ ή σε άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς.

- Ποσοστά στις πωλήσεις, εφ' όσον καταβάλλονται σαν αντάλλαγμα στην παρεχόμενη προσφορά εξαρτημένης εργασίας από τον εργαζόμενο στην επιχείρηση (Στ. Ε. 216/83).
- Υπερωρίες, προσαυξήσεις νυκτερινής και Κυριακής, επίδομα ενοικίου, καθώς και τα έξοδα κίνησης. Αυτό συμβαίνει όταν η καταβολή στους μισθωτούς δεν διακόπτεται σε περίπτωση ασθένειας ή άδειας (Αρ. Πάγο 167/69).
- Επίδομα ασθένειας (Υπ. Οικ. Ε. 8999/83).

- Οικειοθελή επιδόματα που χορηγούνται τακτικά στους εργαζόμενους για το συμφέρον της επιχείρησης.
- Τα φιλοδωρήματα που καταβάλλονται από τους πελάτες στους σερβιτόρους κλπ., την στιγμή που αυτά επηρεάζουν την πάγια μηνιαία αμοιβή, που καταβάλλει ο εργοδότης σι αυτούς και η είσπραξη τους θεωρείται βέβαιη.
- Οι χρηματικές και άλλες παροχές που χορηγεί ο εργοδότης οικειοθελώς στο μισθωτό ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης απ' αυτόν εργασίας
- Το ποσό της εργατικής εισφοράς στο ΙΚΑ και στα άλλα Επικουρικά Ταμεία, που βαρύνει τους μισθωτούς, όταν καταβάλλεται από τον εργοδότη. Χωρίς όμως να παρακρατείται από τους ασφαλισμένους τότε αυτό θεωρείται προσαύξηση του μισθού και υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές.
- Τα οδοιπορικά έξοδα, που καταβάλλομαι στους μισθωτούς σε τακτά χρονικά διαστήματα και δεν διακόπτονται σε περίπτωση ασθένειας, άδειας ή μη πραγματοποίησης της υπηρεσιακής μετακίνησης, θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές και υπόκεινται σε εισφορές του ΙΚΑ.
- Το επίδομα ισολογισμού, ενοικίου, στεγαστικό επίδομα, επίδομα θέσης ή ευθύνης, επίδομα τροφής, έκτακτο θερινό επίδομα ξενοδοχοϋπαλλήλων, επίδομα ανθυγιεινής εργασίας και ό,τι άλλο ποσό παρέχεται στους ασφαλισμένους. Το επίδομα διαχειριστικών λαθών ή ταμείου που παρέχεται σε υπαλλήλους Τραπεζών, επιχειρήσεων κλπ., θεωρείται ως εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να υπόκειται σε εισφορές του ΙΚΑ καθώς και σε παρακράτηση Φ. Μ. Υ.
- Οι μισθοί που καταβάλλονται στα μέλη του Δ. Σ. της Α. Ε., όταν για τους μισθούς αυτούς ασφαρίζονται στο ΙΚΑ και έχει προεγκριθεί η σχετική σύμβαση εργασίας των μελών του Δ.Σ. από τη γενική συνέλευση των μετόχων (1047053/89) .
- 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.

- Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στις διαδικασίες παραγωγής και συσκευασίας προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις και εργάζονται στο σπίτι τους ή σε εργαστήρια που βρίσκονται εκτός του χώρου λειτουργίας των επιχειρήσεων του εργοδότη ασφαλιζονται στο ΙΚΑ.

Οι εισφορές για κάθε μήνα απασχόλησης υπολογίζονται στο σύνολο της εργατικής αμοιβής . Οι εισφορές αυτές καταβάλλονται στο ΙΚΑ από τους 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%. Οι μέρες εργασίας δεν πρέπει να υπερβούν τις 300 κατ' έτος.

---

Το ποσοστό των εισφορών αυτών ισχύει για το πακέτο κάλυψης 101 που είναι το σύνθητες .  
Υπάρχουν και άλλα πακέτα κάλυψης ανάλογα των περιπτώσεων απασχολούμενων  
Παραθέτω σχετικό πίνακα με τα πακέτα κάλυψης και τις σχετικές εισφορές στο τέλος της εργασίας



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

- Η αποζημίωση που καταβάλλεται στον μισθωτό για έξοδα κίνησης και κάλυψης πραγματικών δαπανών
- 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 ή το επίδομα κατοικίας για έκτακτη διαμονή του μισθωτού μακριά από τον τόπο της μόνιμης κατοικίας του.
- Το επίδομα ιματισμού για το οποίο δεν καταβλήθηκαν εισφορές στο ΙΚΑ.
- Η αποζημίωση που καταβάλλεται σε υπάλληλο ή εργάτη, εξαιτίας ατυχήματος την ώρα της εργασίας.
- Το επίδομα ανεργίας και οι διάφορες έκτακτες δαπάνες για επιβράβευση της αποδοτικότητας των μισθωτών.
- Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυμένους μισθωτούς, για τους υπαλλήλους και για τους εργάτες, καθώς και τα ποσά που καταβάλλονται κατά την οικειοθελή αποχώρηση των μισθωτών.
- Οι μισθοί και οι κάθε είδους απολαβές που καταβάλλονται στους εταίρους ή στα μέλη των σ.Ε., Ε.Ε., Ε.Π.Ε., κοινωνιών αστικού δικαίου, συμμετοχικών ή αφανών εταιριών, καθώς και των κοινοπραξιών δεν αναγνωρίζονται φορολογικά.
- Η αποζημίωση εκτός έδρας, με την προϋπόθεση ότι είναι έκτακτη και όχι σταθερή και αποβλέπει στην εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.
- 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 σε αυτά παρακράτηση φόρου 20%.
- Τα ποσά που καταβάλλονται για λόγους υγιεινής εργασίας και ασφάλειας των εργαζομένων.

- Το επίδομα κατοικίας, όταν αυτό καταβάλλεται έκτακτα και μόνο όταν ο εργαζόμενος απασχολείται μακριά από τον τόπο της κατοικίας του.
- Το ποσό της άδειας που δικαιούνται όσοι αποχωρούν και δεν έχουν πάρει την άδεια τους μέχρι την ημέρα της αποχώρησής τους, καθώς επίσης και η προσαύξηση 100% των αποδοχών της άδειας.

### **7.5 Αποδοχές πρόσθετης εργασίας**

Αν κατά το συγκεκριμένο μήνα ο μισθωτός έχει εργασθεί πέρα από το συμβατικό ή νόμιμο ωράριο, δηλαδή έχει πραγματοποιήσει υπερεργασία ή υπερωρία υπολογίζεται η αμοιβή της, δηλαδή η αμοιβή των ωρομισθίων και των προσαυξήσεων.

### **7.6 Αποδοχές ασθενείας**

Αν σε συγκεκριμένο μήνα ο μισθωτός ασθένησε, τότε οι ώρες ασθενείας, αφαιρούνται από το σύνολο των εργάσιμων ωρών του μήνα εξομοιώνονται δηλαδή με τις ώρες αδικαιολόγητης απουσίας.

### **7.7 Κρατήσεις για ασφαλιστικά ταμεία**

Επί του συνόλου των ακαθάριστων αποδοχών διενεργούνται οι κρατήσεις για ασφαλιστικά ταμεία, που βαρύνουν το μισθωτό.

Τα ποσοστά της κράτησης του εργαζόμενου για τα ασφαλιστικά ταμεία καθορίζονται από την ασφαλιστική νομοθεσία.

Κύρια και επικουρική ασφάλιση

#### **7.7.1. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ**

Οι εκάστοτε ισχύουσες φορολογικές διατάξεις ορίζουν τη διαδικασία παρακράτησης ΦΜΥ.

Η διαδικασία που ισχύει μέχρι σήμερα ορίζεται από άρθρο 57 Ν. 2238-94 και τα βασικά της σημεία είναι τα ακόλουθα

**Υπόχρεοι για παρακράτηση:** Οι εργοδότες που απασχολούν κατά σύστημα έμμισθο ή ημερομίσθιο προσωπικό.

**Χρόνος παρακράτησης:** Ο χρόνος καταβολής των αποδοχών.

### 7.7.2 Διαδικασία παρακράτησης

Για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό ή με ημερομίσθιο που παρέχουν υπηρεσίες με σχέση μίσθωσης εργασίας πάνω από ένα έτος στον ίδιο εργοδότη ή με σχέση μίσθωσης εργασίας αορίστου χρόνου,

- Εξεύρεση των καθαρών μηνιαίων αποδοχών του μισθωτού, με την αφαίρεση από τις ακαθάριστες αποδοχές των κρατήσεων για τα ασφαλιστικά ταμεία.
- Αναγωγή των καθαρών μηνιαίων αποδοχών του μισθωτού σε ετήσιο καθαρό εισόδημα που γίνεται με πολλαπλασιασμό των μηνιαίων αποδοχών επί 14
- Εφαρμογή επί του καθαρού ετήσιου εισοδήματος συντελεστή παρακράτησης που προκύπτει με τη φορολογική κλίμακα.

Ο φόρος που παρακρατείται μειώνεται κατά 2,5% κατά την παρακράτηση του.

### 7.7.3 Απόδοση του ΦΜΥ

Η προσωρινή δήλωση ΦΜΥ υποβάλλεται κατά περίπτωση κάθε μήνα ή δίμηνο ή εξάμηνο στην αρμόδια ΔΟΥ του εργοδότη.

Στο τέλος του έτους, και μέχρι το μήνα Μάρτιο του επόμενου έτους, όσοι υπέβαλαν προσωρινές δηλώσεις ΦΜΥ πρέπει να υποβάλουν και οριστική δήλωση ΦΜΥ. Η οριστική δήλωση υποβάλλεται μέσω του εντύπου Ε7, στο οποίο αναγράφονται αναλυτικά τα πλήρη στοιχεία των εργαζομένων οι ακαθάριστες αποδοχές, οι κρατήσεις για τα ασφαλιστικά ταμεία, οι καθαρές αποδοχές, τα ποσά του φόρου που αναλογούν στις καθαρές αποδοχές σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 57 του Ν.2238/1994 τα υπόλοιπα ποσά φόρου που αναλογούν στις καθαρές αποδοχές και τα ποσά του φόρου που οφείλονται και πρέπει να αποδοθούν στο Δημόσιο. Τα ποσά που αναγράφονται στην οριστική δήλωση πρέπει να συμφωνούν με τα ποσά των προσωρινών δηλώσεων ΦΜΥ.

Τα έντυπα των προσωρινών και οριστικών ΦΜΥ παραλαμβάνονται από τη ΔΟΥ και υποβάλλονται στη ΔΥΟ που είναι αρμόδια για την έδρα της επιχείρησης.

#### **7.4 Ασφαλιστικές εργοδοτικές εισφορές**

Η ασφαλιστική νομοθεσία προβλέπει τη συμμετοχή του εργοδότη στην ασφαλιστική κάλυψη του εργαζομένου. Οι ασφαλιστικές εισφορές που βαρύνουν τον εργοδότη καταβάλλονται, μαζί με τα ποσά που βαρύνουν τον εργαζόμενο και παρακρατήθηκαν από τον εργοδότη, στην ίδια προθεσμία και με τις ίδιες συνέπειες σε περίπτωση καθυστέρησης.

## 7.5 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΦΜΥ

### 1) ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ Α

Μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές	1400
-Μηνιαίες κρατήσεις (182+98)	<u>-280</u>
Καθαρό μηνιαίο εισόδημα	1.120

$1.120 * 14 = 15.680$  ευρώ=ετήσιο καθαρό εισόδημα

Φόρος βάσης κλίμακας :

Εισόδημα 10.000	φόρος	0
3.400*15%		510
<u>2.280*30%</u>		<u>684</u>
15.680		1.194

Αναλογούντος ετήσιος φόρος :1.194

Παρακρατηθείς ετήσιος φόρος  $1.194 - (1.194 * 2,5\%) = 1.194 - 30 = 1.164$

Μηνιαίος φόρος :  $1.164 : 14 = 84$

### 2) ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ Β

Μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές	800
-Μηνιαίες κρατήσεις (104+56)	<u>-160</u>
Καθαρό μηνιαίο εισόδημα	640

$640 * 14 = 8.960$  ευρώ=ετήσιο καθαρό εισόδημα  
 $8.960 \leq 10.000$  Άρα αφορολόγητη

### 3) ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ Γ

Μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές	900
-Μηνιαίες κρατήσεις (117+63)	<u>-180</u>
Καθαρό μηνιαίο εισόδημα	720

$720 * 14 = 10.080$  ευρώ=ετήσιο καθαρό εισόδημα  
 $10.080 \leq 11.000$  Άρα αφορολόγητη

Έγγαμος με ένα παιδί

#### 4)ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ Δ

Μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές 1600  
-Μηνιαίες κρατήσεις (208+112) -320  
Καθαρό μηνιαίο εισόδημα 1.280  
 $1.280 * 14 = 17.920$  ευρώ = ετήσιο καθαρό εισόδημα

Φόρος βάσης κλίμακας :

Εισόδημα 12.000	φόρος	0
1.400*15%		210
<u>4520*30%</u>		<u>1356</u>
15.680		1.194

Αναλογούντος ετήσιος φόρος :1.566

Παρακρατηθείς ετήσιος φόρος  $1.566 - (1.566 * 2,5\%) = 1.566 - 39 = 1.527$

Μηνιαίος φόρος  $1.527 : 14 = 109$  ευρώ

Έγγαμος 2 παιδιά

<sup>1</sup> Ο υπολογισμός του φόρου έχει γίνει βάση της φορολογικής κλίμακας 2005

ΖΟΜΕ	ΑΚΑΘ.ΑΠ ΟΔΟΧΕΣ	ΙΚΑ ΑΣΦ.	Τ.Ε.Α.Υ.Ε.. ΑΣΦ.	Φ.Μ. Υ.	ΣΥΝΟΛ.ΚΡΑ ΤΗΣ.	Ι.Κ.Α ΕΡΓΟ Δ.	Τ.Ε.Α.Υ. Ε.Κ. ΕΡΓΟΔ.	ΠΡΟΚΑ Τ.	ΚΑΘΑ
Ζ. Α	1.400	182	98	84	364	351	42	150	886
Ζ. Β	800	104	56	-	160	200	24	150	490
Ζ. Γ	900	117	63	-	180	226	27	150	570
Ζ. Δ	1.600	208	112	109	429	401	48	150	1.021
ΛΑ	4.700	611	329	193	1.133	1.178	141	600	2.967

### ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΟΟ

### ΑΜΟΙΒΗ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

#### 8.1 Βασικές αρχές για τον υπολογισμό του μισθού

Όπως έχει αναφερθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο ισχύει η αρχή του κατώτατου μισθού όπως αυτή ρυθμίζεται μέσα από τη συλλογική σύμβαση εργασίας. Ο νόμος επιβάλλει την ισότητα της αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Η αμοιβή περιλαμβάνει το μισθό και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας.

Τα κατώτατα όρια μισθού που καθορίζονται κάθε φορά εφαρμόζονται αυτομάτως στις ατομικές συμβάσεις εργασίας από τη μέρα που η συλλογική σύμβαση (ή η διαιτητική απόφαση) αποκτά ουσιαστική ισχύ. Από το χρονικό αυτό σημείο, η υποχρέωση του εργοδότη για το μισθό αποκτά το περιεχόμενο που καθορίζει η συλλογική σύμβαση. Η ενέργεια αυτή αποτελεί εκδήλωση του κανονιστικού χαρακτήρα της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Συνηθίζεται όμως, τόσο στις συλλογικές συμβάσεις όσο και στις διαιτητικές αποφάσεις, η ρήτρα για την αναδρομική αύξηση των μισθών. Στις πρώτες η αναδρομική ισχύς μπορεί να ορισθεί μέχρι την ημέρα της λήξης ή της καταγγελίας της προηγούμενης σ.σ.εργ. ή αν δεν υπάρχει σ.σ.εργ. από την έναρξη των διαπραγματεύσεων (άρθρ. 9 § 3 ν. 1876/1990). Στις διαιτητικές αποφάσεις η ισχύς αρχίζει από την ημέρα υποβολής αίτησης για μεσολάβηση.



## 8.2 Τρόπος υπολογισμού του μηνιαίου μισθού

1. οι εργάσιμες ημέρες του εκάστοτε μήνα είναι 25.
2. Σε περίπτωση που δεν εργάστηκε ο υπάλληλος μια μέρα, τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι:

πραγματικός μισθός (  $\times$  24 ημέρες = Μισθός σε ευρώ για το μήνα  
25 ημέρες που απουσίαζε μια εργάσιμη ημέρα.

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

Πράγματικός μισθός  $\times$  26 ημέρες = Μισθός σε ευρώ για το μήνα  
25 ημέρες που εργάστηκε επιπλέον και μια Κυριακή.

Η Κυριακάτικη αμοιβή έχει 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.

3. Όταν ο εργαζόμενος απασχολείται με υπερωρίες την Κυριακή ή την νόμιμη αργία, 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. Όταν ένας εργαζόμενος εργάζεται υπερωριακά την νύχτα, τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως έχει προσαυξηθεί κατά 25% λόγω νύχτας, στην περίπτωση όμως που εργάζεται 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%).

