



ΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

Μισθοδοσία Μισθωτών Ημερομισθίων

ΒΛΑΜΗ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ ΑΜ.: 6670

ΤΣΕΖΟΥ ΠΗΝΕΛΟΠΗ ΑΜ.: 7033

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ: ΖΑΡΟΥΛΙΑ ΜΕΤΑΞΙΑ

ΠΑΤΡΑ 2006

“ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ”

ΤΙΤΛΟΣ : «Μισθοδοσία μισθωτών – ημερομισθίων»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1°

Εργασία & Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

1. Έννοια Συμβάσεως Εργασίας- Σχέσεως Εργασίας
2. Γενικά περί Συμβάσεως Εξαρτημένης Εργασίας
3. Διακρίσεις Συμβάσεως Εργασίας
4. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας- Γενικά περί Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας
5. Η καταγγελία της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας
6. Η Απόλυση
7. Η Διαιτησία

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2°

Μισθωτοί - Ημερομίσθιοι - Εργοδότης - Χρονικά όρια εργασίας

1. Μισθωτός- Έννοια μισθωτού
2. Έννοια Εργοδότη
- 2.1 Υποχρέωση καταβολής μισθού
3. Χρονικά όρια εργασίας μισθωτών
4. Ωράριο εργασίας
- 4.1 Διακρίσεις ωραρίου
- 4.2 Υπερεργασία
5. Η υπερωριακή απασχόληση
- 5.1 Διαφορές μεταξύ υπερεργασίας και υπερωρίας
6. Μισθωτοί εργασίας πέντε (5) ημερών την εβδομάδα
7. Νυχτερινή απασχόληση
8. Απασχόληση την Κυριακή
- 8.1 Πότε και σε ποιες επιχειρήσεις επιτρέπεται η απασχόληση κατά τις Κυριακές
- 8.2 Αμοιβή για απασχόληση την Κυριακή

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. - Επικουρικά Ταμεία

1. Γενικά περί ασφάλισης εργαζομένων
2. Αναλυτικές Περιοδικές Δηλώσεις (ΑΠΔ)
3. Βιβλιάριο Αγοράς Ενσήμων-Μισθολόγια Ι.Κ.Α.
- 3.1 Μισθολόγια Ι.Κ.Α.ή Καταστάσεις Ασφαλίσεως Προσωπικού
- 3.2 Βιβλιάριο Αγοράς Ενσύμων
4. Μετάβαση από τα Βιβλιάρια Αγοράς Ενσήμων και τα Μισθολόγια Ι.Κ.Α.στις Αναλυτικές Περιοδικές Δηλώσεις
5. Υπόχρεοι καταβολής των εισφορών
- 5.1 Καταβολή των εισφορών και υπόχρεος για την καταβολή των εισφορών
6. Υπολογισμός των εισφορών Μισθωτών και Ημερομισθίων
7. Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα
8. Επικουρικά Ταμεία
9. Ε.Τ.Ε.Α.Μ. - Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών
10. Υπολογισμός Ημερήσιου Μισθού για αμειβόμενους με Μηνιαίο Μισθό και με Ημερομίσθιο
11. Παροχές συντάξεων - ιατρικής περίθαλψης – Επίδομα ασθένειας
- 11.1 Παροχές συντάξεων
- 11.2 Ιατρική περίθαλψη
- 11.3 Επίδομα ασθένειας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

Μισθός & Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών

1. Μισθός- Δικαίωμα- Αξίωση μισθού
- 1.1 Χρόνος καταβολής μισθού
- 1.2 Διακρίσεις μισθού
- 1.3 Πότε δεν οφείλεται μισθός
2. Υπολογισμός αποδοχών για αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και με ημερομίσθιο
- 2.1 Αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό
- 2.2 Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο
- 2.3 Προσδιορισμός των μηνιαίων αποδοχών μισθωτού που απουσιάζει κατά μία ή περισσότερες ημέρες στο διάστημα ενός μήνα
- 2.4 Καταβολή των αποδοχών κατά τη δοιακία της ασθένειας
3. Ανάλυση αποδοχών μισθωτού
- 3.1 Ακαθάριστες αποδοχές
- 3.2 Καθαρές αποδοχές μισθωτού
4. Ανάλυση των κρατήσεων που επιβάλλονται των ακαθάριστων (μικτών) αποδοχών του μισθωτού

5. Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών
- 5.1 Πως θα υπολογίζεται ο παρακρατούμενος Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών για την χρήση 2005
- 5.2 Δήλωση Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

Αργίες & Δώρα Εορτών

1. Γενικά περί εξαιρέσιμων αργιών - Διακρίσεις
2. Υπολογισμός οφειλόμενων αποδοχών Μισθωτών
3. Υπολογισμός οφειλόμενων αποδοχών Ημερομισθίων
- 3.1. Ημερομίσθιο Προσωπικό Δημοσίου
4. Ειδική περίπτωση σύμπτωσης υποχρεωτικής αργίας με Κυριακή
5. Γενικά περί υποχρεωτικών αργιών
- 5.1. Υπολογισμός αμοιβών την ημέρα προαιρετικής αργίας
6. Δώρα Εορτών
7. Υπολογισμός Επιδόματος (Δώρου) Χριστουγέννων
8. Υπολογισμός Επιδόματος (Δώρου) Πάσχα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

Άδεια και Επιδόματα Μισθωτών – Ημερομισθίων

1. Άδεια και επιδόματα μισθωτών
- 1.1 Προϋποθέσεις χορήγησης άδειας
- 1.2 Ημέρες Δικαιούμενης Άδειας Μισθωτών
- 1.3 Τμηματική χορήγηση άδειας
2. Αποδοχές άδειας και επιδόματος άδειας
- 2.1 Αποδοχές άδειας
- 2.2 Επίδομα άδειας
3. Αμοιβές των μισθωτών επί τη βάση των οποίων προσδιορίζονται οι αποδοχές άδειας
4. Χρόνος καταβολής των αποδοχών άδειας και του επιδόματος άδειας
- 4.1 Χρόνος χορήγησης της άδειας
- 4.2 Χρόνος καταβολής των αποδοχών και του επιδόματος άδειας στους μισθωτούς
- 4.3 Παραγραφή- Ποινικές Κυρώσεις
5. Άδεια μισθωτών που απασχολούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου
6. Φορολογία αποδοχών άδειας και επιδόματος άδειας
7. Χορήγηση κανονικής άδειας
8. Απασχόληση μισθωτού σε άλλο εργοδότη κατά τη διάρκεια της άδειας του

9. Πρόσθετες δικαιούμενες άδειες και επιδόματα εκ μέρους των μισθωτών
- 9.1 Άδεια μητρότητας- τοκετού
- 9.2 Άδειες διευκολύνσεων
- 9.3 Άδεια απουσίας μισθωτών, λόγω ασθένειας εξαρτημένων προσώπων
- 9.4 Άδεια άνευ αποδοχών
- 9.5 Αδικαιολόγητες απουσίες- Υπέρβαση ορίων βραχείας διάρκειας ασθένειας (άρθρο 3 Ν.4558/30)
- 9.6 Άδεια γάμου και γέννησης παιδιού
10. Επιδόματα
- 10.1 Επίδομα Χριστουγέννων- Πάσχα
- 10.2 Επίδομα Ισολογισμού
- 10.3 Επίδομα Ανεργίας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

Ανάλυση λογαριασμών της εγγραφής της Μισθοδοσίας με την βοήθεια του Γενικού Ελληνικού Λογιστικού Σχεδίου

1. Γενική αναφορά στους λογαριασμούς του Ελληνικού Λογιστικού Σχεδίου που σχετίζονται με την μισθοδοσία
2. Ομάδα Τρίτη
3. Ομάδα Πέμπτη
4. Ομάδα Έκτη

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο

Άσκηση Μισθοδοσίας

1. Εκκαθάριση της Μισθοδοσίας
2. Συμπλήρωση προσωρινής δήλωσης
3. Συμπλήρωση εντύπου Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης για τους υπαλλήλους της επιχείρησης
4. Συμπλήρωση εντύπου Βεβαίωσης Αποδοχών ή Συντάξεων
5. Συμπλήρωση Οριστικής Δήλωσης Ε7
6. Ηλεκτρονική παρακολούθηση Μισθοδοσίας
7. Λογιστική απεικόνιση της Μισθοδοσίας μιας μισθολογικής περιόδου

Συμπέρασμα πτοχιακής

Συντομογραφίες

Βιβλιογραφία

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ
«ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

1) Έννοια Συμβάσεως Εργασίας-Σχέσεως Εργασίας.

Ως σχέση εργασίας εννοούμε την έννομη σχέση που συνδέει τον μισθωτό με τον εργοδότη, μέσα στα πλαίσια της οποίας ο εργαζόμενος-μισθωτός παρέχει στον εργοδότη την εργασία του έναντι αμοιβής.

Η ακριβής έννοια της Συμβάσεως Εργασίας βρίσκεται στην παράγραφο 1 του άρθρου 648 του Αστικού Κώδικα και η οποία αναφέρει ότι «Ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει τον συμφωνημένο μισθό». Όταν λέμε «συμφωνημένο μισθό» εννοούμε την έγγραφη ή προσηφωρική προφορική αναφορά η οποία αναλύει ρητώς το μισθό ή το ημερομίσθιο.

Παρατηρούμε ότι η έννοια της σχέσεως εργασίας είναι ευρύτερη από αυτή της συμβάσεως εργασίας και αυτό συμβαίνει γιατί το πρώτο είδος αναφέρεται στην πραγματική κατάσταση που δημιουργείται ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο ανεξάρτητα από το είδος και το κύρος ή όχι της συμβάσεως εργασίας.

2) Γενικά περί Συμβάσεως Εξαρτημένης Εργασίας.

Στα είδη συμβάσεως εργασίας ανήκει η λεγόμενη εξαρτημένη εργασία. Πρόκειται για σύμβαση ιδιωτικού δικαίου κατά την οποία ο εργαζόμενος θέτει την προσωπική του εργασία στη διάθεση του εργοδότη κάτω από τις οδηγίες, τους όρους, τις εντολές και τον έλεγχο αυτού, έναντι αμοιβής. Έτσι λοιπόν εάν ο μισθωτός επιλέξει την σύμβαση αυτή, υποχρεούται να παρέχει την εργασία του στην επιχείρηση και καθίσταται αυτοδίκαια υπόχρεος στις εντολές του εργοδότη του, το ωράριο της επιχείρησης, καθώς και να τηρεί και τον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας της επιχείρησης. Βασική προϋπόθεση αποτελεί η προσαρμογή στο πνεύμα της εργατικής νομοθεσίας.

Ο εργαζόμενος θα παρέχει την εργασία του με δυο τρόπους:

- α) είτε με πλήρη ελευθερία ενέργειας και επιλογών, επιλέγοντας ο ίδιος τον τρόπο παροχής της εργασίας του, είτε
- β) είτε υποβάλλοντας στις υπηρεσίες του εργοδότη, τον εαυτό του, ώστε ο προσλαμβανόμενος από τον τελευταίο να είναι σε θέση να τον επιτηρεί, να τον καθοδηγεί και να τον ελέγχει.

Η αναφορά αυτή γίνεται γιατί το θέμα έχει μεγαλύτερη πρακτική αξία, όχι μόνο θεωρητική κυρίως γιατί οι κανόνες εργατικού δικαίου εφαρμόζονται αποκλειστικά στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας.

3) Διακρίσεις Συμβάσεως Εργασίας.

Η Σύμβαση Εργασίας διακρίνεται σε Αορίστου και Ορισμένου Χρόνου ή Έργου. Στην Σύμβαση Αορίστου Χρόνου κύριο χαρακτηριστικό είναι η μη αναφορά στο

χρόνο λήξεως αυτής. Κατά συνέπεια, η σύμβαση αυτής αναφέρει την ημερομηνία και το έτος έναρξης της σχέσεως και αφήνει ανοικτό το χρόνο διάρκειας της, ο οποίος λήγει μόνο μετά από καταγγελία του εργοδότη ή λόγω οικειοθελούς αποχώρησης ή συνταξιοδότησης του μισθωτού.

Στην Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου υπάρχει η διάρκεια της σχέσεως και προκύπτει ρητά από την βούληση των συμβαλλομένων ή σιωπηρά από τα δυο(2) μέρη (να γίνεται δηλαδή αναφορά από διατάξεις νόμου όπου περιγράφεται το είδος και ο σκοπός της συμβάσεως κλπ). καθώς επίσης και η διάρκεια ισχύς της εξαρτάται άμεσα από την ολοκλήρωση του συγκεκριμένου έργου που έχει αναλάβει η επιχείρηση κατά το οποίο πρέπει ρητά να αναφέρεται στη Σύμβαση αυτή.

Να διευκρινισθεί εδώ ότι η Σύμβαση Αόριστου Χρόνου λήγει μόνο με καταγγελία εκ μέρους ενός των συμβαλλομένων μερών.

Επίσης, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι όταν έχουμε σύναψη αλληπάλληλων συμβάσεων ορισμένου χρόνου και αν με αυτό τον τρόπο ανανεώνεται η εργασιακή σχέση του μισθωτού, είναι καταχρηστική. Σε αυτές τις περιπτώσεις, εφόσον γίνεται η «μετατροπή» από ορισμένου σε αόριστου χρόνου, εφαρμόζεται ο Ν.2112/20 ή το Β.Δ. 16/18.7.20 περί καταγγελίας συμβάσεως εργασίας.

4) Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας- Γενικά περί Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

Από όσα έχουμε αναφέρει στις ανωτέρω παραγράφους, προκύπτει ότι κατά την σύναψη της συμβάσεως εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου δίνεται η δυνατότητα να συνομολογηθούν και να διαμορφωθούν ελεύθερα οι όροι αυτής. Όμως, δεν θα πρέπει να βασιστούν αποκλειστικά και μόνο στην δική τους βούληση, αλλά να λάβουν υπόψη τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα περί εργασιακών σχέσεων όσο και την εργατική νομοθεσία, στις οποίες δεν μπορούν να αντιτίθενται οι όροι των επιμέρους συμβάσεων εργασίας.

Ειδικότερα ως προς την αμοιβή της εργασίας έχει ληφθεί πρόνοια για την θέσπιση κατώτατων υποχρεωτικών και νόμιμων μισθών και ημερομίσθιων για όλους τους κλάδους εργαζόμενων. Αυτό το επιτυγχάνουν οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και οι Αποφάσεις Διαιτησίας. Σύμφωνα με την νομοθεσία, σήμερα, οι τρόποι που θεσπίζονται οι κατώτατοι υποχρεωτικοί – νόμιμοι μισθοί και ημερομίσθια είναι τρεις:

α) με Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας οι οποίες διαμορφώνονται με βάση τον Ν.1876/90

β) με διαιτητικές αποφάσεις οι οποίες βοηθούν στην επίλυση των Συλλογικών διαφορών

γ) και με Υπουργικές Αποφάσεις.

Λαμβάνοντας υπόψη τους σχετικούς νόμους του Αστικού Κώδικα διαμορφώνεται ο ορισμός των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ) ως εξής:

«Συλλογική Σύμβαση εργασίας είναι μια έγγραφη Σύμβαση, την οποία συνάπτουν μια ή περισσότερες επαγγελματικές οργανώσεις εργοδοτών ή και μεμονωμένοι εργοδότες με την οποία καθορίζονται οι όροι των ατομικών εργασιακών σχέσεων (κανονιστικοί όροι) καθώς και οι μεταξύ των συμβαλλομένων αμοιβαίες υποχρεώσεις (ενοχικοί όροι)».

Εστιάζοντας στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και στο περιεχόμενο αυτών, παρατηρούμε ότι θεσπίζονται όροι εργασίας ευμενέστεροι από τους προβλεπόμενους από

τις διατάξεις που ορίζει η νομοθεσία. Συγκεκριμένα το άρθρο 2 του Ν.1876/90 ορίζει ζητήματα :

- α) σχετικά με τους όρους λειτουργίας και την λήψη των ατομικών συμβάσεων ,
- β) που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος σε μια επιχείρηση ,
- γ) ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, με εξαίρεση τα συνταξιοδοτικά ,
- δ) ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις ,
- ε) ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας ,
- στ) τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών ,
- ζ) ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους ορους της συλλογικής διαπραγμάτευσης,
- η) η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει για εργασιακή ειρήνη.

Είδη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας:

Με βάση το άρθρο 3 του Ν.1876/90, οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας διακρίνονται σε:

- α) σε εθνικές γενικές οι οποίες αφορούν τους εργαζομένους όλης της χώρας, με την έννοια ότι δεν μπορεί να υπάρξει χαμηλότερος μισθός η ημερομίσθιο από άλλη σύμβαση εργασίας.
- β) σε εθνικές όμοιο - επαγγελματικές οι οποίες αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος καθώς και συναφών ειδικοτήτων σε ολόκληρη τη χώρα
- γ) σε επιχειρησιακές που αφορούν τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης
- δ) σε τοπικές όμοιο - επαγγελματικές οι οποίες αφορούν εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και συναφών ειδικοτήτων, όπως προαναφέραμε και στην δεύτερη περίπτωση, αλλά σε συγκεκριμένη περιφέρεια ή πόλη.
- ε) σε κλαδικές που αφορούν εργαζομένους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλεως ή περιφέρειας ή όλης της χώρας.

Ικανότητα για σύναψη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας έχουν:

- α) οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζόμενων και εργοδοτών
- β) κάθε εργοδότης που απασχολεί πενήντα (50) τουλάχιστον εργαζομένους.

Ισχύς των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας:

Η ισχύς των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ) ξεκινάει, με βάση το νόμο 1876/90, από την ημέρα κατάθεσης ενός εκ των τριών αντιτύπων στην Επιθεώρηση Εργασίας της εκάστοτε Νομαρχίας, όπου καταρτίστηκε η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Οι κανονιστικοί όροι που έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ και καθορίζουν την αμοιβή, το χρόνο εργασίας κλπ. Αντίθετα, οι ενοχικοί όροι περιλαμβάνουν δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Οι ΣΣΕ πέραν του ενός έτους θεωρούνται αόριστης διάρκειας. Η διάρκεια της ισχύος δεν μπορεί να είναι μικρότερη του ενός έτους.

Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να ορίσουν για την ΣΣΕ αναδρομική ισχύ έως την ημέρα της λήξης ή της καταγγελίας της προηγούμενης ΣΣΕ από την οποία αρχίζει να υπολογίζεται η διάρκεια της και σε περιπτώσεις που δεν υπάρχει προηγούμενη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας από την έναρξη των διαπραγματεύσεων.

Οι κανονιστικοί όροι ΣΣΕ που έληξαν ή καταγγέλθηκαν, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται επίσης στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό με την επιφύλαξη των διατάξεων. Με την πάροδο του εξαμήνου οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν έως ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας.

5) Η καταγγελία Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας:

Από τα ανωτέρω αντιλαμβανόμαστε ότι η ισχύς της Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας αρχίζει την ημέρα που την καταθέτουμε στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με το πέρας του χρόνου που έχει οριστεί ή με καταγγελία. Η καταγγελία της Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας γίνεται εγγράφως και απευθύνεται από τον καταγγέλλοντα στον αντισυμβαλλόμενο διάμεσο δικαστικού επιμελητή.

Θα πρέπει επίσης να αναφέρουμε ότι ένα αντίγραφο προσκομίζεται στην Επιθεώρηση Εργασίας που είχε αρχικά κατατεθεί η Συλλογική Σύμβαση. Θα πρέπει στο έγγραφο της καταγγελίας να αναφέρονται οι λόγοι της κατάθεσής της καθώς επίσης και τα θέματα που θα μπορούσαν να διαπραγματευτούν οι δυο πλευρές, με σκοπό την έναρξη διαπραγματεύσεων και όλες αυτές οι διαδικασίες να γίνουν σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν.1876/90.

Όσον αφορά την πραγματοποίηση της καταγγελίας της Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας, πρέπει να διευκρινισθεί ότι μπορεί να γίνει ένα έτος από την ημερομηνία ενάρξεως της ισχύος της και πριν από την πάροδο ενός έτους ή γενικώς πριν από τη λήξη της με την προϋπόθεση να έχουν μεταβληθεί κατά ένα πολύ μεγάλο βαθμό οι συνήθειες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της.

Όπως λοιπόν αναπτύχθηκε παραπάνω, ο θεσμός της καταγγελίας Συμβάσεως Εργασίας δηλώνει την βούληση μιας εκ των δυο πλευρών (εργατικής ή εργοδοτικής) για την διάλυση της ισχύουσας Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας και πρέπει να είναι ξεκάθαρη.

Τα ισχύοντα με τον νόμο αποτελέσματα της καταγγελίας ξεκινάνε έπειτα από 6 μήνες αφότου έχει ενημερωθεί η άλλη πλευρά καθώς επίσης και η Επιθεώρηση Εργασίας ή η Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

Ενδεικτικά παρατίθεται ένα έντυπο Καταγγελίας Συμβάσεως Εργασίας το οποίο συμπληρώνεται με τα στοιχεία της επιχείρησης και του υπαλλήλου της, σε ενδεχόμενη περίπτωση παύσεως της εργασίας κάποιου υπαλλήλου σε μια επιχείρηση .

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τ..... (1)

Προς τ..... μισθωτό της επιχείρησής μας:..... (1)

(Όνομα)

του..... (1)

(Επώνυμο)

(Όνομα Πατέρα)

Δ/ση κατοικίας..... Τ.ΚΩΔ.....

Α.Φ.Μ..... Α.Μ.Κ.Α.....

Σας πληροφορούμε ότι, σύμφωνα με το Ν. 3198/55, καταγγέλλουμε τη σύμβαση που υπάρχει μεταξύ μας για εργασία αορίστου χρόνου, από την..... (Ημερομηνία απόλυσης)

και σας καλούμε να παρουσιαστείτε στο Ταμείο μας για να εισπράξετε τη νόμιμη αποζημίωσή σας.

200.....

Έλαβα γνώση της απόλυσής μου σήμερα

Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος)

Υπογραφή απολυόμενου

(Υπογραφή - Σφραγίδα)

Δηλώνω υπεύθυνα ότι τα στοιχεία της επιχείρησής μου και του πιο πάνω απολυόμενου μισθωτού είναι τα ακόλουθα:

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

- 1) Επωνυμία.....
- 2) Αντικείμενο.....
- 3) Διεύθυνση..... Ταχ. Κωδ.....
- 4) Ονοματεπώνυμο εκπροσώπου.....
- 5) Αριθ. βιβλ. αγοράς ενσήμων (εργοδοτή).....

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ

- 1) Ειδικότητα (α):.....
- 2) Επάγγελμα, επακριβώς προσδιορισμένο (β):.....
- 3) Ηλικία.....
- 4) Οικογενειακή κατάσταση.....
- 5) Οργανισμός στον οποίο είναι ασφαλισμένος..... Α.Μ.....
- 6) Αποδοχές κατά την απόλυση.....
- 7) Χρονολογία πρόσληψης (γ):.....
- 8) Χρονολογία απόλυσης.....
- 9) Χρονολογία καταβολής αποζημίωσης.....
- 10) Πόσό αποζημίωσης.....
- 11) Τελευταία μέρα εργασίας.....

200.....

Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος)

(*) Συμπληρώνονται με κεφαλαία στοιχεία, α) της Επιχείρησης β) του μισθωτού.

(α) Εργάτης ή υπάλληλος

(β) π.χ. πλάστης, λεβητοποιός, λιανοτέλης, κ.λπ.

(γ) Επί μεταβολών η χρονολογία της τελευταίας πρόσληψης.

(Υπογραφή - Σφραγίδα)

ΠΑΡΕΛΗΘΗ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ

ΒΛΕΠΕ ΣΤΗΝ ΠΙΣΩ ΣΕΛΙΔΑ ΤΙΣ ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Αριθ. τυποτ. 10 10467 2001

6) Η Απόλυση:

Η απόλυση είναι μια ενέργεια η οποία διεξάγεται μονομερώς από την πλευρά της επιχείρησης προς τους εργαζομένους της και λύει την οποία σχέση που τους συνδέει.