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

Πραγματικός μισθός = Πραγματικό ημερομίσθιο

25 ημερομίσθια

Πραγματικό Ημερομίσθιο x 6 ημέρες = Εβδομαδιαίος μισθός, Εβδομαδιαίος μισθός = Πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας

40 ώρες

Πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας x 5 ώρες = 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.

### 8.3 Τρόπος υπολογισμού του ημερομισθίου

- Ο εργαζόμενος αμείβεται για της ημέρες μόνο που εργάζεται.
- Όταν ο εργαζόμενος εργάζεται την Κυριακή, τότε η αμοιβή του είναι το πραγματικό ημερομίσθιο προσαυξημένο με 75% πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο.
- Σε περίπτωση Π.χ. που ο εργαζόμενος 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

40 ώρες

εργασίας

Πραγμ. αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας  $\times$  5 ώρες = ποσό που θα μειωθεί το πραγματικό ημερομίσθιο

Δηλαδή:

Πραγματικό ημερομίσθιο - ποσό που θα μειωθεί το πραγμ. ημερομίσθιο = αποδοχές του τεχνίτη 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 38ώρες  
εργασίας

#### 8.4 Νυχτερινή Απασχόληση Μισθωτών

Υπάλληλοι ή εργάτες άσχετα αν η απασχόλησή τους είναι συνεχής ή έκτακτη, όταν προσφέρουν την εργασία τους, κατά τις νυκτερινές ώρες, δηλαδή κατά το χρονικό διάστημα από 10ης μ.μ. (βραδινής) μέχρι 6ης π.μ. (πρωϊνής), ή όταν ένα μέρος μόνο της εργασίας τους παρέχεται στο παραπάνω χρονικό διάστημα, τότε οι κανονικές και νόμιμες αποδοχές θα προσαυξάνονται κατά 25% (Υπ. Εργ. 1331/83).

Όταν η νυκτερινή 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 νυκτερινής εργασίας και 75% της Κυριακής πάνω στις αντίστοιχες νόμιμες αποδοχές. Επί πλέον καταβάλλεται και η προσαύξηση της υπερωρίας (25%, 30%, 50% ανάλογα) πάνω στις αντίστοιχες πραγματικές

αποδοχές των ωρών αυτών, που θα έχουν προσαυξηθεί προηγούμενα με τις δύο προσαυξήσεις νυκτερινής εργασίας και Κυριακής (25% + 75% = 100%) (Υπ. Εργ. 972/86).

Παράδειγμα υπολογισμού αμοιβής νυκτερινής εργασίας, Κυριακής και Υπερωριακής απασχόλησης.

Αν εργατοτεχνίτης με ημερομίσθιο 20,000 δρχ. και με Σ.Σ.Ε.

ημερομίσθιο 18,000 δρχ. εργάστηκε επί πλέον μία Κυριακή, από το οποίο 4 ώρες ήταν συγχρόνως και νυκτερινές και επί πλέον την ίδια ημέρα εργάστηκε ακόμα 2 ώρες, δηλαδή υπερωριακή εργασία που δεν ήταν νυκτερινή με προσαύξηση υπερωρίας π.χ. 30%.

Προσδιορίζεται η συνολική αμοιβή της Κυριακής που δικαιούται ο εργατοτεχνίτης ως εξής:

Νόμιμο ωρομίσθιο:  $18,000 \times 6 = 108,000 : 40 \text{ ώρες} = 2,700 \text{ δρχ.}$

Πραγματικό ωρομίσθιο:  $20,000 \times 6 = 120,000 : 40 \text{ ώρες} = 3,000 \text{ δρχ.}$

Κανονική αμοιβή Κυριακής: 20,000

Προσαύξηση αμοιβής λόγω Κυριακής: 13,500

( $18,000 \times 75\% = 13,500 \text{ δρχ.}$ )

Υπερωριακή απασχόληση: 6,000

( $3,000 \times 2 \text{ ώρες} = 6,000 \text{ δρχ.}$ )

Προσαύξηση της υπερωρίας λόγω Κυριακής: 4,050

( $2,700 \times 2 \text{ ώρες} = 5,400 - > \text{μεγαλύτερο } 5,400 \times 75\% = 4050 \text{ δρχ.}$ )

Προσαύξηση λόγω υπερωρίας (των δύο ωρών) 3,015

( $6,000 + 4,050 = 10050 -> 10050 \times 30\% = 3,015 \text{ δρχ.}$ )

Προσαύξηση λόγω νυκτερινής εργασίας: 2,700

$(2,700 \times 4 \text{ ώρες} = 10,800 - > 10,800 \times 25\% = 2,700 \text{ δρχ.})$

**ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΚΥΡΙΑΚΗ 49,265**

Όταν οι πραγματικές αποδοχές που καταβάλλονται στο μισθωτό είναι μεγαλύτερες από τις νόμιμες, τότε ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει νυκτερινή προσαύξηση 25% ή προσαύξηση 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 προσαύξηση, την διαφορά μέχρι το 25% της νυκτερινής απασχόλησης και το 75% της Κυριακής ή εξαιρέσιμης γιορτής. Αυτό συμβαίνει, αν γίνει συμφωνία και αναφέρεται στην αντίστοιχη σύμβαση εργασίας (Αρ. Πάγος 472/80, 1461/80).

Απαγορεύεται να δηλώσει ο επιχειρηματίας εκ των υστέρων, ότι μέσα στον αυξημένο μισθό ή ημερομίσθιο που καταβάλλεται στον μισθωτό, συμπεριλαμβάνεται και η προσαύξηση του 25% της νυκτερινής εργασίας και το 75% της Κυριακής και εξαιρέσιμης γιορτής ανά δεν αναφέρεται στην συμφωνία αμφοτέρων.

1) Νόμιμες αποδοχές θεωρούνται πάντα εκείνες που διαμορφώνονται από την αντίστοιχη συλλογική σύμβαση, συμπεριλαμβανομένων και των ποσών που προέρχονται από διάφορα επιδόματα ανθυγιεινής εργασίας, πολυετίας, οικογενειακών βαρών κ.λπ.

2) Πραγματικές αποδοχές θεωρούνται αυτές που καταβάλλονται στον απασχολούμενο μισθωτό και οι οποίες μπορεί να είναι ίσες ή μεγαλύτερες (όχι όμως μικρότερες) από τις νόμιμες αποδοχές.

## 8.5 Κυριακής ή εξαιρεσίμης γιορτής απασχόληση

Σύμφωνα με τις Διατάξεις του Β.Δ. 748/66, απαγορεύεται, εκτός εξαιρέσεων, κατά τις Κυριακές και αργίες, κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική και εμπορική εργασία, καθώς και κάθε επαγγελματική δραστηριότητα. Εξασφαλίζεται έτσι στους εργαζόμενους σε κάθε εργοδότη, 24ωρη εβδομαδιαία ανάπαυση για περίοδο 7 ημερών, που είναι συνεχής ελεύθερος χρόνος.

Οι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως κατά ημέρες «Κυριακών και ημέρες αργίας», δεν εφαρμόζονται σε μισθωτούς που απασχολούνται από τις κάτωθι εργασίες, ανεξαρτήτως του είδους και της μορφής της επιχείρησης, εκμετάλλευσης, υπηρεσίας εν γένει

- Φυλάξεως
- Εργασίες που παρέχονται στην ύπαιθρο
- Παροχής ενέργειας κινητηρίου δυνάμεως και θερμάνσεως, εργασίες πώλησης άρτου και εψήσεως φαγητών μέχρι τις 14:00 ώρα.

Σύμφωνα με το άρθρο 10 του Β.Δ. 748/66 μισθωτοί που θα εργαστούν την Κυριακή πέραν των 5 ωρών, δικαιούνται δικαιωματική εβδομαδιαία ανάπαυση διάρκειας 24 ωρών, άλλη εργάσιμη ημέρα την επόμενη εβδομάδα. Η ημέρα της αναπληρωματικής ανάπαυσης καθορίζεται από τον εργοδότη και αναγράφεται στον πίνακα ωρών εργασίας. Στις περιπτώσεις στις οποίες επιτρέπεται η εργασία την Κυριακή, η κατανομή της εβδομαδιαίας ανάπαυσης, πρέπει να γίνεται με τέτοιο τρόπο, ώστε ανά περίοδο 7 εβδομάδων η αναπληρωματική ανάπαυση να είναι ημέρα Κυριακή. Η άδεια για εργασία την Κυριακή, γίνεται από την αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση, κατόπιν αίτησης του εργοδότη που συνοδεύεται από πίνακα, στον οποίο αναγράφεται το ονοματεπώνυμο του εργαζόμενου, η ειδικότητα, το ωράριο εργασίας και η αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης εφόσον η εργασία υπερβαίνει τις 5 ώρες.

Κατόπιν άδειας της αρμόδιας Επιθεώρησης επιτρέπεται η λειτουργία επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών, καθώς και η απασχόληση του προσωπικού αυτών κατά τις Κυριακές:

- Στην παραλαβή και διανομή ξένου τύπου.
- Αλλαγή ξένων νομισμάτων προς εξυπηρέτηση των τουριστών.
- Των λειτουργουσών εποχιακώς κατά έτος.
- Στον καθαρισμό, συντήρηση και επισκευή εγκαταστάσεων, εφόσον καθίσταται αδύνατη η εργασία σε άλλες εργάσιμες ημέρες.
- Σε περιπτώσεις επείγουσας εργασίας λόγω κινδύνου καταστροφής προϊόντων ή βλαβών εγκαταστάσεων.
- Σε απογραφή εμπορευμάτων ή διακόσμηση προθηκών.

Οι μισθωτοί που εργάζονται την Κυριακή ή εξαιρεσιμη γιορτή, δικαιούνται την προσαύξηση του 75%. Η προσαύξηση αυτή υπολογίζεται πάνω στις νόμιμες αποδοχές της ημέρας αυτής.

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

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 προσαυζάνονται και με 75% για τις αποδοχές της Κυριακής.

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.

Όσοι από τους μισθωτούς εργάζονται περισσότερο από 5 ώρες την Κυριακή δικαιούνται να αναπαυθούν ένα 24ωρο (ρεπό) μέσα στην εβδομάδα που

αρχίζει μετά την Κυριακή. Την ημέρα για ανάπαυση "ρεπό" την καθορίζει ο εργοδότης.

Αν κάποιος μισθωτός ασθενήσει την ημέρα της ανάπαυσης "ρεπό", τότε δεν υποχρεούται ο εργοδότης να του δώσει άλλη μέρα για ανάπαυση "ρεπό".

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).

Η επιχείρηση για ν' απασχολήσει μισθωτούς την Κυριακή, υποχρεούται να υποβάλλει αίτηση στην Επιθεώρηση Εργασίας που ανήκει η επιχείρηση.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ

### ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

#### 9.1 Τροποποίηση του συστήματος της ασφάλισης μέσω Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης

Με τον ν. 2972/01 (άρθρο 1 παρ. 1), που εισήγαγε από 1/1/02 το νέο σύστημα ασφάλισης με παράλληλη κατάργηση του θεσμού των ενσήμων, θεσπίστηκε ως βασική υποχρέωση των εργοδοτών αυτή της υποβολής Α.Π.Δ., μέσω της οποίας δηλώνονται τα στοιχεία απασχόλησης και ασφάλισης των εργαζομένων τους.

Για την υποβολή της Α.Π.Δ. υπόχρεος είναι κάθε εργοδότης που απασχολεί πρόσωπο ή πρόσωπα υπαγόμενα στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. ή φορέων ή κλάδων και λογαριασμών των Οργανισμών Κοινωνικής Πολιτικής, τις εισφορές των οποίων εισπράττει ή συνεισπράττει το Ι.Κ.Α..

Παραβάτες της συγκεκριμένης υποχρέωσης είναι όσοι εργοδότες:  
Δεν υποβάλλουν Α.Π.Δ..

Υποβάλλουν Α.Π.Δ. εκπρόθεσμα.

Υποβάλλουν Α.Π.Δ. με ανακριβή στοιχεία απασχόλησης και ασφάλισης.

Τροποποίηση από 1/7/04 της συχνότητας και του τρόπου υποβολής των Α.Π.Δ.

Από 1/7/04 (περίοδοι απασχόλησης από Ιούλιο 2004 και μετά) επέρχονται σημαντικές αλλαγές τόσο στην συχνότητα όσο και στον τρόπο υποβολής των Α.Π.Δ..

Συγκεκριμένα:

Οι Α.Π.Δ. όλων των εργοδοτών Κοινών Επιχ/σεων θα υποβάλλονται αποκλειστικά κάθε ημερολογιακό τρίμηνο απασχόλησης (τέσσερις Κανονικές (01) Α.Π.Δ. κατ' έτος).

Η υποβολή των Α.Π.Δ. εργοδοτών Κοινών Επιχ/σεων, εργοδοτών που εκτελούν δημόσια έργα με αυτεπιστασία, καθώς και εργοδοτών που εκτελούν δημόσια έργα με ανάθεση, των οποίων ο προϋπολογισμός δαπάνης είναι μεγαλύτερος του 1.000.000 Ευρώ, θα γίνεται υποχρεωτικά μέσω διαδικτύου. Εξαιρούνται οι εργοδότες Κοινών Επιχ/σεων, που είναι φυσικά πρόσωπα

(ατομικές επιχ/σεις και επιτηδευματίες) και απασχολούν μέχρι πέντε (5) εργαζόμενους, για τους οποίους παραμένει η δυνατότητα υποβολής των Α.Π.Δ. και στα κατά τόπο αρμόδια Υποκ/τα και Παρ/τα του Ι.Κ.Α. σε μαγνητικό μέσο ή εγγράφως, στις προθεσμίες που προβλέπονται με βάση το τελευταίο ψηφίο του Α.Μ.Ε. (συν/νος πίνακας). Επίσης, εξαιρούνται οι εργοδότες ιδιωτικών οικοδομοτεχνικών έργων καθώς και δημοσίων έργων, που εκτελούνται με ανάθεση ή εργολαβία, των οποίων ο προϋπολογισμός δαπάνης είναι μικρότερος του 1.000.000 Ευρώ, για τους οποίους παραμένει η δυνατότητα υποβολής των Α.Π.Δ. στα κατά τόπους αρμόδια Υποκ/τα και Παρ/τα του Ι.Κ.Α. σε μαγνητικό μέσο ή χειρόγραφα μέχρι την 10η του επόμενου της απασχόλησης μήνα.

. Συμπληρωματική Α.Π.Δ. (υποβολή μέσω διαδικτύου)

Στους εργοδότες, που έχουν υποβάλει Κανονική (01) Α.Π.Δ. μέσω διαδικτύου, παρέχεται η δυνατότητα να συμπληρώσουν το περιεχόμενο αυτής, υποβάλλοντας, εντός της προθεσμίας που έχει οριστεί για την υποβολή Α.Π.Δ. μέσω διαδικτύου, Συμπληρωματική (04) Α.Π.Δ.. Μετά την λήξη της σχετικής προθεσμίας η υποβολή της Συμπληρωματικής (04) Α.Π.Δ. γίνεται μόνο στο κατά τόπο αρμόδιο Υποκ/μα ή Παρ/μα Ι.Κ.Α., σύμφωνα με όσα ορίζονται στο υπ' αριθμ. Γ99/1/90/19-6-02 Γεν. Έγγραφο μας.

Τα ανωτέρω θα αρχίσουν να ισχύουν από την υποβολή μέσω διαδικτύου της μηνιαίας Α.Π.Δ. του Απριλίου 2004 και της τριμηνιαίας Α.Π.Δ. του Β' τριμήνου 2004.

## 9.2 Τι είναι η ΑΠΔ

Η Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (ΑΠΔ) είναι ένα μηχανογραφημένο έντυπο, που συμπληρώνει, υπογράφει και υποβάλλει στο αρμόδιο Υποκατάστημα του ΙΚΑ ο εργοδότης και με το οποίο δηλώνει: Τον Αριθμό Μητρώου (ΑΜΕ ή ΑΜΟΕ), ο οποίος χρησιμοποιείται σε κάθε συναλλαγή του με το Ίδρυμα.

Τους ασφαλισμένους που απασχόλησε για τη χρονική περίοδο αναφοράς της Δήλωσης, και για κάθε έναν από αυτούς: την ειδικότητά του (είδος υπηρεσιών που παρείχε), τις ημέρες απασχόλησής του, τις αποδοχές του, τον κωδικό του πακέτου καλύψεών του και τις εισφορές του.

Το σύνολο των εισφορών που οφείλει να καταβάλλει για τη συγκεκριμένη περίοδο αναφοράς.

### 9.2.1 Προθεσμία υποβολής ΑΠΔ

Υποβολή Α.Π.Δ. μέσω Διαδικτύου

Ως ενιαία καταληκτική ημερομηνία υποβολής, αποκλειστικά για τις μέσω διαδικτύου υποβαλλόμενες Α.Π.Δ., καθορίστηκε από 01/12/2003 η τελευταία ημέρα του επόμενου μήνα από τη λήξη του μηνός ή του τριμήνου στο οποίο αναφέρονται, ανεξάρτητα από τον Αριθμό Μητρώου Εργοδότη.