Οι ενέργειες που πρέπει να διενεργηθούν από την πλευρά της επιχείρησης όταν πραγματοποιείται μια απόλυση μισθωτού είναι οι εξής:

α) να συνταχθεί ένα νομικό έγγραφο το οποίο θα πιστοποιεί την απόλυση του εργαζομένου και το οποίο θα πρέπει να περιέλθει στον απολυόμενο

β) να προσδιοριστεί το ύψος της δικαιούμενης αποζημίωσης και να παρακρατηθούν τα ανάλογα ποσά προς φορολόγηση

γ) να μεριμνήσει, ώστε το ποσό της αποζημίωσης που δικαιούται ο μισθωτός να καταβληθεί άμεσα σ' αυτόν, κατά το στάδιο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας

δ) να υποβάλει δήλωση στην αρμόδια ΔΟΥ, με την οποία να αποδώσει το φόρο της αποζημίωσης τον οποίο παρακράτησε, από το ποσό της αποζημίωσης του μισθωτού

ε) να προσδιοριστεί το πόσο της αποζημίωσης αδειάς, καθώς και το επίδομα αδειάς που δικαιούται ο απολυόμενος μισθωτός, υπό την προϋπόθεση ότι δεν είχε κάνει χρήση της δικαιούμενης άδειας του ή είχε κάνει μερικώς χρήση αυτής κατά το έτος της απόλυσης του και δεν του είχε καταβληθεί το επίδομα αδειάς που αφορά το έτος της απόλυσης του

στ) να συμπληρώσει το έντυπο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εις τετραπλούν

Το πρωτότυπο στέλεχος του εντύπου αυτού, δίδεται στον απολυόμενο μισθωτό, τα άλλα δυο στελέχη της επιχείρησης υποχρεούνται ο λογιστής να τα καταθέσει, μέσα σε οκτώ (8) ημερολογιακές ημέρες από την απόλυση του μισθωτού, στο αρμόδιο υποκατάστημα ΟΑΕΔ της έδρας της επιχείρησης, ή στο πλησιέστερο υποκατάστημα του ΙΚΑ ενώ το τέταρτο στέλεχος παραμένει στο λογιστήριο της επιχείρησης.

Η μη αναγγελία ή η υποβολή του εγγράφου της με ανακριβή στοιχεία δεν επιφέρει ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά συνεπάγεται μόνο ποινικές κυρώσεις κατά του υπευθύνου. Αν όμως ο μισθωτός αποδείξει ότι υπέστη ζημία από την παράλειψη, ο υπαίτιος εργοδότης έχει υποχρέωση αποζημίωσης.

✓ Υπολογισμός αποζημίωσης :

Έπειτα από την έναρξη όλων των διαδικασιών της καταγγελίας συμβάσεως εργασίας καθώς επίσης και του τυπικού μέρους της συμπλήρωσεως του εντύπου, που προαναφέραμε προηγουμένως, θα πρέπει να δοθεί και η αντίστοιχη αποζημίωση στον εργαζόμενο. Συνεπώς θα πρέπει να γίνει ο υπολογισμός της αποζημίωσης, ο οποίος βασίζεται στις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μηνός με την προϋπόθεση της πλήρους απασχολήσεως. Ως τακτικές αποδοχές του τελευταίου μηνός θεωρούνται, με βάση αυτά που ορίζει ο νόμος, οι αποδοχές που θα λάμβανε ο μισθωτός τον τελευταίο μήνα αν εργαζόταν, σύμφωνα με την σύμβαση εργασίας, όλες τις εργάσιμες ημέρες του συγκεκριμένου μήνα, χωρίς να ληφθεί υπόψη ότι αυτός μπορεί να εισέπραξε αυτό το διάστημα ελαττωμένες αποδοχές ή δεν εισέπραξε καθόλου αποδοχές λόγω κάποιων ιδιαίτερων λόγων όπως ασθένεια, απεργία κ.λ.π.. Σαν τελευταίο μήνα θα πρέπει να ληφθεί το χρονικό διάστημα που είχε ως τέλος την ημερομηνία απολύσεως ή αποχωρήσεως (παραιτήσεως) του εργαζόμενου και αρχή την αντίστοιχη ημερομηνία του

προηγούμενου μήνα. Με αυτό τον τρόπο θα λαμβάνουμε υπόψη για τον ορθό υπολογισμό αποζημίωσης τον εργασιακό μήνα και όχι τον ημερολογιακό.

✓ Χρόνος εργασιακής σχέσης στον υπολογισμό αποζημίωσης:

Το ύψος της αποζημίωσης, προβλέπεται κυρίως από τις διατάξεις του Νόμου 2112/1920 ο οποίος έως σήμερα έχει υποστεί αρκετές τροποποιήσεις. Σημαντικός παράγοντας στον υπολογισμό της αποζημίωσης είναι αυτός της διάρκειας της εργασιακής σχέσης ανάμεσα στον εργαζόμενο και στον εργοδότη. Στον χρόνο που διαρκεί η εργασιακή σχέση συνυπολογίζονται και εκείνα τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία η εργασιακή σχέση διατηρήθηκε ενεργός, μολοντί ο εργαζόμενος δεν απασχολήθηκε πραγματικά, όπως είναι σε περιπτώσεις άδειας με αποδοχές, άδειας χωρίς αποδοχές, ο χρόνος διαθεσιμότητας, ο χρόνος μειωμένης απασχόλησης κ.λ.π. καθότι όλα τα ανωτέρω δεν απαιτούν πραγματική απασχόληση του υπαλλήλου στην υπηρεσία του.

✓ Αποζημίωση μισθωτού αμειβόμενου με μισθό & ποσοστά:

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης προκειμένου δε περί μισθωτών αμειβόμενων με ποσοστά, κατ' αποκοπή ή μονάδα παραγόμενης εργασίας, βάση του μέσου όρου των αποδοχών αυτών των δύο τελευταίων προ της καταγγελίας της σχέσεως εργασίας μηνών. Για τους κατ' αποκοπή ή με άλλο σύστημα κυμαινόμενων αποδοχών αμειβόμενους, οι αποδοχές που δικαιούνται κατά τη διάρκεια της άδειάς τους εξευρίσκονται αν πολλαπλασιαστούν οι κατά μέσο όρο ημερήσιες αποδοχές τους από τον χρόνο λήψεως της άδειας του προηγούμενου έτους ή από την πρόσληψή του μέχρι την έναρξη της άδειας, επί τον αριθμό των εργάσιμων ημερών οι οποίες περιλαμβάνονται στην άδεια που τους χορηγήθηκε.

7) Η Διαιτησία

Με βάση όσα έχουμε αναφέρει, οι διαπραγματεύσεις των δυο πλευρών εφόσον επιτύχουν θα καταλήξουν στη δημιουργία μίας καινούριας Συλλογικής Συμβάσεως. Εάν όμως αποτύχουν μπορούν να καλέσουν μεσολαβητή ή να προσφύγουν σε διαιτησία. Σε συνδυασμό των άρθρων 14-17 του Ν.1876/90 καθορίζονται οι όροι προσφυγής καθώς επίσης και όλη η διαδικασία της μεσολάβησης της διαιτησίας.

Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι το προηγούμενο καθεστώς του Ν. 3239/55 η όλη διαδικασία επίλυσης γινόταν σε τρία στάδια:

- α) σε αυτό των διαπραγματεύσεων για σύναψη ΣΣΕ ,
- β) αν επέλθει αποτυχία του (α) σταδίου σε μεσολάβηση και τέλος,
- γ) σε περίπτωση αστοχίας και του (β) σταδίου, σε διαιτησία.

Με την διαφορά ότι, με την αρχική νομοθεσία στο (β) στάδιο επενέβαινε υπάλληλος του Υπουργείου Εργασίας ενώ τώρα επεμβαίνει ο μεσολαβητής και στο (γ) στάδιο αρχικά ανήκε στα διαιτητικά δικαστήρια, τώρα ανήκει στους διαιτητές. Συμπληρωματικά αναφέρουμε ότι οι μεσολαβητές καθώς επίσης και οι διαιτητές ανήκουν σε ένα ειδικό σώμα του Οργανισμού Μεσολαβήσεως και Διαιτησίας.

Πιο ειδικά θα αναφερθούμε στο (γ) στάδιο το οποίο αφορά την Διαιτησία. Ο παλιός Νόμος 3239/55 που εφαρμοζότανε δεν έδινε λύσεις στα προβλήματα και είχαμε συνεχώς παραπομπές στα διαιτητικά δικαστήρια. Έτσι εμφανίστηκε ο Ν. 1876/90 και με

το άρθρο 16 αντικαταστάθηκαν τα διαιτητικά δικαστήρια από τους διαιτητές. Τα διαιτητικά δικαστήρια αναλύοντουσαν σε πρώτου και δεύτερου βαθμού, ενώ οι διαιτητές έχουν τον πρώτο και τον τελευταίο λόγο σε ένα πρόβλημα. Επίσης ο διαιτητής δεν αναλαμβάνει τυχαία μια υπόθεση αλλά με κοινή συμφωνία μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών από τον ειδικό κατάλογο των διαιτητών και σε περίπτωση ασυμφωνίας η επιλογή επιτυγχάνεται με κλήρωση.

Συνεπώς προσφεύγουν σε διαιτησία σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων αρκεί να συμφωνήσουν και οι δύο πλευρές, καθώς και μονομερώς αν το άλλο μέρος αρνηθεί το στάδιο της μεσολάβησης και τέλος μπορεί να γίνει μονομερώς από οργανώσεις συνδικαλιζόμενων εργαζομένων με την προϋπόθεση να υπάρχει αποδοχή του σταδίου της μεσολάβησης το οποίο αρνείται το άλλο μέρος του εργοδότη. Ο διαιτητής συγκεντρώνει και μελετά όλα τα στοιχεία που έχει στα χέρια του στο διάστημα των διαπραγματεύσεων ή της μεσολαβήσεως. Από την ημέρα που αναλαμβάνει καθήκοντα διαιτητή η προθεσμία που έχει για την έκδοση της αποφάσεως του είναι δέκα ημέρες χωρίς να έχει προηγηθεί μεσολάβηση ενώ τριάντα ημέρες αν έχει προηγηθεί.

Η απόφαση που εκδίδει έχει ισχύ Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας η οποία ξεκινά την επόμενη μέρα της υποβολής αιτήσεως για μεσολάβηση. Αν δεν έχει προηγηθεί το (β) στάδιο πρέπει να υποθέσουμε ότι αρχίζει την ημέρα της υποβολής της αιτήσεως για διαιτησία, αφού για το συγκεκριμένο θέμα δεν προβλέπει κάτι σχετικό ο νόμος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ
«ΜΣΘΩΤΟΙ- ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΙ – ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ – ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

1) Μισθωτός – Έννοια Μισθωτού

Την έννοια του μισθωτού (δηλαδή του εργαζόμενου) δίνει το άρθρο 1 του Ν.3239/55 σύμφωνα με το οποίο ο μισθωτός είναι αυτός που παρέχει εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής, που υπολογίζεται είτε κατά χρονική διάρκεια (μισθός, ημερομίσθιο) είτε κατά μονάδα ή κατ' αποκοπή ή ποσοστά. Επίσης το άρθρο 6 του Α.Ν. 765/43, ορίζει: «Δια του όρου μισθωτός νοούνται τα φυσικά πρόσωπα, άτινα παρέχουσιν εις έτερον φυσικόν ή νομικόν πρόσωπον οποιασδήποτε φύσεως εξαρτημένην εργασίαν έναντι αμοιβής ».

Πρέπει να σημειωθεί ακόμα η παράγραφος 4 του άρθρου 1 του Α.Ν. 539/45 «περί χορηγήσεως κατ' έτος εις τους μισθωτούς αδειών μετ' αποδοχών », στην οποία διευκρινίζεται ότι μισθωτός είναι, ο αντί μισθού απασχολούμενος υπάλληλος, τεχνίτης, εργάτης, μαθητευόμενος ή υπηρέτης.

Παρακάτω θα ορίσουμε την έννοια του υπαλλήλου και του εργάτη οι οποίοι αποτελούν τις δύο κύριες κατηγορίες μισθωτών.

Ως **υπάλληλος** με βάση το άρθρο 1 του Ν.Δ. 2655/63 νοείται κάθε πρόσωπο, που απασχολείται κατά κύριο επάγγελμα και έναντι αμοιβής, ανεξάρτητα με τον τρόπο πληρωμής του, σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή γενικά επιχείρησης και δεν παρέχει αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο σωματική εργασία. Ως υπάλληλος λοιπόν, νοείται ο μισθωτός που απασχολούμενος παρέχει αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία. Αντίθετα **εργάτης** νοείται ο μισθωτός που παρέχει αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο χειρονακτική (σωματική εργασία).

Η παραπάνω διάκριση των μισθωτών σε υπαλλήλους και εργάτες είναι ιδιαίτερης σημασίας και αυτό γιατί η κείμενη νομοθεσία αντιμετωπίζει διαφορετικά την κάθε κατηγορία μισθωτών σε μια σειρά από θέματα (όπως καθεστώς αργιών, οφειλόμενης αποζημίωσης λόγω απόλυσης κ.λ.π).

Τέλος πρέπει να αναφέρουμε ότι η σύγχρονη τάση του νομοθέτη είναι να προσπαθεί να κλείσει τη ψαλίδα που χωρίζει τον υπάλληλο από τον εργάτη. Έτσι συνεχώς, ψηφίζονται νόμοι προς την κατεύθυνση της μεταξύ τους εξισώσεως, όπως έγινε τα τελευταία χρόνια στο θέμα των αδειών.

2) Έννοια Εργοδότη

Ως εργοδότης από το νόμο χαρακτηρίζονται τα φυσικά ή νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, για λογαριασμό των οποίων τα υπαγόμενα στην ασφάλιση πρόσωπα προσφέρουν την εργασία τους. Εργοδότης σύμφωνα με τον ορισμό είναι ο αντισυμβαλλόμενος του μισθωτού στην εργασιακή σχέση.

Οι υποχρεώσεις που έχει ο εργοδότης έναντι μισθωτού:

- 1) Υποχρέωση καταβολής μισθού.
- 2) Υποχρέωση πρόνοιας.
- 3) Υποχρέωση χορήγησης αδειών.

2.1) Υποχρέωση καταβολής μισθού:

Υπάρχουν περιπτώσεις που οφείλεται ο μισθός παρά το γεγονός ότι ο μισθωτός δεν προσέφερε εργασία. Σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του ΑΚ αν ο εργοδότης είναι υπεrhήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας, ή αν η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που τον αφορούν και δεν οφείλονται σε ανώτερα βία, ο εργαζόμενος δικαιούται να απαιτήσει το μισθό του χωρίς να είναι υποχρεωμένος να προσφέρει την εργασία του σε άλλο χρόνο.

Ο μισθός οφείλεται στο μισθωτό όχι μόνο όταν ο εργοδότης λόγω δικού του πταίσματος αδυνατεί να δεχτεί την εργασία, αλλά και όταν οφείλεται σε τυχαία περιστατικά που ο εργοδότης μπορούσε να ελέγξει, όπως για παράδειγμα, το σταμάτημα του εργοστασίου από έλλειψη πρώτης ύλης, διακοπή ρεύματος, περιορισμός των εργασιών κ.λ.π.

Αλλά και σε εκείνες τις περιπτώσεις που για σπουδαίο λόγο (αρρώστια, κύηση ή λοχεία γυναικών, άσκηση καθηκόντων ενόρκου) ο μισθωτός αδυνατεί να προσφέρει την εργασία του. Ο εργοδότης, στα πλαίσια της καλής πίστης και των πραγματικών συνθηκών, οφείλει να καταβάλει το μισθό.

Ο μισθός οφείλεται ακόμη και στις παρακάτω περιπτώσεις:

α) της επίσχεσης εργασίας κατά την οποία, ο μισθωτός, έχοντας ληξιπρόθεσμη αξίωση κατά του εργοδότη δικαιούται να αρνηθεί την προσφορά της εργασίας ώσπου ο εργοδότης εκπληρώσει την υποχρέωση που τον βαρύνει.

β) της χορήγησης της κανονικής ετήσιας άδειας με ταυτόχρονη καταβολή του επιδόματος άδειας.

γ) της θέσης του εργαζόμενου σε κατάσταση διαθεσιμότητας κατά την οποία καταβάλλεται το μισό των αποδοχών ή όταν γίνονται εσωτερικές οργανωτικές μεταβολές στην επιχείρηση ή γίνεται αναδιάρθρωση θέσεων προσωπικού κατά τις οποίες ο μισθωτός δε δουλεύει αλλά του οφείλεται ολόκληρος ο μισθός.

3) Χρονικά όρια εργασίας μισθωτών

Η απασχόληση των μισθωτών όπως είναι φυσικό υπόκειται σε χρονικά όρια απασχόλησης (εργασίας) και αυτό γιατί ο καθορισμός της διάρκειας τόσο της ημερήσιας όσο και της εβδομαδιαίας απασχόλησης τους δεν θα μπορούσε να αφηθεί ελεύθερος στην κρίση των εργοδοτών.

Τα χρονικά όρια εργασίας λοιπόν τα οποία είναι καθιερωμένα και νομοθετημένα αναφέρονται στη διάρκεια του συνολικού αριθμού ωρών απασχόλησης ενός μισθωτού τόσο μέσα σε μία εργάσιμη ημέρα, όσο και στη διάρκεια μίας εβδομάδας.

Η διάρκεια εργασίας διακρίνεται:

α) Σε ημερήσια, που είναι ο χρόνος εντός ενός συνεχούς χρονικού διαστήματος 24 ωρών από της έναρξης της εργασίας.

β) Σε εβδομαδιαία, που είναι ο χρόνος εργασίας εντός ενός συνεχούς χρονικού διαστήματος 7 ημερολογιακών ημερών από την ημέρα έναρξης της εργασίας.

4) Ωράριο Εργασίας

Ως ωράριο εργασίας νοείται ο συνολικός αριθμός των ωρών εργασίας του μισθωτού, όπως ο αυτός προσδιορίζεται από τη νομοθεσία, κατά τη διάρκεια του οποίου, (του ωραρίου) ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει εργασία.

4.1) Διακρίσεις Ωραρίου

Το ωράριο διακρίνεται σε:

- 1) → Νόμιμο και συμβατικό.
- 2) → Ημερήσιο και εβδομαδιαίο.
- 3) → Διακεκομμένο και συνεχές.
- 4) → Τακτικό και έκτακτο.
- 5) → Ελαστικό.

Νόμιμο ωράριο είναι εκείνο που έχει καθοριστεί με νόμο ή με διάταγμα που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση νόμου, γενικά για όλους τους μισθωτούς ή για ειδικότερες κατηγορίες. Σύμφωνα λοιπόν με την κείμενη νομοθεσία και κατά κανόνα ανέρχεται στις 48 ώρες την εβδομάδα όσον αφορά τις επιχειρήσεις εκείνες που απασχολούν το προσωπικό τους επί 6 ημέρες την εβδομάδα και επί 8 ώρες ημερησίως, ενώ για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση το νόμιμο ωράριο καθορίζεται στις 45 την εβδομάδα (9 ώρες x 5 ημέρες). Στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα το ωράριο ανέρχεται στις επτά (7) ώρες ημερησίως και σε 35 εβδομαδιαίως (5 x 7).

Συμβατικό ωράριο: είναι το καθορισμένο με Σ.Σ.Ε., ΔΑ, άλλες αποφάσεις ή με κανονισμούς εργασίας που έχουν συμβατική ισχύ. (προσδιορίζεται στις 40 ώρες εβδομαδιαίως, εκτός εξαιρέσεων.)

Ωράριο κατώτερο του νόμιμου ή του συμβατικού: είναι το καθορισμένο από την ατομική σύμβαση του μισθωτού. Το ωράριο αυτό ονομάζεται και «συμφωνηθέν».

Το ωράριο μπορεί να είναι **συνεχές** ή **διακεκομμένο**.

Στην πρώτη περίπτωση στις ώρες εργασίας δεν παρεμβάλλεται διακοπή, στη δεύτερη οι ώρες εργασίας κατανέμονται σε δύο κανόνα χρονικά διαστήματα λ.χ. πρωί και απόγευμα με ορισμένη ενδιάμεση διακοπή.

Πιο συγκεκριμένα:

Διακεκομμένο ωράριο (σε αντίθεση με το συνεχές ωράριο) είναι εκείνο, κατά το οποίο παρεμβάλλονται διακοπές της εργασίας, που δεν υπολογίζονται στη διάρκεια του ωραρίου. Η εφαρμογή του διακεκομμένου ωραρίου γίνεται από μέρους του εργοδότη, βάσει του διευθυντικού του δικαιώματος, το οποίο πάντως πρέπει να ασκείται μέσα στα νόμιμα πλαίσια ή μετά από συμφωνία εργοδότη και εργαζομένων.

Πολλές φορές το διακεκομμένο ωράριο επιβάλλεται από διάταξη νόμου ή Σ.Σ.Ε ή διαιτητικής ή υπουργικής απόφασης.

Ελαστικό ωράριο εργασίας:

Επιτρέπεται αφού δεν υπάρχει αντίθετη διάταξη ή εφαρμογή ελαστικού ωραρίου εργασίας. Δηλαδή εάν μια επιχείρηση έχει ωράριο ημερήσιας εργασίας από 8:00 έως 15:00, μπορεί να ορίσει ότι η προσέλευση του προσωπικού θα γίνεται από 8:00 - 9:00 και η αποχώρηση από 15:00 - 16:00, ευθύς μόλις κάθε εργαζόμενος θα συμπληρώσει το επτάωρο. Κατά την προσέλευση και αποχώρηση του προσωπικού κτυπά κάρτα παρουσίας σε ειδικό ωρολόγιο. Επίσης, κάθε πρόγραμμα ελαστικού ωραρίου πρέπει να εγκρίνεται από την Υπηρεσία Εργασίας της οικείας νομαρχίας, δηλαδή θα υποβάλλεται και θα θεωρείται κατάσταση ωρών εργασίας.

Το ελαστικό ωράριο για τους εργαζόμενους στο Δημόσιο και το Ν.Π.Δ.Δ. του Νομού Αττικής και της Θεσσαλονίκης, καθιερώνεται με διάταξη της αποφάσεως Φ.62/237/6260/23.7.87 Υπ. Προεδρίας Κυβερνήσεως.

Για τον ιδιωτικό τομέα, δεν υπάρχει ανάλογη διάταξη, αλλά η εφαρμογή του ελαστικού ωραρίου μπορεί να προβλεφθεί με συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας και ακόμα με εσωτερικό κανονισμό εργασίας.

4.2) Υπερεργασία

Υπερεργασία είναι η υπέρβαση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, που είναι 40 ώρες μέχρι το ανώτατο επιτρεπτό όριο των 48 ωρών ή των 45 στην περίπτωση του πενθημέρου. Όταν γίνονται υπερβάσεις του νόμιμου ωραρίου που δεν εξομοιώνονται με κανονική εργασία γιατί δεν προβλέπονται απ' ευθείας από το Νόμο, μιλάμε για υπερωρίες, οι οποίες υπόκεινται σε ειδικό καθεστώς.

Για κάθε ώρα εργασίας πάνω από 40 ώρες την εβδομάδα καταβάλλεται συμπληρωματική αμοιβή με ειδική προσαύξηση στο ωρομίσθιο κατά 25%. Το ωρομίσθιο προσδιορίζεται με πολλαπλασιασμό του μηνιαίου μισθού με συντελεστή 0,006 και του ημερομισθίου με 0,15.

Η υπερεργασία είναι εσωτερική υπόθεση της κάθε επιχείρησης και δεν αναμειγνύεται η Επιθεώρηση Εργασίας. Ο εργοδότης μπορεί να επιβάλλει εργασία περισσότερη από την συμφωνηθείσα, αν παραστεί έκτακτη ανάγκη για εργασία, αλλά η εργασία αυτή είναι παροδικής φύσεως. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την εκτέλεση της εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει.

Παράδειγμα:

Ο εργαζόμενος Χ είναι υπάλληλος γραφείου στην επιχείρηση ΑΛΦΑ με σύμβαση αορίστου χρόνου. Ο μηνιαίος του μισθός ανέρχεται σε 1280 ευρώ. Ο εργοδότης του ζητά για το μήνα Μάρτιο να εργάζεται τέσσερις (4) ώρες επιπλέον εβδομαδιαίως. Να υπολογισθεί η αμοιβή του εργαζομένου Χ για το μήνα Μάρτιο λαμβανομένου υπόψη τις ώρες υπερεργασίας και ότι απασχολείται με συμβατικό ωράριο σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως.