Οι καταληκτικές ημερομηνίες δημοσιεύονται αναλυτικά στα "Τελευταία Νέα".

### 9.2.3 Υποβολή ΑΠΔ στο Υποκ/μα

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

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

Η προθεσμία υποβολής της μηνιαίας ΑΠΔ εργοδοτών Κοινών Επιχειρήσεων αρχίζει την πρώτη ημέρα του μήνα που έπεται της μισθολογικής περιόδου στην οποία αναφέρεται αυτή και λήγει ανάλογα με το τελευταίο ψηφίο του

Αριθμού Μητρώου Εργοδότη (ΑΜΕ) ως ακολούθως:

Ο ΑΜΕ λήγει σε: Καταληκτική Ημερομηνία Υποβολής

1 και 2 11η του μήνα εφόσον είναι εργάσιμη

3 και 4 επόμενη εργάσιμη ημέρα της προθεσμίας

για τα ψηφία 1 και 2

5 και 6 επόμενη εργάσιμη ημέρα της προθεσμίας

για τα ψηφία 3 και 4

7 και 8 επόμενη εργάσιμη ημέρα της προθεσμίας

για τα ψηφία 5 και 6

9, 10, 20 και 30 επόμενη εργάσιμη ημέρα της προθεσμίας

για τα ψηφία 7 και 8

40, 50, 60, 70, 80, 90 και 00 επόμενη εργάσιμη ημέρα της προθεσμίας

για τα ψηφία 9, 10, 20 και 30

Η προθεσμία υποβολής της τριμηνιαίας ΑΠΔ αρχίζει την πρώτη ημέρα 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

1 και 2 επόμενη εργάσιμη ημέρα της προθεσμίας

για τα ψηφία 40, 50, 60, 70, 80, 90 και 00

των ΑΜΕ εργοδοτών που υποχρεούνται σε μηνιαία υποβολή

3 και 4 επόμενη εργάσιμη ημέρα της προθεσμίας

για τα ψηφία 1 και 2

5 και 6 επόμενη εργάσιμη ημέρα της προθεσμίας

για τα ψηφία 3 και 4

7 και 8 επόμενη εργάσιμη ημέρα της προθεσμίας

για τα ψηφία 5 και 6

9, 10, 20 και 30 επόμενη εργάσιμη ημέρα της προθεσμίας

για τα ψηφία 7 και 8

40, 50, 60, 70, 80, 90 και 00 επόμενη εργάσιμη ημέρα της προθεσμίας

για τα ψηφία 9, 10, 20 και 30

### 9.3 ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΙΚΑ

#### Άρθρο 18

«1. Εάν για την παροχή εργασίας συμφωνηθεί η καταβολή μηνιαίου μισθού ως ημερήσιος μισθός του ασφαλισμένου λογίζεται το εικοστό πέμπτο (1/25) του μηνιαίου μισθού, εκτός εάν ο ασφαλισμένος δεν απασχοληθεί για όλο τον μήνα και δεν δικαιούται για τις ημέρες που δεν εργάστηκε μισθό, οπότε ο αριθμός είκοσι πέντε (25) μειώνεται κατά τον αριθμό των ημερών που δεν καταβλήθηκε μισθός (η παρ. 1 του Άρθρου 18 του Κ. Α. τίθεται, όπως αντικαταστάθηκε με την Α Υ Κ Υ , 21/21/320/11-2-75 ΦΕΚ 200 τ.Β').

Εάν όμως στη ανωτέρω περιπτώσει ο ασφαλισμένος, εκ των ειδικών συνθηκών του επαγγέλματός του, απασχολείται συνήθως για κάποιες ημέρες του μήνα, κατά τις υπόλοιπες όμως είναι πάντα στην διάθεση του εργοδότη του, ο ημερήσιος μισθός αυτού βρίσκεται αν διαιρέσουμε τον μηνιαίο μισθό δι' είκοσι πέντε (25)».

«2. Εάν για την παροχή εργασίας συμφωνηθεί η καταβολή αποδοχών υπολογιζόμενων ανά ημέρα, εβδομάδα, δεκαήμερο, εικοσαήμερο Κ.λ.π. ο ημερήσιος μισθός του ασφαλισμένου βρίσκεται αν διαιρέσουμε το λαμβανόμενο από αυτόν, για κάθε μισθοδοτική περίοδο ποσού δια του αριθμού των ημερών που παρείχαν αυτοί εργασία ή για αυτές που δικαιούται αποδοχές για όλες ή εν μέρει.

Ο ημερήσιος μισθός ασφαλισμένων απασχολούμενων με το σύστημα παροχής εργασίας πέντε ημερών την εβδομάδα βρίσκεται ως ακολούθως, εφ' όσον οι οικείοι εργοδότες έχουν προηγουμένως δηλώσει εις το αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ, ότι το προσωπικό αυτόν απασχολείται με το σύστημα αυτό:

Προκειμένου περί απασχοληθέντων ανελλιπώς κατά τη διάρκεια μηνός ή εβδομάδας δια διαιρέσεως των αποδοχών του μήνα ή τις εβδομάδας που πείρε δια του αριθμού 25 ή 6 αντιστοίχως.

Εάν όμως οι ανωτέρω ασφαλισμένοι δεν απασχολήθηκαν καθ' όλη την διάρκεια του μηνός ή της εβδομάδος, ο ημερήσιος μισθός βρίσκεται δια της διαιρέσεως των αντιστοιχών αποδοχών δια του αριθμού των πραγματικών ημερών απασχολήσεως προσαυξημένου:

α) Για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, κατά μία μονάδα για κάθε εβδομάδα πλήρους απασχόλησης, ως και για κάθε εβδομάδα μη πλήρους απασχόλησης εντός του μηνός, εφ' όσον όμως υπήρξε απασχόληση κατά την εβδομάδα αυτή, τουλάχιστον τριών ημερών. **(Δηλ. για κάθε μέρα εργασίας από τις τρεις έως τις πέντε προσθέτουμε μία ασφαλιστική )**

β) Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο κατά μία μονάδα εβδομαδιαίως εφ' όσον κατά την εβδομάδα είχαν πλήρη απασχόληση, και εργασία τουλάχιστον τριών ημερών». (Τα εδ. α', β' και γ' της παρ. 2 του Άρθρου 18 του Κ.Α. τίθενται, όπως προστέθηκαν με την Α ΥΚΥ ΒΙ/21/6/1488/1-7-81, ΦΕΚ 407 τ.Β').

Ειδικά για τους εργατοτεχνίτες οικοδόμους, που απασχολούνται με σύστημα της 5ήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και καταλαμβάνονται από τις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεως οικοδόμων, καθώς και αυτές περί καταβολής Δωροσήμων, ο κατά το πρώτο εδάφιο της παρούσης παραγράφου αριθμός ημερών εργασίας λογίζεται προσαυξημένος κατά 20%, μη δυνάμενος όμως να υπερβεί τον αριθμό των ημερολογιακών ημερών της αντίστοιχης μισθολογικής περιόδου. Η ανωτέρω προσαύξηση των ημερών εργασίας ενεργείται από τις αρμόδιες Υπηρεσίες του Ιδρύματος». (Το εδ. δ' της παρ. 2 του Άρθρου 18 του Κ.Α. τίθεται, όπως προστέθηκε με την Α ΥΚΥ ΒΙ/21/11/1575/11-7-84, ΦΕΚ 507 τ.Β').

«3. Εάν στις παραπάνω περιπτώσεις των παρ. 1 και 2 του παρόντος Άρθρου ο εβρισκόμενος ημερήσιος μισθός υπολείπεται του τεκμαρτού ημερομισθίου (Τ.Η.) τις εκάστοτε ισχύουσας πρώτης (1) ασφαλιστικής κλάσεως λόγω παροχής εργασίας ημερησίως χρόνου λιγότερο του 1/2 του νομίμου ωραρίου πλήρους απασχολήσεως του ισχύοντος για κάθε κατηγορία απασχολουμένων, οι ασφαλιζόμενες ημέρες εργασίας κατά μήνα βρίσκονται δια της διαιρέσεως του συνόλου των μηνιαίων αποδοχών

τούτων δια του ποσού του εκάστοτε ισχύοντος τεκμαρτού ημερομισθίου της πρώτης ασφαλιστικής κλάσεως.

Αυτό που θα προκύψει από την διαίρεση κλάσμα θεωρείται πλήρης ημέρα εργασίας για την οποία ο ασφαλισμένος και ο εργοδότης υποχρεούνται στην καταβολή της εισφοράς της πρώτης ασφαλιστικής κλάσεως».

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ

### Το επίδομα εορτών Πάσχα

#### 10.1. ΓΕΝΙΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΟΥ ΠΑΣΧΑ

Οι εργαζόμενοι που αμείβονται με μισθό σαν Δώρο Πάσχα δικαιούνται το 1/2 του μηνιαίου μισθού και εκείνοι που αμείβονται με ημερομίσθιο 15 ημερομίσθια . Το επίδομα αυτό καταβάλλεται στους μισθωτούς στο ακέραιο, εφόσον η εργασιακή τους σχέση έχει διαρκέσει όλη τη χρονική περίοδο, δηλαδή από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου κάθε χρόνο.

Στην περίπτωση που η σχέση εργασίας των μισθωτών δεν διάρρηξε όλο το πιο πάνω χρονικό διάστημα, τότε οι εργαζόμενοι δικαιούνται:

Επίδομα εορτών Πάσχα, ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα (1) ημερομίσθιο ανάλογα με τον συμφωνηθέντα τρόπο αμοιβής για κάθε δήμερο χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσεως. Ο υπολογισμός γίνεται πάντοτε με βάση τα χρονικά όρια που τάσσει η σχετική απόφαση, δηλαδή από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου. Για χρονικά διαστήματα μικρότερα του 8ημέρου δικαιούνται οι μισθωτοί ανάλογο κλάσμα.

Το επίδομα εορτών Πάσχα για κάθε χρόνο καταβάλλεται στους δικαιούχους την Μεγάλη Τετάρτη, ανεξάρτητα από την ημερομηνία. Έχει οριστεί ότι το Δώρο Πάσχα υπολογίζεται πάνω στις αποδοχές που καταβάλλονται στους μισθωτούς την 15η ημέρα προ του Πάσχα. Για την περίπτωση, κατά την οποία, η εργασιακή σχέση λυθεί, πριν από την ημερομηνία που αναφέρεται πιο πάνω, το επίδομα εορτών Πάσχα υπολογίζεται βάσει των τακτικών αποδοχών που καταβάλλονται κατά το χρόνο λύσεως της εργασιακής σχέσεως.



Οι εργοδότες έχουν το δικαίωμα να μη δώσουν ολόκληρο το δώρο Πάσχα, αλλά να παρακρατήσουν το ποσό που αντιστοιχεί στο χρονικό διάστημα από Μεγάλη Τετάρτη μέχρι 30 Απριλίου, για προστασία τους από τυχόν αποχωρήσεις των μισθωτών, από την εργασία, πριν τη λήξη του ανωτέρω χρονικού ορίου.

Το συνολικό ποσό του επιδόματος εορτών Πάσχα σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να υπερβαίνει το μισό μισθό γι' αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και τα 15 ημερομίσθια, για εκείνους που απασχολούνται με ημερομίσθιο.

Με την ίδια πάντα υπουργική απόφαση, στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης, δεν υπολογίζονται οι ημέρες κατά τις οποίες οι μισθωτοί, αν και δεν λύθηκε η εργασιακή σχέση, απείχαν από την εργασία τους αδικαιολόγητα ή λόγω άδειας ανευ αποδοχών.

**Συνυπολογίζεται, όμως, ο χρόνος της υποχρεωτικής από την εργασία αποχής των γυναικών, προ και μετά τον τοκετό, οι δικαιολογημένες απουσίες, οι άδειες των γυναικών, προ και μετά τον τοκετό, οι άδειες σπουδαστών για συμμετοχή τους στις εξετάσεις, ο χρόνος άδειας λουτροθεραπείας - αεροθεραπείας, εφόσον για την περίπτωση αυτή υποβάλλεται γνωμάτευση υγειονομικής επιτροπής του ΙΚΑ (βλέπε και σχετικές αποφάσεις Πρωτ. Αθηνών 26521/1967 και Ειρ. Αθηνών 1010/1972).** Δεν συνυπολογίζονται, οι ημέρες ασθένειας, για τις οποίες οι μισθωτοί έχουν τύχει επιδόματος ασθένειας. Δεν αφαιρούνται, συνεπώς, τα τριήμερα και οι ασθένειες δύο ή μιας ημέρας κατά τις οποίες δεν παρέχεται επίδομα ασθένειας από το ΙΚΑ. Την αναλογία του δώρου για τις ημέρες που έλαβε επίδομα ασθένειας, την οποία δεν δικαιούται από τον εργοδότη, θα λάβει ο εργαζόμενος από το ΙΚΑ.

Από τη σχετική απόφαση (άρθρο 1 παραγ. 3β), για τους μισθωτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, ως ημερομίσθιο θεωρείται το 1/30 του μισθού.

2. Υπολογισμός των επιδομάτων εορτών με βάση τις τακτικές

αποδοχές

Το επίδομα εορτών Πάσχα, σύμφωνα με την κοινή υπουργική απόφαση 19040/7.12.1981 και τη σχετική διάταξη του Ν.1082/80, υπολογίζεται με βάση τις τακτικές αποδοχές των μισθωτών.

## **10.2 ΠΑΡΟΧΕΣ Π ΟΥ ΣΥΝΥΠΟΛΟΓΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΟΥ ΠΑΣΧΑ**

α) Το επίδομα αδείας ( Α.Π. 690/78 ). Για το επίδομα αδείας το συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται ο εργαζόμενος, θα πολλαπλασιαστεί επί τον συντελεστή 0,04166.

β) Η προσαύξηση της νομίμου και τακτικής εργασίας κατά τις Κυριακές και νυκτερινές ώρες ( ΑΠ. 261/77 ), ( Α.Π. 106/90 ).

γ) Η αξία του παρεχομένου γάλακτος, υποδημάτων, στολών - φορμών κ.λπ. ( ΑΠ. 866/76 ).

δ) Η αμοιβή για νόμιμη, υπερωριακή εργασία, η οποία παρέχεται τακτικά αποκλεισμένης της παρανόμου υπερωριακής εργασίας ( ΑΠ. 323/76 , 322/76 Πρωτ. Αθηνών 7476/78 , 14476/78 , 14484/78 , ΑΠ. 53/1994 ).

ε) Η καταβολή πρόσθετης αμοιβής, η οποία δίδεται από τον εργοδότη για μεγαλύτερη παραγωγική απόδοση και επαναλαμβάνεται κατά τακτά χρονικά διαστήματα επί μακρό χρόνο.

στ) Τα τακτικά φιλοδωρήματα τα οποία δίνονται από τρίτους στους εργαζόμενους από συνήθεια για εξυπηρέτησή τους, κατά την εκτέλεση της συμβάσεως εργασίας μετά του εργοδότη, αν έχει συμφωνηθεί ρητά ή σιωπηρά ότι αυτοί θα αμείβονται και με τα φιλοδωρήματα γι' αυτή την εξυπηρέτηση.

### 10.3 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΔΩΡΟΥ ΠΑΣΧΑ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Επί μερικής απασχόλησης ο απασχολούμενος θα λάβει δώρο όσα ημερομίσθια θα λάβει και ο πλήρως απασχολούμενος με μειωμένες όμως αποδοχές. Το άρθρο 4 της σχετικής απόφασης αναφέρει σχετικά όλες τις περιπτώσεις που οι μισθωτοί δικαιούνται δώρο (π.χ. κατά μονάδα εργασίας ή με μισθό και ποσοστά ή όταν αυτοί απασχολούνται σε περισσότερους από έναν εργοδότη κ.λπ.).

Σύμφωνα με την αριθ. 1469/84 απόφαση της ολομέλειας του Α.Π. για τους ιδιωτικούς εκπαιδευτικούς ισχύουν οι διατάξεις που αφορούν τα επιδόματα εορτών των δημοσίων εκπαιδευτικών και όχι οι αποφάσεις περί δώρου των εργαζομένων του ιδιωτ. τομέα.

Και οι εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου δικαιούνται δώρο (Α.Π./97).

Επίσης, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 3, η συμπληρωματική αμοιβή, η οποία χορηγείται για υπερωρία, ή ιδιόρρυθμη υπερωρία περιλαμβάνεται στην έννοια των τακτικών αποδοχών και συνεπώς υπολογίζεται στο επίδομα εορτών, εάν κατά τα χρονικά διαστήματα, η πιο πάνω υπερωρία πραγματοποιείται τακτικά.

Τακτική υπερωρία θεωρείται όχι μόνο η συνεχής, αλλά και εκείνη, η οποία εμφανίζει ορισμένη συχνότητα επαναλήψεως ως εκ της φύσεώς της. Από 1.4.2001 στις επιχειρήσεις που εφαρμόζεται το συμβατικό ωράριο των 40 ωρών, θα υπολογίζονται στο επίδομα εορτών οι τρεις (3) ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου (ιδιόρρυθμη υπερωρία).