Υπολογισμός ωρομισθίου:

$$1280 \text{ ευρώ} : 0,006 = 8 \text{ ευρώ}$$

Υπολογισμός υπερεργασίας:

$$8 \text{ ευρώ} \times 25\% = 10 \text{ ευρώ η ώρα}$$

$$4 \text{ ώρες} \times 10 \text{ ευρώ} = 40 \text{ ευρώ την εβδομάδα}$$

$$40 \text{ ευρώ} \times 4 \text{ εβδομάδες} = 160 \text{ ευρώ}$$

Συνολική αμοιβή:

$$1280 + 160 = 1440 \text{ ευρώ}$$

5) Η-Υπερωριακή Απασχόληση

Ως υπερωριακή εργασία ή υπερωριακή απασχόληση ορίζεται η υπέρβαση του ανώτατου ημερήσιου νομίμου χρόνου εργασίας στον ίδιο εργοδότη.

Σημείο αναφοράς για την υπερωριακή απασχόληση είναι το νόμιμο ημερήσιο ωράριο. Κάθε υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου είναι παράνομη. Ο ίδιος ο Νόμος όμως επιτρέπει κατ' εξαίρεση την υπέρβαση του, μέσα σε ορισμένα όρια και κάτω από αυστηρές προϋποθέσεις:

Για να είναι λοιπόν, νόμιμη η υπερωριακή απασχόληση πρέπει να συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις:

- 1) Ουσιαστικός σοβαρός λόγος που την επιβάλλει.
- 2) Περιορισμός της στα όρια που ορίζει ο νόμος. (Ν.δ.515/1970 και Ν.435/1976).
- 3) Τήρηση ορισμένων διατυπώσεων.
- 4) Απαγόρευση του ανώτατου ορίου ωρών που καθορίζεται σε ημερήσια και ετήσια βάση.

Ως σοβαρός λόγος θεωρείται η εξαιρετική συσσώρευση εργασίας. Η εργασία παραμονές εορτών, οι προπαρασκευαστικές ή συμπληρωματικές εργασίες που εκτελούνται πέρα από το κανονικό ωράριο εργασίας και η αναπλήρωση ωρών εργασίας που προήλθαν από διάφορες αιτίες αλλά όχι από απεργία. Ως σοβαρός λόγος θεωρείται επίσης η ανάγκη για πρόληψη ατυχημάτων και λήψη μέτρων για αποτροπή ζημιών στο κτίριο ή στην υλικοτεχνική υποδομή της επιχείρησης.

Σε περίπτωση λοιπόν υπερωρίας επιβάλλεται η έγγραφη αναγγελία από τον εργοδότη προς την αρμόδια επιθεώρηση και η τήρηση ειδικού βιβλίου υπερωριών, το οποίο είναι θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Εάν οι μισθωτοί απασχολούνται για περισσότερο χρόνο από τα ανώτατα επιτρεπόμενα όρια της υπερωριακής απασχολήσεως οι υπερωρίες θεωρούνται παράνομες. Για κάθε κατηγορία μισθωτών καθορίζονται τα ανώτατα όρια της υπερωριακής εργασίας για την Επικράτεια, για ορισμένη περιφέρεια ή για κάθε παραγωγικό κλάδο ή ειδικότητα.

Η αμοιβή της υπερωριακής απασχολήσεως.

Όταν υπάρχει υπερωριακή απασχόληση οφείλεται πρόσθετη αμοιβή. Η αμοιβή αυτή διαφοροποιείται ανάλογα με το αν πρόκειται για νόμιμες υπερωρίες ή παράνομες. Στις νόμιμες υπερωρίες οφείλεται αυξημένη αμοιβή. Στις παράνομες ειδική αποζημίωση. Ο τρόπος υπολογισμού της αμοιβής είναι ο ίδιος με εκείνον του υπολογισμού της υπερεργασίας. Η προσαύξηση που οφείλεται, υπολογίζεται με βάση τον καταβαλλόμενο ημερομίσθιο. Χρειάζεται δηλαδή να προσδιορισθεί η τιμή του ωρομίσθιου και η προσαύξηση ποικίλει ανάλογα με τον αριθμό των υπερωριών που γίνονται το χρόνο (25% έως και 75% άρθρα 1. Ν. 435/1976).

Για τις παράνομες υπερωρίες οφείλεται αποζημίωση (άρθρο 1 § 2 Ν. 435/1976). Η αποζημίωση αυτή οφείλεται σύμφωνα με τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πολιτισμού. Ανεξάρτητα από τις ώρες που πραγματοποιήθηκαν οφείλεται προσαύξηση 100% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

Τον έλεγχο της υπερεργασίας τον έχει η Επιθεώρηση Εργασίας. Οι παραβάτες των διατάξεων για την υπερωριακή απασχόληση που στοχεύουν στην προστασία του εργαζομένου έχουν ποινική ευθύνη (άρθρα 7 Ν.δ. 515/1970 και 15 Ν.δ. 1037/1971).

Όταν η υπερωριακή απασχόληση παρέχεται Κυριακή ή σε άλλες εξαιρέσιμες ημέρες καταβάλλεται επιπλέον των προσαυξήσεων και η πρόσθετη αμοιβή 75% των εξαιρέσιμων ημερών. Οι προσαυξήσεις υπολογίζονται επί του προσαυξημένου κατά 75% ωρομίσθιου.

Δεν είναι υπερωριακή απασχόληση:

α) Η υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου με εργασία την Κυριακή ή άλλη ημέρα αναπαύσεως, χωρίς να σημειώνεται υπέρβαση του ημερήσιου ωραρίου απασχολήσεως των εργαζομένων ημερών.

β) Η πέραν του νόμιμου ωραρίου δέσμευση του χρόνου του μισθωτού για να βρίσκεται σε απλή ετοιμότητα για περίπτωση ανάγκης, χωρίς συνεχή εγρήγορση των πνευματικών και σωματικών του δυνάμεων.

γ) Ο χρόνος μεταβίβασης και επιστροφής για παροχή εργασίας εκτός έδρας.

Ο μισθωτός δεν είναι υποχρεωμένος να κάνει υπερωρίες, ο δε εργοδότης δε μπορεί να επιβάλλει μονομερώς την υπερωριακή απασχόληση.

Εξαιρέση προβλέπει το άρθρο 659 Α.Κ όταν υπάρχει έκτακτη ανάγκη για επιπλέον εργασία, που να μπορεί να την εκτελέσει ο μισθωτός, οπότε τυχόν άρνησή του θα προσέκρουε στην καλή πίστη. Σε τέτοια περίπτωση ο μισθωτός έχει υποχρέωση να εργαστεί υπερωριακά, αλλά μόνο αν οι υπερωρίες είναι νόμιμες.

Η υπερωριακή απασχόληση για να είναι νόμιμη πρέπει να συντρέχουν τρεις προϋποθέσεις : Να την επιβάλλει ουσιαστικά σοβαρός λόγος, περιορισμός της στα όρια του νόμου και τήρηση ορισμένων διατυπώσεων (κατά περίπτωση αναγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας ή άδεια της ίδιας αρχής, τήρηση ειδικού θεωρημένου βιβλίου υπερωριών με μορφή ημερολογίου).

Παράνομες είναι όσες υπερωρίες γίνονται χωρίς να συντρέχουν οι ουσιαστικοί λόγοι που ορίζει ο νόμος, ή ξεπερνούν το ανώτατο όριο υπερωριών για κάθε μισθωτό, ή δεν αναγγέλλονται ή δεν καλύπτονται από άδεια της αρμόδιας αρχής.

5.1) Διαφορές μεταξύ Υπερεργασίας και Υπερωρίας

- 1) Για να την υπερεργασία δεν χρειάζεται άδεια από την αρμόδια αρχή σε αντίθεση με την υπερωρία που απαιτείται.
- 2) Η υπερεργασία προκύπτει όταν γίνεται υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου και μέχρι της συμπλήρωσης του νόμιμου ωραρίου, ενώ υπερωρία υφίσταται όταν γίνεται υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου.
- 3) Δεν μπορεί να συμψηφιστούν οι ώρες υπερεργασίας με τις ώρες υπερωρίας, ώστε οι δεύτερες να μετατραπούν σε ώρες υπερεργασίας όταν αυτό καθίσταται δυνατό.
- 4) Οι προσαυξήσεις των υπερωριών για 61 ώρες και πάνω το χρόνο έχουν διαφορετικό ποσοστό προσαύξησης από αυτό των ωρών της υπερεργασίας.

6) Μισθωτοί Εργασίας πέντε (5) ημερών την εβδομάδα

Σε ορισμένες ιδιωτικές επιχειρήσεις και υποχρεωτικά στις Δημόσιες Υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ., Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας, Βιομηχανίες κλπ. καθιερώθηκε η πενθήμερη εβδομάδα εργασίας. Ο τρόπος εξεύρεσης του ημερήσιου μισθού και συνεπώς ο αριθμός των αναγνωριζόμενων στην ασφάλιση ημερών εργασίας, των μισθωτών που απασχολούνται με το σύστημα αυτό, αντιμετωπίζεται με διαφορετικό τρόπο. Από το νόμο γίνεται διαίρεση των αμειβόμενων με μηνιαίο μισθό και με ημερομίσθιο. Συγκεκριμένα :

Αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό, αν έχουν συνεχή απασχόληση κατά τη διάρκεια του μήνα, τους αναγνωρίζονται στην ασφάλιση (25) ημέρες εργασίας μηνιαίως. Εξυπακούεται ότι ο ημερήσιος μισθός των προσώπων αυτών, θα είναι το 1/25 των μηνιαίων αποδοχών τους. Αν τα ανωτέρω πρόσωπα δεν έχουν συνεχή απασχόληση κατά τη διάρκεια του μήνα, ο αριθμός των ημερών εργασίας τους προσδιορίζεται ως εξής :

α) Για κάθε εβδομάδα συνεχούς απασχόλησης μέσα στο μήνα, έξι (6) ημέρες εργασίας. Δηλαδή πέντε από πραγματική εργασία και μία ημέρα από προσαύξηση για την εργασία του Σαββάτου που παρασχέθηκε κατά τις πέντε προηγούμενες ημέρες της εβδομάδας αυτής.

β) Για κάθε εβδομάδα μη συνεχούς απασχόλησης, ο αριθμός που εκφράζει τις ημέρες της πραγματικής απασχόλησης προσαυξάνει κατά μία (1) μονάδα, μόνο εφόσον κατά την εβδομάδα αυτή παρασχέθηκε εργασία επί τρεις (3) τουλάχιστον ημέρες. Συνεπώς όταν έχουμε απασχόληση για μία ή δύο μόνο ημέρες αναγνωρίζονται αντίστοιχα μία ή δύο ημέρες εργασίας χωρίς καμία προσαύξηση των πραγματικών αυτών ημερών. Όπως είναι ευνόητο, στην συγκεκριμένη περίπτωση ο ημερήσιος μισθός βρίσκεται διαιρώντας το συνολικό ποσό

των αποδοχών του μήνα με τον αριθμό των ημερών εργασίας που αναγνωρίζονται τελικά με αυτόν τον τρόπο.

Αμειβόμενοι με Ημερομίσθιο, ισχύουν όσα αναφέραμε στην ανωτέρω περίπτωση.

Δηλαδή :

α) Για κάθε εβδομάδα πλήρους απασχόλησης, αναγνωρίζονται έξι (6) ημέρες εργασίας, ή πέντε από πραγματική εργασία και μία από προσαύξηση για την εργασία του Σαββάτου.

β) Για κάθε εβδομάδα μη πλήρους απασχόλησης, τις ημέρες της πραγματικής απασχόλησης, προσαυξημένες κατά μία (1) μονάδα, μόνο εφόσον κατά την εβδομάδα αυτή παρασχέθηκε εργασία επί τρεις (3) τουλάχιστον ημέρες.

Συνεπώς αν την εβδομάδα αυτή εργάστηκαν μόνο μια ή δυο ημέρες δεν γίνεται καμία προσαύξηση των ημερών της εβδομάδας.

Σημειώνεται ότι και στην περίπτωση αυτή ο ημερήσιος μισθός βρίσκεται διαιρώντας τις αποδοχές της εβδομάδας με τον αριθμό των αναγνωρισμένων στην ασφάλιση ημερών εργασίας.

7) Νυχτερινή Απασχόληση

“ Έννοια ”

Νυχτερινή εργασία είναι εκείνη που παρέχεται μέσα στο χρονικό διάστημα το οποίο αρχίζει από της 10^{ης} νυχτερινής μέχρι της 6^{ης} πρωϊνής της επομένης ημέρας.

Απαγορεύεται η νυχτερινή εργασία των ανήλικων σε οποιαδήποτε εργασία. (άρθρο 5, παρ.2, Ν.1837/1989, ΔΕΝ 1989, σελ.724). Επίσης οι έγκυες γυναίκες οι οποίες απασχολούνται νύχτα και εφόσον το ζητήσουν για λόγους υγείας θα πρέπει να μετακινούνται σε ημερήσιες θέσεις απασχόλησης (άρθρο 10 της από 9.6.1993 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε)

Η νυχτερινή εργασία δεν πρέπει να υπερβαίνει κατά μέσο όρο ανά 24ωρο σε περίοδο μίας εβδομάδας, τις 8 ώρες και αν η εργασία ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους κ.λ.π. δεν πρέπει να εργάζονται οι μισθωτοί περισσότερο από 8 ώρες το 24ωρο. Καθιερώνεται η διενέργεια ιατρικών εξετάσεων σε κάθε εργαζόμενο πριν αναλάβει εργασία κατά τη νύχτα και αν υπάρχουν προβλήματα υγείας , που μπορούν να αποδοθούν στην νυχτερινή εργασία, ακολουθεί μετάθεση τους σε ημερήσια θέση εργασίας. Ο εργοδότης που χρησιμοποιεί εργαζόμενους νύχτα, ενημερώνει τις αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας (άρθρο 8, ΠΔ 88/1999).

“ Αμοιβή ”

Η νυχτερινή εργασία αμειβεται με το κανονικό ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%. Η προσαύξηση, όμως αυτή υπολογίζεται όχι επί του καταβαλλόμενου ημερομισθίου, αλλά επί του νομίμου δηλαδή του κατώτατου του οποίου καθορίζεται από Σ.Σ.Ε., Δ.Α., κ.λ.π. Οι σχετικές διατάξεις που ρυθμίζουν την αμοιβή της νυχτερινής εργασίας περιλαμβάνονται στην κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας 8310/1946.

Οι διατάξεις είναι αναγκαστικού δικαίου με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατόν να χορηγηθεί με Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. η άνω προσαύξηση για εργασία παρεχόμενη σε άλλες νυχτερινές ώρες από αυτές που καθορίζονται στην Υπ. Απόφαση 18310/1946 (Σ.Τ.Ε. 2190/1991, ΔΕΝ 1992, σελ.130). Τα παραπάνω αναφερόμενα εφαρμόζονται σε όλους τους μισθωτούς που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (άρθρο 2. παρ.1, Υπ.Αποφ. 25825/1951). Επίσης εφαρμόζονται και στους μισθωτούς που αμειβονται κατ'αποκοπή ή κατά μονάδα παρεχόμενης εργασίας.

Από τις διατάξεις νυχτερινής εργασίας εξαιρούνται τα πρόσωπα εμπιστοσύνης, εποπτείας ή διεύθυνσης (Α.Π. 919/1986, ΔΕΝ 1987, σελ. 418).

8) Απασχόληση την Κυριακή

Βάση του άρθρου 3 του Β.Δ. 748/1966 απαγορεύεται η καθ'οποιονδήποτε τρόπο απασχόληση του μισθωτού κατά το χρόνο της εβδομαδιαίας αναπαύσεως καθώς και τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας.

Επιτρέπεται η εργασία τις Κυριακές στις περιπτώσεις που αναφέρουν τα άρθρα 2 και 7 του Β.Δ. 748/1966 καθώς, επίσης και στις περιπτώσεις που προηγουμένως έχει χορηγηθεί άδεια από την επιθεώρηση εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 9 του Β.Δ. 748/1966, για να θεωρηθεί νόμιμη η απασχόληση των μισθωτών κατά τις Κυριακές πρέπει να χορηγηθεί εβδομαδιαία ανάπαυση στο μισθωτό άλλη ημέρα της εβδομάδας, αλλιώς η εργασία είναι παράνομη. Το άρθρο 10 του Β.Δ. 748/1966 αναφέρει στην παρ.1 ότι οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν την Κυριακή περισσότερο από 5ώρες, δικαιούνται ανεξάρτητα από το κύρος της συμφωνίας για την απασχόληση αυτή και των άλλων ενδεχόμενων συνεπειών, αναπληρωματική ανάπαυση διάρκειας 24 συνεχών ωρών σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας που αρχίζει από την Κυριακή.

Επίσης με τις ίδιες διατάξεις, θεωρείται ως πλήρη εργάσιμη ώρα εργασίας το χρονικό διάστημα εργασίας που είναι μεγαλύτερο των 15 λεπτών.

Εάν όμως ο μισθωτός εργασθεί και λιγότερο από 5ώρες μπορεί να σημειώσει ισόχρονη αναπληρωματική ανάπαυση από τον εργάσιμο χρόνο άλλης ημέρας της εβδομάδας που αρχίζει από την Κυριακή (άρθρο 10 παρ.5. του Β.Δ. 748/1966). Η ημέρα της αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης καθορίζεται από τον εργοδότη, αναγραφόμενη, σύμφωνα με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας 3762/1967, στις υποβαλλόμενες προς θεώρηση στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας καταστάσεις, στις οποίες περιλαμβάνεται και ειδική στήλη στην οποία αναγράφεται η ημέρα της αναπληρωματικής ανάπαυσης.

Ο εργοδότης μπορεί να μεταβάλλει την ημέρα αναπληρωματικής ανάπαυσης μέσα στην ίδια εβδομάδα με την προϋπόθεση όμως ότι η μεταβολή αυτή πρέπει να φαίνεται στο νέο πίνακα προσωπικού ο οποίος θεωρείται εκ νέου από τον επόπτη εργασίας.

8.1) Πότε και σε ποιες επιχειρήσεις επιτρέπεται η απασχόληση κατά τις Κυριακές

Το άρθρο 46, παρ.2 του Ν. 2224/1994 ορίζει τα εξής :

«Η λειτουργία των καταστημάτων είναι ελεύθερη καθ'ολες τις ώρες και τις ημέρες της εβδομάδας πλην της Κυριακής και των ημερών αργίας ».

Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται τις Κυριακές και τις ημέρες αργίας η λειτουργία των πρατηρίων υγρών καυσίμων, εστιατορίων, ζαχαροπλαστείων, μπαρ, καφενείων, γαλακτοπωλείων, κυλικείων και συναφών καταστημάτων, φωτογραφείων, στιλβωτηρίων αμιγών καταστημάτων λιανικής πώλησης ξηρών καρπών.

Επιτρέπεται επίσης η λειτουργία κατά τις Κυριακές και τις Ημέρες αργίας, πλην της Κυριακής του Πάσχα κατά τις ώρες 08:00 έως 13:00, άνευ απασχόλησης προσωπικού, καταστημάτων πώλησης παντός είδους παλαιών αντικειμένων, εφόσον τα καταστήματα αυτά βρίσκονται σε τόπους όπου εθιμικά γίνονται αγοραπωλησίες τέτοιων ειδών.

Κατ' εξαίρεση με απόφαση του οικείου Νομάρχη, μπορεί να επιτρέπεται η λειτουργία την Κυριακή και τις ημέρες αργίας ορισμένων καταστημάτων που εξυπηρετούν τη τουριστική κίνηση σε αυστηρά οροθετημένες περιοχές Δήμων και Κοινοτήτων που έχουν ανακηρυχθεί ως τουριστικοί τόποι μετά από σύμφωνη γνώμη του Υπουργείου Τουρισμού και των οικείων επαγγελματικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων του Νόμου.

8.2) Αμοιβή για απασχόληση την Κυριακή

Σύμφωνα με την κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας υπ' αριθμ. 8900/1946, οι μισθωτοί που απασχολούνται νόμιμα κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες αργίες δικαιούνται προσαύξηση 75% επί των νομίμων αποδοχών τους, δηλ. των κατώτατων ορίων που θεσπίζονται με ΣΣΕ, ΔΑ. κλπ.

Σχετικά με την προσαύξηση αυτή το άρθρο 1 της άνω Υπουργικής Απόφασης 25825/1951 σημειώνει ότι :

α) Δεν συμψηφίζεται με άλλες τυχόν καταβαλλόμενες αποδοχές και
β) μειώνεται σε περίπτωση που ο μισθωτός απασχοληθεί λιγότερο από το νόμιμο ή το συμφωνηθέν ωράριο.

Πιο συγκεκριμένα για μισθωτούς που θα απασχοληθούν την Κυριακή, ο υπολογισμός της αμοιβής και της αναπληρωματικής ανάπαυσης θα γίνει ως εξής :

Ο ημερομίσθιος εφόσον εργασθεί την Κυριακή:

α) περισσότερο από 5 ώρες και μέχρι το νόμιμο ή συμφωνηθέν ωράριο δικαιούνται:

α.1) τό καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο με το 75% του νόμιμου ημερομίσθιου.

α.2) αναπληρωματική ανάπαυση (ΡΕΠΟ)

Σημειώνεται ότι το ποσό προσαυξήσεως του νόμιμου ημερομίσθιου δικαιούται στην περίπτωση που ο μισθωτός απασχοληθεί λιγότερο από το νόμιμο ή συμφωνηθέν ωράριο.

β) λιγότερο από 5 ώρες δικαιούνται:

β.1) τα καταβαλλόμενα ημερομίσθια που εργάστηκε προσαυξημένα με το 75% του νόμιμου ημερομίσθιου.

β.2) να ζητήσει “ ισόχρονη ανάπαυση ”.

Δηλαδή στην περίπτωση αυτή , η λήψη “ ισόχρονης ανάπαυσης ” είναι προαιρετική για τον εργαζόμενο. Αν ο μισθωτός δικαιούται ή ζητήσει

“ ισόχρονη ανάπαυση ”, αλλά ο εργοδότης δεν την χορηγήσει, τότε θα λάβει τα απλά καταβαλλόμενα ημερομίσθια των ωρών που εργάστηκε κατά την ημέρα της ανάπαυσης βάσει των αρχών περί αδικαιολόγητου πλουτισμού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ **«ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟ ΙΚΑ-ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ»**

1) Γενικά περί ασφάλισης εργαζομένων.

Ένας γενικός ορισμός του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων θα μπορούσε να είναι ο εξής: «... αυτόνομον νομικόν πρόσωπον δημοσίου δικαίου, συσταθέν δυνάμει του Ν.6298/1934, εδρεύον εν Αθήναις και τελούν υπό την ανωτέραν εποπτείαν του Υπουργού Εργασίας. Σκοπός αυτού, η προστασία των παρ'αυτώ ησφαλισμένων κατά των κινδύνων, ασθενείας, αναπηρίας, ατυχήματος, γήρατος.»

Ως ασφαλισμένοι χαρακτηρίζονται τα πρόσωπα στα οποία επεκτείνεται η Κοινωνική Ασφάλιση και στα οποία χορηγούνται με ορισμένες προϋποθέσεις τα ωφελήματά της. Οι ασφαλισμένοι του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων χαρακτηρίζονται σε Άμεσα και Έμμεσα ασφαλισμένους.

Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν οι μισθωτοί που παρέχουν κατά κύριο επάγγελμα εξαρτημένη εργασία ή υπηρεσία έναντι αμοιβής, ανεξαρτήτως από την νομική φύση της εργασίας (εάν είναι Δημοσίου ή Ιδιωτικού Δικαίου). Στην δεύτερη κατηγορία των Έμμεσα ασφαλισμένων ανήκουν τα πρόσωπα που έχουν συγκεκριμένη συγγενική σχέση με τους άμεσα ασφαλισμένους. Η σχέση αυτή ερμηνεύεται στην εξ αίματος συγγένεια (παιδιά από γονείς καθώς επίσης γονείς από παιδιά).

Κύρια προϋπόθεση σε αυτού του είδους την σχέση θα πρέπει να είναι, η συντήρηση από τους άμεσα ασφαλισμένους. Θα πρέπει επίσης να επισημανθεί ότι τα μέλη της οικογένειας ασφαλίζονται στο Ι.Κ.Α. για τους κλάδους Σύνταξης και Ασθενείας καθώς και στο ΕΤΕΑΜ (Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών), εφόσον δεν προκύπτει υποχρεωτική υπαγωγή σε άλλο Επικουρικό Ταμείο.

Στην συνέχεια, θα πρέπει να διευκρινισθεί ο χρόνος ασφάλισης κάνοντας μια γραπτή αίτηση για την αναγνώριση του χρόνου ούτως ώστε να μπορεί να επαληθευτεί σε μελλοντικό έλεγχο από το Ίδρυμα.

Θα πρέπει επίσης να αναφέρουμε ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα, αν οι ίδιοι το θελήσουν, να μπορούν αυτοπροσώπως να ελέγξουν αν ο εργοδότης τους ασφαλίζει κανονικά εμφανίζοντας στο Ι.Κ.Α. πραγματικές αποδοχές και χρόνους εργασίας και αν έχει νομίμως καταβάλλει τις εισφορές που οφείλει για τον αντίστοιχο χρόνο εργασίας.

Έτσι λοιπόν, ο αριθμός των αναγνωρισμένων κατά μήνα ημερών ασφάλισης ανεξάρτητα από την πραγματική διάρκεια της ημερήσιας εργασίας και άσχετα αν ο εργαζόμενος απασχολείται όλες τις ημέρες του μήνα (Κυριακές, αργίες κλπ) ή αν η επιχείρηση εφαρμόζει το σύστημα της πενθήμερης απασχόλησης εργαζομένου, ανέρχεται τελικώς, σε είκοσι πέντε (25). Κατ' εξαίρεση στα ανωτέρω αποτελεί η μεσολάβηση ασθενείας ή άλλου κωλύματος όπως φυλάκιση, στράτευση κλπ..

Για αναγνώριση λιγότερων ημερών ασφάλισης προαπαιτείται-οι-επιχειρήσεις-να λειτουργούν συγκεκριμένες ημέρες το μήνα ενώ τις υπόλοιπες να παραμένουν κλειστές. Παραδείγματος χάρη, Κέντρα Διασκέδασης τα οποία αποδεδειγμένα λειτουργούν συγκεκριμένες ημέρες της εβδομάδας.

Θα πρέπει τέλος να αναφερθεί ότι η ασφαλιστική σχέση κάθε εργαζόμενου ενημερώνεται από τις εγγραφές των Αναλυτικών Περιοδικών Δηλώσεων, τις Πράξεις Επιβολής Εισφορών (όταν αυτές καταστούν οριστικές).

2) Αναλυτικές Περιοδικές Δηλώσεις (Α.Π.Δ.).

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, κάθε εργοδότης που απασχολεί προσωπικό το οποίο ασφαρίζεται στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων, υποχρεούται να καταθέτει και να διαφυλάσσει «Αναλυτική Περιοδική Δήλωση» ή αλλιώς Α.Π.Δ. .

Αρχικά, η Αναλυτική Περιοδική Δήλωση υποβάλλεται από τον εργοδότη και περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με το χρόνο απασχόλησης, την αμοιβή, τους κλάδους ασφάλισης, το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών κάθε εργαζόμενου και υποβάλλεται είτε χειρόγραφα αν η επιχείρηση απασχολεί λιγότερο από πέντε άτομα, είτε με μαγνητικό μέσο αν η επιχείρηση απασχολεί περισσότερα από πέντε άτομα. Οι εισφορές καταβάλλονται τοις μετρητοίς.

Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε ότι οι Α.Π.Δ. είναι μηχανογραφικά έντυπα που συμπληρώνονται και υποβάλλονται από τον εργοδότη και ηλεκτρονικά (μέσω Internet) με μια ειδική διαδικασία που επιβάλλεται από το Ι.Κ.Α.

Κάθε Αναλυτική Περιοδική Δήλωση αναφέρεται αποκλειστικά σε μια συγκεκριμένη μισθολογική περίοδο (μήνας ή τρίμηνο). Για μισθολογική περίοδο που αφορά το παρελθόν κατατίθεται ιδιαίτερη Α.Π.Δ.. Μηνιαίως καταθέτουν τις Α.Π.Δ. οι εργοδότες που έχουν εποχιακή δραστηριότητα και αναφέρονται στον ημερολογιακό μήνα απασχόλησης των εργαζομένων, ενώ κάθε τρίμηνο για όλους τους υπόλοιπους εργοδότες που έχουν συνεχή δραστηριότητα.

Τα στοιχεία που αναγράφονται στις Α.Π.Δ. δίνουν τις εξής πληροφορίες:

- α) στοιχεία και αριθμό μητρώου του εργοδότη ή του έργου,
- β) έτος και μισθολογική περίοδο στην οποία αναφέρεται,
- γ) ποσά στον πίνακα των συνόλων,
- δ) στοιχεία ασφαλιστικής ταυτότητας, απασχόλησης και αμοιβής του ασφαλισμένου.

Θα πρέπει επίσης να αναφερθεί ότι το Ίδρυμα παρέχει στους εργοδότες φυλλάδια και έντυπα για την σωστή και πλήρη συμπλήρωση των Α.Π.Δ. .

Στην συνέχεια θα αναφερθούν ορισμένες ειδικές περιπτώσεις που αφορούν τον ειδικό τρόπο συμπλήρωσης και υποβολής των Α.Π.Δ. .

1) Ασθένεια εργαζόμενου. Σε περίπτωση που υπάρχει η πληροφορία εξ αρχής, μπαίνει σε ξεχωριστή στήλη στην Α.Π.Δ. της αντίστοιχης μισθολογικής περιόδου ενώ για ξεχωριστή απεικόνιση διαφορετικών περιόδων ασθένειας μπαίνουν σε ξεχωριστές στήλες.

2) Εργαζόμενοι με κυμαινόμενες αποδοχές οι διαφορές των εισφορών που προκύπτουν από την αύξηση των τεκμαρτών ημερομισθίων, καταχωρούνται σε άλλη στήλη.

3) Για διαδοχικές προσλήψεις ή απολύσεις εργαζόμενων την ίδια μισθολογική περίοδο, οι συνολικές τους αποδοχές καταχωρούνται σε ειδική στήλη στην Α.Π.Δ. .

4) Οι αποδοχές δεδουλευμένης άδειας, της οποίας τα ασφαλιστικά στοιχεία (που δεν χορηγήθηκε η άδεια) του εργαζόμενου μπαίνουν σε ξεχωριστή στήλη.

5) Προκειμένου για παλαιό ασφαλισμένο, ο οποίος έχει σταθερές μηνιαίες αποδοχές, οι οποίες στο σύνολό τους υπερβαίνουν το ανώτατο όριο υπολογισμού των εισφορών καταχωρούνται σε ξεχωριστή στήλη, οι πραγματικά καταβαλλόμενες αποδοχές, ο δε

υπολογισμός και οι αντίστοιχες εισφορές γίνονται επί του ποσού της εκάστοτε ισχύουσας ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης. Οι διαφορές τους είναι αυτές που καταχωρούνται σε ξεχωριστή στήλη στην Α.Π.Δ. .

6) Σε περίπτωση αποχώρησης ή απόλυσης εργαζόμενου θα πρέπει εκτός από τα ασφαλιστικά στοιχεία που αφορούν την μισθολογική περίοδο που λύθηκε η σχέση και την καταχώρηση σε ειδική στήλη της Α.Π.Δ., το επίδομα αδειάς ή τα Δώρα Χριστουγέννων – Πάσχα που πρέπει να καταβληθούν στον εργαζόμενο.

7) Σε περίπτωση αλλαγής ειδικότητας εργαζομένου θα πρέπει να καταχωρήσουμε στην Α.Π.Δ. την ειδικότητα με την οποία εργάστηκε τελικά τις περισσότερες ημέρες της μισθολογικής περιόδου.

Η Αναλυτική Περιοδική Δήλωση, διακρίνεται σε τέσσερις τύπους.

α)Κανονική. όπου περιλαμβάνονται όλες οι διακρίσεις των αποδοχών

β)Εκτακτη. αναφέρεται σε οικοδομικές επιχειρήσεις ή τεχνικών έργων σε περίπτωση διακοπής ολόκληρου του προσωπικού

γ)Επανυποβολή. σε περίπτωση διόρθωσης των λαθών και τροποποιώντας με αυτό τον τρόπο την αρχική Α.Π.Δ.

δ)Συμπληρωματική Α.Π.Δ., δεν τροποποιεί ούτε διορθώνει στοιχεία από την αρχική Α.Π.Δ. αλλά κατατίθεται σε χρόνο μεταγενέστερο του συγκεκριμένου χρόνου υποβολής της αρχικής.

Ο τρόπος υποβολής όπως προαναφέρθηκε γίνεται είτε χειρόγραφα είτε ηλεκτρονικά είτε με μαγνητικό μέσο. Η Α.Π.Δ. που υποβάλλεται με μαγνητικό μέσο (δισκέτα ή CD) εξωτερικά πρέπει να αναγράφεται στην ετικέτα το συνολικό μέγεθος που υποβάλλεται, το Α.Φ.Μ. του εργοδότη καθώς και σε ποια μισθολογική περίοδο αναφέρεται. Η έγγραφη υποβολή της Α.Π.Δ. υποβάλλεται υποχρεωτικά σε τρία αντίτυπα.

Οι εργοδότες που δεν είναι φυσικά πρόσωπα και έχουν επιχείρηση με εποχιακή δραστηριότητα καθώς και οι εργοδότες Δημοσίων και Ιδιωτικών οικοδομών- τεχνικών έργων υποχρεούνται να υποβάλλουν την Α.Π.Δ. κάθε μήνα. Όλοι οι υπόλοιποι κλάδοι δηλαδή το Δημόσιο, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.), οι εργοδότες που είναι φυσικά πρόσωπα με συνεχή δραστηριότητα, υποβάλλουν τις Α.Π.Δ. με βάση το τελευταίο νούμερο του ΑΦΜ του εργοδότη.

Στην υποβολή Α.Π.Δ. μέσω Internet, σύμφωνα με την νεότερη νομοθετική ρύθμιση από 01/01/2003 ως ενιαία καταληκτική ημερομηνία έχει κριθεί η τελευταία ημέρα του επόμενου μήνα από την λήξη του μηνός ή του τριμήνου στο οποίο αναφέρεται η Αναλυτική Περιοδική Δήλωση ανεξάρτητα από το Α.Φ.Μ. του εργοδότη.

Τέλος πρέπει να επισημάνουμε ότι με την εφαρμογή του θεσμού των Αναλυτικών Περιοδικών Δηλώσεων τροποποιήθηκε και ο τρόπος καταβολής των εισφορών ο οποίος , για τις τρέχουσες εισφορές μέσω Α.Π.Δ. μπορεί να γίνει σε Τράπεζα η οποία είναι συμβεβλημένη με το Ίδρυμα καθώς και σε οποιοδήποτε Υποκατάστημα ή Παράρτημα του Ι.Κ.Α. . Επίσης, για τις εκπρόθεσμες εισφορές κοινών επιχειρήσεων και για οικοδομοτεχνικά-έργα-η-καταβολή-τους-γίνεται-αποκλειστικά-μέσω-του-Ίδρύματος που ανήκει ο εργοδότης και υποβάλλει τις Α.Π.Δ. .

3)Βιβλιάριο Αγοράς Ενσήμων – Μισθολόγια Ι.Κ.Α.

3.1 Μισθολόγια Ι.Κ.Α. ή αλλιώς Καταστάσεις Ασφάλισης Προσωπικού.

Στα μισθολόγια του Ι.Κ.Α. αναγράφονταν αναλυτικά, όλα τα στοιχεία των μισθωτών, δηλαδή ο αριθμός μητρώου - επώνυμο – όνομα – όνομα πατρός – ειδικότητα – ημέρες εργασίας – βασικές αποδοχές – λοιπές αποδοχές (από εργασία, υπερωρία, αργίες, νυχτερινά, πριμ, επιδόματα ισολογισμού) – εισφορές Ι.Κ.Α. και συντάσσονταν σε δύο αντίγραφα .

Ο παραπάνω τρόπος καταχώρησης των μισθωτών διευκόλυνε στη σωστή συμπλήρωση των Βιβλιαρίων Αγοράς Ενσήμων, κατά κλάδο ασφάλισης .

Αν οι εργοδότες απασχολούσαν προσωπικό που ήταν υπαγόμενο στη ασφάλιση του Ι.Κ.Α. ήταν υποχρεωμένοι

1)Να καταχωρούν τον πραγματικό αριθμό των απασχολούμενων μισθωτών καθώς και το πραγματικό αντικείμενο απασχόλησής τους

2)Ο ορθός υπολογισμός των ημερών εργασίας των εισφορών κατά κλάδο ασφάλισης επί των νομίμων αποδοχών οι οποίες ορίζονταν από τις οικείες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

3)Επέτρεπε επίσης να αναγράφονταν από τους εργοδότες τα επιδόματα εορτών (Πάσχα και Χριστουγέννων) καθώς και οι προσαυξήσεις αυτών

4)Τις χορηγήσεις των επιδομάτων αδειών δωδεκάμισι (12,5) ή δεκατριών (13) ημερομισθίων σε αυτούς που συμπλήρωναν δωδεκάμηνη συνεχή απασχόληση ή ανάλογο επίδομα σε αυτούς που αποχωρούσαν ή απολύονταν.

5)Να καταβάλλουν εμπρόθεσμα τις εισφορές των απασχολούμενων για την μισθολογική περίοδο που εργάστηκαν οι μισθωτοί και τέλος

6)Η αγορά των ενσήμων από τις προαναφερόμενες εισφορές τα οποία επικολλούσαν αμέσως μετά την αγορά τους στα ασφαλιστικά βιβλιάρια των μισθωτών (υποχρεωτική τήρησή τους για δέκα (10) έτη από την τελευταία μισθολογική περίοδο) .

3.2)Βιβλιάριο Αγοράς Ενσήμων.

Αφού είχαν συμπληρωθεί οι καταστάσεις ασφαλίσεως μισθωτών (ή αλλιώς μισθολόγια Ι.Κ.Α.) συμπληρώνονταν τα βιβλιάρια αγοράς ενσήμων που αναφέρονταν στην ίδια μισθολογική περίοδο. Έτσι μπορούμε να πούμε ότι γινόταν η μετατροπή – μεταφορά των ποσών ασφαλιστικών εισφορών κάθε μισθωτού ξεχωριστά με ένσημα.

Πιο αναλυτικά , γίνεται κατάτμηση του ποσού των εισφορών σε ευρώ ώστε να ήταν πιο εύκολη η αγορά και επικόλλησή τους στο βιβλιάριο.

Τα ένσημα διατίθενταν στους εργοδότες είτε από τις Τράπεζες με τις οποίες είχαν υπογράψει σχετική σύμβαση με το Ίδρυμα είτε μέσω των Υποκαταστημάτων του Ι.Κ.Α..

Κάθε –εργοδότης- είχε –υποχρέωση_για_την_χορήγηση_των_ενσήμων_μιας_μισθολογικής_περιόδου_κατά_την_οποία_παρασχέθηκε_η_εργασία_, να συμπληρώσει αίτηση αγοράς ενσήμων και να τα επικολλά στο βιβλιάριο ενσήμων αμέσως μετά την αγορά τους. Πιο αναλυτικά , το πρωτότυπο της αίτησης αγοράς παρέμενε στην Τράπεζα ή στο Υποκατάστημα το δε αντίγραφο παρέμενε στο στέλεχος του Βιβλιαρίου Αγοράς Ενσήμων (ΒΑΕ) .

Θα έπρεπε να ήταν σωστή και νόμιμη η πραγματοποίηση της αγοράς, να είναι εμφανής οι ενδείξεις (σφραγίδες Τραπεζής – ημερομηνία – σφραγίδα ταμεία) από το αρμόδιο όργανο στο οποίο γινόταν η καταβολή των εισφορών όχι μόνο από την αγορά των ενσήμων αλλά και από την άμεση επικόλλησή τους στα ασφαλιστικά βιβλιάρια των δικαιούχων μισθωτών φέροντας σε αυτά εκτός των άλλων, σφραγίδα της επιχειρήσεως. Υποχρέωση των μισθωτών ήταν η κατάθεση των βιβλιαρίων στον εργοδότη και η παραλαβή τους σε περίπτωση αποχώρησης ή απόλυσης.

Διατηρούσαν φυσικά το δικαίωμα ανά πάσα στιγμή να διαπιστώσουν και οι ίδιοι, αν πραγματικά ο εργοδότης τους τηρούσε όλες τις προαναφερόμενες διαδικασίες και να ενημερώνονται τακτικά για την κατάσταση του βιβλιαρίου τους. Αν διαπίστωναν κάποιο κώλυμα μπορούσαν να υποβάλλουν τα παράπονά τους στον εργοδότη ή να ενημερώνουν το Ίδρυμα σε περίπτωση μη ικανοποίησεως των νομίμων αιτημάτων τους.

4)Μετάβαση από τα Βιβλιάρια Αγοράς Ενσήμων και τα Μισθολόγια Ι.Κ.Α στις Αναλυτικές Περιοδικές Δηλώσεις.

Με την αλλαγή της νομοθεσίας και συγκεκριμένα του Νόμου 2972/2001 που άρχισε να ισχύει από 01/01/2002 έγιναν ριζικές αλλαγές όχι μόνο στο τρόπο ασφάλισης αλλά και στο τρόπο που απεικονίζεται η ασφαλιστική σχέση.

Έτσι έως τις 31/12/2001 ίσχυαν τα μισθολόγια του Ι.Κ.Α. καθώς και τα Βιβλιάρια αγοράς ενσήμων όπως αυτά αναλύθηκαν πιο πάνω. Μετά την 01/01/2002 άρχισε να ισχύει το καινούργιο καθεστώς το οποίο κατήργησε τα ένσημα και τα αντικατέστησε από τη Βεβαίωση Απογραφής και το ενιαίο μηχανογραφικό σύστημα ασφάλισης.

Σε αυτό περιλαμβάνεται το Απόσπασμα Ατομικού Λογαριασμού Ασφάλισης(Α.Α.Λ.Α.) το οποίο περιλαμβάνει τρίμηνη παρακολούθηση όλων των στοιχείων που προκύπτουν από την μηχανογραφική επεξεργασία των Α.Π.Δ. οι οποίες υποβάλλονται από τους εργοδότες. Ο ασφαλισμένος μπορεί να κάνει αίτηση και να ενημερωθεί για οποιοδήποτε στοιχείο της ασφαλιστικής του ιστορίας το οποίο φαίνεται από τις Α.Α.Λ.Α. . Σε περίπτωση απώλειας του Αποσπάσματος Ατομικού Λογαριασμού Ασφάλισης, αρμόδιο για να το επανεκδώσει είναι το Ι.Κ.Α. του τόπου κατοικίας του ασφαλισμένου. Το Α.Α.Λ.Α. πρέπει να φυλάσσεται και να προσκομίζεται όπου απαιτείται στις συναλλαγές του ασφαλιζόμενου.

Τελικά τα Ασφαλιστικά Βιβλιάρια αντικαταστάθηκαν από την Βεβαίωση Απογραφής και το Απόσπασμα Ατομικού Λογαριασμού Ασφάλισης.

5) Υπόχρεοι καταβολής των εισφορών.

Ως εργοδότες από το νόμο χαρακτηρίζονται τα φυσικά ή νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου για λογαριασμό των οποίων τα υπαγόμενα στην ασφάλιση πρόσωπα προσφέρουν την εργασία. Έτσι λοιπόν είναι υποχρεωμένα να :

α)Να απογράφονται στο Μητρώο Εργοδοτών του Ι.Κ.Α. με την έναρξη της εργασίας των ατόμων που ανήκουν στο Ι.Κ.Α. και να ενημερώνουν το ίδρυμα για τυχόν μεταβολές των στοιχείων τους .

β)Να υποβάλλουν Βεβαίωση Στοιχείων Εργοδότη (η οποία υποβάλλεται μόνο μία φορά από τον εργοδότη) .

γ) Να ενημερώνουν άμεσα το Μητρώο Ασφαλισμένων για την πρόσληψη ή αποχώρηση των εργαζομένων .

δ) Να αναγγελθούν στον Ο.Α.Ε.Δ. μέσα σε οκτώ (8) ημέρες με αναγγελία πρόσληψης ή καταγγελία σύμβασης μισθωτού ή οικειοθελούς αποχωρήσεις , για να μπορεί να αποδειχθεί στα αρμόδια όργανα του Ι.Κ.Α. η τακτοποίηση της ασφαλιστικής του κατάστασης.

ε) Να διατηρούν τουλάχιστον για δέκα (10) έτη τις Αποδείξεις Περιοδικής Δήλωσης (αντίγραφα). Θα πρέπει επίσης να αναφέρουμε ότι τα στοιχεία συμπλήρωσης των Α.Π.Δ. θα πρέπει να διατηρήσουν και αυτά για τυχόν απόδειξη των στοιχείων της Α.Π.Δ. .

5.1) Καταβολή των εισφορών & Υπόχρεος για καταβολή των εισφορών.

Οι κρατήσεις που γίνονται από τους μισθούς και αφορούν την ασφάλισή τους, δεν αποβλέπουν στην φορολόγηση αλλά μια ιδιότυπη εισφορά που επιβάλλεται από τον νομοθέτη, σε βάρος των εργοδοτών και των ασφαλισμένων. Συνεπώς κάθε καταβολή εισφορών περιλαμβάνει και τμήμα που αντιστοιχεί στον εργοδότη και αυτό της μερίδας του ασφαλισμένου .

Σε ενδεχόμενη περίπτωση μη καταβολής των εισφορών δεν συνεπάγεται και στέρηση ή μείωση των δικαιωμάτων στις ασφαλιστικές παροχές του Ιδρύματος.

Το Ι.Κ.Α. όμως δεν δικαιούται να στραφεί κατά των ασφαλισμένων για να εισπράξει την εργατική εισφορά έστω και αν είναι αδύνατη η είσπραξη αυτής από τον εργοδότη ή είναι βέβαιο ότι δεν την παρακράτησε ο εργοδότης από αυτούς και αυτό γιατί ο νόμος ορίζει ότι είναι άκυρη κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη ασφαλισμένων που αφορά μεταφορά του ασφαλιστικού βάρους. Ολόκληρο το ποσό είναι υποχρεωμένος να το υποβάλλει εξ ολοκλήρου ο εργοδότης.

Επισημαίνεται επίσης ότι η καταβολή των εισφορών μέχρι τις 31/12/2001 γινόταν με την αγορά των ενσήμων από τις Τράπεζες ή από το Ίδρυμα και με την επικόλλησή τους στα βιβλιάρια των δικαιούχων. Όπως είναι γνωστό μετά τις 01/01/2002 και με την καινούργια νομοθεσία η καταβολή των εισφορών άλλαξε και έγινε ομοιόμορφη καταργώντας όλες τις διαφοροποιήσεις του παρελθόντος και καταβάλλοντας «τους μετρητοίς» το αντίστοιχο χρηματικό ποσό στις Τράπεζες ή στο Ι.Κ.Α. .

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΙΣΦΟΡΩΝ Ι.Κ.Α.
ΚΑΙ ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΤΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ 01.01.2003**

	ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΑΣΦΑΛ/ΝΟΥ	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ
Ι Κ Α	-Ασθένεια Α)παροχές σε είδος	2,15	4,30	6,45
	B)παροχές σε χρήμα	0,40	0,80	1,20
	-Σύνταξης	6,67	13,33	20
	-Επαγγελματικού Κινδύνου	-	1	1
	-Βαρέων Επαγγελματιών	2,20	1,40	3,60
Ο Α Ε Δ	-Ανεργίας	1,33	2,67	4
	-Στράτευσης	-	1	1
	-Οικογενειακ. Επιδ. (ΔΛΟΕΜ)	1	1	2
	-Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε.	-	0,45	0,45
	-Λ.Π.Ε.Α.Ε.	-	0,15	0,15
	-Ε.Κ.Λ.Α.	0,10	0,26	0,36
	-Εργατικής Κατοικίας	1	0,75	1,75
	-Εργατικής Εστίας	0,35	0,35	0,70
	-Ε.Τ.Ε.Α.Μ.	3	3	6

Η αναφορά είναι ενδεικτική λόγω ότι αναφέρονται μόνο οι βασικές περιπτώσεις ασφαλιστρού, γιατί τεχνικώς είναι πολύ δύσκολο να περιληφθούν όλοι οι πιθανοί συνδυασμοί αυτών, λόγω του πλήθους των ειδικών κατηγοριών ασφαλισμένων και των πάμπολλων εξαιρέσεων που υπάρχουν για τους επιμέρους κλάδους ασφάλισης.