Από τις 120 ημέρες που αντιστοιχούν για την καταβολή του Δώρου Πάσχα αφαιρούνται οι ημέρες απουσίας των μισθωτών, δηλαδή η άδεια άνευ αποδοχών, οι αδικαιολόγητες απουσίες, η απουσία λόγω απεργίας ή στάσεων εργασίας, η ασθένεια αν οι εργαζόμενοι επιδοτήθηκαν από τον ασφαλιστικό οργανισμό (εκτός εάν δεν επιδοτήθηκαν, όπως τα τριήμερα οπότε θεωρούνται χρόνος απασχολήσεως και υπολογίζονται στο Δώρο). Επίσης, αφαιρούνται ο χρόνος στρατεύσεως κατά τον οποίο ο μισθωτός δεν απασχολήθηκε στον εργοδότη, οι συνδικαλιστικές άνευ αποδοχών άδειες, οι ημέρες των σπουδαστών όταν λαμβάνουν άδεια άνευ αποδοχών και η άνευ αποδοχών

Γονική άδεια.

Ο υπολογισμός του Δώρου Πάσχα γίνεται με βάση τον τρόπο αμοιβής των εργαζομένων (μηνιαίο μισθό, ημερομίσθιο, ωρομίσθιο, ποσοστά κ.λπ.) και όχι με την ιδιότητα, δηλαδή αν είναι υπάλληλοι ή εργατ/χνίτες.

#### 10.4 ΠΡΑΚΤΙΚΟΙ ΠΙΝΑΚΕΣ ΤΟΥ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΠΑΣΧΑ

Ολόκληρο το επίδομα Πάσχα θα το λάβουν όσοι από τους μισθωτούς εργάστηκαν συνέχεια από 1.1.2004 μέχρι 30.4.2004, ήτοι μισό μηνιαίο μισθό οι αμειβόμενοι με μισθό και 15 ημερομίσθια οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο.

Για την εξεύρεση του δικαιουμένου επιδόματος από τους μισθωτούς που δεν απασχολήθηκαν καθ' όλο το πιο πάνω κρίσιμο χρονικό διάστημα, ο αναγνώστης μπορεί να ανατρέξει στον παρακάτω πίνακα και βάσει των ημερών με τις οποίες, εντός του από 1.1.2004 - 30.4.2004 χρονικού διαστήματος, ο μισθωτός συνδεόταν με σχέση εξαρτημένης εργασίας προς τον εργοδότη, να βρει την αναλογία του επιδόματος. Η αναλογία αυτή, για μεν τους ημερομισθίους αφορά ημερομίσθια και δέκατα ημερομισθίων, ενώ για τους αμειβόμενους με μισθό δέκατα πέμπτα του μισού μηνιαίου μισθού.

H = Ημέρες σχέσεως εργασίας των μισθωτών. Ημερολογιακές ή πραγματοποιηθείσες.

Δ = Ημερομίσθια επιδόματος που αναλογούν στις ημέρες αυτές.

H	Δ	H	Δ	H	Δ	H	Δ	H	Δ
1	0,125	26	3,250	51	6,375	76	9,5	101	12,625
2	0,250	27	3,375	52	6,5	77	9,625	102	12,750
3	0,375	28	3,5	53	6,625	78	9,750	103	12,875
4	0,5	29	3,625	54	6,750	79	9,875	104	13
5	0,625	30	3,750	55	6,875	80	10	105	13,125
6	0,750	31	3,875	56	7	81	10,125	106	13,250
7	0,875	32	4	57	7,125	82	10,250	107	13,375
8	1	33	4,125	58	7,250	83	10,375	108	13,5
9	1,125	34	4,250	59	7,375	84	10,5	109	13,625
10	1,250	35	4,375	60	7,5	85	10,625	110	13,750
11	1,375	36	4,5	61	7,625	86	10,750	111	13,875
12	1,5	37	4,625	62	7,750	87	10,875	112	14

13	1,625	38	4,750	63	7,875	88	11	113	14,125
14	1,750	39	4,875	64	8	89	11,125	114	14,250
15	1,875	40	5	65	8,125	90	11,250	115	14,375
16	2	41	5,125	66	8,250	91	11,375	116	14,5
17	2,125	42	5,250	67	8,375	92	11,5	117	14,625
18	2,250	43	5,375	68	8,5	93	11,625	118	14,750
19	2,375	44	5,5	69	8,625	94	11,750	119	14,875
20	2,5	45	5,625	70	8,750	95	11,875	120	15
21	2,625	46	5,750	71	8,875	96	12		
22	2,750	47	5,875	72	9	97	12,125		
23	2,875	48	6	73	9,125	98	12,250		
24	3	49	6,125	74	9,250	99	12,375		
25	3,125	50	6,250	75	9,375	100	12,5		

Π.χ. Ημερομίσθιος εργάτης με 29,35 Ευρώ εάν εργάσθηκε 16 ημέρες στο χρονικό διάστημα από 1.1.04 έως 30.4.04 σύμφωνα με τον πίνακα θα πάρει 2 ημερομίσθια, ήτοι 58,70 Ευρώ. Αν είναι υπάλληλος με μισθό 586,94 ευρώ το μήνα και έχει εργασθεί 16 ημέρες μέσα στο χρονικό διάστημα από 1.1.04 έως 30.4.04 θα πάρει Δώρο το μισό μηνιαίο μισθό, δηλαδή 293,47 Ευρώ : 15 - 19,56 Ευρώ την ημέρα, ήτοι 2 ημερομίσθια επί 19,56 - 39,12 Ευρώ.

Οι ημέρες εργασιακής σχέσεως του πίνακα υπολογίζονται σύμφωνα με την αριθ. 19040/81 Απόφ. "περί επιδόματος εορτών" ανάλογα με την περίπτωση είτε για ημερολογιακά ημερομίσθια είτε για πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια.

#### ΠΙΝΑΚΑΣ

που παρουσιάζει την προσαύξηση επιδόματος Πάσχα που αναλογεί σε εργασία κατά τις Κυριακές και νύκτες, στο χρονικό διάστημα από 1.1.2004 έως 30.4.2004.

K = Αριθμός Κυριακών

N = Αριθμός Νυκτών

Δ = Αναλογία Επιδόματος

Κ	Δ	Ν	Δ	Ν	Δ	Ν	Δ
1	0,096	1	0,032	20	0.626	39	1,220
2	0,192	2	0,064	21	0.656	40	1,251
3	0,288	3	0,095	22	0,688	41	1,282
4	0,384	4	0,126	23	0.719	42	1,313
5	0,480	5	0,157	24	0,750	43	1,344
6	0,576	6	0,188	25	0.780	44	1,375
7	0,672	7	0,220	26	0,811	45	1,406
8	0,768	8	0,251	27	0.842	46	1,438
9	0,864	9	0,282	28	0.874	47	1,469
10	0,960	10	0,313	29	0.906	48	1,500
11	1,056	11	0,345	30	0.938	49	1,532
12	1,152	12	0,376	31	0.969	50	1,563
13	1,248	13	0,407	32	1,00	51	1,594
14	1,344	14	0,438	33	1.032	52	1,625
15	1,440	15	0,469	34	1.063	53	1,656
16	1,536	16	0,500	35	1,095	54	1,688
17	1,632	17	0,532	36	1,126	55	1,719
18	1,728	18	0,564	37	1,157	56	1,750
19	0,595	38	1,188	57			

Π.χ.: Αν ένας μισθωτός εργάστηκε επί 17 Κυριακές μέσα στο χρονικό διάστημα από 1.1.2004 μέχρι 30.4.2004 θα λάβει, σύμφωνα με τον πιο πάνω πίνακα, επί πλέον του βασικού επιδόματος, την προσαύξηση 1,632 του ενός ημερομισθίου. Αν εργάστηκε 25 νύκτες θα λάβει ακόμη 0,780 του ημερομισθίου, βέβαια σε.Ευρώ.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΔΕΚΑΤΟ

### ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

#### 11.1 Υπολογισμός Δώρου Χριστουγέννων Το επίδομα

Χριστουγέννων ολόκληρο ανέρχεται σε ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό ή είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Ολόκληρο το επίδομα Χριστουγέννων δικαιούνται οι μισθωτοί των οποίων η εργασιακή σχέση διήρκεσε, χωρίς διακοπή, από 1 Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου. Εάν η εργασιακή σχέση του μισθωτού δεν διαρκέσει ολόκληρο το ανωτέρω χρονικό διάστημα, αυτός δικαιούται τμήμα του επιδόματος. Ειδικότερα, προκειμένου περί επιδόματος Χριστουγέννων καταβάλλονται δύο (2) ημερομίσθια ή δύο εικοστά πέμπτα (2/25) του μηνιαίου μισθού για κάθε δέκα εννέα (19) ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσεως. Βάση υπολογισμού είναι η διάρκεια της εργασιακής σχέσεως (δηλαδή όλες οι ημέρες, συμπεριλαμβανομένων Κυριακών και αργιών) και όχι οι ημέρες απασχολήσεως (όπως συνέβαινε πριν το Ν. 1082/80).

Το επίδομα Χριστουγέννων καταβάλλεται την 21 Δεκεμβρίου. Ο εργοδότης, όμως, δικαιούται να παρακρατήσει το τμήμα του επιδόματος Χριστουγέννων που αναλογεί από 21 έως 31 Δεκεμβρίου. Τα ποσά, που τυχόν θα παρακρατηθούν κατά τα ανωτέρω, καταβάλλονται στους δικαιούχους μετά την 31 Δεκεμβρίου, εφόσον η εργασιακή σχέση διέρρευσε χωρίς διακοπή. Αν σημειώθηκε κάποια διακοπή θα μειωθούν, όπως γίνεται και με τις άλλες διακοπές της εργασιακής σχέσεως. Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων υπολογίζεται βάσει των πράγματι καταβαλλομένων μισθών ή ημερομισθίων κατά την 10ην Δεκεμβρίου κάθε χρόνου. Ως καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο νοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών, εκτός από το επίδομα δυσχερούς διαβίωσης (Ν. Δ. 907/71), (Σ.Ε. 4375/95 Τμ. Α', ΑΠ 7/92). Τακτικές αποδοχές για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών θεωρούνται ο μισθός και το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος (όπως τροφή, κατοικία, κ.λ.π.), εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας, τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη περιοδικά κατά ορισμένα χρονικά



διαστήματα του έτους. Μεταξύ των τακτικών αποδοχών κρίθηκε από τη νομολογία ότι περιλαμβάνονται: α) Η προσαύξηση για νόμιμη και τακτική εργασία κατά Κυριακές ή αργίες ή νυκτερινές ώρες, εφόσον χορηγείται σταθερά και μόνιμα. β) Η αμοιβή που παρέχεται για νόμιμη και τακτική υπερωριακή εργασία. γ) Το επίδομα αδείας. δ) Η αμοιβή για τακτική υπερεργασία. (Για όλα τα παραπάνω βλ. λεπτομέρειες στο άρθρο 3 της υπ' αριθμ. 19040/81 αποφάσεως του Υπουργού Εργασίας, που καταχωρείται ολόκληρη στη συνέχεια).

Το επίδομα ισολογισμού, κατά την υπ' αριθμ. 136/79 Τμ. Β' απόφαση του Αρείου Πάγου, δεν λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό των επιδομάτων (δώρα) εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων. Αντίθετη άποψη διέτύπωσε το Υπουργείο Εργασίας (έγγρ. 23153/8.1.86), σύμφωνα με την οποία και το επίδομα ισολογισμού, εάν καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο, αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών και πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών.

Το τακτικώς και μονίμως καταβαλλόμενων, ως συμβατικό αντάλλαγμα, επίδομα παραγωγικότητας (πριμ παραγωγής) αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών και συνυπολογίζεται στα επιδόματα αδείας και εορτών (ΑΠ. 505/80 Τμ. Β'), όχι όμως και το ανομοιομόρφος και ατάκτως καταβαλλόμενο τοιούτο. Το επίδομα αδείας περιλαμβάνεται μεταξύ των τακτικών αποδοχών και συνεπώς συνυπολογίζεται στα δώρα εορτών (έγγρ. Υπ. Εργ. Α4019/8.3.83). Για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών δεν προσμετρούνται οι ημέρες αδικαιολόγητης απουσίας, μεταξύ των οποίων και της απεργίας (ΑΠ. 528/57, έγγρ. Υπ. Εργ. 13312/79), καθώς και οι ημέρες αδείας άνευ αποδοχών.

Αντιθέτως, προσμετρούνται οι ημέρες δικαιολογημένης απουσίας, όπως είναι και ο χρόνος αποχής των γυναικών προ και μετά τον τοκετό. Δεν προσμετρούνται οι ημέρες ασθένειας για τις οποίες καταβλήθηκε επίδομα ασθένειας. Για τους μισθωτούς που τελούν σε κατάσταση στρατεύσεως προβλέπει η απόφαση 19040/81 Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας. Οι ημέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός τελούσε σε διαθεσιμότητα προσμετρούνται κατά το ήμισυ (1/2) για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών. Οι αποδοχές των επιδομάτων αυτών, όμως, υπολογίζονται πάντοτε βάσει των αποδοχών υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως.

Έγγραφο 16960/14.10.88 Υπ. Εργασίας

### **11.1 «Υπολογισμός επιδόματος αδείας στο επίδομα εορτών Χριστουγέννων ».**

Η αναλογία του επιδόματος αδείας υπολογίζεται στο επίδομα εορτών μία φορά τον χρόνο ή στο επίδομα εορτών Χριστουγέννων ή στο επίδομα εορτών Πάσχα, ανάλογα με το πότε χορηγήθηκε.

Συγκεκριμένα, για να βρούμε την αναλογία του επιδόματος αδείας με την οποία προσαυξάνεται το επίδομα εορτών διαιρούμε το ποσό του επιδόματος αδείας που χορηγήθηκε με τον αριθμό 8 (εάν το επίδομα αδείας χορηγήθηκε από 1/5 μέχρι 31/12) ή με το 4 και μετά με το 2 (εάν το επίδομα αδείας χορηγήθηκε από 1/1 μέχρι 30/4).

Συνεπώς, σωστά προσαυξάνεται μόνο το επίδομα εορτών Χριστουγέννων με την αναλογία του επιδόματος αδείας, εφόσον το επίδομα αυτό καταβάλλεται στους εργαζόμενους εντός του χρονικού διαστήματος από 1/5 μέχρι 31/12.

ΣΗΜ.: Το ποσόν της προσαυξήσεως είναι το ίδιο, είτε προσαυξηθεί μόνον μία φορά το χρόνο ή το επίδομα Χριστουγέννων ή το επίδομα του Πάσχα, όπως υποδεικνύει το παραπάνω έγγραφο, είτε προσαυξηθούν και το επίδομα Πάσχα και το επίδομα Χριστουγέννων με τον συντελεστή 0,04166 (ΔΕΝ 1990, σ. 118).

Η αναλογία επιδόματος αδείας μπορεί να υπολογισθεί και με συντελεστή:  
 $56.250 \times 0,04166 = 2.343.$

Στα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων προστίθενται αναλογίες και για άλλες τακτικές παροχές, όπως το επίδομα ισολογισμού, το επίδομα (πριμ) παραγωγικότητας, η τακτική νυκτερινή εργασία Κ.λ.π.

### **11.2 Πορίσματα νομολογίας:**

Η νομολογία έκρινε ότι το δώρο Χριστουγέννων αποτελεί όχι έκτακτη, αλλά πρόσθετη πάγια παροχή προς συμπλήρωση του μισθού, ήτοι τακτικές αποδοχές. Ως εκ τούτου, ταύτα συνυπολογίζονται στην καταβλητέα αποζημίωση λόγω καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως (ΑΠ. 639/67, 373/60, 32/62, 361/62, Πρωτ. Αθ. 25682/66, ΑΠ. 1023/80 Τμ. Β').

Οι απασχολούμενοι σε πολλούς εργοδότες ταυτόχρονα  
μισθωτοί δικαιούνται επιδόματος εορτών Χριστουγέννων από όλους τους  
εργοδότες

Η εκτός έδρα αποζημίωση, όταν καταβάλλεται  
τακτικά κάθε μήνα, θεωρείται ότι αποτελεί μέρος των τακτικών  
αποδοχών και λαμβάνεται υπόψη στον υπολογισμό των  
επιδομάτων (δώραν) εορτών, όχι όμως και όταν καταβάλλεται  
προς αντιμετώπιση των αυξημένων δαπανών, λόγω  
διανυκτερεύσεως εκτός έδρας (ΑΠ. 346/95).  
Η προθεσμία αποδόσεως των ασφαλιστικών εισφορών επί  
του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων είναι το τέλος  
Φεβρουαρίου και γίνεται εφάπαξ (άρθρο 10 § 4 Ν. 2217/94).  
Στη συνέχεια παρατίθεται το κείμενο της υπ' αριθμ. 19040/81  
αποφάσεως των υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, που  
ρυθμίζει παγίως τα της χορηγήσεως των επιδομάτων (δώραν)  
Πάσχα και Χριστουγέννων.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΩΔΕΚΑ

### ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ

#### 12.1 Νομοθετικές ρυθμίσεις σχετικά με την ετήσια άδεια

Με το άρθρο 1 του Ν. 3302/2004 αντικαθίσταται η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/ 1945, όπως αυτή τροποποιήθηκε με την παρ. 1 του άρ. 2 του Ν. 1346/1983 και αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 του άρ. 13 του Ν. 3227/2004 και επαναφέρεται το «ημερολογιακό έτος» ως βάση χορήγησης της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων.