6) Υπολογισμός των εισφορών Μισθωτών & Ημερομισθίων.

Οι καταβλητέες εισφορές στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων επί των πραγματικών αποδοχών των ασφαλισμένων. Ο υπολογισμός των κρατήσεων γίνεται πολλαπλασιάζοντας τις μηνιαίες ή ημερήσιες αποδοχές και το ασφαλιστρο που ισχύει σε κάθε περίπτωση.

✓ Παράδειγμα (μισθωτού)

Αν ένας ασφαλισμένος εργάζεται σε εμπορικό κατάστημα, στο οποίο ισχύει ποσοστό ασφαλιστρού 38,06 % και παίρνει μισθό 1.000,00€

Το μήνα, οι καταβαλλόμενες εισφορές ανέρχονται σε $1.000 * 38,06\%$ άρα 380,60 €

Για τον εργοδότη αντιστοιχούν $1.000 * 25,06\%$ άρα 250,60€ και

$1.000 * 13\%$ άρα 130,00€ για τον ασφαλισμένο.

Θα πρέπει να αναφέρουμε ότι οι εισφορές υπολογίζονται επί των μικτών αποδοχών (ακαθάριστων).

✓ **Παράδειγμα (ημερομισθίου)**

Έστω ότι ένας ασφαλισμένος εργάστηκε επί 26 ημέρες τον μήνα Οκτώβριο και έλαβε α) 26 ημέρες *35€ (ανά ημέρα) ημερομισθίο άρα 910,00€, β) για υπερωρίες έλαβε 70,00€, γ) για επίδομα συζύγου και τέκνων 90,00€, δ) για επίδομα πολυετούς προϋπηρεσίας 65,00€, ε) για αμοιβή νυχτερινής εργασίας την ημέρα Κυριακή 45,00€.

Συνολικά θα λάβει 1.180,00 €άνω στις οποίες θα υπολογιστούν οι εισφορές όπως έγινε και στο προηγούμενο παράδειγμα.

7) Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα.

Για τους εργαζόμενους που ασχολούνται για μεγάλο χρονικό διάστημα με επαγγέλματα τα οποία χαρακτηρίζονται βαρέα και ανθυγιεινά χρήζουν ειδικών διατάξεων. Δηλαδή αυτοί οι εργαζόμενοι επωφελούνται για μειωμένο όριο ηλικίας συντάξεως κατά 5 έτη λόγω των ιδιαίτερων δυσκολιών που αντιμετωπίζουν αυτά τα ειδικά επαγγέλματα. Κατά συνέπεια προβλέπεται η καταβολή πρόσθετης εισφοράς επειδή οι οργανισμοί των εργαζόμενων φθείρονται από το είδος των εργασιών. Το ποσοστό της πρόσθετης εισφοράς που καταβάλλεται είναι 2,20% υπέρ του κλάδου σύνταξης και από τους εργοδότες ανέρχεται σε 1,40%.

Έτσι διαμορφώνονται οι εξής κατηγορίες :

ΜΙΚΤΑ : (εργοδότης 25,06% - ασφαλισμένου 13%)

ΜΙΚΤΑ – ΒΑΡΕΑ: (εργοδότης 26,46% - ασφαλισμένου 15,20%)

ΜΙΚΤΑ - ΒΑΡΕΑ – ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΚΙΝΔΥΝΟΣ: (εργοδότης 27,46% - ασφαλισμένου 15,20%)

Οι ασφαλισμένοι του Ι.Κ.Α., οι οποίοι απασχολούνται σε ορισμένα επαγγέλματα (ή εργασίες), που χαρακτηρίζονται ως βαρέα και ανθυγιεινά, έχουν ειδική ασφαλιστική μεταχείριση (πρόσθετες εισφορές, σύνταξη σε νεότερη ηλικία). Το άρθρο 104 του Κανονισμού Ασφάλισης του Ι.Κ.Α. περιγράφει ποιες ειδικότητες ή εργασίες θεωρούνται βαριές και ανθυγιεινές και οι ασφαλισμένοι μισθωτοί που τις εκτελούν υπάγονται στο ειδικό καθεστώς.

Ενδεικτικά αναφέρουμε ορισμένες κατηγορίες όπως είναι :

Μεταλλεία, Ορυχεία, Λατομεία πάσης φύσεως, Ασβεστοποιεία, Επιχειρήσεις κατεργασίας ξηρού ασβέστη, όσες επιχειρήσεις ασχολούνται με οικοδομικές και τεχνικές εργασίες, Τσιμεντοβιομηχανίες, Επιχειρήσεις κατεργασίας στόκου γύψου, Κεραμοποιεία, Πλινθοποιεία, Αγγειοπλαστεία, Φορτοεκφωρτώσεις ξηράς θαλάσσης κ.λ.π.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.						
ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΙΣΦΟΡΩΝ Ι.Κ.Α. ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ						
ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΑΠΟ 29.4.02 ΕΩΣ 31.12.02			ΑΠΟ 1.1.03		
	ΑΣΦ.	ΕΡΓ.	ΣΥΝ.	ΑΣΦ.	ΕΡΓ.	ΣΥΝ.
1. ΜΙΚΤΑ	12,95	25,01	37,96	13,00	25,06	38,06
Με επαγγελματικό κίνδυνο	12,95	26,01	38,96	13,00	26,06	39,06
2. ΜΙΚΤΑ - ΤΕΑΜ	15,95	28,01	43,96	16,00	28,06	44,06
Με επαγγελματικό κίνδυνο	15,95	29,01	44,96	16,00	29,06	45,06
3. ΒΑΡΕΑ	15,15	26,41	41,56	15,20	26,46	41,66
Με επαγγελματικό κίνδυνο	15,15	27,41	42,56	15,20	27,46	42,66
4. ΒΑΡΕΑ - ΤΕΑΜ	19,40	30,16	49,56	19,45	30,21	49,66
Με επαγγελματικό κίνδυνο	19,40	31,16	50,56	19,45	31,21	50,66
5. ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ	6,28	11,68	17,96	6,33	11,73	18,06
Με επαγγελματικό κίνδυνο	6,28	12,68	18,96	6,33	12,73	19,06
6. ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - ΤΕΑΜ	9,28	14,68	23,96	9,33	14,73	24,06
Με επαγγελματικό κίνδυνο	9,28	15,68	24,96	9,33	15,73	25,06
7. ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ (ΑΠΛΑ)	10,40	19,91	30,31	10,45	19,96	30,41
Με επαγγελματικό κίνδυνο	10,40	20,91	31,31	10,45	20,96	31,41
8. ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΤΕΑΜ - (ΑΠΛΑ)	13,40	22,91	36,31	13,45	22,96	36,41
Με επαγγελματικό κίνδυνο	13,40	23,91	37,31	13,45	23,96	37,41
9. ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ ΒΑΡΕΑ	12,60	21,31	33,91	12,65	21,36	34,01
Με επαγγελματικό κίνδυνο	12,60	22,31	34,91	12,65	22,36	35,01
10. ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ ΒΑΡΕΑ - ΤΕΑΜ	16,85	25,06	41,91	16,90	25,11	42,01
Με επαγγελματικό κίνδυνο	16,85	26,06	42,91	16,90	26,11	43,01


8) Επικουρικά Ταμεία.

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

Η επικουρική ασφάλιση θεωρείται υποχρεωτική σε ένα μόνο φορέα ασφάλισης σύμφωνα με το άρθρο 2 του Α.Ν.580/45. Τα Ταμεία Επικουρικής Ασφάλισης τα οποία εντάσσονται στο Ι.Κ.Α. και θα μας απασχολήσουν είναι το Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (Ε.Τ.Ε.Α.Μ.) το οποίο ισχύει από το 2002 με τον καινούργιο Νόμο του 3029/2002 και οπότε καταργήθηκε ή συνενεστήθηκε το παλαιό Τ.Ε.Α.Μ., το Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Κ. (ταμείο εμποροϋπαλλήλων), το Τ.Α.Ν.Π.Υ. (ταμείο ξενοδοχοϋπαλλήλων), το Ε.Τ.Ε.Μ. (ταμείο μετάλλου), Τ.Ε.Α.Η.Ε. (ταμείο ηλεκτρολόγων).

Ενδεικτικά, παρατίθεται ένα Γραμμάτιο Εισπράξεως το οποίο εισπράττεται από την Εθνική Τράπεζα μέσω του οποίου πληρώνονται οι εισφορές στο αντίστοιχο

επικουρικό ταμείο. Πιο αναλυτικά, στο σημείο που αναγράφεται : «Για λογαριασμό Νομικού Προσώπου» θα πρέπει να συμπληρωθεί το επικουρικό ταμείο καθώς επίσης και το όνομα του καταθέτη, δηλαδή του εργοδότη.

		ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ		№ 0562497	
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΑ		ΑΡΙΘ. ΛΟΓΙΣΜΟΥ	
ΓΡΑΜΜΑΤΙΟ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΣ					
ΓΙΑ ΛΟΓΙΣΜΟ ΝΟΜ. ΠΡΟΣΩΠΟΥ		ΠΟΣΟ			
ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΣΕ ΚΑΤΑΘΕΣΗ		Χ/ΜΟ			
Η ΚΑΤΑΘΕΣΗ ΕΙΣΤΡΕΦΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ		ΣΥΝΟΛΟ			
ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑ					
ΣΥΝΗΜΗ: ΔΕΛΤΑ ΣΤΟ Ο.Ε. ΠΑΡΑ ΤΟ ΠΑΡΑΓΩΓΟ ΝΟΜ. ΠΡΟΣΩΠΟ					
ΕΙΣΠΡΑΧΘΗΚΕ Ο ΤΑΜΙΑΣ				ΤΗΝ Ο ΚΑΤΑΘΕΤΗΣ	
ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε. Α.Φ.Μ. 999999999. Δ.Ο.Υ. ΑΔΕΣ ΑΘΗΝΩΝ ΑΡ. Π.Α.Σ. 0000000000001					

9) Ε.Τ.Ε.Α.Μ. – Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών.

Το 1983 εντάχθηκε στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων ως Τ.Ε.Α.Μ. όπου το πρώτο εισπράττει έκτοτε τις εισφορές του. Όμως με το άρθρο 6 του Νόμου 3029/2002 δημιουργήθηκε το νέο Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (Ε.Τ.Ε.Α.Μ.), το οποίο ισχύει από 01/06/2003 από όπου καταργήθηκε και το Τ.Ε.Α.Μ..

Η ασφάλιση στο Ε.Τ.Ε.Α.Μ. αφορά όλες τις κατηγορίες εργαζομένων της χώρας που δεν είναι ασφαλισμένοι σε άλλο Επικουρικό Ταμείο. Υπάρχουν ορισμένες προϋποθέσεις για την υποχρεωτική ασφάλιση.

α) Ο ενδιαφερόμενος μισθωτός να ασφαλιζέται στο Ι.Κ.Α. ή σε άλλο ταμείο επικουρικής ασφάλισης.

β) Για την ίδια απασχόληση να μην ασφαλιζέται σε άλλο Ταμείο ή κλάδο επικουρικής ασφάλισης.

Επίσης πρέπει να αναφερθεί ότι τα πρόσωπα που ασφαλιζονται υποχρεωτικά στο Ι.Κ.Α., ασφαλιζονται και στο Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών

Ε.Τ.Ε.Α.Μ. . Όμως μπορεί παράλληλα με την ασφάλισή τους και σε άλλο ταμείο να υποχρεώνονται της ασφάλισης στο Ε.Τ.Ε.Α.Μ., εισπράττοντας έμμεσα και το Ι.Κ.Α. τις εισφορές.

Η «παράλληλη ασφάλιση» μεταξύ Ε.Τ.Ε.Α.Μ. και ενός άλλου επικουρικού ταμείου ισχύει σε περιπτώσεις παλαιών ασφαλισμένων δηλαδή έως τις 31.12.1992 οι οποίοι είναι πολλαπλά απασχολούμενοι με διαφορετικού είδους εργασίες.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ	ΧΡΟΝΟΣ ΕΝΤΑΞΗΣ	
Απασχολούμενοι σε Μεταλλεία, Λιγνιτωρυχεία, Λατομεία	1-11-1980	N.997/79
Απασχολούμενοι στους Ο.Τ.Α. με σχέση Ιδιωτικού Δικαίου	1-11-1980	-
Θυρωροί Επιχειρήσεων, Μεγάρων	1-11-1981	-
Έμμισθοι Λογιστές - βοηθοί	1-11-1981	-
Προσωπικό Ε.Ο.Π.	1-11-1981	Π.Δ.1061/0981
Έμμισθοι Φαρμακοποιοί	1-11-1981	
Όσοι ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α. και δεν έχουν δικό τους Επικουρικό Ταμείο	1-2-1983	Εγκ.Ι.Κ.Α. 13/1984

Θα πρέπει όμως σε περίπτωση κωλύματος δηλαδή για την επίλυση αμφισβήτησης για την υπαγωγή ή μη στην ασφάλιση του Ε.Τ.Ε.Α.Μ. να ανατρέξουμε στην ισχύουσα νομοθεσία του Ι.Κ.Α. (αρθρ. 17, παραγρ.1, Ν.1539/85) εγκύκλιος του Ι.Κ.Α. 84/85.

Η εισφορά στο Ε.Τ.Ε.Α.Μ. ανέρχεται σε ποσοστό 6% από το οποίο τα 3% βαραίνει τον εργοδότη και το υπόλοιπο 3% τον εργαζόμενο, ενώ για τους ασφαλισμένους σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα υπολογίζεται ειδική εισφορά, συνολικά 2% και βαραίνει κατά 1,25% τον ασφαλισμένο και 0,75% τον εργοδότη. Άρα συνολικά 6% που είναι κοινό για όλους τους ασφαλισμένους συν το 2% έχουμε 8% με 4,25% συνολικό ποσοστό για τον ασφαλισμένο και 3,75% τον εργοδότη.

10)Υπολογισμός Ημερήσιου Μισθού για αμειβόμενους με Μηνιαίο Μισθό και με Ημερομίσθιο.

Ο εργοδότης με τον εργαζόμενο, στην αρχή της εργασιακής τους σχέσης, συμφωνεί το είδος των αποδοχών δηλαδή αν θα αμείβεται με μηνιαίο μισθό ή με ημερομίσθιο. Αυτή η διάκριση γίνεται για να υπολογίσουμε τον ημερήσιο μισθό ο οποίος αποτελεί την βάση για τον υπολογισμό των χορηγούμενων παροχών από το Ι.Κ.Α.

Έτσι, για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, ο ημερήσιος μισθός υπολογίζεται εάν βέβαια λάβουμε υπόψη μας ότι εργάζεται 25 ημέρες τον μήνα (ανεξάρτητα από το εάν αυτός έχει λιγότερες ή περισσότερες εργάσιμες ημέρες), λογίζεται το 1/25 του ημερήσιου μισθού.

Ευνόητο είναι ότι αν απουσιάσει ο εργαζόμενος από την εργασία του και δεν του καταβληθούν οι αποδοχές του για τις ημέρες απουσίας του τότε μειώνεται και ο αριθμός των ημερών εργασίας του.

✓ **Παράδειγμα** της περίπτωσης που αναλύθηκε παραπάνω είναι το εξής :

Εργαζόμενος που λαμβάνει μηνιαίο μισθό 1.000,00€ και λόγω απουσίας του από την εργασία του για 10 ημέρες έλαβε μόνο 600,00€. Έτσι το ποσό των 600,00€ θα διαιρεθεί με τον αριθμό των ημερών που εργάστηκε ο οποίος είναι 15. Άρα $600,00\text{€}/15=40,00\text{€}$.

Λογίζεται ο ημερήσιος μισθός. Για τους εργαζόμενους που αμείβονται με ημερομίσθιο για την εύρεση του ημερήσιου μισθού λαμβάνουμε υπόψη τις αποδοχές μιας συγκεκριμένης μισθολογικής περιόδου (π.χ. μιας εβδομάδας ή ενός δεκαπενθήμερου).

✓ **Παράδειγμα** που μπορεί να συμπεριλάβει ορισμένες πολύπλοκες περιόδους:

Αμειβόμενος με 40,00€ ημερομίσθιο εργάστηκε μέσα σε ένα μήνα,

A) 16 ημέρες άρα 16 ημέρες με $40,00\text{€} = 640,00\text{€}$ ή

B) επί 5 ημέρες μόνο 6 ώρες ανά ημέρα δηλαδή 150,00€

Γ) για 5 ημέρες δουλεύοντας υπερωρίες κάθε μέρα 2 ώρες έλαβε $5 \times 40,00 = 200,00\text{€}$ σαν κύριο μισθό και για τις 2 υπερωριακές ώρες έχουμε από όσα ορίζει ο νόμος $2 \times 6 = 12,00\text{€} \times 5 = 60,00\text{€}$ *50% προσαύξηση υπερωρίας 30,00€. Άρα οι συνολικές αποδοχές ανέρχονται σε 1050,00€. Για τον υπολογισμό του ημερήσιου μισθού αφού ο εργαζόμενος απασχολήθηκε 26 ημέρες : $1050,00/26\text{ημέρες} = 40,38\text{€}$.

11) Παροχές Συντάξεων – Ιατρικής Περίθαλψης - Επίδομα Ασθενείας.

11.1) Παροχές Συντάξεων.

Διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες : 1)Γήρατος 2)Αναπηρίας 3)Θανάτου. Για να δοθεί και στις τρεις κατηγορίες οποιασδήποτε κατηγορίας σύνταξη οφείλουν να ασφαρίζονται στο Ι.Κ.Α. για ορισμένο χρόνο εκτός και αν η αναπηρία ή ο θάνατος επέλθει νωρίτερα σε ενδεχόμενο εργατικό ατύχημα ή να οφείλεται στο επάγγελμα που ασκεί ο εργαζόμενος η ασθένεια. Επίσης, ενδεικτικά θα αναφέρουμε, ότι αυτές οι παροχές δίνονται έχοντας αποκλειστικά στόχο να εξασφαλίσει τα αναγκαία και άμεσα αγαθά της διατροφής σε περίπτωση που καθίστανται ανίκανοι προς εργασία παραδείγματος χάρι λόγω γήρατος οπότε το ζήτημα αυτό τίθεται σε ηθική και ανθρωπιστική βάση.

Επίσης το Ι.Κ.Α. δεν σταματάει να βοηθάει τους ασφαλισμένους του μόνο με την παροχή της σύνταξης αλλά και την παροχή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης.

Συμπληρωματικά, αναφέρουμε ότι και το Επικουρικό Ε.Τ.Ε.Α.Μ. παρέχει τις ίδιες τρεις κατηγορίες. Βασική όμως προϋπόθεση είναι η προηγούμενη κύρια συνταξιοδότηση των ασφαλισμένων από το φορέα της κύριας ασφάλισής τους είτε από το Ι.Κ.Α. πληρώντας όλες τις απαιτούμενες χρονικές προϋποθέσεις για κάθε μια κατηγορία.

11.2) Ιατρική Περίθαλψη.

Η ιατρική περίθαλψη που παρέχεται στους ασφαλισμένους του Ι.Κ.Α. περιλαμβάνει όλες τις απαραίτητες ιατρικές φροντίδες, εξετάσεις σε νοσοκομεία, φάρμακα, περίθαλψη σε κάθε είδους θεραπευτήρια και νοσοκομεία.

Επίσης οι ασφαλισμένοι μπορούν να επισκέπτονται τους ιατρούς οι οποίοι είναι στα κέντρα Υγείας καθώς επίσης και στα εξεταστήρια του Ιδρύματος, να κάνουν διαφόρων ειδών εξετάσεις, να καλούν σε βοήθεια σε οποιαδήποτε περίπτωση ανάγκης, να συμμετέχουν σε προληπτική υγιεινή, εμβολιασμούς κ.λ.π. . Θα πρέπει όμως για να είναι δικαιούχοι όλων αυτών των ιατρικών παροχών να πραγματοποιήσουν ένα τουλάχιστον αριθμό ημερών εργασίας στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.

Έτσι πιο ειδικά, με βάση την διάταξη του άρθρου 13 παρ.1 του Α.Ν. 1846/51 «η ιατρική περίθαλψη παρέχεται στους αμέσως ασφαλισμένους (και στους συγγενείς α΄ βαθμού), εφόσον πραγματοποιήσουν 50 τουλάχιστον ημέρες εργασίας, είτε στο προηγούμενο από την ημέρα που αναγγέλλεται η ασθένεια ημερολογιακό έτος, είτε στους τελευταίους δεκαπέντε (15) μήνες πριν από την αναγγελία αυτή χωρίς όμως στην δεύτερη περίπτωση να συνυπολογίζονται στις πενήντα (50) ημέρες εργασίας όσες πραγματοποιήθηκαν στο τελευταίο ημερολογιακό τρίμηνο.

11.3) Επίδομα Ασθενείας.

Για να λάβει ο ασφαλισμένος του Ι.Κ.Α. το επίδομα ασθενείας θα πρέπει να καταστεί ανάκανος προς εργασία λόγω ασθενείας, δηλαδή να μην βρίσκεται σε θέση να εργασθεί κανονικά και να ασκήσει το επάγγελμά του λόγω της ασθενείας.

Επίσης, θα πρέπει να πραγματοποιήσει εκατό (100) τουλάχιστον ημέρες εργασίας κατά το ημερολογιακό έτος το οποίο προηγείται της αναγγελίας της ασθενείας.

Το επίδομα καταβάλλεται μέχρι εκατόν ογδόντα δύο (182) ημέρες. Για διάστημα μεγαλύτερο από αυτό και μέχρι τριακόσιες εξήντα (360) ή επτακόσιες είκοσι (720) ημέρες θα πρέπει ο ασφαλισμένος να πληροί ορισμένες άλλες προϋποθέσεις για να συνεχίσει το Ίδρυμα να του το παρέχει.

Αρμόδιο όργανο το οποίο είναι υπεύθυνο για την χορήγησή του ή όχι, είναι ο Ιατρός που παρακολουθεί την ασθένεια του ασφαλισμένου.

Το ποσό του επιδόματος ασθενείας υπολογίζεται στο μισό του τεκμαρτού ημερομισθίου ανάλογα βέβαια με την κλάση που ανήκει ο ασφαλισμένος, βάση του μέσου όρου των αποδοχών που έλαβε τις τελευταίες τριάντα (30) ημέρες εργασίας πριν γίνει η αναγγελία της ασθενείας.

Τέλος, θα πρέπει να επισημάνουμε, ότι με βάση τις πιο πρόσφατες τροποποιήσεις που έχουν γίνει στο Ίδρυμα, μετά τις 01/01/2002 για την εύρεση του τεκμαρτού ημερομισθίου δεν συνυπολογίζονται τα Δώρα Εορτών και τα Δώρα Πάσχα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ «ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΦΟΡΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ»

1) Μισθός – Δικαίωμα – Αξίωση Μισθού

Σύμφωνα με το άρθρο 648 του Α.Κ. στα πλαίσια της αμοτεροβαρούς συμβάσεως εργασίας ο μισθός είναι η ανταποδοτική του εργοδότη για την εργασία που παρέχει ο μισθωτός. Ωστόσο οι λειτουργίες του μισθού δεν περιορίζονται μόνο στα πλαίσια της παροχής- ανταποδοτικής μιας συνηθισμένης συμβάσεως. Ο μισθός είναι πρωταρχικά το κύριο μέσο βιοπορισμού για την συντριπτική πλειοψηφία του πληθυσμού μιας χώρας. Το γεγονός αυτό προσδίδει στον μισθό μια άλλη κοινωνική διάσταση.

Ο μισθωτός έχει δικαίωμα σε μισθό. Ο μισθός καθορίζεται σε μηνιαία βάση και έχει σκοπό την αξιοπρεπή διαβίωση του μισθωτού. Η αξίωση του μισθωτού για το μισθό αρχίζει από την ανάληψη της εργασίας και παύει με την λύση αυτής.