Παράλληλα, διευκρινίζεται πλήρως και συμπληρώνεται η διαδικασία λήψης της άδειας κατά τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη της εργασιακής σχέσης του μισθωτού.

Ειδικότερα, με τη νέα παράγραφο 1α του Α.Ν. 539/1945, προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της χορηγούμενης άδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχή απασχόληση.

Η εν λόγω διάταξη της παρ. 1α, όπως και η αντίστοιχη ρύθμιση του άρθρου 6 του Ν. 3144/2003, καταργεί το βασικό χρόνο εργασίας - αναμονής (12 μήνες σύμφωνα με τον Α.Ν. 539/ 1945 ή 10 μήνες κατά την ΕΣΣΕ του έτους 2002), τον οποίο έπρεπε να συμπληρώσει ο μισθωτός στον ίδιο εργοδότη για τη θεμελίωση δικαιώματος λήψης άδειας.

Οι ρυθμίσεις αυτές του Ν. 3302/ 2004, εφαρμόζουν τη νομολογία του

Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (υπόθεση C-173/1999 της 28ης -06-01), η οποία ερμήνευσε το άρθρο 7 της Οδηγίας 93/104/ΕΚ, σχετικά με τη χορήγηση ετήσιας άδειας με αποδοχές.

Σύμφωνα με την εν λόγω κοινοτική ρύθμιση, όπως ερμηνεύτηκε με τη σχετική απόφαση του Δικαστηρίου, κάθε εργαζόμενος δικαιούται κατ' ελάχιστον 4 εβδομάδες άδειας κατ' έτος

## **12.2 Ρύθμιση άδειας κατά το 1ο ημερολογιακό έτος**

- Με τη νέα παρ. 1β του Α.Ν. 539/ 1945, καθιερώνεται για το πρώτο ημερολογιακό έτος - εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί μέχρι την 31η Δεκεμβρίου αναλογία - ποσοστό των ημερών άδειας που δικαιούται ο μισθωτός, βάσει του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στο έτος αυτό.

Η αναλογία της άδειας, η οποία υπολογίζεται επί των 20 - επί πενθημέρου - και των 24 - επί εξαήμερου - ημερών, θα πρέπει να χορηγείται από τον εργοδότη έως την 31η Δεκεμβρίου του ημερολογιακού έτους πρόσληψης ακόμη και αν δεν έχει ζητηθεί από τους εργαζόμενους (άρ. 4 του Α.Ν. 539/1945, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 15 του άρ. 3 του Ν. 4504/1966).

Υπενθυμίζεται ότι, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρ. 3 του Ν.Δ. 3755/1957, καθώς και τη σχετική νομολογία, σε περίπτωση μη χορήγησης από τον εργοδότη λόγω υπαιτιότητάς του (άρνηση, πταίσμα, αμέλεια), της άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος εντός του ημερολογιακού έτους, υποχρεούται να καταβάλλει σ' αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές άδειας με προσαύξηση 100%.

## **12.3 Ρύθμιση άδειας κατά το 2ο ημερολογιακό έτος**

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδειά του, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στο

δεύτερο αυτό έτος, στον οικείο εργοδότη.

Η αναλογία της άδειας υπολογίζεται εκ νέου, όπως και κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος, με βάση τις 20 ημέρες επί πενθημέρου και τις 24 ημέρες επί εξαημέρου.

Κατά τη διάρκεια του έτους αυτού και κατά το χρονικό σημείο συμπληρώσεως 12 μηνών από την ημερομηνία πρόσληψης, η άδεια επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα. Ως εκ τούτου, η άδεια κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, η οποία θα πρέπει να χορηγηθεί από τον εργοδότη αναλογικώς ή ολόκληρη στο τέλος, έως την 31η Δεκεμβρίου του έτους αυτού, φθάνει στο ύψος των 21 επί πενθημέρου και 25 επί εξαημέρου, εργάσιμων ημερών. Συνεπώς, η μη χορήγησή της συνεπάγεται την υποχρέωση της καταβολής των αντιστοίχων αποδοχών άδειας προσασυζημένων κατά 100%, εάν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν για το πρώτο ημερολογιακό έτος (υπαιτιότητα του εργοδότη λόγω πταίσματος, αμέλειας, άρνησης κ.λπ.).

III. Ρύθμιση άδειας κατά το τρίτο και επόμενα ημερολογιακά έτη

Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και τα επόμενα, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια άδειά του και σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού. Η άδεια αυτή, θα φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου και τις 26 επί εξαημέρου, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης εντός του τρίτου αυτού ημερολογιακού έτους.

Ο εργοδότης και σ' αυτή την περίπτωση υποχρεούται να χορηγεί την άδεια μέχρι 31 Δεκεμβρίου εκάστου ημερολογιακού έτους, με τις συνέπειες που προαναφέρθηκαν στην περίπτωση μη χορήγησής της και εφ' όσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις που μνημονεύθηκαν για τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη (υπαιτιότητα του εργοδότη λόγω πταίσματος, αμέλειας, άρνησης κ.λπ.).

Η διάταξη του άρ. 1 του Ν. 3302/ 2004, όπως και αυτή του άρ. 6 του Ν. 3144/2003, αναφέρει ρητώς ότι η ετήσια άδεια με αποδοχές, καθώς και το επίδομα άδειας, διέπονται και από τις λοιπές οικείες διατάξεις της εργατικής

νομοθεσίας. Ως εκ τούτου, εξασφαλίζεται η συνέχεια της ισχύος των κειμένων διατάξεων που αφορούν το μηχανισμό και τον τρόπο χορήγησης της άδειας και του επιδόματος αδείας.

#### **12.4 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. Έχει όμως ένα περιορισμό ότι αυτό δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές ενός δεκαπενθημέρου για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό ή των δέκα τριών(13) εργασίμων ημερών για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή με άλλο τρόπο. Το επίδομα αδείας 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 αδείας 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).

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

Το επίδομα άδειας προκαταβάλλεται στο μισθωτό, μαζί με τις αποδοχές άδειας, κατά την έναρξη (την ημέρα λήψεως) της άδειας.

Σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, χωρίς πταίσμα του μισθωτού, πριν αυτός συμπληρώσει στον εργοδότη που υπηρετεί 12μηνια

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 (ΑΠ. 934/75 Ολομ.). Το αυτό ισχύει και για την αμοιβή για τακτική και νόμιμη υπερωρία. Το ίδιο ισχύει και για το τακτικώς και ομοιομόρφως καταβαλλόμενο επίδομα παραγωγικότητας το λεγόμενο πριμ παραγωγής.

### **12.5 Βιβλίο αδειών - Κυρώσεις**

Για τη διευκόλυνση της εφαρμογής των περί αδειών μισθωτών διατάξεων, ο νόμος επιβάλλει ο εργοδότης να 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. Σι 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.

### **12.51Κυρώσεις**

Για τους παραβαίνοντες ης διατάξεις περί χορηγήσεως αδειών στους μισθωτούς, απειλούνται οι βαρείες κυρώσεις του άρθρου 3 του νόμου Γ ΛΛΔ' «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 ΑΝ. 539/45).

Υπ' όψη και η αστική κύρωση, η προβλεπόμενη από το άρθρο 5 παρ. 1 του ΑΝ. 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 αυξημένης κατά 100%.

Ποινικές κυρώσεις απειλούνται ακόμη κατά των εργοδοτών ή άλλων υπευθύνων της επιχειρήσεως που καθυστερούν αποδοχές, δώρα εορτών και επίδομα άδειας (ΑΝ. 690/45) ή παρεμποδίζουν τα αρμόδια όργανα εποπτείας του Υπουργείου Εργασίας.

## 12.6 Παραδείγματα υπολογισμού άδειας

### 1ο παράδειγμα

Εργαζόμενος ο οποίος προσελήφθη 05-03-2005, δικαιούται μέχρι την 31-12-2005, 20/12 επί 10 μήνες ως άδεια, καθώς και ανάλογο επίδομα αδείας (στο παράδειγμά μας πλήρες).

Εάν στο ίδιο παράδειγμα η σχέση εργασίας λυθεί το 10ο μήνα και ο μισθωτός έχει λάβει μέρος αδείας μέχρι τον 6ο μήνα, δικαιούται να λάβει την αναλογία από τον 7ο έως το 10ο ως εκ τούτου 4 μήνες επί 2=8 ημερομίσθια ως άδεια και τα υπολειπόμενα ημερομίσθια ως επίδομα αδείας μέχρι τη συμπλήρωση μισού μηνιαίου μισθού.

### 2ο παράδειγμα

Εργαζόμενος ο οποίος προσελήφθη 05-08-05, πρέπει να λάβει έως 31-12-05:20/12 επί 5 μήνες ως άδεια και το ανάλογο επίδομα αδείας.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος 2006, θα λάβει μέχρι 31-12-06 τμηματικά ή στο σύνολο την 31-12-06, 21 ημέρες επί πενθημέρου και 25 ημέρες επί εξαημέρου, καθώς και το αναλογούν επίδομα αδείας. Στη συγκεκριμένη περίπτωση η 21η ημέρα (επί πενθημέρου) ή η 25η ημέρα (επί εξαημέρου) προστίθεται μετά την 05-08-2006, χρονικό σημείο συμπλήρωσης έτους απασχόλησης.

Συνεπώς, από 01-01-2006 έως 05-08-2006 η αναλογία αδείας υπολογίζεται σε 20/12 επί 8 μήνες, το δε χρονικό διάστημα από 06-08-2006 έως 31-12-2006 υπολογίζεται σε 21/12 επί 4 μήνες.

Από 01-01-2007 και σε κάθε επόμενο ημερολογιακό έτος ο εργαζόμενος δικαιούται να λαμβάνει μέχρι 31 Δεκεμβρίου ολόκληρη την ετήσια άδεια με αποδοχές και το επίδομα αδείας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΡΙΑ

### ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

#### 13.1 Άδεια ασθένειας

Στην περίπτωση που ο μισθωτός απασχολείται πάνω από 10 εργάσιμες ημέρες στην ίδια επιχείρηση και στη συνέχεια αρρωστήσει, δικαιούται να πάρει άδεια λόγω ασθένειας. Δηλαδή, αν αρρωστήσει ο μισθωτός πριν από το παραπάνω 10ήμερο δεν δικαιούται αποδοχές ασθένειας. Ακόμα και στην περίπτωση που συνεχίζει να είναι ασθενής και μετά τη συμπλήρωση αυτού του 10ημέρου.

Όταν κάποιος μισθωτός ασθενεί τότε η άδεια του μπορεί να διαρκέσει μέχρι να καλύψει 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. Για τους απασχολούμενους που εργάζονται 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.

Όταν κάποιος εργάτης ασθενήσει για παράδειγμα 3 φορές μέσα στον ίδιο χρόνο, οι εργάσιμες μέρες των ημερών ασθένειας προστίθενται μέχρι να φθάσουν τα 13 ή τα 26 ημερομίσθια ανάλογα. Αν ο εργαζόμενος 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. Τα ίδια ισχύουν και για τις έγκυρες συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου.

## 13.2 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 από την επιχείρηση που εργάζεται, το 1/2 του πραγματικού του ημερομίσθιου, αν ανήκει στην κατηγορία των εργατών ή το 1/2 του 1/25 του πραγματικού μισθού του, αν ανήκει στην κατηγορία των υπαλλήλων, για κάθε μια εργάσιμη μέρα που ασθένησε και δεν πήγε να εργαστεί. Στις αποδοχές ασθένειας υπολογίζονται και οι προσαυξήσεις 75% για Κυριακές και 25% για νύκτες. Αυτό ισχύει στην περίπτωση που κατά τη συνήθη πορεία των πραγμάτων θα απασχολούνταν ο μισθωτός κατά τις Κυριακές και τις νύκτες αυτές που ασθένησε όχι όμως και η αμοιβή υπερωριακής εργασίας ούτε και τα έξοδα κίνησης και τα οδοιπορικά.

Στην περίπτωση που 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 ημερομίσθιου του ή το 1/2 του 1/25 του μισθού του ανάλογα, για κάθε εργάσιμη ημέρα που ασθένησε.

Ο μισθωτός δε δικαιούται να πάρει κανένα επίδομα από το ΙΚΑ, για αυτές τις 3 πρώτες ημέρες ασθένειας, όσες φορές και αν επαναλαμβάνονται.

### 13.2.1 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 ημερομίσθιου του αν είναι εργάτης, ή το 1/2 του 1/25 του μισθού του αν είναι υπάλληλος, για κάθε εργάσιμη ημέρα που ασθένησε 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. Πάγο 308/86). Στην περίπτωση που πρόκειται για εργατικό ατυχήματα με ανικανότητα πάνω από 3 μέρες, το ΙΚΑ καταβάλλει το επίδομα από την 1η μέρα και όχι από την 4η μέρα.

- 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 τις αποδοχές που δικαιούται από την επιχείρηση που εργάζεται, είναι υποχρεωμένος να προσκομίσει στην επιχείρηση βεβαίωση του ΙΚΑ. Στην βεβαίωση θα πρέπει να 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 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.

Μετά την εξάντληση των παραπάνω χρονικών περιθωρίων ασθένειας καμιά

άλλη υποχρέωση για καταβολή αμοιβής ασθένειας δεν έχει η επιχείρηση. Αυτό συμβαίνει στην περίπτωση που ο μισθωτός βρίσκεται για περισσότερες μέρες με άδεια ασθένειας μέσα στο ίδιο έτος. Αλλά και μετά την πάροδο των παραπάνω χρονικών περιθωρίων ασθένειας ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα ν' απολύσει τον μισθωτό χωρίς αποζημίωση. Εξαίρεση υπάρχει μόνο όταν το χρονικό διάστημα συμπεριλαμβανομένων Κυριακών και εξαιρέσιμων 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

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. Πάγο 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.

Όταν ο μισθωτός απουσιάζει αδικαιολόγητα από την επιχείρηση έστω και για ένα πολύ μικρό χρονικό διάστημα μπορεί να θεωρηθεί ως οικειοθελής αποχώρηση και να λυθεί έτσι η σύμβαση εργασίας χωρίς αποζημίωση. 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.

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.

Δικαιολογημένη είναι η απουσία του μισθωτού αλλά χωρίς αποδοχές 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.

Οι αποδοχές που δικαιούται ο μισθωτός από την επιχείρηση λόγω ασθένειας υπόκεινται κανονικά σε εισφορές ΙΚΑ, ΦΜΥ κλπ. Ακόμα 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.

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.

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

Όλες οι γυναίκες που απασχολούνται στις επιχειρήσεις με σχέση εξαρτημένης εργασίας, χωρίς να μετριέται ο χρόνος που απασχολούνται σε έναν εργοδότη σε περίπτωση που είναι έγκυες, έχουν δικαίωμα να πάρουν τη νόμιμη άδεια εγκυμοσύνης.

Σύμφωνα με τη γενική συλλογική σύμβαση εργασίας του έτους 2000 η άδεια μητρότητας συνολικά ορίζεται σε 17 εβδομάδες. Οι 8 εβδομάδες (δηλαδή οι 56 μέρες) θα δίνονται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημέρα τοκετού και οι υπόλοιπες 9 εβδομάδες (δηλαδή οι υπόλοιπες 63 μέρες) μετά τον τοκετό. Η ημέρα του τοκετού δεν υπολογίζεται στο διάστημα των 17 εβδομάδων, διότι αποτελεί την αφητηρία της προθεσμίας για τις πριν και μετά τον τοκετό ημέρες της άδειας εγκυμοσύνης.

Αν το παιδί γεννηθεί νεκρό, η άδεια τοκετού διακόπτεται. Στην περίπτωση αυτή, η άδεια μετατρέπεται σε άδεια ασθένειας. Αν όμως το παιδί πεθάνει μέσα στο χρονικό διάστημα των 63 ημερών μετά τον τοκετό, τότε διακόπτεται η άδεια αυτή της εγκυμοσύνης.

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.

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.

Η επιχείρηση που χορηγεί σε έγκυο γυναίκα άδεια τοκετού, οφείλει να καταβάλει στην εγκυμονούσα και τις αποδοχές της άδειας ασθένειας, μετά την αφαίρεση μόνο των επιδομάτων κυοφορίας και λοχίας και όχι του επιδόματος τοκετού.



Οι αποδοχές της άδειας ασθένειας που οφείλει η επιχείρηση να καταβάλει στην έγκυο γυναίκα είναι 13 ημερομίσθια ή το 1/2 του μισθού της. Αυτό συμβαίνει 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.