1.1) Χρόνος καταβολής μισθού

Ο μισθός προκαταβάλλεται στην αρχή κάθε δεκαπενθημέρου. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Οικονομικών που εκδίδονται ύστερα από γνώμη της ΑΔΕΔΥ και δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μπορεί να καθορίζονται διαφορετικά ο χρόνος καταβολής του μισθού. Συνήθως οι παροχές καταβάλλονται δεδουλευμένες. Κατά το νόμο ο μισθός πρέπει να καταβληθεί σε μια συγκεκριμένη ημέρα (δηλή ημέρα). Μετά την παρέλευση της ημέρας αυτής ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος και οφείλει τόκους υπερημερίας. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει στο μισθωτό αντίγραφο του μηνιαίου εκκαθαριστικού σημειώματος αναλύσεως της μισθοδοσίας.

1.2) Διακρίσεις μισθού

Συμβατικός Μισθός: είναι ο μισθός που καθορίζεται με βάση τα όσα ορίζει η σύμβαση εργασίας.

Νόμιμος Μισθός: είναι μισθός που προσδιορίζεται αναγκαστικά από κανονιστικές διατάξεις που ορίζουν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων για την εξασφάλιση των μεμονωμένων μισθωτών απέναντι στους εργοδότες.

Ειθισμένος (ή Συνήθης) Μισθός: είναι αυτός που καταβάλλεται σε άλλους μισθωτούς του ίδιου φύλλου και ηλικίας, που παρέχουν το ίδιο είδος εργασίας στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες, (στις περιπτώσεις που υπάρχει ΣΣΕ για να καταβληθεί ο Νόμιμος Μισθός).

Τακτικός – Καταβαλλόμενος Μισθός: είναι αυτός που καταβάλλεται στο μισθωτό επί σταθεράς βάσεως και σε τακτά χρονικά διαστήματα. Ως τακτικός μισθός νοείται η αμοιβή που προέρχεται στο μισθωτό λόγω τακτικής υπερεργασιακής απασχόλησης του, το επίδομα άδειας, η τακτική πρόσθετη αμοιβή λόγω νυχτερινής απασχόλησης κλπ

Εκτάκτως Καταβαλλόμενος Μισθός: είναι αυτός που χορηγείται σε μη τακτά χρονικά διαστήματα όπως για παράδειγμα η έκτακτη υπερεργασιακή απασχόληση ενός

μισθωτού, ή έκτακτη νυχτερινή απασχόληση ή έκτακτη απασχόληση κατά την Κυριακή κλπ

1.3) Πότε δεν οφείλεται μισθός

Δεν οφείλεται μισθός όταν ο υπάλληλος από υπαιτιότητα του δεν παρέχει εργασία καθόλου ή εν μέρει.

Η περικοπή του μισθού ενεργείται με πράξη του αρμόδιου για την εκκαθάριση και πληρωμή των δαπανών οργάνου, το οποίο οφείλει να ειδοποιήσει ο προϊστάμενος της υπηρεσίας προσωπικού ή της υπηρεσίας στην οποία υπηρετεί ο υπάλληλος. Κατά της πράξης αυτής η οποία κοινοποιείται με απόδειξη στον υπάλληλο, επιτρέπεται προσφυγή στο υπηρεσιακό συμβούλιο μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την κοινοποίηση. Η άσκηση της προσφυγής δεν έχει ανασταλτικό αποτέλεσμα. Το υπηρεσιακό συμβούλιο αποφαίνεται οριστικώς.

Σε περίπτωση κινήσεως της διαδικασίας απολύσεως του υπαλλήλου λόγω ανίατης ασθένειας καταβάλλεται ο μισθός ενέργειας ή διαθεσιμότητας ως τη λύση της υπαλληλικής σχέσης, όχι όμως πέρα από έξι (6) μήνες από τη λήξη της αναρρωτικής άδειας ή της διαθεσιμότητας.

2) Υπολογισμός αποδοχών για αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και με ημερομίσθιο

2.1) Αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό

Εάν για την παροχή της εργασίας συμφωνήθηκε η καταβολή μηνιαίου μισθού, ως ημερήσιος μισθός λογίζεται το εικοστό πέμπτου αυτού (1/25) αυτού και συνεπώς ο ασφαλισμένος θεωρείται ότι πραγματοποιεί 25 ημέρες εργασίας σε κάθε ημερολογιακό μήνα έστω και αν ο συγκεκριμένος μήνας έχει λιγότερες ή περισσότερες ημέρες. Όπως λ.χ. συμβαίνει όταν πρόκειται για τους μήνες Φεβρουάριο και Ιούλιο, εφόσον βέβαια ο ασφαλισμένος ασχολείται ή βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα, ανεξάρτητα με τη διάρκεια της ημερήσιας εργασίας του και άσχετα αν απασχολείται με το σύστημα της πενήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Ενδέχεται όμως ο μισθωτός να μην απασχοληθεί σε όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα (λ.χ. συνέπεια αυθαίρετης απουσίας, άδεια χωρίς αποδοχές, πρόσληψης ή απόλυσης ενδιάμεσα του μήνα) και από το λόγο αυτό δεν του καταβλήθηκαν πλήρεις οι αποδοχές του. Στην περίπτωση αυτή ο αριθμός των είκοσι πέντε (25) ημερών εργασίας μειώνεται ανάλογα με τον αριθμό των ημερών για τις οποίες δεν έλαβε μισθό.

- Βάση των παρακάτω τύπων υπολογίζονται οι αμοιβές των ημερομίσθιων και των ωρομίσθιων που αμείβονται με μηνιαίο μισθό:

1) Υπολογισμός ημερομίσθιου:

Ημερομίσθιο: μηνιαίος μισθός / 25
ή Μικτός Μισθός / 166,66

2) Υπολογισμός ωρομίσθιου:

Ωρομίσθιο: 6 / 25 x Μηνιαίος Μισθός / 40
ή Ωρομίσθιο: 0,006 x Μηνιαίος Μισθός

2.2) Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο

Για τους ασφαλισμένους που αμείβονται με ημερομίσθιο, κατ' αποκοπή, κατά τεμάχιο εργασίας, με ωρομίσθιο κλπ ο ημερήσιος μισθός τους βρίσκεται διαιρώντας τις αποδοχές τους, ορισμένης μισθολογικής περιόδου (λ.χ. 15θήμερου, εβδομάδας, μήνα) με τον αριθμό των ημερών εργασίας που εργάστηκαν ή για τις οποίες δικαιούνται να λάβουν αμοιβή από τον εργοδότη τους. Όταν δε απασχολούνται κατά τις Κυριακές ή εξαιρέσιμες εορτές (αργίες κλπ) τους αναγνωρίζονται και πλέον από 25 ημέρες εργασίας το μήνα δηλαδή μέχρι 30 και 31 ακόμα.

- Βάση των παρακάτω τύπων υπολογίζεται το ωρομίσθιο του μισθωτού που αμείβεται με ημερομίσθιο:
Ωρομίσθιο: $\text{ημερομίσθιο} \times 6 / 40$
ή Ωρομίσθιο: $\text{ημερομίσθιο} \times 0,15$
ή Ωρομίσθιο: $\text{ημερομίσθιο} / 6,67$

2.3) Προσδιορισμός των μηνιαίων αποδοχών του μισθωτού που απουσιάζει κατά μια ή περισσότερες ημέρες στο διάστημα ενός μήνα

Ο προσδιορισμός των αποδοχών των μισθωτών που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, παρουσιάζει ιδιαίτερες δυσκολίες στον τρόπο υπολογισμού τους, στην περίπτωση κατά την οποία ένας μισθωτός απουσιάζει από την εργασία του κατά μια ή περισσότερες εργάσιμες ημέρες του μήνα.

Και τούτο γιατί ενώ στην πραγματικότητα οι εργάσιμες ημέρες ενός μηνός κατά τις οποίες απασχολείται ένας μισθωτός ή διατηρεί την αξίωση των αποδοχών κυμαίνονται από 24 έως 27 ημέρες, με βάση την κείμενη εργατική νομοθεσία έχει γίνει δεκτό ότι ο μισθός αποτελείται από 25 ημερομίσθια.

Για τον επακριβή προσδιορισμό των αποδοχών των μισθωτών, οι οποίοι απουσιάζουν από την εργασία τους μια ή και περισσότερες εργάσιμες ημέρες ενός μηνός, το Υπουργείο Εργασίας προτείνει τον εξής τρόπο υπολογισμού των αποδοχών τους:

- 1) Στην περίπτωση που οι εργάσιμες ημέρες απουσίας ενός μισθωτού είναι λιγότερες από δέκα τρεις (13), αφαιρούνται από τις μηνιαίες αποδοχές αυτού, τόσα εικοστά πέμπτα όσες οι εργάσιμες ημέρες απουσίας.
- 2) Στην περίπτωση που οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι από δέκα τρεις (13) και πάνω καταβάλλονται ως αποδοχές στο μισθωτό τόσα εικοστά πέμπτα όσες οι εργάσιμες ημέρες απασχόλησης του κατά το διάστημα του υπό εξέταση μηνός.

Για τον υπολογισμό των ημερών απουσίας ενός μισθωτού, καθώς και των ημερών απασχόλησης αυτού, λαμβάνοντας υπόψη όχι μόνο οι εργάσιμες ημέρες, αλλά και οι ημέρες κατά τις οποίες αυτός διατηρεί αξίωση αποδοχών (π.χ. Σάββατο).

π.χ. Με δέκα (10) ημέρες απουσία αυτού, από την εργασία του στο διάστημα ενός (1) μηνός, ο συντελεστής αποδοχών προσδιορίζεται ως εξής:

Συντελεστής αποδοχών: Μηνιαίος Μισθός – $10/25$ του μηνιαίου μισθού = $15/25 = 0,60$ του μηνιαίου μισθού του μισθωτού επί εξαήμερου απασχόλησης αυτού.

Παρακάτω παρατίθενται πίνακες, με βάση τους οποίους μπορούν να προσδιοριστούν επακριβώς οι μηνιαίες αποδοχές των μισθωτών – υπαλλήλων.

1) Όταν οι ημέρες απουσίας ενός μισθωτού είναι μέχρι δώδεκα (12) μηνιαίως:

Ημέρες υπαλλήλου μηνιαίως	απουσίας	Συντελεστής αποδοχών υπαλλήλου απασχολούμενου	
		Επί εξαήμερο εβδομαδιαίως	Επί πενθήμερο εβδομαδιαίως
1		0,96	0,952
2		0,92	0,904
3		0,88	0,856
4		0,84	0,808
5		0,80	0,760
6		0,76	0,712
7		0,72	0,664
8		0,68	0,616
9		0,64	0,568
10		0,60	0,52
11		0,56	-
12		0,52	-

2) Όταν οι ημέρες απουσίας του μισθωτού είναι από δέκα τρεις (13) και πάνω μηνιαίως:

Ημέρες υπαλλήλου μηνιαίως	απουσίας	Συντελεστής αποδοχών υπαλλήλου απασχολούμενου	
		Επί εξαήμερο εβδομαδιαίως	Επί πενθήμερο εβδομαδιαίως
1		0,04	0,048
2		0,08	0,096
3		0,12	0,144
4		0,16	0,192
5		0,20	0,240
6		0,24	0,288
7		0,28	0,336
8		0,32	0,384
9		0,36	0,432
10		0,40	0,480
11		0,44	0,528
12		0,48	-
13		0,52	-

2.4) Καταβολή αποδοχών κατά τη διάρκεια της ασθένειας

Ο κάθε εργαζόμενος δικαιούται από την πρώτη μέρα ασθένειας του να εισπράξει το μισθό του από τον εργοδότη του, μετά όμως από συνεχή απασχόληση σ' αυτόν δέκα(10) ημερών όπως ρητά ορίζει το άρθρο 657 του Α.Κ.

Το ΙΚΑ υποχρεούται να καταβάλλει στον εργαζόμενο που κωλύεται να εργασθεί «επίδομα ασθένειας», το οποίο λαμβάνεται από τον εργαζόμενο μετά από αποχή τριών ημερών από την εργασία του.

Κατά την απουσία του για το διάστημα των τριών (3) ημερών η αμοιβή του υπολογίζεται κατά το ήμισυ του ημερομισθίου του και χορηγείται από τον εργοδότη. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος ασθενήσει μέσα στο ίδιο έτος τρεις (3) μόνο ημέρες, μία ή και περισσότερες φορές δεν δικαιούται επίδομα ασθένειας από το ΙΚΑ, αλλά μόνο το ήμισυ του ημερομισθίου του από τον εργοδότη, κάθε φορά που η ασθένεια διαρκεί μέχρι τρεις ημέρες, μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή 25 ημερομισθίων κατά τη διάρκεια ενός έτους.

Αν η απουσία του υπερβεί τις τρεις (3) ημέρες, η αμοιβή του υπολογίζεται και πάλι κατά το ήμισυ των αποδοχών του από τον εργοδότη και από την τέταρτη (4) ημέρα και πέρα από το ΙΚΑ. Αν πάλι μέσα στο ίδιο έτος ασθενήσει ξανά από την ίδια ή άλλη νόσο πέρα των τριών ημερών, θα επιδοτηθεί από το ΙΚΑ από την πρώτη μέρα ασθένειας του.

Τέλος ο εργαζόμενος πρέπει να προσκομίσει βεβαίωση ιατρού για την απόχη του από την εργασία, στην οποία να αναγράφεται το είδος της ασθένειας και ο χρόνος διάρκειας αποχής από την εργασία.

3) Ανάλυση Αποδοχών του Μισθωτού

3.1) Ακαθάριστες Αποδοχές

Ακαθάριστες (μικτές) αποδοχές είναι όλες οι παροχές που περιλαμβάνονται στην έννοια του μισθού και οποίες χαρακτηρίζονται ως εισόδημα από το άρθρο 45 του Ν. 2238/1994, αποτελούν το ακαθάριστο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες.

Στις ακαθάριστες αποδοχές συμπεριλαμβάνονται τα παρακάτω ποσά:

α) Ο μισθός, τα ημερομίσθια, τα διάφορα επίδοματα, οι πρόσθετες αμοιβές σε είδος εφόσον μπορούν να αποτιμηθούν σε χρήμα και με την προϋπόθεση ότι καταβάλλονται ως αμοιβή στο μισθωτό για την παροχή εκ μέρους του εξαρτημένης εργασίας.

β) Οι υπηρεσίες, το νυχτερινό επίδομα, η προσαύξηση της κυριακάτικης απασχόλησης. Αντίθετα δεν θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές η αποζημίωση λόγω απόλυσης που χορηγείται στον απολυόμενο μισθωτό ή το επίδομα ανεργίας όταν γι' αυτό δεν καταβάλλονται αντίστοιχες εισφορές στο ΙΚΑ κλπ.

3.2) Καθαρές αποδοχές μισθωτού

Εάν από τις ακαθάριστες αποδοχές ενός μισθωτού αφαιρεθούν:

- 1) Οι κρατήσεις του μισθωτού που αφορούν το ΙΚΑ και τα επικουρικά ταμεία.
 - 2) Ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών
- τότε το ποσό που απομένει μετά την αφαίρεση αποτελεί τις καθαρές αποδοχές του μισθωτού.

Καθαρές Αποδοχές Μισθωτών = Ακαθάριστες Αποδοχές –
(Κρατήσεις ΙΚΑ + επικουρικού ταμείου + ΦΜΥ).

Οι καθαρές αποδοχές του μισθωτού είναι και οι πληρωτέες αποδοχές σε αυτόν.

4) Ανάλυση των κρατήσεων που επιβάλλονται των ακαθαρίστων (μικτών) αποδοχών του μισθωτού.

Οι κρατήσεις που επιβάλλονται επί των ακαθαρίστων αποδοχών αφορούν τα ταμεία ασφαλίσεως, τα επικουρικά ταμεία και το φόρο μισθωτών υπηρεσιών.

Τόσο στα ταμεία ασφαλίσεως όσο και στα επικουρικά ταμεία υπολογίζονται εισφορές εργαζομένου και εισφορές εργοδότη. Τα ποσοστά διαφέρουν από ασφαλισμένο σε ασφαλισμένο βάση των χαρακτηριστικών που πληρούν όπως είναι ο κλάδος ασφάλισης και η κατηγορία ασφαλισμένων.

Από τις εισφορές εργαζομένου και εργοδότη που παρακρατούνται, μόνο αυτές που αφορούν τον εργαζόμενο εκπίπτουν από το ακαθάριστο εισόδημα του, καθώς και ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών.

Οι κυριότεροι κλάδοι ασφάλισης είναι οι εξής:

- α) ΜΙΚΤΑ
- β) ΜΙΚΤΑ + ΕΤΕΑΜ
- γ) ΒΑΡΕΑ
- δ) ΒΑΡΕΑ + ΕΤΕΑΜ

Η διάκριση μεταξύ του κλάδου ασφάλισης «ΜΙΚΤΑ» και του κλάδου ασφάλισης «ΒΑΡΕΑ» εντοπίζεται στο είδος της παρεχόμενης εργασίας.

Γι' αυτό το λόγο το ΙΚΑ με βάση εγκυκλίους, υπουργικές αποφάσεις κλπ. έχει εντάξει στον κλάδο ασφάλισης «ΒΑΡΕΑ» ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων.

Οι κλάδοι ασφάλισης «ΜΙΚΤΑ» και «ΒΑΡΕΑ» αναφέρονται στις κατηγορίες εργαζομένων που υπάγονται σε αυτόνομα επικουρικά ταμεία, αντίθετα με τους κλάδους ασφάλισης «ΜΙΚΤΑ – ΕΤΕΑΜ» και «ΒΑΡΕΑ – ΕΤΕΑΜ» που αναφέρονται στις κατηγορίες εργαζομένων χωρίς αυτόνομη επικουρική ασφάλιση.

5) Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών

Ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών, είναι Φόρος Εισοδήματος ο οποίος παρακρατείται από την αμοιβή του εργαζόμενου, και αποδίδεται στην Εφορία (με ευθύνη και υποχρέωση του εργοδότη).

5.1) Πως θα υπολογίζεται ο παρακρατούμενος Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών για την χρήση 2005

A) Μισθωτού

Από το μηνιαίο μισθό, αφαιρούμε τις ασφαλιστικές εισφορές του μισθωτού και το υπόλοιπο το πολλαπλασιάζουμε επί 14 (12 μισθοί + 1 μισθός δώρο Χριστουγέννων + ½ μισθού δώρο Πάσχα + ½ μισθού επίδομα αδειάς. Το άθροισμα είναι οι ετήσιες αποδοχές. Το ποσό των ετήσιων αποδοχών το πάμε στην κλίμακα υπολογισμού φόρου για μισθωτούς και συνταξιούχους, για τη χρήση 2005. Από το φόρο που προκύπτει αφαιρούμε το 1,5%, που είναι η έκπτωση για εφάπαξ καταβολή και το υπόλοιπο είναι ο φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί από μισθωτό ή συνταξιούχο χωρίς παιδιά, ετησίως. Για να βρούμε τον παρακρατούμενο μηνιαίως διαιρούμε το ποσό δια 14. Αν ο μισθωτός έχει παιδιά που τον βαρύνουν αφαιρούμε από τον ετήσιο φόρο:

Αν έχει ένα παιδί: Το φόρο των 1000 ευρώ από το αφορολόγητο, ήτοι 300 ευρώ.

Αν έχει δύο παιδιά: Το φόρο των 2000 ευρώ πάνω από το αφορολόγητο ,ήτοι 600 ευρώ

Αν έχει τρία παιδιά: το φόρο των 10000 ευρώ πάνω από το αφορολόγητο, ήτοι 2700 ευρώ.

Για κάθε επιπλέον παιδί αυξάνεται κατά 1000 ευρώ το ποσό που μπαίνει πάνω από το αφορολόγητο και αφαιρείται ο φόρος που αντιστοιχεί.

Μετά την έκπτωση του φόρου τέκνων από το υπόλοιπο ποσό αφαιρείται το 1,5% (η έκπτωση της εφάπαξ καταβολής) και το υπόλοιπο είναι ο φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί ετησίως.

Αν θέλουμε το μηνιαίο διαιρούμε δια 14.

Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο

Για ημερομίσθιο πάνω από 24 ευρώ υπολογίζεται παρακρατούμενος φόρος 3%. Μέχρι 24 ευρώ είναι αφορολόγητο.

Σε υπερωρίες, επιδόματα, πρόσθετες αμοιβές κ.λ.π. παρακρατείται φόρος 20%.

Σε ωρομίσθιους καθηγητές φροντιστηρίων κ.λ.π που ασχολούνται σε πολλούς εργοδότες ταυτόχρονα σε σχέση εξαρτημένης εργασίας, οι εργοδότες εκτός από εκείνον που καταβάλλει τις μεγαλύτερες αποδοχές παρακρατούν φόρο με συντελεστή 10%.

Σε αναδρομικά παρακρατείται φόρος 20%.

Για συντάξεις κ.λ.π από επικουρικά ταμεία

Καθαρό ποσό ετήσιας παροχής μέχρι 2500 ευρώ

παρακρατούμενος φόρος 5%

Καθαρό ποσό ετήσιας παροχής από 2500 –4500 ευρώ

παρακρατούμενος φόρος 10%

Καθαρό ποσό ετήσιας παροχής από 4500 ευρώ και άνω

παρακρατούμενος φόρος 15%

Προσοχή!

- 1) Στον υπολογισμό του παρακρατούμενου φόρου δεν λαμβάνεται υπόψη η δαπάνη χωρίς δικαιολογητικά 1900 ευρώ του ανάπηρου, ούτε η μείωση του φόρου για μισθωτούς παραμεθόριων περιοχών.
- 2) Αν ο μισθωτής έχει πολλαπλή απασχόληση σε διάφορους εργοδότες, πρέπει να επιλεγεί και να δηλώνει τον κύριο εργοδότη του, ο οποίος θα παρακρατεί τον φόρο του όπως πιο πάνω.
- 3) Στους ανάπηρους πάνω από 80% που απαλλάσσονται της φορολογίας, δεν παρακρατείται φόρος,
- 4) Η αντιμισθία δικηγόρων και οι αμοιβές ξεναγών θεωρούνται εισόδημα μισθωτών υπηρεσιών και παρακρατείται κανονικά ο φόρος.
- 5) Σε περίπτωση που ο μισθός καταβάλλεται ελεύθερος φόρου, εισόδημα υποκείμενο στην φορολογία είναι το καταβαλλόμενο στον μισθωτό πλέον του φόρου.

Παραδείγματα:

α) Έστω ότι ο Α μισθωτός είναι άγαμος και λαμβάνει τον Ιανουάριο του 2005 ακαθάριστες αποδοχές 1.100,00 ευρώ και ότι οι κρατήσεις του υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων κτλ. ανέρχονται σε 150,00 ευρώ το μήνα. Ο φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί το μήνα Ιανουάριο από τις μηνιαίες καθαρές αποδοχές του μισθωτού από την επιχείρηση θα υπολογισθεί ως κατωτέρω:

Αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα	
Ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές	1100,00
ΜΕΙΟΝ κρατήσεις ασφαλιστικών ταμείων κ.λ.π	150,00
Καθαρές μηνιαίες αποδοχές	950,00
Ετήσιο καθαρό εισόδημα: 950,00 x 12 συν δώρο	
Χριστουγέννων -Πάσχα, επίδομα άδειας	13300,00
Ετήσιος φόρος κλίμακας*	390,00
Μείωση φόρου λόγω παρακράτησης 390,00 x 1,5%=	5,85
Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί αυτό το μήνα	
$390,00 - 5,85 = 384,15 : 14 =$	27,44

* Για να βρούμε τον ετήσιο φόρο κλίμακας πάμε στον πίνακα υπολογισμού φόρου μισθωτών, στην πρώτη στήλη και από τον αριθμό 13000 προχωρούμε οριζόντια μέχρι να συναντήσουμε την κάθετη στήλη 300, ο αριθμός που βρίσκεται στη διασταύρωση των ποσών (390) είναι ο φόρος των 13.300 ευρώ.