Η γυναίκα που απόκτησε παιδί, για δύο χρόνια θα εργάζεται στην επιχείρηση μια ώρα λιγότερο την ημέρα με πλήρεις αποδοχές για τις ώρες αυτές. Το ίδιο δικαίωμα διακοπής της εργασίας έχουν και οι θετοί γονείς που έχουν αποκτήσει παιδιά μέχρι 6 ετών.

Αντί της μητέρας, μπορεί να ζητήσει εναλλακτικά την άδεια ο πατέρας. 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. Στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν γνωρίζει για την εγκυμοσύνη της μισθωτού είναι άκυρη η απόλυση ακόμα ή ακόμα και στην περίπτωση που η ίδια η μισθωτός δεν γνωρίζει ότι είναι έγκυος

Μπορεί όμως ο εργοδότης ν' απολύσει την έγκυο γυναίκα μόνο σε περίπτωση που υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Ένας τέτοιος λόγος είναι για παράδειγμα η μη συμμόρφωση της γυναίκας που είναι έγκυος με τις οδηγίες του εργοδότη, 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.

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.ν. 353/89).

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.

Πάντως, η άδεια εγκυμοσύνης δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια. 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 (γ.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.

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..

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.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

### ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ

#### 14.1 Αποζημίωση απολυμένων

Όταν 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. Το ποσό αυτό ονομάζεται αποζημίωση και είναι ανάλογη της διάρκειας της σύμβασης εργασίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση.

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.

Όταν η σύμβαση εργασίας με το μισθωτό είναι άκυρη τότε ο εργοδότης μπορεί να τον απολύσει κανονικά, αφού όμως καταβάλλει σ' αυτόν το ποσό της αποζημίωσης.

Μέσα στη διάρκεια της σύμβασης εργασίας συμπεριλαμβάνεται και ο χρόνος της στράτευσης του μισθωτού. Αυτό συμβαίνει όταν η σύμβαση εργασίας με την επιχείρηση είχε γίνει πριν από την στράτευσή του. Ακόμα στο χρόνο υπηρεσίας υπολογίζεται και ο χρόνος αναστολής της σύμβασης εργασίας λόγω ασθένειας ή άλλης αιτίας, καθώς και ο χρόνος άδειας χωρίς αποδοχές, ο χρόνος διαθεσιμότητας, ασθένειας, κανονικής άδειας.

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.

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.

Όταν προσληφθεί κάποιος μισθωτός με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση εργασίας ορισμένου έργου τότε με τη λήξη της σύμβασης εργασίας λύνεται αυτόματα και η σύμβαση εργασίας χωρίς να δικαιούται ο απολυμένος αποζημίωση. Όταν οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν δικαιολογούνται από τη φύση τους, τότε θεωρούνται συμβάσεις αορίστου χρόνου και η απόλυση μετά από τη λήξη τους υπάγεται σε αποζημίωση. Όταν ο μισθωτός προσλαμβάνεται με σύμβαση δοκιμαστική και στη συνέχεια απολύεται τότε καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση. 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. Ακόμα 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. 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).

## 14.2 Υπολογισμός της αποζημίωσης

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως (άρθρο 5 Ν. 3198/55).

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός και κάθε άλλη παροχή που δίδεται αντί μισθού όπως προμήθειες, παροχές σε είδος κ.λπ. Ποσοστά επί κερδών ή εισπράξεων εφόσον χορηγούνται ανεξάρτητα της κανονικής αμοιβής της εργασίας δεν θεωρούνται τακτικές αποδοχές (άρθρο 3 παρ. 2 Ν. 2112/20). Για τον υπολογισμό αποζημίωσης στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται τα επιδόματα εορτών και αδείας, καθώς και οι τακτικές πρόσθετες αμοιβές για εργασία υπερωριακή, νυκτερινή ή κατά τις Κυριακές.

Μισθωτός που έχει την υπαλληλική ιδιότητα κατά το χρόνο της απόλυσης, ενώ αρχικά είχε προσληφθεί σαν εργάτης και η ιδιότητά του μετατράπηκε σε υπαλληλική χωρίς να λυθεί η σύμβασή του, δικαιούται αποζημίωση υπαλλήλου, βάσει της συνολικής υπηρεσίας του στον αυτό εργοδότη (Α.Π. 636/71, 760/81).

Στις περιπτώσεις μισθωτών μειωμένης απασχολήσεως η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις καταβαλλόμενες μειωμένες αποδοχές. Το ίδιο ισχύει και στη διαλείπουσα εργασία.

Η αποζημίωση μισθωτών που αμείβονται με ποσοστά, κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα παραγόμενης εργασίας, υπολογίζεται βάσει του μέσου όρου των αποδοχών αυτών των δύο τελευταίων πριν την απόλυση μηνών. (άρθρο 5 παρ. 2 Ν. 3198/55). Σε καμία όμως περίπτωση το ποσό αποζημίωσης της παραπάνω περίπτωσης δεν μπορεί να είναι κατώτερο αυτού που προκύπτει με βάση τη μισθολογική κλάση του Ι.Κ.Α. που ανήκει ο μισθωτός.

Η αποζημίωση αμειβομένων με μισθό και ποσοστά υπολογίζεται για το μισθό βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα και για τα ποσοστά βάσει

του μέσου όρου των δύο τελευταίων πριν την καταγγελία μηνών (Α.Π. 1103/88 Τμ. Β').

Για την εξεύρεση του ποσού της αποζημιώσεως που δικαιούται ο απολυόμενος μισθωτός, λαμβάνεται υπόψη η τελευταία συνεχής απασχόλησή του στον εργοδότη που κάνει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας (Α.Π. 86/70).

Είναι νόμιμη η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, κατά την οποία για τον καθορισμό της αποζημίωσης, συνυπολογίζεται και άλλη υπηρεσία ή στον ίδιο ή σε άλλο εργοδότη (Α.Π. 231/59).

Χρόνος αναστολής της σύμβασης εργασίας λόγω ασθένειας ή άλλης αιτίας συνυπολογίζεται στον προσδιορισμό της αποζημίωσης λόγω απόλυσης (Εφ. Θεσ/νίκης 2920/88).

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, με όποιον τρόπο κι αν επέλθει δεν επηρεάζει τα δικαιώματα των εργαζομένων στο δικαίωμα αποζημίωσής τους σε περίπτωση απόλυσής τους. (άρθρο 6 παρ. 1 Ν. 2112/20, άρθρο 9 παρ. 1 Β.Δ. 16/18-7-20). Από τη νομολογία έχει κριθεί ότι σε οποιοδήποτε μετασχηματισμό της επιχείρησης που διατηρεί την ενότητά της ως οικονομική μονάδα, υπό νέο φορέα, ο διάδοχος του αρχικού εργοδότη υποχρεούται να συνυπολογίσει στην αποζημίωση του απολυόμενου και όλη την υπηρεσία του στον αρχικό εργοδότη.

Επί πτώχευσεως της επιχείρησεως ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει ολόκληρη τη νόμιμη αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας κατατασσόμενος μεταξύ των προνομιακών δανειστών των άρθρων 940 & 941 του Κωδ. Πολ. Δικονομίας.

Στη διακοπή εργασιών της επιχείρησης λόγω ανωτέρας βίας (πυρκαγιά κ.λπ.) αν ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος κατά των περιστατικών αυτών και προβεί σε απολύσεις λόγω κάποιου γεγονότος ανωτέρας βίας, οφείλει στους απολυόμενους τα 2/3 της νόμιμης αποζημίωσης (άρθρα 6 παρ. 2 εδ. 2 Ν.

2112/ 20 όπως ισχύει με το άρθρο 4 Ν. 4558/30).

Στις διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, χωρίς να μεσολαβούν διακοπές και χωρίς να δικαιολογείται από τη φύση των εργασιών ο καθορισμός ορισμένης διάρκειας θεωρείται ότι καταρτίσθηκε μία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου (Α.Π. 1363/82 Τμ. Δ', Α.Π. 603/94 Τμ. Β').

#### **14.2.1 Καταβολή της αποζημίωσης**

Η αποζημίωση του Ν. 2112/20 και του Β.Δ. 16/18-7-20 καταβάλλεται στον απολυόμενο μισθωτό κατά τη στιγμή της κοινοποίησης της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Αν η οφειλόμενη αποζημίωση είναι μεγαλύτερη από τις αποδοχές έξι μηνών ο εργοδότης έχει την ευχέρεια να την καταβάλει σε δόσεις ως εξής:

Με την κοινοποίηση της καταγγελίας το τμήμα της αποζημίωσης που ισούται με τις αποδοχές έξι μηνών και το υπόλοιπο τμήμα της σε τριμηνιαίες δόσεις κάθε μία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη των αποδοχών τριών μηνών. Καυστέρηση πληρωμής έστω και μιας δόσης καθιστά άκυρη την καταγγελία της σύμβασης.

Για να είναι έγκυρη η απόλυση δεν αρκεί η προσφορά της αποζημίωσης στον απολυόμενο, αλλά σε περίπτωση αρνήσεως του τελευταίου για να την εισπράξει, απαιτείται η δημόσια κατάθεσή της.

Κάθε αξίωση του μισθωτού για καταβολή ή συμπλήρωση της αποζημίωσης είναι απαράδεκτη αν η σχετική αγωγή δεν ασκηθεί εντός έξι (6) μηνών από τότε που έγινε απαιτητή (άρθρο 6 παρ. 2 Ν. 3198/55).

Υπολογισμός ασφαλιστικών εισφορών και φορολογία αποζημίωσης

I.

#### **14.2.2 Υπολογισμός ασφαλιστικών εισφορών**

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

Το ίδιο ισχύει για την καταβαλλόμενη στο μισθωτό αποζημίωση λόγω μη ληφθείσας άδειας.

Αντίθετα το για την ίδια αιτία καταβαλλόμενο επίδομα άδειας θεωρείται ότι αποτελεί προσαύξηση των αποδοχών και συνεπώς υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές.

#### **II. Φορολογία αποζημιώσεως**

«Ο φόρος υπολογίζεται με συντελεστή είκοσι τοις εκατό (20%) στο καθαρό ποσό της αποζημίωσης μετά την αφαίρεση ποσού είκοσι χιλιάδων (20.000) ευρώ και παρακρατείται κατά την πληρωμή της στο δικαιούχο.»

#### **III Χαρτοσήμανση αποζημίωσης**

Καταργήθηκε.

#### **IV. Παρακράτηση και απόδοση φόρου**

Ο φόρος, που βαρύνουν τον απολυόμενο, παρακρατούνται κατά την πληρωμή της αποζημίωσης από τον εργοδότη.

Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση απόδοσής τους στην οικεία Δ.Ο.Υ. αυτοτελώς με δήλωση, η οποία περιλαμβάνει τους απολυθέντες μισθωτούς και τα σχετικά ποσά για κάθε μήνα. Προθεσμία αποδόσεως ο επόμενος μήνας. Τα ποσά που αποδίδονται μ' αυτή τη δήλωση δεν περιλαμβάνονται ούτε στις τριμηνιαίες ούτε στην ετήσια εκκαθαριστική δήλωση Φ.Μ.Υ. (Υπ. Οικ. Πολ. 1170/89).



### 14.3 Μη οφειλή αποζημίωσης

Στις παρακάτω περιπτώσεις απολύσεως ή αποχωρήσεως μισθωτού δεν οφείλεται αποζημίωση:

- Πριν τη συμπλήρωση διμήνου υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη.
- Στην οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού από την εργασία του.
- Λόγω λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.
- Λόγω λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου έργου.
- Αν η καταγγελία ήταν αποτέλεσμα δόλιας αντισυμβατικής συμπεριφοράς του μισθωτού.
- Αν η καταγγελία έγινε λόγω υποβολής μήνυσης εναντίον του μισθωτού για αξιόποινη πράξη κατά την υπηρεσία, ή αδίκημα που φέρει το χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος. (άρθρο 5 παρ. 1 Ν. 2112/20 και άρθρο 6 παρ. 2 Β.Δ. 16/18-7-20).

### 14.4 Παραδείγματα υπολογισμού αποζημίωσης

1. Υπάλληλος προσλήφθηκε την 1-12-1999 με σύμβαση αορίστου χρόνου και απολύθηκε (καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας του) την 31-5-2000 (συνολικός χρόνος απασχόλησης 6 μήνες). Ο μισθωτός αμειβόταν με μηνιαίο μισθό (περιλαμβανομένων όλων των λοιπών πλην εορτών και αδείας επιδομάτων) 165.000 δρχ. Ο παραπάνω μισθωτός δικαιούται αποζημίωση για την απόλυσή του ως εξής:

α) Λόγω καταγγελίας της σύμβασης ένα μηνιαίο μισθό σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2112/20. Στον τακτικό μηνιαίο μισθό του (165.000) πρέπει να προστεθεί αναλογία των δώρων εορτών (Πάσχα & Χριστουγέννων) και επιδόματος αδείας (τα δώρα εορτών και το επίδομα αδείας ισούνται με δύο (2)

μηνιαίους μισθούς). Για να βρεθεί η μηνιαία αποζημίωση για την καταγγελία της σύμβασης πολλαπλασιάζουμε τις τακτικές μηνιαίες αποδοχές με 14 και ύστερα διαιρούμε με 12 (μήνες του έτους). Ήρα στο παράδειγμά μας η μηνιαία αποζημίωση ισούται  $165.000 \times 14 : 12 = 192.500$ .

β) Επειδή η υπηρεσία του μισθωτού στον εργοδότη ήταν μικρότερη των 12 μηνών δεν δικαιούτο και δεν είχε λάβει ετήσια άδεια. Κατά την απόλυσή του λοιπόν δικαιούται αναλογία λόγω μη λήψης αδείας ( $2/25$  για κάθε μήνα απασχόλησης) και αναλογία επιδόματος αδείας.

Συνολικά ο υπάλληλος του παραδείγματος θα πρέπει να λάβει κατά την απόλυσή του:

- Αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης

$$1 \text{ μηνιαίος μισθός} = 165.000 \times 14 = 192.500 \quad 12$$

- Αποζημίωση λόγω μη λήψεως αδείας

$$(6 \text{ μήνες απασχ.} \times 2/25 \text{ μισθού} = 6 \times 2/25 \times 165.000) = 79.200$$

- Επίδομα αδείας

$$(\text{Μισός μηνιαίος μισθός} = 165.000/2) = 82.500$$

---

**ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ 354.200**

2. Υπάλληλος είχε προσληφθεί με σχέση αορίστου χρόνου την 1-3-1994 και απολύθηκε την 31-5-2000 (συνολικός χρόνος απασχόλησης 6 χρόνια και 3 μήνες). Ο υπάλληλος αυτός αμείβεται με μηνιαίο μισθό 210.000 δραχ., και δεν είχε λάβει ακόμη (μέχρι 31/5) την ετήσια άδεια του 2000. Ο υπάλληλος δικαιούτο να λάβει για αποζημίωση:

- Αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης:

$4 \text{ μηνιαίοι μισθοί} = 210.000 \times 14 \times 4 = 980.000$  12

- Αποζημίωση λόγω μη λήψης ετήσιας αδείας

Ολόκληρος μισθός) = 210.000

Επίδομα αδείας

(Μισός μισθός =  $210.000 : 2 = 105.000$ )

**ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ 1.295.000**

#### 14.5 Συμπλήρωση της καταγγελίας σύμβασης εργασίας

Έγκυρη είναι η απόλυση ενός μισθωτού από την επιχείρηση όταν συμπληρωθεί και 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. 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 η καταγγελία είναι άκυρη. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης γίνεται υπερέμμερος και υποχρεώνεται να καταβάλει στο μισθωτό όλες τις αποδοχές από την ημέρα της απόλυσης που θεωρήθηκε άκυρη μέχρι τη νέα έγκυρη καταγγελία. Όταν το έντυπο της απόλυσης δεν έχει κατατεθεί στον Ο.Α.Ε.Δ. επιφέρει ορισμένες ποινικές κυρώσεις. Η παράλειψη αναγγελίας της απόλυσης από μέρους της επιχείρησης, αν προκαλέσει ζημία στο μισθωτό, τότε η επιχείρηση οφείλει να καταβάλει το ποσό της ζημίας αυτής στο μισθωτό.

Είναι υποχρεωτικό να συμπληρώνεται η καταγγελία σύμβασης, ακόμα και στην περίπτωση που ο μισθωτός αποχωρεί οικειοθελώς από την επιχείρηση.

## 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 καλού

με 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 απολυμένου 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

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΕΝΤΥΠΟΥ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

## **14.6 Διαχωρισμός σε απολυμένους χωρίς προειδοποίηση και σε απολυμένους μετά από προειδοποίηση**

### **α) Απολυμένοι χωρίς προειδοποίηση**

Όταν ο εργοδότης προβαίνει σε απόλυση των υπαλλήλων χωρίς προειδοποίηση και όλων των εργατών, συμπληρώνεται από το λογιστή της επιχείρησης ένα έντυπο που λέγεται «ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ». Το έντυπο αυτό το προμηθεύεται ο λογιστής από τον Ο.Α.Ε.Δ. ή από το βιβλιοπωλείο και το συμπληρώνει σε 4 αντίτυπα. Τα αντίτυπα αυτά υπογράφονται από τον απολυμένο και από τον εργοδότη. Το πρωτότυπο το παίρνει ο απολυμένος μισθωτός, το δεύτερο 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. Στην περίπτωση που 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. 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.