β) Έστω ότι ο ανωτέρω μισθωτός είναι έγγαμος με δύο παιδιά:

Ετήσιο καθαρό εισόδημα: 950,00 x 12 συν δώρο	
Χριστούγεννων -Πάσχα, επίδομα άδειας	13.300,00
Ετήσιος φόρος κλίμακας (390-300 εκπιπτόμενος φόρος για 2παιδιά	90,00
Μείωση φόρου λόγω παρακράτησης 90,00 x 1,5% =	1,35
Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί αυτό το μήνα	
$90,00 - 1,35 = 88,65 : 14 =$	6,33

Με τον ίδιο τρόπο θα υπολογισθεί ο φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί κατά τους επόμενους μήνες.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΕΤΗΣΙΟΥ ΦΟΡΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ ΟΙΚΟΝ. ΕΤΟΥΣ 2006 (ΧΡΗΣΗ 2005) ΕΤΗΣΙΟΣ ΦΟΡΟΣ ΑΝΑ ΕΚΑΤΟ (100) ΕΥΡΩ											
Φορ/τεο εισόδημα σε ευρώ	0	%	100	200	300	400	500	600	700	800	900
11.000	-	15	15	30	45	60	75	90	105	120	135
12.000	150	15	165	180	195	210	225	240	255	270	285
13.000	300	30	330	360	390	420	450	480	510	540	570
14.000	600	30	630	660	690	720	750	780	810	840	870
15.000	900	30	930	960	990	1.020	1.050	1.080	1.110	1.140	1.170
16.000	1.200	30	1.230	1.260	1.290	1.320	1.350	1.380	1.410	1.440	1.470
17.000	1.500	30	1.530	1.560	1.590	1.620	1.650	1.680	1.710	1.740	1.770
18.000	1.800	30	1.830	1.860	1.890	1.920	1.950	1.980	2.010	2.040	2.070
19.000	2.100	30	2.130	2.160	2.190	2.220	2.250	2.280	2.310	2.340	2.370
20.000	2.400	30	2.430	2.460	2.490	2.520	2.550	2.580	2.610	2.640	2.670
21.000	2.700	30	2.730	2.760	2.790	2.820	2.850	2.880	2.910	2.940	2.970
22.000	3.000	30	3.030	3.060	3.090	3.120	3.150	3.180	3.210	3.240	3.270
23.000	3.300	40	3.340	3.380	3.420	3.460	3.500	3.540	3.580	3.620	3.660
24.000	3.700	40	3.740	3.780	3.820	3.860	3.900	3.940	3.980	4.020	4.060
25.000	4.100	40	4.140	4.180	4.220	4.260	4.300	4.340	4.380	4.420	4.460
26.000	4.500	40	4.540	4.580	4.620	4.660	4.700	4.740	4.780	4.820	4.860
27.000	4.900	40	4.940	4.980	5.020	5.060	5.100	5.140	5.180	5.220	5.260
28.000	5.300	40	5.340	5.380	5.420	5.460	5.500	5.540	5.580	5.620	5.660
29.000	5.700	40	5.740	5.780	5.820	5.860	5.900	5.940	5.980	6.020	6.060
30.000	6.100	40	6.140	6.180	6.220	6.260	6.300	6.340	6.380	6.420	6.460
31.000	6.500	40	6.540	6.580	6.620	6.660	6.700	6.740	6.780	6.820	6.860
32.000	6.900	40	6.940	6.980	7.020	7.060	7.100	7.140	7.180	7.220	7.260
33.000	7.300	40	7.340	7.380	7.420	7.460	7.500	7.540	7.580	7.620	7.660
34.000	7.700	40	7.740	7.780	7.820	7.860	7.900	7.940	7.980	8.020	8.060
35.000	8.100	40	8.140	8.180	8.220	8.260	8.300	8.340	8.380	8.420	8.460
36.000	8.500	40	8.540	8.580	8.620	8.660	8.700	8.740	8.780	8.820	8.860
37.000	8.900	40	8.940	8.980	9.020	9.060	9.100	9.140	9.180	9.220	9.260
38.000	9.300	40	9.340	9.380	9.420	9.460	9.500	9.540	9.580	9.620	9.660
39.000	9.700	40	9.740	9.780	9.820	9.860	9.900	9.940	9.980	10.020	10.060
40.000	10.100	40	10.140	10.180	10.220	10.260	10.300	10.340	10.380	10.420	10.460
41.000	10.500	40	10.540	10.580	10.620	10.660	10.700	10.740	10.780	10.820	10.860
42.000	10.900	40	10.940	10.980	11.020	11.060	11.100	11.140	11.180	11.220	11.260
43.000	11.300	40	11.340	11.380	11.420	11.460	11.500	11.540	11.580	11.620	11.660
44.000	11.700	40	11.740	11.780	11.820	11.860	11.900	11.940	11.980	12.020	12.060
45.000	12.100	40	12.140	12.180	12.220	12.260	12.300	12.340	12.380	12.420	12.460

Παράδειγμα υπολογισμού φόρου με βάση τον πιο πάνω πίνακα
Έστω φορολογητέο ποσό 24.400€, πάμε στην πρώτη κάθετη στήλη όπου το φορολογητέο εισόδημα σε χιλιάδες και βρίσκουμε το ποσό των χιλιάδων (24.000). Προχωρούμε οριζόντια μέχρι να συναντήσουμε την κάθετη στήλη με το ποσό των εκατοντάδων 400, το ποσό που βρίσκεται στη διασταύρωση (3.860) είναι ο φόρος των 24.400€.

5.2) Δήλωση Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών

Όσοι απασχολούν υπαλλήλους μόνιμους ή έκτακτους εργάτες, οικιακές βοηθούς, κηπουρούς κ.λ.π. υποχρεούνται να υποβάλλουν Δήλωση Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών.

Η προσωρινή δήλωση Φ.Μ.Υ. υποβάλλεται κατά περίπτωση κάθε μήνα ή δίμηνο ή εξάμηνο στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. του εργοδότη. Στο τέλος του έτους μέχρι το μήνα Μάρτιο του επόμενου έτους, όσοι υπέβαλλαν προσωρινές δηλώσεις Φ.Μ.Υ. πρέπει να υποβάλλουν και οριστική δήλωσή Φ.Μ.Υ.

Για την συμπλήρωση της προσωρινής δήλωσης χρειάζονται τα πλήρη στοιχεία και ο Α.Φ.Μ. του υπόχρεου. Για την συμπλήρωση της οριστικής δήλωσης χρειάζονται τα πλήρη στοιχεία των εργαζομένων, τα σύνολα αποδοχών φόρων κ.λ.π.

Με την υποβολή της Δήλωσης Φ.Μ.Υ. ο υπόχρεος παραλαμβάνει από τη Δ.Ο.Υ. κατά περίπτωση:

- Διπλότυπο για την καταβολή του φόρου και ένα αντίγραφο της δήλωσης
- Δύο αντίγραφα της δήλωσης χωρίς διπλότυπο

Τέλος όσοι επιχειρηματίες διατηρούν και υποκαταστήματα πρέπει να γνωρίζουν ότι οι προσωρινές δηλώσεις Φ.Μ.Υ. υποβάλλονται στη Δ.Ο.Υ. που είναι αρμόδια για την έδρα της επιχειρήσεως τους.

Το έντυπο οριστικής δήλωσης Φ.Μ.Υ. είναι το Ε7.

Προς τη Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία
 Ημερολογιακή περίοδος: 200...
 Αριθμός δήλωσης:

Αριθμός Φορμ. Μητρώου
 Φορμ. Μητρώου
 Φορμ. Φορέα

***ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΔΗΛΩΣΗ**

Απόδοση φόρου και τελών χαρτί/μου που παράγονται από αμοιβές που θεωρούνται εισόδημα από ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ, από ΜΙΣΘΟΥΣ και ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ, καθώς και από ΑΜΟΙΒΕΣ ΓΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ.
 Υποβάλλεται σε δύο αντίτυπα αν παραλαμβάνεται μηχανογραφικά.
 Υποβάλλεται σε τρία αντίτυπα αν παραλαμβάνεται χειρόγραφα.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	Όνοματεπώνυμο ή Επωνυμία:	Όνομα πατέρα:
	Νομική μορφή (Ο.Ε., Α.Ε., κλπ.):	Ανταξίωμα εργαζομένου:
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΣ	Δ/ση Επιχείρησης:	Τηλ.:
	Όνοματεπώνυμο:	Όνομα πατέρα:
	Δ/ση κατοικίας ή επαύλιος:	Τηλ.:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΩΝ	Ακαθάριστος αποδοχές ή αμοιβές	Ποσό που αποδίδονται		Πρόσβεται φόροι εκπρόθεσμου		Σύνολο			
		Συντ. %	Ποσό	Συντ. %	Ποσό				
1. ΑΠΟ ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ (άρθρα 56, 59 & 60 ν.2238/1994) Μήνας 200... Δίμηνο 200... Φόρος Χαρτόσημο ΟΓΑ χρονοσήμου Σύνολο	Ακαθάριστος αμοιβές								
2. ΑΠΟ ΜΙΣΘΩΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ (άρθρα 57, 59 & 60 ν.2238/1994) Μήνας 200... Δίμηνο 200... Εξάμηνο 200... Φόρος **ΟΓΑ φόρου Χαρτόσημο ΟΓΑ χρονοσήμου Σύνολο		Ακαθάριστος αμοιβές							
3. ΑΠΟ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ (άρθρα 58 & 59 ν.2238/1994) Δίμηνο 200... Φόρος Χαρτόσημο ΟΓΑ χρονοσήμου Σύνολο			Ακαθάριστος αμοιβές						
4. Μήνας - Δίμηνο 200... Φόρος Χαρτόσημο ΟΓΑ χρονοσήμου Σύνολο				Ακαθάριστος αμοιβές					
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ									

..... 200... Ο ΛΟΓΙΣΤΗΣ	ΘΕΩΡΗΣΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΛΑΒΗ 200...
Όνομο Δ/ση ΑΔΜ Δ.Ο.Υ. Α.Μ. οδός Κατηγ. οδός	Ποσό (ολογράφως) Αριθμ. διπλ. ΑΧΚ Ο ΠΡΟΪΤΑΜΕΝΟΣ ΤΗΣ Δ.Ο.Υ. 200...	Ο ΔΗΛΩΝ

*Οδηγίες για τη συμπλήρωση της δήλωσης βάζετε στην πίσω σελίδα. ΕΚΔΟΣΗ 2002

E7

Φ-01.015

(ΥΠΟΒΑΛΕΤΑΙ ΣΕ ΔΥΟ ΑΝΤΙΤΥΠΑ)

Σελίδα 1

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

Προς τον Προϊστάμενο ΔΟΥ.....

Αριθ. Δήλωσης.....

Οικονομικό έτος.....

Αριθ. Φακέλλου.....

Αποδοχές από 1/1/200... έως 31/12/200...

ΟΡΙΣΤΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ

Εκκαθάρισης των ποσών φόρου, τελών χαρτοσήμου και εισφοράς ΟΓΑ που οφείλονται σε εισδήματα από μισθωτές υπηρεσίες

Ονοματεπώνυμο (Επιπλήρως)..... Ονομα του πατέρα ή συζύγου.....
 Είδος επαγγελματίας..... Διεύθυνση.....
 Αριθμός ταυτότητας..... Αριθμός Φορολ. Μητρώου..... Αριθ. τηλεφ.....
 Ονοματεπώνυμο (Επιπλήρως)..... Ονομα του πατέρα ή συζύγου.....
 Διεύθυνση..... Αριθ. τηλεφ.....
ΠΟΣΕΙΣ ΛΗΡΗΣ ΤΑΧΕΣ ΚΑΙ ΔΕ ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΠΟΣΑ Η ΧΑΡΤΑ Α.Φ.Μ.....

ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

Κατηγορία	Κωδικός	Αριθμός	Σύνολο ακαθάριστων αποδοχών	Σύνολο κρατήσεων	Καθαρές φορολογητέες αποδοχές	Ποσό φόρου που αναλογούν στις καθαρές αποδοχές σύμφωνα με το άρθρο 57 του ν. 2238/1994	Ποσό φόρου που οφείλονται και πρέπει να αποδοθούν στο δημόσιο, μετά την έκπτωση 1,5% από τα αντίστοιχα ποσά που αναλογούν.	Ποσά που αναλογούν και οφείλονται για τέλη χαρτοσήμου και εισφορά ΟΓΑ στο χαρτόσημο.	
								Χαρτοσήμου	ΟΓΑ χαρτοσήμου
Υπάλληλοι	1								
Εργάτες	2								
Συνταξιούχοι	3								
Άθροισμα	4								
Αφαιρούνται τα ποσά που αποδόθηκαν με προσωρινές δηλώσεις.....							5		
Υπόλοιπο Χρεωστικό.....							6		
Υπόλοιπο Πιστωτικό.....							7		
Πρόσθετος φόρος..... % λόγω εκπροθέσμου.....							8		
Πρόσθετο τέλος χαρτοσήμου..... % λόγω εκπροθέσμου.....							9		
Πρόσθετη εισφορά ΟΓΑ χαρτοσήμου..... % λόγω εκπροθέσμου.....							10		
Σύνολο							11		

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

Δίμηνα	Ακαθάριστος αποδοχές	Ποσά που παρακρατήθηκαν και αποδόθηκαν			Άθροισμα	Στοιχεία διπλοτύπου	
		Φόρου	Χαρτοσήμου	ΟΓΑ χαρτοσήμου		Αριθμός	Χρονολογία
A							
B							
Γ							
Δ							
Ε							
ΣΤ**							
ΣΥΝΟΛΟ							

Ο ΛΟΓΙΣΤΗΣ..... ΠΑΡΑΛΗΦΘΗΚΕ..... 200.....
 Επων..... Εμπρόθεσμα - Εκπρόθεσμα..... (τόπος ημερομηνία)
 Ονομ..... 200..... Ο ΔΗΛΩΣΗ..... ΚΑΤΑΒΛΗΘΗΚΕ.....
 Δ/νση..... (ημερομηνία παραλαβής)..... Ο Παραλαβών..... Ποσό.....
 Α.Φ.Μ..... Αριθμ. χρημ. κατάλ..... Ποσό..... Αριθμός.....
 Αριθμός Δ.Ο.Υ..... Χρον. Βεβαίωσης..... Διπλοτύπου..... Αριθμός.....
 Αρ. Μητρ. βιβ. επαγγέλτος..... Ο Βεβαιώσας..... Ο Επιμελητής Εισπραξης.....
 Κατηγορία άδειας.....

* Το τεράστιο θα συμπληρωθεί από την Υπηρεσία
 ** ΠΡΟΣΟΧΗ: Αν αποδόθηκε ο φόρος ανά μήνα γράφεται ως πρόβλεψη τα αντίστοιχα στοιχεία για τις μηνιαίες αποδοχές
 Έκδοση 2008

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ **«ΑΡΓΙΕΣ ΚΑΙ ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ»**

1) Γενικά περί εξαιρέσιμων αργιών – Διακρίσεις .

Όλοι οι μισθωτοί που έχουν σχέση εργασίας με τον εργοδότη τους είναι υποχρεωμένοι να ακολουθούν τις διατάξεις που έχουν ορισθεί από τον νόμο περί των Εορτών Αργίας οι οποίες είναι έξι (6) ημέρες και αναφέρονται αναλυτικά παρακάτω .

Από τις έξι (6) αυτές εορτές , οι πέντε (5) είναι υποχρεωτικής αργίας και η μία είναι προαιρετικής αργίας . Δηλαδή οι πέντε αργίες οι οποίες θεωρούνται υποχρεωτικές και απαγορεύεται ο μισθωτός να εργάζεται από τον νόμο ενώ για την μία είναι στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη.

Έτσι οι Ημέρες υποχρεωτικής αργίας είναι οι εξής:

- ✓ Η 25^η Μαρτίου
- ✓ Η Δευτέρα του Πάσχα
- ✓ Η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15^η Αυγούστου)
- ✓ Η εορτή Γεννήσεως του Χριστού (25^η Δεκέμβρη)
- ✓ Η πρώτη Μαΐου

Από αυτές οι τέσσερις πρώτες έχουν καθιερωθεί με βάση το άρθρο 4 του Βασιλικού Διατάγματος 748/66 , ενώ η Πρώτη Μαΐου είναι σύμφωνα με το άρθρο 1 του Αναγκαστικού Νόμου 380/68 και με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, τροποποιείται κάθε χρόνο και εκδίδεται η απόφαση που την ορίζει υποχρεωτική αργία, το οποίο συμβαίνει τα τελευταία χρόνια.

Σε περίπτωση που μία από τις αναφερόμενες παραπάνω 6 υποχρεωτικές αργίες συμπίπτει με Κυριακή τότε , με βάση τον Ν.1400/1983 δεν υπάρχει θέμα μετάθεσής της.

Ορισμένες επιχειρήσεις , όπως προβλέπεται στο Β.Δ. 748/1966 , μπορούν υπό προϋποθέσεις να λειτουργήσουν και ταυτόχρονα να απασχολήσουν το προσωπικό τους κατά τις Κυριακές και τις ημέρες υποχρεωτικών αργιών.

Για να συμβεί κάτι τέτοιο , απαιτείται ειδική άδεια από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας στην οποία υπάγεται η επιχείρηση και η οποία χορηγείται μέσα στα πλαίσια του νόμου και αφού προηγουμένως υποβληθεί σχετική αίτηση σε αυτήν , για κάθε Κυριακή ή ημέρα αργίας που επιθυμεί να λειτουργήσει και να απασχολήσει προσωπικό η υπόψη επιχείρηση.

Επίσης οφείλει να υποβάλλει στο αρμόδιο γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας , μια αναλυτική κατάσταση προσωπικού καθώς και την ακριβή ώρα απασχόλησης των μισθωτών που πρόκειται να απασχολήσει την ημέρα εκείνη με όλα τα στοιχεία τους.

2) Υπολογισμός οφειλόμενων αποδοχών Μισθωτών.

Διακρίνουμε τις εξής δύο κατηγορίες :

α) Εφόσον η επιχείρηση δεν λειτουργεί τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας στους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό μισθωτούς δεν οφείλει τίποτα.

β) Σε περίπτωση που οι αμειβόμενοι μισθωτοί με μηνιαίο μισθό απασχοληθούν τις ημέρες των υποχρεωτικών αργιών δικαιούνται να λάβουν μόνο το 75% προσαύξηση επί του 1/25 του νόμιμου μισθού τους.

3) Υπολογισμός οφειλόμενων αποδογών Ημερομισθίων.

Με την ίδια λογική που αναπτύχθηκε παραπάνω αλλά με διαφορετικές ισχύουσες διατάξεις που ισχύουν για τους μισθωτούς έχουμε ως εξής τις δύο κατηγορίες :

α) Εφόσον η επιχείρηση δεν λειτουργεί τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας οφείλεται , μόνο στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο μισθωτούς , το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιο , χωρίς φυσικά κάποιου είδους προσαύξηση.

β) Στην περίπτωση των απασχολούμενων ημερομισθίων μισθωτών κατά τις ημέρες των υποχρεωτικών αργιών και που ο εργοδότης τους χρησιμοποιεί νόμιμα και όχι καταναγκαστικά , υποχρεούται να τους καταβάλλει το συνηθισμένο ημερομίσθιό τους προσαυξημένο 75% κατά του νομίμου ημερομισθίου . Διευκρινίζουμε ότι , η προσαύξηση υπολογίζεται επί του νομίμου (δηλαδή αυτού που ορίζεται από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας) και όχι επί του καταβαλλόμενου ημερομισθίου.

3.1) Ημερομίσθιο Προσωπικό Δημοσίου.

Για το προσωπικό του Δημοσίου , των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) το οποίο έχει Σύμβαση Εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου ημερομίσθιο , ισχύουν και οι εξής υποχρεωτικές αργίες :

- 1) 1η του Έτους ,
- 2) τα Θεοφάνια ,
- 3) η Καθαρά Δευτέρα ,
- 4) η Μεγάλη Παρασκευή ,
- 5) το Μεγάλο Σάββατο ,
- 6) η εορτή του Αγίου Πνεύματος ,
- 7) η 2η μέρα των Χριστουγέννων ,
- 8) η εορτή των τριών Ιεραρχών για τους εκπαιδευτικούς .

Για το προσωπικό το οποίο βρίσκεται σε μονάδες Στρατού Ξηράς, εκτός πυροβολικού , η εορτή του Αγίου Γεωργίου , για το πυροβολικό η εορτή της Αγίας Βαρβάρας , για το Πολεμικό Ναυτικό η εορτή του Αγίου Νικολάου και τέλος για την Πολεμική Αεροπορία η εορτή των Ταξιαρχών. Το προσωπικό σε περίπτωση που δεν εργασθεί δεν του οφείλονται αμοιβές ενώ αν απασχοληθεί θα λάβει ημερομίσθιο με προσαύξηση 75% επί του νομίμου ημερομισθίου.

4) Ειδική περίπτωση σύμπτωσης υποχρεωτικής αργίας με Κυριακή.

Ιδιαίτερη σημασία έχουν οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας που συμπίπτουν με Κυριακή και γι αυτό το λόγο τις μελετάμε σε ξεχωριστή παράγραφο.

Πιο αναλυτικά , θα διακρίνουμε δύο κατηγορίες και η μελέτη θα γίνει από την πλευρά των μισθωτών και από την πλευρά των ημερομισθίων για να είναι πιο

κατανοητές οι διαφορές και οι ομοιότητές τους . Έτσι όσων αφορά τους :

✓ 1)Μισθωτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό .

α)σε περίπτωση που μία από τις παραπάνω αναφερθείσες 6 ημέρες αργίας υποχρεωτική ή προαιρετική συμπέσει με Κυριακή και η επιχείρηση παραμένει κλειστή και δεν λειτουργήσει δεν οφείλει τίποτα στους μισθωτούς της.

β)Όσες επιχειρήσεις θα λειτουργήσουν οφείλουν σε όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό(και εφόσον εργασθούν)μόνο την προσαύξηση 75% επί του 1/25του μισθού τους και αναπληρωματική ανάπαυση ενώ σε όσους δεν εργασθούν δεν οφείλεται τίποτα.

γ)Όταν εφαρμόζεται το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας δεν δικαιούνται να λάβουν τίποτα πλέον του μισθού τους σε περίπτωση που το Σάββατο συμπέσει με υποχρεωτική αργία (σε σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας) εφόσον δεν απασχοληθεί κατά το εν λόγω Σάββατο.(εγγρ. 1643/10.9.87 - Υπ. Εργ. - ΔΕΝ 1987 σελ.1033).

✓ 2)Μισθωτοί που αμείβονται με ημερομίσθιο .

α)Οι επιχειρήσεις που δεν θα λειτουργήσουν οφείλουν στους ημερομισθίους ένα απλό ημερομίσθιο όπως και όταν οι εξαιρέτια (αργία) εορτή δεν ήταν Κυριακή.

β)Οι επιχειρήσεις που θα λειτουργήσουν οφείλουν στους ημερομισθίους (και εφόσον αυτοί εργασθούν)το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο και προσαύξηση 75% του νομίμου ημερομισθίου (που αναλύσαμε παραπάνω). Επίσης , σημαντικό είναι ότι οφείλεται από τον εργοδότη και αναπληρωματική ανάπαυση κάποια άλλη ημέρα μέσα στην επόμενη εβδομάδα. Σε όσους δεν εργασθούν οφείλεται είναι απλό ημερομίσθιο χωρίς κάποια προσαύξηση κάποια άλλη ημέρα αναπαύσεως.

γ)Στην περίπτωση που η επιχείρηση εφαρμόζει το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο μισθωτοί που δεν θα απασχοληθούν Σάββατο , το οποίο συμπίπτει με μια εξαιρεσιμη (αργία) εορτή δικαιούνται ένα επιπλέον ημερομίσθιο και για εκείνη την εβδομάδα θα λάβουν επτά (7) συνολικά ημερομίσθια. Έτσι ξεπερνάμε τις σαράντα ώρες (40) δηλαδή οχτώ (8) ώρες εργασίας από Δευτέρα ως Παρασκευή και έχουμε το οχτάωρο του Σαββάτου επιπλέον.

δ)Όταν η ημέρα εξαιρεσιμης αργίας συμπέσει με Κυριακή οφείλονται στους ημερομισθίους αυτά που αναφέραμε παραπάνω δηλαδή ένα επιπλέον συνηθισμένο ημερομίσθιο. Έτσι θα λάβει επτά (7) ημερομίσθια είτε η επιχείρηση λειτουργεί με το πενθήμερο σύστημα εβδομαδιαίας εργασίας είτε με το εξαήμερο σύστημα. Όσοι μισθωτοί απασχοληθούν θα λάβουν επιπλέον και τις σχετικές προσαυξήσεις που προαναφέραμε και την αναπληρωματική ημέρα αναπαύσεως κάποια άλλη ημέρα της εβδομάδας.