### **β) Απολυμένοι μετά από προειδοποίηση**

Παρέχεται το δικαίωμα στον εργοδότη ν' απολύσει υπαλλήλους του (όχι όμως και τους εργάτες του) που απασχολούνται στην επιχείρησή του μετά από προειδοποίηση. Με τη λήξη της προειδοποίησης καταβάλλει στους υπαλλήλους του 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. Ο εργοδότης 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.

Και στην περίπτωση της απόλυσης μετά από προειδοποίηση, συντάσσεται το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, σε 4 αντίτυπα. 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.

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. 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.



#### 14.7 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. Για παράδειγμα αν ο εργαζόμενος μισθωτός απολύθηκε τον μήνα Δεκέμβριο, ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος μέχρι τέλους του επόμενου μήνα να συμπληρώσει μια έντυπη δήλωση αποζημιώσεων. Με βάση τη δήλωση αυτή, ο λογιστής πληρώνει στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. της έδρας 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.

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.

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.

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.

#### 14.8 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, όταν έχουν τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης 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 TEAM. Αν μετά από έγκυρη σύμβαση εργασίας, προκύπτει η υποχρέωση να καταβάλει ο εργοδότης το 100% της αποζημίωσης στο μισθωτό που βγαίνει σε σύνταξη τότε ολόκληρο το ποσό της αποζημίωσης αυτής αναγνωρίζεται φορολογικά προς έκπτωση ως φορολογικά αναγνωρίσιμη δαπάνη.

Ως "επικουρικώς ασφαλισμένοι" 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). Στην περίπτωση που απολυθεί κάποιος εργάτης, έστω και αν έχει καλύψει όλες τις προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση ο εργάτης αυτός δικαιούται ολόκληρο (το 100%) της αποζημίωσης. Ακόμα στην περίπτωση που απολυθεί μισθωτός που είχε προσληφτεί ως συνταξιούχος με πλήρη σύνταξη, δικαιούται το 100% της αποζημίωσης και όχι μειωμένη.

Ο λογιστής της επιχείρησης έχει την υποχρέωση να τηρήσει όλη τη νόμιμη διαδικασία, που ακολουθείται κανονικά και με τους άλλους απολυμένους μισθωτούς.

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.

Αν ο μισθωτός 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 και του εργοδότη, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται τη μισή από την αποζημίωση εκείνη που θα έπαιρνε αν απολύονταν χωρίς προειδοποίηση.

Στην περίπτωση αυτή, αν η αποζημίωση είναι μεγαλύτερη από 6 μήνες, τότε μπορεί να χορηγηθεί σε δόσεις.

Όταν ο 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.

Σε περίπτωση που κάποιος μισθωτός (εργάτης ή υπάλληλος), αποχωρήσει οικιοθελώς από την επιχείρηση που εργάζεται, σημαίνει ότι λύνει τη σύμβαση εργασίας που είχε συνάψει με την επιχείρηση αυτή και δε δικαιούται αποζημίωση. Αυτό δεν ισχύει στην περίπτωση που αποχωρήσει για πλήρη συνταξιοδότηση, οπότε και 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, τότε αυτός δικαιούται και το μισό της αποζημίωσης.

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.

Στην περίπτωση που ο μισθωτός που αποχωρεί και δεν έχει πάρει 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 οικιοθελώς και δεν έχει καμία απαίτηση αποζημίωσης από την επιχείρηση στην οποία απασχολούνταν.

#### 14.9 Άδεια και επίδομα άδειας απολυμένων ή μισθωτών που αποχωρούν

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. Για τον υπολογισμό της άδειας λαμβάνονται υπόψη οι συνήθεις πραγματικές τακτικές αποδοχές οι οποίες καταβάλλονταν κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης πριν από την απόλυση. Σε περίπτωση θανάτου, τα δικαιούνται οι κληρονόμοι.

Οι μισθωτοί που αποχωρούν από την επιχείρηση για να πάρουν πλήρη σύνταξη γήρατος, δικαιούνται την άδεια και το επίδομα άδειας κανονικά.

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.

Στο ποσό άδειας, όμως, αυτού που αποχωρεί ή του απολυμένου υπολογίζεται και παρακρατείται φόρος κανονικά. Δεν παρακρατούνται όμως ούτε και αποδίδονται εισφορές στα ασφαλιστικά ταμεία (ΙΚΑ κλπ.), εκτός μόνο για τους απασχολούμενους εποχιακά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις για τους οποίους καταβάλλονται εισφορές στο ΙΚΑ για το ποσό της άδειας.

Το ποσό της άδειας και του επιδόματος άδειας αυτού που αποχωρεί ή του απολυμένου, αν έχει συμπληρώσει έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη, υπολογίζεται με βάση τους πίνακες αδειών.

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).

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ

Μήνες συνεχούς Υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Επιχειρήσεις παντός είδους (με εξαήμερο ή πενθήμερο)			
	Υπάλληλοι Εργατοτεχνίτες ανήλικοι και σπουδαστές /N1346/83			
	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	Υ:Ζ μισθ.	13
8 μήνες	16/25	16	Υ:Ζ μισθ.	13
9 μήνες	18/25	18	Υ:Ζ μισθ.	13
10 μήνες	20/25	20	Υ:Ζ μισθ.	13
11 μήνες	22/25	22	Υ:Ζ μισθ.	13
12 μήνες	24/25	24	Υ:Ζ μισθ.	13

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΠΕΝΤΕ

### ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

#### 15.1 Έννοια εργατικού ατυχήματος

Κατά τη νομοθεσία μας εργατικό ατύχημα είναι συμβάν που προέρχεται από βίαιο και αιφνίδιο γεγονός κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή της και που προκάλεσε ανικανότητα για εργασία που διαρκεί περισσότερο από 3 μέρες. Η έννοια αυτή ισχύει για τους μισθωτούς για τους οποίους εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία και η κοινωνική ασφάλιση του ΙΚΑ. Αντίστοιχη είναι η έννοια του εργατικού ατυχήματος και στην ασφαλιστική νομοθεσία με αποτέλεσμα να έχουμε μια κοινή αντιμετώπιση ως προς το σημείο αυτό στο εργατικό και ασφαλιστικό δίκαιο

Εξυπακούεται ότι στη έννοια του εργατικού ατυχήματος περιλαμβάνεται ο θάνατος και κάθε ανικανότητα προς εργασία του μισθωτού, προσωρινή ή οριστική.

Ένα συμβάν θεωρείται ως εργατικό ατύχημα όταν:

- Το συμβάν να είναι βίαιο. Συνεπώς, η ασθένεια, κατ' αρχήν δεν μπορεί να θεωρηθεί ως εργατικό ατύχημα. Αντίθετα ασθένεια που προήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας κάτω από εξαιρετικές και ασυνήθιστες συνθήκες, κρίθηκε ότι συνιστά εργατικό ατύχημα.
- Το συμβάν να έλαβε χώρα κατά την εκτέλεση της εργασίας π.χ η μεταφορά εργατών στον τόπο της εργασίας.
- Να υπάρχει αιτιώδης συνάφεια, δηλαδή, σύνδεσμος μεταξύ του επισυμβάντος βίαιου γεγονότος και της εργασίας.
- Να μην οφείλεται σε πρόθεση του εργαζομένου η πρόκληση του βίαιου συμβάντος. Δεν συνιστά εργατικό ατύχημα όταν προκλήθηκε από τον παθόντα.
- Να προκάλεσε την αδυναμία του μισθωτού προς εργασία για χρόνο μεγαλύτερο των τριών (3) ημερών.

Πολλά νομικά θέματα έχουν απασχολήσει τα δικαστήριά μας κατά τον προσδιορισμό της έννοιας του εργατικού ατυχήματος. Τα πιο ενδιαφέροντα απ' αυτά είναι:

- Η έννοια του αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ συμβάντος και εργασίας. Αυτή έχει σταδιακά διευρυνθεί ώστε να περιλαμβάνει και συμβάντα που δε συνδέονται με τον τόπο και το χρόνο εργασίας. Αρκεί να υπάρχει έμμεση σύνδεση με την εργασία. Ατυχήματα θεωρούνται και αυτά που συμβαίνουν κατά την ώρα της ψυχαγωγίας, την ώρα της διαδρομής από το σπίτι στη δουλειά κτλ.. Πιο πρόσφατα χαρακτηρίστηκε ως εργατικό ατύχημα και το βίαιο επισυμβάν κατά τη διάρκεια της νόμιμης απεργίας, άποψη αναμφίβολα ορθή διότι κατά τη διάρκεια της απεργίας δεν αναστέλλεται η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη.
- το θέμα της συνυπαιτιότητας ειδικά για την αμέλεια του εργαζομένου γίνεται δεκτό ότι αυτή δε λαμβάνεται υπόψη εφόσον ο εργαζόμενος υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ
- η ανικανότητα μπορεί να συνίσταται σε πνευματική ή ψυχική διαταραχή,
- η σχέση ανικανότητας και προϋπάρχουσας ασθένειας δεν αποκλείει την έννοια του ατυχήματος.

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 μηχανήμα, από κατάρρευση εγκαταστάσεων .

β) Εκείνα που συμβαίνουν με αφορμή την εργασία, τα οποία μεν δεν εμφανίζονται ως άμεση και ευθεία συνέπεια της εργασίας, ευρίσκονται όμως προς αυτήν σε σχέση αιτίου προς αποτέλεσμα..



γ) Εκείνα που οφείλονται σε επαγγελματική ασθένεια. Κατ' αρχήν επαγγελματικές ασθένειες είναι αυτές που οφείλονται στις επιδράσεις των συνθηκών εργασίας.

Προβλέπεται για μια αρκετά μεγάλη κατηγορία επιχειρήσεων, ειδική αυξημένη εισφορά, η λεγόμενη εισφορά επαγγελματικού κινδύνου, που υπολογίζεται στο 1% των αποδοχών των μισθωτών και βαρύνει τον εργοδότη. Αυτή επιβάλλεται με συνδυασμένη ενέργεια της Επιθεώρησης Εργασίας και του ΙΚΑ. Ειδικότερα, πέρα από τις διατάξεις που καθορίζουν τις αρμοδιότητες των επιθεωρητών εργασίας για τον έλεγχο των όρων υγιεινής και ασφάλειας, προβλέπεται η γνωστοποίηση της έκθεσης του επιθεωρητή εργασίας προς το ΙΚΑ όταν διαπιστώνεται η μη τήρηση των όρων του νόμου. Το ΙΚΑ στη συνέχεια προτείνει αύξηση της εισφοράς του επαγγελματικού κινδύνου που επιτυγχάνεται με έκδοση διατάγματος.

#### Εξωεργατικό ατύχημα

Ως εξωεργατικό ατύχημα ορίζεται κάθε ατύχημα που συνέβη εκτός εργασίας και δεν συμπληρώνει τις προϋποθέσεις του εργατικού ατυχήματος. Για παράδειγμα κάποιος ασφαλισμένος του ΙΚΑ, ενώ ασχολείται στο σπίτι του με δικές του δουλείες πέφτει και σπάει το πόδι του.

#### Πορίσματα νομολογίας.

Συναφής με τα εργατικά ατυχήματα επαγγελματικός κίνδυνος είναι και οι επαγγελματικές ασθένειες. Στη σύγχρονη κοινωνική πολιτική η τάση είναι να μην υπολείπεται η αντιμετώπιση των επαγγελματικών ασθενειών από την αντιμετώπιση των εργατικών ατυχημάτων.

Υπάρχουν όμως ορισμένα τεχνικής φύσης προβλήματα που παρουσιάζουν ιδιαιτερότητα. Για τον προσδιορισμό των επαγγελματικών ασθενειών τρία είναι τα βασικά συστήματα:

- Ο καθορισμός ενός καταλόγου ασθενειών που απαλλάσσει το θύμα από το βάρος της απόδειξης,

- η γενική κάλυψη κάθε ασθένειας, οπότε όμως θα πρέπει να αποδειχτεί η σύνδεσή της με την εργασία και
- το μικτό σύστημα.

Σύμφωνα με τον κανονισμό ασθένειας ως επαγγελματική ασθένεια αναγνωρίζεται: «η εξ οξείας ή χρόνιας δηλητηριάσεως ή νόσου, περιλαμβανομένης εις τον κατωτέρω πίνακα προσβολήτου ασφαλισμένου» εφόσον:

α) ο εργαζόμενος απασχολήθηκε ή απασχολείται στις επιχειρήσεις, εργασίες ή επαγγέλματα, που αναφέρονται στον πίνακα, για χρονικό διάστημα ίσο με αυτό που αναφέρεται για κάθε ασθένεια,

β) η προσβολή του ασφαλισμένου διαπιστώθηκε ιατρικώς «είτε διαρκούσης της τοιαύτης απασχολήσεώς του, μετά την παρέλευσιν πάντως του ανωτέρω χρονικού διαστήματος, είτε, επί διακοπής ταύτης, εντός του κατ' ασθένειαν οριζομένου αντιστοίχως εν τω πίνακι μεγίστου χρόνου από της διακοπής της απασχολήσεως».

Αποφάσεις ανώτατων δικαστηρίων προσδιορίζουν τα περιστατικά τα οποία συνιστούν εργατικό ατύχημα:

- 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. 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.
- Κατά τη διάρκεια της μεσημβρινής διακοπής της εργασίας: Το βίαιο συμβάν από το οποίο προκλήθηκε ο θάνατος ή η αναπηρία του εργαζομένου, θεωρείται εργατικό ατύχημα και αν ακόμα συνέβη μέσα στο χώρο της εργασίας κατά τη διάρκεια της μεσημβρινής διακοπής.
- Υπέρμετρη προσπάθεια του εργαζομένου: Η οποία προκάλεσε το θάνατο ή την ανικανότητα αυτού για εργασία είναι εργατικό ατύχημα. Εργατικό ατύχημα υφίσταται και όταν ο θάνατος ή η προς εργασία

ανικανότητα του ασφαλισμένου οφείλεται σε επιδείνωση προϋφιστάμενης νόσου η οποία προκλήθηκε από την υπέρμετρη προσπάθεια που κατέβαλε ο μισθωτός για την εργασία του.

- Τραυματισμός: Που επήλθε σε οδηγό αυτοκινήτου κατά την ώρα εκτελέσεως της εργασίας, συνιστά εργατικό ατύχημα. 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.
- Ο πνιγμός ναυτικού: Που έπασχε από νευρασθένεια για την οποία είχαν ληφθεί μέτρα θεραπείας και επιτηρήσεως, αποτελεί εργατικό ατύχημα. 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.
- Η απόπειρα αυτοκτονίας: Που προκάλεσε σωματική αναπηρία στον εργαζόμενο, δεν θεωρείται εργατικό ατύχημα, εκτός αν κριθεί ότι είναι συνέπεια ψυχικού κλονισμού του ατόχου που προήλθε από την εργασία ή με αφορμή αυτήν.
- 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.

## 15.2 Αναγγελία εργατικού ατυχήματος

Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει κάθε εργατικό ατύχημα:

- Στην πλησιέστερη Αστυνομική Αρχή. Η αναγγελία πρέπει να γίνει με το ταχύτερο μέσον.
- Στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας ή στον αρμόδιο επόπτη εργασίας.

- Αναγγελία στο ΙΚΑ. Μέσα σε πέντε ημέρες πρέπει να αναγγελθεί στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ κάθε ατύχημα που έγινε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ αφορμής αυτής. Την αναγγελία αυτή υποχρεούται να την κάνουν:
  - ο εργοδότης ή ο αντιπρόσωπος αυτού,
  - 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.

Η δήλωση γίνεται με έγγραφο από τα το αρμόδιο όργανο του ΙΚΑ. Είναι υποχρεωμένο να συμπληρώσει αυτό το ειδικό για την περίπτωση έντυπο.

Και το εξωεργατικό ατύχημα 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.

- Αναγγελία σε άλλες αρχές. Ειδικές διατάξεις επιβάλλουν την αναγγελία του εργατικού ατυχήματος και σε άλλη αρχή όπως στα μεταλλεία, λατομεία κλπ.
- 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.

### **15.3 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 δηλαδή, οι εργοδότες οικοδομικών και άλλων τεχνικών έργων, οι κύριοι επιχειρήσεων βιομηχανικών και βιοτεχνικών εργοστασίων, εργαστηρίων, συνεργείων Κ.λπ. εργασιών. Στις εργασίες αυτές γίνεται χρήση μηχανικών εργαλείων οι κύριοι μεταφοράς ξηράς ή θάλασσας, 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.

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

- Διέμεναν στην Ελλάδα κατά τον χρόνο του ατυχήματος
- Με σύμβαση με την Πολιτεία των αλλοδαπών αναγνωρίστηκαν και γι' αυτούς αυτά τα δικαιώματα
- Η νομοθεσία της Πολιτείας του συγκεκριμένου αλλοδαπού προβλέπει τέτοια δικαιώματα υπέρ των εκεί αλλοδαπών

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:

- Πλήρης διαρκής ανικανότητα
- Μερική διαρκής ανικανότητα
- Πλήρης πρόσκαιρη ανικανότητα
- Μερική πρόσκαιρη ανικανότητα
- Θάνατος.

Η αποζημίωση κυμαίνεται ανάλογα με την περίπτωση. Με κοινή υπουργική απόφαση των υπουργών Οικονομικών, Δημοσίων Έργων, Συγκοινωνιών, Εμπορικής Ναυτιλίας και Εργασίας ορίστηκαν κατώτατο όριο τριάντα χιλιάδων (30.000) και ανώτατο όριο εκατό χιλιάδων (100.000) δραχμών της εφάπαξ αποζημιώσεως εργατικών ατυχημάτων.

#### Έξοδα ιατροφαρμακευτικής περιθάλψεως και κηδείας

Εκτός από την αποζημίωση, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει τα έξοδα ιατροφαρμακευτικής περιθάλψεως του παθόντος, καθώς και ορισμένο ποσό για έξοδα κηδείας σε περίπτωση θανάτου.

Η παραγραφή των παραπάνω αξιώσεων είναι τριετής, εκτός αν δεν τηρήθηκαν οι διατάξεις του άρθρου 10 του Κ.Ν. 551/15.

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:

- Η διάρκεια της ανικανότητας προς εργασία του παθόντος να είναι μεγαλύτερη των τεσσάρων ημερών,
- 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 αποζημιώσεως.

#### **15.4 Περίθαλψη του ατυχήματος από το ΙΚ.Α.**

Η αποζημίωση του εργατικού ατυχήματος εφαρμόζονται σε μισθωτούς που ο συνήθης τόπος εργασίας τους ευρίσκεται εκτός ασφαλιστικής περιοχής του Ι.Κ.Α.

Αντίθετα, εάν το ατύχημα συμβεί σε μισθωτό, ο οποίος παρέχει την εργασία του σε τόπο ευρισκόμενο εντός ασφαλιστικής περιοχής του Ι.Κ.Α εφαρμόζεται η περί ατυχήματος νομοθεσίας του Ιδρύματος. Τα κύρια σημεία της νομοθεσίας είναι τα εξής:

#### Διάκριση ατυχημάτων, σε εργατικά και εξωεργατικά.

Εργατικό ατύχημα έχουμε όταν δημιουργείται ανικανότητα του μισθωτού για εργασία μεγαλύτερη των 4 ημερών που έχει προέλθει από ατύχημα της εργασίας.

Εξω εργατικό ατύχημα είναι οποιοδήποτε άλλο ατύχημα, το οποίο μπορεί να συμβεί στον εργαζόμενο που δεν έχει καμιά σχέση με την εργασία του.

#### **Α)Επιδότηση ατυχήματος από το ΙΚΑ**

Τα ατυχήματα απολαμβάνουν προστασία από την νομοθεσία του ΙΚΑ. Έτσι:

α) Επί εργατικού ατυχήματος ο ασφαλισμένος του ΙΚΑ δικαιούται επίδομα ασθενείας ακόμη και αν δεν έχει αναγγελθεί η πρόσληψη του στο Ι.Κ.Α.

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

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

Εάν το ατύχημα προκάλεσε αναπηρία του εργαζόμενου, χορηγείται σε αυτόν από το Ι.Κ.Α σύνταξη αναπηρίας με προϋποθέσεις:

α) Ο καταστάς ανάπηρος συνεπεία εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής νόσου έχει δικαίωμα 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 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,

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

Και στις δυο περιπτώσεις που αναφέραμε, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να συμπληρώσει το επίδομα ασθενείας του Ι.ΚΑ μέχρι του ποσού του καταβαλλομένου μισθού.

Ο λόγω ατυχήματος κωλυόμενος να εργασθεί μισθωτός 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.ΚΑ.

Δ) Ατύχημα οφειλόμενο σε δόλο του εργοδότη.

Εάν το ατύχημα που συνέβη σε ασφαλισμένο του Ι.Κ.Α βεβαιωθεί με δικαστική απόφαση, 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 σε αυτούς αποζημιώσεως και του ολικού ποσού των παροχών που χορηγεί το Ι.Κ.Α για την περίπτωση.

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

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 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. Εάν το ατύχημα οφείλεται στην υπαιτιότητα του μισθωτού, δεν δικαιούται αυτός την κατά τα άνω χρηματική ικανοποίηση. Όταν υπάρχει συνυπευθυνότητα του εργοδότη



και του μισθωτού, οφείλεται μέρος της αποζημιώσεως. 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.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Λεωνίδα Ντόσιου, τόμος Α / Β, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και δικαστική επίλυση των διαφορών, Αθήνα 1992, έκδοση δεύτερη
- Εργατικό Δίκαιο, Γρηγόρη Μέντη, εκδόσεις ΉΛΛΗΝ
- Εργασιακές σχέσεις, Ευάγγελος Θεοδωράτου, εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα 1999
- Κράτος και Εργασιακές Σχέσεις, Πετρινώτη, εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1985
- Η κατάχρηση δικαιώματος στις εργασιακές σχέσεις και η δικονομική της μεταχείριση, Στέλιος Βλαστός, Αθήνα – Κομοτηνή 1988, Σάκκουλας
- Εργασιακές Σχέσεις εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον διεθνή χώρο, Γιώργος Σπυρόπουλος, εκδόσεις Σάκκουλα 1998, Αθήνα, Κομοτηνή
- Νέοι Θεσμοί και εργασιακές σχέσεις, Νικολάου Λίτσα, εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1987
- Εργασία 2002, εξελίξεις, αναλύσεις, τεκμηρίωση εργασιακές σχέσεις, Ινστιτούτου Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα 2002
- Εργατικά Μισθοδοσίες Ασφαλιστικά, Δημήτριος Ι. Καραγιάννης, εκδόσεις Γραφικές Τέχνες Αρίων, Θεσσαλονίκη 2005
- Επιθεώρηση Εργασίας Πάτρας
- Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων Πάτρας
- Υπουργείο Οικονομικών

### ΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ

[www.ika.gr](http://www.ika.gr)  
[www.logistika.gr](http://www.logistika.gr)  
[www.gsis.gr](http://www.gsis.gr)  
[www.taxheaven.gr](http://www.taxheaven.gr)

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι**  
**ΚΟΙΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΤΟΜΕΝΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ**

Α/Α	ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΙΚΑ					ΕΤΕΑΜ ή ΙΚΑ-ΕΤΕΑΜ				ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΤΟΜΕΝΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ							ΣΥΝΟΛΑ ΕΙΣΦΟΡΩΝ & ΚΩΔΙΚΟΙ					ΚΩΔΙΚΟΣ ΠΑΚΕΤΟΥ, Η ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ					
	ΣΥΝΤΑΞΗ	ΑΙΘΕΝΕΙΑ		ΒΑΕ	ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	ΕΤΕΑΜ				ΟΑΕΔ							ΧΩΡΙΣ ΕΙΣΦΟΡΑ Ε.Κ.										
		ΣΕ ΕΙΔΟΣ	ΣΕ ΧΡΗΜΑ			ΑΠΜ	ΒΑΕ	ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	ΙΚΑ-ΕΤΕΑΜ	ΑΝΕΡΓΙΑ	ΣΥΝΤΑΞΙΣΤΗ	ΔΙΟΧΗ	ΑΠΕ ΟΑΕ	ΛΑΕΚ	ΟΕΚ	ΕΡΓ. ΕΤΙΑ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ			ΚΩΔΙΚΟΙ			ΕΙΣΦΟΡΕΣ			ΚΩΔΙΚΟΙ	
																	ΑΣΦΑΛ	ΕΡΓΟΔ	ΣΥΝΟΛΟ	ΝΕΟΣ	ΠΑΛΑΙΟΣ		ΑΣΦΑΛ	ΕΡΓΟΔ	ΣΥΝΟΛΟ	ΝΕΟΣ	ΠΑΛΑΙΟΣ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	20	6,45	1,20	-	-	6	-	-	-	4	1	2	0,15	0,81	1,75	0,70	16,00	28,06	44,06	191		16,00	29,06	45,06	-	-	ΜΙΚΤΑ, ΙΚΑ-TEAM
2	6,67	2,15	0,40	-	-	3	-	-	-	1,33	-	1	-	0,10	1,00	0,35	16,00	-	16,00	1101		-	-	-	-	-	ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΟΥΣΕΙΟΥ ΒΟΥΡΟΥ-ΕΥΤΑΣΙΑ
3	20	6,45	1,20	-	-	5	-	-	-	-	1	2	0,15	0,81	1,75	-	14,32	25,04	39,36	3101		14,32	26,04	40,36	3102	-	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ (ισρθρ. 1 v.3227/2004)
4	20	6,45	1,20	-	-	-	-	-	-	4	1	2	0,15	0,81	1,75	0,70	13,00	25,06	38,06	103		13,00	26,06	39,06	104	-	ΜΙΚΤΑ
5	20	6,45	1,20	-	-	-	-	-	-	-	1	2	0,15	0,81	1,75	-	11,32	22,04	33,36	3103		11,32	23,04	34,36	3104	-	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ (ισρθρ. 1 v.3227/2004)
6	20	6,45	1,20	3,60	-	6	2	-	-	4	1	2	0,15	0,81	1,75	0,70	19,45	30,21	49,66	105		19,45	31,21	50,66	106	-	ΜΙΚΤΑ, ΒΑΡΕΑ, ΙΚΑ-TEAM
7	6,67	2,15	0,40	2,20	-	3	1,25	-	-	1,33	-	1	-	0,10	1,00	0,35	19,45	-	19,45	1105		-	-	-	-	-	ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΕΣ ΜΟΥΣΕΙΟΥ ΒΟΥΡΟΥ-ΕΥΤΑΣΙΑ
8	20	6,45	1,20	3,60	-	6	2	-	-	-	1	2	0,15	0,81	1,75	-	17,77	27,19	44,96	3105		17,77	28,19	45,96	3106	-	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ (ισρθρ. 1 v.3227/2004)
9	20	6,45	1,20	3,60	-	-	-	-	-	4	1	2	0,15	0,81	1,75	0,70	15,20	26,46	41,66	187		15,20	27,46	42,66	188	-	ΜΙΚΤΑ, ΒΑΡΕΑ
10	20	6,45	1,20	3,60	-	-	-	-	-	-	1	2	0,15	0,81	1,75	-	13,52	23,44	36,96	3107		13,52	24,44	37,96	3108	-	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ (ισρθρ. 1 v.3227/2004)
11	20	-	-	-	-	6	-	-	-	4	1	2	0,15	0,81	1,75	0,70	13,45	22,96	36,41	109		13,45	23,96	37,41	110	-	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΙΚΑ-TEAM
12	20	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	2	0,15	0,81	1,75	0,70	10,45	19,96	30,41	111		10,45	20,96	31,41	112	-	ΣΥΝΤΑΞΗ
13	20	-	-	3,60	-	-	-	-	-	4	1	2	0,15	0,81	1,75	0,70	12,65	21,36	34,01	113		12,65	22,36	35,01	114	-	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΡΕΑ
14	20	-	-	3,60	-	6	2	-	-	4	1	2	0,15	0,81	1,75	0,70	16,90	25,11	42,01	115		16,90	26,11	43,01	116	-	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΡΕΑ, ΙΚΑ-TEAM
15	20	-	1,20	-	-	6	-	-	-	4	1	2	0,15	0,81	1,75	0,70	13,85	23,76	37,61	117		13,85	24,76	38,61	118	-	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΙΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-TEAM
16	20	-	1,20	3,60	-	6	2	-	-	4	1	2	0,15	0,81	1,75	0,70	17,30	25,91	43,21	119		17,30	26,91	44,21	120	-	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΡΕΑ, ΑΙΘ. ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-TEAM
17	20	-	1,20	3,60	-	-	-	-	-	4	1	2	0,15	0,81	1,75	0,70	13,05	22,16	35,21	121		13,05	23,16	36,21	122	-	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΡΕΑ, ΑΙΘΕΝ. ΧΡΗΜΑ
18	20	-	1,20	-	-	-	-	-	-	4	1	2	0,15	0,81	1,75	0,70	10,85	20,76	31,61	123		10,85	21,76	32,61	124	-	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΙΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ
19	-	6,45	1,20	-	-	6	-	-	-	4	1	2	0,15	0,81	1,75	0,70	9,33	14,73	24,06	125		9,33	15,73	25,06	126	-	ΑΙΘΕΝΕΙΑ, ΙΚΑ-TEAM
20	-	6,45	1,20	-	-	-	-	-	-	4	1	2	0,15	0,81	1,75	0,70	6,33	11,73	18,06	127		6,33	12,73	19,06	128	-	ΑΙΘΕΝΕΙΑ (ΕΙΔΟΣ+ΧΡΗΜΑ)
21	-	-	1,20	-	-	6	-	-	-	4	1	2	0,15	0,81	1,75	0,70	7,18	10,43	17,61	129		7,18	11,43	18,61	130	-	ΑΙΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-TEAM
22	-	-	1,20	-	-	6	-	-	-	4	-	2	0,15	0,81	1,75	0,70	7,18	9,43	16,61	1129		-	-	-	-	-	-
23	-	-	0,40	-	-	3	-	-	-	1,33	-	1	-	0,10	1,00	0,35	7,18	-	7,18	2129		-	-	-	-	-	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΣΤΟ ΜΟΥΣΕΙΟ ΒΟΥΡΟΥ-ΕΥΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΕΝ ΑΣΦΑΛΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ΓΙΑ ΣΥΝΤΑΞΗ ΚΑΙ ΑΙΘ.ΣΕ ΕΙΔΟΣ
24	-	-	1,20	-	-	-	-	-	-	4	1	2	0,15	0,81	1,75	0,70	4,18	7,43	11,61	131		4,18	8,43	12,61	132	-	ΑΙΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ
25	-	-	0,40	-	-	-	-	-	-	1,33	-	1	-	0,10	1,00	0,35	4,18	-	4,18	1131		-	-	-	-	-	ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΟΥΣΕΙΟΥ ΒΟΥΡΟΥ-ΕΥΤΑΣΙΑ, ΠΟΥ ΔΕΝ ΥΠΑΓΕΤΑΙ ΙΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΟΥ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ΓΙΑ ΣΥΝΤΑΞΗ ΚΑΙ ΑΙΘ.ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ ΓΙΑ ΕΠΙΚΟΥΡΙΧΗ ΣΥΝΤΑΞΗ
26	-	-	-	-	-	6	-	-	-	4	1	2	0,15	0,81	1,75	0,70	6,78	9,63	16,41	133		-	-	-	-	-	ΙΚΑ-TEAM
27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	2	0,15	0,81	1,75	0,70	3,78	6,83	10,41	135		-	-	-	-	-	ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΤΟΜΕΝΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ
28	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	0,15	0,81	1,75	0,70	2,45	3,96	6,41	1135		-	-	-	-	-	ΣΥΝΤΑΚΤΕΣ ΗΜΕΡΗΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΩΝ ΜΑΚΕΔ-ΦΡΑΚΗΣ, ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΟΙΚΕΙΑΣ ΕΝΩΣΗΣ, ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΕ ΕΡΓΟΔ. ΜΗ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΠΗΕ.
29	-	6,45	1,20	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,55	6,10	13,65	136		5,55	9,10	14,65	137	-	ΑΙΘΕΝΕΙΑ ΧΩΡΙΣ ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΤΟΜΕΝΑ
30	-	6,45	1,20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,55	5,10	7,65	138		2,55	6,10	8,65	139	-	ΥΔΡΟΝΟΜΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΣΕ ΤΟΠΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΑΡΒΥΛΕΩΣ, ΔΗΜΟΥΣ, ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΛΟΙΠΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ
31	20	6,45	1,20	-	-	6	-	-	-	4	-	-	0,15	0,81	1,75	0,70	-	-	-	-		15,00	27,06	42,06	140	-	-
32	20	6,45	1,20	-	-	6	-	-	-	4	-	2	0,15	0,81	1,75	0,70	16,00	27,06	43,06	141		-	-	-	-	-	-
33	20	6,45	1,20	3,60	-	6	2	-	-	4	-	2	0,15	0,81	1,75	0,70	19,45	29,21	48,66	142		-	-	-	-	-	-
34	20	6,45	1,20	3,60	-	-	-	-	-	4	-	2	0,15	0,81	1,75	0,70	-	-	-	-		15,20	26,46	41,66	143	-	-
35	20	6,45	1,20	-	-	-	-	-	-	4	-	2	0,15	0,81	1,75	0,70	13,00	24,06	37,06	144		-	-	-	-	-	-
36	20	-	1,20	-	-	6	-	-	-	4	-	2	0,15	0,81	1,75	0,70	13,85	22,76	36,61	145		-	-	-	-	-	-
37	-	-	1,20	-	-	-	-	-	-	4	-	2	0,15	0,81	1,75	0,70	4,18	6,43	10,61	146		-	-	-	-	-	-
38	-	-	1,20	-	-	-	-	-	-	4	-	2	0,15	0,81	1,75	0,70	7,18	9,43	16,61	147		-	-	-	-	-	-