Τέλος , θα πρέπει να αναφερθούν ότι αν τυχόν συμπίπτουν την ίδια ημέρα δύο εξαιρεσιμες αργίες όπως π.χ. Δευτέρα Πάσχα και Πρωτομαγιά ο αμειβόμενος με ημερομίσθιο θα λάβει δύο (2) ημερομίσθια (Νομικό Συμβούλιο Κράτους 239/78 – ΔΕΝ 1978 σελίδα 349 και εγγρ. Υπ.Εργ. 20322/14.4.2000-Λογιστής-2000 σελ.979).

5)Γενικά περί προαιρετικών αργιών .

Η μοναδική ημέρα προαιρετικής αργίας που αναφέραμε και στην προηγούμενη παράγραφο παραμένει η 28^η Οκτωβρίου. Στη περίπτωση αυτή ο εργοδότης οφείλει να ενημερώσει εγκαίρως το προσωπικό του, για το εάν θα λειτουργήσει η επιχείρηση την ημέρα αυτή ή όχι. Μοναδική παράμετρος είναι η διακριτική ευχέρεια του εργοδότη.

Σχετικά με την 17^η Νοέμβρη, καθιερώθηκε ως ημέρα αργίας για τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και τις Ανώτατες Σχολές (άρθρο 11 παράγραφος 1 της 29.12.1980 Π.Ν.Π. που κυρώθηκε με το Ν. 1157/1981) καθώς επίσης και για τα Φροντιστήρια Μέσης Εκπαίδευσης με διαφορετικές αποφάσεις του Υπουργείου Παιδείας.

5.1)Υπολογισμός αμοιβών την ημέρα προαιρετικής αργίας.

Στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν θα απασχολήσει τους μισθωτούς του την ημέρα της 28ης Οκτωβρίου υποχρεούται στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, να τους καταβάλλει το ημερομίσθιο χωρίς προσαύξηση και τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, να τους καταβάλλει κανονικά το μισθό χωρίς μείωση και χωρίς στην ουσία να τους οφείλει τίποτα.

Από την άλλη πλευρά, σε περίπτωση που ο εργοδότης απασχολήσει ημερομίσθιο μισθωτό οφείλει να του δώσει το σύνθητες καταβαλλόμενο ημερομίσθιο , με την προσαύξηση 75% επί του νομίμου ημερομισθίου ενώ στους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό θα λάβουν :

1)Στην περίπτωση που η επιχείρηση λειτουργεί συνήθως την 28η Οκτωβρίου , μόνο την προσαύξηση 75% επί του 1/25 νομίμου μισθού τους.

2)Στην περίπτωση που η επιχείρηση παραμένει κλειστή συνήθως την 28η Οκτωβρίου και εκτάκτως λειτουργεί κάποια χρονιά εκτός από τη προσαύξηση 75% επί του νομίμου μισθού , οφείλει να καταβάλλει και το 1/25 του καταβαλλόμενου μισθού στο μισθωτό που θα απασχολήσει.

6)Δώρα Εορτών.

Με βάση τον Α.Ν. 1771/51 έχει αρχίσει να καθιερώνεται η χορήγηση στους μισθωτούς έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης κατά τις εορτές των Χριστουγέννων και Πάσχα (Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα). Με το άρθρο 1 του Ν. 1082/80 τα Δώρα αυτά μετονομάστηκαν σε επιδόματα Εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα.

Το επίδομα Χριστουγέννων ολόκληρο ανέρχεται σε ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο. Το δικαιούνται οι εργαζόμενοι των οποίων η εργασιακή σχέση είχε διάρκεια χωρίς διακοπή από 1η Μαΐου – 31 Δεκεμβρίου .

Από τους μισθωτούς, εκείνοι που η σχέση εργασίας τους με τον υπόχρεο στην καταβολή του επιδόματος εορτών, δεν είχε διάρκεια ολόκληρο το ανωτέρω διάστημα, δικαιούνται για το Επίδομα Χριστουγέννων ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή 2 (δύο) ημερομίσθια, ανάλογα με τον τρόπο αμοιβής που έχει συμφωνηθεί, για κάθε 19 μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσεώς τους. Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 19ημέρου δικαιούνται ανάλογο κλάσμα το οποίο θα αναλυθεί παρακάτω. Συμπληρωματικά, αναφέρουμε ότι η διάρκεια της εργασιακής σχέσης αναλύεται σε όλες

τις ημέρες συμπεριλαμβανομένων Κυριακών και Αργιών και όχι μόνο στις αρχικές ημέρες απασχολήσεως.

Το Επίδομα Πάσχα καταβάλλεται την Μεγάλη Τετάρτη και το Επίδομα Χριστουγέννων την 21 Δεκεμβρίου. Ο καταβαλλόμενος μισθός είναι οι τακτικές αποδοχές των απασχολούμενων δηλαδή ο μισθός που καταβάλλει ο εργοδότης ως αντίτιμο για την παρεχόμενη εργασία. Πρέπει υποχρεωτικά να περιλαμβάνεται :

Από τη Νομολογία των δικαστηρίων, τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός, καθώς και κάθε άλλη παροχή η οποία καταβάλλεται σε χρήμα, όπως τροφή, κατοικία, κάθε μήνα ή κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα. Έτσι, στο επίδομα εορτών Πάσχα συνυπολογίζονται, μεταξύ άλλων, οι εξής παροχές:

α) Το επίδομα αδείας. Για τον λόγο αυτό, το συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται ο εργαζόμενος πολλαπλασιάζεται με τον συντελεστή 0,04166.

β) Η προσαύξηση της νομίμου και τακτικής εργασίας κατά τις Κυριακές και νυκτερινές ώρες.

γ) Η αξία του παρεχομένου γάλακτος, υποδημάτων, στολών - φορμών κ.λπ.

δ) Η αμοιβή για νόμιμη, υπερωριακή εργασία, η οποία παρέχεται τακτικά αποκλειόμενης της παρανόμου υπερωριακής εργασίας. Επί μερικής απασχόλησης ο απασχολούμενος θα λάβει δώρο όσα ημερομίσθια θα λάβει και ο πλήρως απασχολούμενος με μειωμένες όμως αποδοχές.

Το επίδομα ισολογισμού δεν λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό των επιδομάτων (δώρων) εορτών κατά την υπ' αριθμ.19040/81 απόφαση του Α.Π. . Αυτή η άποψη διαφοροποιείται από το Υπουργείο Εργασίας (εγγρ. 23153/8.1.1986) με τη βασική προϋπόθεση να καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο.

Το επίδομα αδείας περιλαμβάνεται μεταξύ των τακτικών αποδοχών συνεπώς συμπεριλαμβάνεται στον υπολογισμό των δώρων εορτών (εγγρ. Υπουρ.Εργ.Α40/9/8.3.1983). Βασική προϋπόθεση για τον υπολογισμό των επιδομάτων (δώρων) εορτών είναι η μη αδικαιολόγητη απουσία από την εργασία δηλαδή η απεργία καθώς επίσης η άδεια άνευ αποδοχών.

Σε περίπτωση που συμβαίνουν τα ανωτέρω δεν συμπεριλαμβάνονται στον υπολογισμό. Αντιθέτως περιλαμβάνονται , οι ημέρες δικαιολογημένης απουσίας. Δεν περιλαμβάνονται οι ημέρες ασθένειας για τις οποίες καταβλήθηκε και υπολογίσθηκε το επίδομα ασθένειας.

7)Υπολογισμός Επιδόματος (Δώρου) Χριστουγέννων.

Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων υπολογίζεται όπως προαναφέραμε βάσει των πραγματικά καταβαλλομένων μισθών και ημερομίσθιων την 10η Δεκεμβρίου κάθε χρόνου υποχρεωτικά και μόνο σε χρήμα και σε καμία περίπτωση σε είδος. Στο σημείο αυτό να αναφερθεί ότι σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας πριν τη 10η Δεκεμβρίου, οι αποδοχές που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό του Δώρου Χριστουγέννων είναι αυτές του χρόνου λύσης της σχέσης εργασίας.

Όπως προαναφέρθηκε , στις τακτικές αποδοχές των μισθωτών βάσει των οποίων υπολογίζονται τα δώρα εορτών συμπεριλαμβάνεται και το επίδομα αδείας. Αυτό σημαίνει ότι το Δώρο Χριστουγέννων όσο και το Δώρο Πάσχα είναι προσαυξημένα κατά : $0,5/12=0,04166$ (όπου 0,5 το επίδομα αδείας που είναι ο μισός μισθός και όπου 12 οι μήνες του έτους στους οποίους επιμερίζεται το επίδομα) .

Πιο κατανοητό θα γίνει με το παράδειγμα που ακολουθεί :
 Έστω ότι εργαζόμενος «Ε» με μηνιαίο μισθό 1.500,00€ απασχολήθηκε στην επιχείρηση «Ω» από τις 1.6.2004 έως τις 30.9.2004 (συνολικά 122 ημέρες). Ο συντελεστής που προκύπτει από το σχετικό πίνακα (βλ. παρακάτω) για τις 122 ημέρες είναι 0,5137. Αυτό σημαίνει ότι το Δώρο Χριστουγέννων που δικαιούται ο εργαζόμενος ισούται με $1.500,00 * 0,5137 = 770,55$. σε αυτό το πόσο προσθέτουμε την αναλογία του επιδόματος άδειας, όποτε καταλήγουμε στο τελικό ποσό Δώρου Χριστουγέννων που ισούται με : $770,55 * 1,04166 = 802,65$.

Παρατίθενται στην επόμενη σελίδα οι Πίνακες Υπολογισμού του Δώρου Χριστουγέννων για υπαλλήλους (μισθοί) και στη συνέχεια ο αντίστοιχος για εργατάες (ημερομίσθια).

ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΜΟΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΜΙΣΘΟ

Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ
1	0,0042	41	0,1726	81	0,3411	121	0,5095	161	0,6779	201	0,8463
2	0,0084	42	0,1768	82	0,3453	122	0,5137	162	0,6821	202	0,8505
3	0,0126	43	0,1811	83	0,3495	123	0,5179	163	0,6863	203	0,8547
4	0,0168	44	0,1853	84	0,3537	124	0,5221	164	0,6905	204	0,8589
5	0,0211	45	0,1895	85	0,3579	125	0,5263	165	0,6947	205	0,8632
6	0,0253	46	0,1937	86	0,3621	126	0,5305	166	0,6989	206	0,8674
7	0,0295	47	0,1979	87	0,3663	127	0,5347	167	0,7032	207	0,8716
8	0,0337	48	0,2021	88	0,3705	128	0,5389	168	0,7074	208	0,8758
9	0,0379	49	0,2063	89	0,3747	129	0,5432	169	0,7116	209	0,8800
10	0,0421	50	0,2105	90	0,3789	130	0,5474	170	0,7158	210	0,8842
11	0,0463	51	0,2147	91	0,3832	131	0,5516	171	0,7200	211	0,8884
12	0,0505	52	0,2189	92	0,3874	132	0,5558	172	0,7242	212	0,8926
13	0,0547	53	0,2232	93	0,3916	133	0,5600	173	0,7284	213	0,8968
14	0,0589	54	0,2274	94	0,3958	134	0,5642	174	0,7326	214	0,9011
15	0,0632	55	0,2316	95	0,4000	135	0,5684	175	0,7368	215	0,9053
16	0,0674	56	0,2358	96	0,4042	136	0,5726	176	0,7411	216	0,9095
17	0,0716	57	0,2400	97	0,4084	137	0,5768	177	0,7453	217	0,9137
18	0,0758	58	0,2442	98	0,4126	138	0,5811	178	0,7495	218	0,9179
19	0,0800	59	0,2484	99	0,4168	139	0,5853	179	0,7537	219	0,9221
20	0,0842	60	0,2526	100	0,4211	140	0,5895	180	0,7579	220	0,9263
21	0,0884	61	0,2568	101	0,4253	141	0,5937	181	0,7621	221	0,9305
22	0,0926	62	0,2611	102	0,4295	142	0,5979	182	0,7663	222	0,9347
23	0,0968	63	0,2653	103	0,4337	143	0,6021	183	0,7705	223	0,9389
24	0,1011	64	0,2695	104	0,4379	144	0,6063	184	0,7747	224	0,9432
25	0,1053	65	0,2737	105	0,4421	145	0,6105	185	0,7789	225	0,9474
26	0,1095	66	0,2779	106	0,4463	146	0,6147	186	0,7832	226	0,9516
27	0,1137	67	0,2821	107	0,4505	147	0,6189	187	0,7874	227	0,9558
28	0,1179	68	0,2863	108	0,4547	148	0,6232	188	0,7916	228	0,9600
29	0,1221	69	0,2905	109	0,4589	149	0,6274	189	0,7958	229	0,9642
30	0,1263	70	0,2947	110	0,4632	150	0,6316	190	0,8000	230	0,9684

31	0,1305	71	0,2989	111	0,4674	151	0,6358	191	0,8042	231	0,9726
32	0,1347	72	0,3032	112	0,4716	152	0,6400	192	0,8084	232	0,9768
33	0,1389	73	0,3074	113	0,4758	153	0,6442	193	0,8126	233	0,9811
34	0,1432	74	0,3116	114	0,4800	154	0,6484	194	0,8168	234	0,9853
35	0,1474	75	0,3158	115	0,4842	155	0,6526	195	0,8211	235	0,9895
36	0,1516	76	0,3200	116	0,4884	156	0,6568	196	0,8253	236	0,9937
37	0,1558	77	0,3242	117	0,4926	157	0,6611	197	0,8295	237	0,9979
38	0,1600	78	0,3284	118	0,4968	158	0,6653	198	0,8337	238	1
39	0,1642	79	0,3326	119	0,5011	159	0,6695	199	0,8379	239	1
40	0,1684	80	0,3368	120	0,5053	160	0,6737	200	0,8421	240	1

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ
ΑΜΟΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ**

Ημέρες	Συντ. ΔΧ	Ημέρες	Συντ. ΔΧ	Ημέρες	Συντ. ΔΧ	Ημέρες	Συντ. ΔΧ	Ημέρες	Συντ. ΔΧ	Ημέρες	Συντ. ΔΧ
1	0,1053	41	4,3158	81	8,5263	121	12,7368	161	16,9474	201	21,1579
2	0,2105	42	4,4211	82	8,6316	122	12,8421	162	17,0526	202	21,2632
3	0,3158	43	4,5263	83	8,7368	123	12,9474	163	17,1579	203	21,3684
4	0,4211	44	4,6316	84	8,8421	124	13,0526	164	17,2632	204	21,4737
5	0,5263	45	4,7368	85	8,9474	125	13,1579	165	17,3684	205	21,5789
6	0,6316	46	4,8421	86	9,0526	126	13,2632	166	17,4737	206	21,6842
7	0,7368	47	4,9474	87	9,1579	127	13,3684	167	17,5789	207	21,7895
8	0,8421	48	5,0526	88	9,2632	128	13,4737	168	17,6842	208	21,8947
9	0,9474	49	5,1579	89	9,3684	129	13,5789	169	17,7895	209	22,0000
10	1,0526	50	5,2632	90	9,4737	130	13,6842	170	17,8947	210	22,1053
11	1,1579	51	5,3684	91	9,5789	131	13,7895	171	18,0000	211	22,2105
12	1,2632	52	5,4737	92	9,6842	132	13,8947	172	18,1053	212	22,3158
13	1,3684	53	5,5789	93	9,7895	133	14,0000	173	18,2105	213	22,4211
14	1,4737	54	5,6842	94	9,8947	134	14,1053	174	18,3158	214	22,5263
15	1,5789	55	5,7895	95	10,0000	135	14,2105	175	18,4211	215	22,6316
16	1,6842	56	5,8947	96	10,1053	136	14,3158	176	18,5263	216	22,7368
17	1,7895	57	6,0000	97	10,2105	137	14,4211	177	18,6316	217	22,8421
18	1,8947	58	6,1053	98	10,3158	138	14,5263	178	18,7368	218	22,9474
19	2,0000	59	6,2105	99	10,4211	139	14,6316	179	18,8421	219	23,0526
20	2,1053	60	6,3158	100	10,5263	140	14,7368	180	18,9474	220	23,1579
21	2,2105	61	6,4211	101	10,6316	141	14,8421	181	19,0526	221	23,2632
22	2,3158	62	6,5263	102	10,7368	142	14,9474	182	19,1579	222	23,3684
23	2,4211	63	6,6316	103	10,8421	143	15,0526	183	19,2632	223	23,4737
24	2,5263	64	6,7368	104	10,9474	144	15,1579	184	19,3684	224	23,5789
25	2,6316	65	6,8421	105	11,0526	145	15,2632	185	19,4737	225	23,6842
26	2,7368	66	6,9474	106	11,1579	146	15,3684	186	19,5789	226	23,7895

27	2,8421	67	7,0526	107	11,2632	147	15,4737	187	19,6842	227	23,8947
28	2,9474	68	7,1579	108	11,3684	148	15,5789	188	19,7895	228	24,0000
29	3,0526	69	7,2632	109	11,4737	149	15,6842	189	19,8947	229	24,1053
30	3,1579	70	7,3684	110	11,5789	150	15,7895	190	20,0000	230	24,2105
31	3,2632	71	7,4737	111	11,6842	151	15,8947	191	20,1053	231	24,3158
32	3,3684	72	7,5789	112	11,7895	152	16,0000	192	20,2105	232	24,4211
33	3,4737	73	7,6842	113	11,8947	153	16,1053	193	20,3158	233	24,5263
34	3,5789	74	7,7895	114	12,0000	154	16,2105	194	20,4211	234	24,6316
35	3,6842	75	7,8947	115	12,1053	155	16,3158	195	20,5263	235	24,7368
36	3,7895	76	8,0000	116	12,2105	156	16,4211	196	20,6316	236	24,8421
37	3,8947	77	8,1053	117	12,3158	157	16,5263	197	20,7368	237	24,9474
38	4,0000	78	8,2105	118	12,4211	158	16,6316	198	20,8421	238	25
39	4,1053	79	8,3158	119	12,5263	159	16,7368	199	20,9474	239	25
40	4,2105	80	8,4211	120	12,6316	160	16,8421	200	21,0526	240	25
										241	25

8) Υπολογισμός του Δώρου Πάσχα .

Ο τρόπος υπολογισμού και η καταβολή του Δώρου Πάσχα ρυθμίζονται από τις διατάξεις του Ν.1082/1980. Σύμφωνα λοιπόν με την υπ' αριθμό 19040/1981 κοινή υπουργική απόφαση (άρθρο 1): «Όλοι οι μισθωτοί, που αμείβονται με μισθό ή με ημερομίσθιο, δικαιούνται, από τους πάσης φύσεως εργοδότες τους, επίδομα εορτών Πάσχα, ίσο με μισό μηνιαίο μισθό, για τους αμειβόμενους με μισθό, και με 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο».

Το επίδομα το δικαιούνται όλοι οι εργαζόμενοι που έχουν εργασθεί χωρίς διακοπή από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου. Στην περίπτωση που η εργασιακή σχέση του μισθωτού δεν διήρκεσε καθ' όλο το ανωτέρω χρονικό διάστημα, καταβάλλεται τμήμα επιδόματος ανάλογο προς την διάρκεια της εργασιακής του σχέσης, εντός αυτού του χρονικού διαστήματος. Αν και εδώ προέκυψε διακοπή του παραπάνω διαστήματος τότε θα του καταβληθεί ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού για μισθωτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό ή 1 (ένα) ημερομίσθιο για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο για κάθε 8ήμερο χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσεως

Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 8ημερου δικαιούνται αντίστοιχα ανάλογο κλάσμα.

Στις ημέρες που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό του επιδόματος δώρου Πάσχα είναι και ο χρόνος της υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό. Στις ημέρες που αφαιρούνται περιλαμβάνονται:

- Οι ημέρες άδειας άνευ αποδοχών,
- Οι ημέρες αδικαιολόγητης απουσίας
- Οι ημέρες απεργίας και στάσεως εργασίας
- Οι ημέρες ασθένειας και στρατεύσεως.

Από τη Νομολογία των δικαστηρίων, τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός, καθώς και κάθε άλλη παροχή η οποία καταβάλλεται σε χρήμα, όπως τροφή, κατοικία, κάθε μήνα ή κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα. Έτσι, στο επίδομα εορτών Πάσχα

συνυπολογίζονται, μεταξύ άλλων, οι εξής παροχές:

α) Το επίδομα αδείας. Για τον λόγο αυτό, το συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται ο εργαζόμενος πολλαπλασιάζεται με τον συντελεστή 0,04166.

β) Η προσαύξηση της νομίμου και τακτικής εργασίας κατά τις Κυριακές και νυκτερινές ώρες.

γ) Η αξία του παρεχομένου γάλακτος, υποδημάτων, στολών - φορμών κ.λ.π.

δ) Η αμοιβή για νόμιμη, υπερωριακή εργασία, η οποία παρέχεται τακτικά αποκλειόμενης της παρανόμου υπερωριακής εργασίας. Επί μερικής απασχόλησης ο απασχολούμενος θα λάβει δώρο όσα ημερομίσθια θα λάβει και ο πλήρως απασχολούμενος με μειωμένες όμως αποδοχές.

Το επίδομα Δώρου Πάσχα υπολογίζεται με βάση τις καταβαλλόμενες αποδοχές (μισθών και ημερομίσθιων) την 15^η ημέρα πριν το Πάσχα. Τακτικές αποδοχές για την εφαρμογή των παραπάνω διατάξεων θεωρούνται οι βασικές τακτικές αποδοχές σε χρήμα και σε είδος (τροφή, ενδύματα, παροχές προβλεπόμενες από ΣΣΕ, κλπ), εφόσον καταβάλλονται τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη περιοδικά σε ορισμένα χρονικά διαστήματα του έτους από τον εργοδότη, καθώς και οι τακτικές αποδοχές (ιδιόρρυθμη υπερωρία, νόμιμη υπερωρία, νόμιμη προσαύξηση Κυριακής, αργίας και νύχτας).

Οι αποδοχές που παρέχονται για εργασία που πραγματοποιείται εκτός των ορίων του πενήτημερου δεν συμπεριλαμβάνονται στις αποδοχές του Δώρου Πάσχα, επειδή η εργασία αυτή θεωρείται παράνομη και καταχρηστική και ως εκ τούτου εμπίπτει στις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού. Στην έννοια τακτικών αποδοχών, για τον υπολογισμό του Δώρου Πάσχα, περιλαμβάνεται και το επίδομα άδειας, το οποίο με συντελεστή 0,04166 θα προσαυξήσει το συνολικό ποσό του επιδόματος που δικαιούται κάθε μισθωτός. Ο συντελεστής 0,04166 βρίσκεται δια της διαιρέσεως του μισού μισθού (που αφορά το επίδομα άδειας) δια των δώδεκα (12) μισθών του έτους ($0,5 : 12 = 0,04166$) και υπολογίζεται και στα δυο δώρα όλων των μισθωτών, άσχετα αν δικαιούνται την άδεια ή όχι ή αν έλαβαν πράγματι άδεια.

Σε αυτό το σημείο πρέπει να διευκρινίσουμε το εξής, ότι το Δώρο Πάσχα σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθεί σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα, μπορεί να περιορισθεί για τους υπάλληλους και για τους εργάτες και των δυο φύλων, σε ποσό ίσο με το 50πλάσιο του γενικού κατώτατου ορίου ημερομίσθιου. Ο περιορισμός αυτός δεν μπορεί να έχει εφαρμογή στις περιπτώσεις στις οποίες το επίδομα Δώρου Πάσχα καταβάλλεται είτε από συμβατική υποχρέωση είτε από υποχρεωτικό κανόνα δικαίου, με βάση υψηλότερα ποσά αποδοχών ή υψηλότερο μισθό ή ημερομίσθιο.

Για την καλύτερη κατανόηση των παραδειγμάτων που ακολουθούν γίνονται οι εξής διευκρινήσεις :

✓ *Παράδειγμα 1^ο:*

Ο συντελεστής μισθών για τον υπολογισμό του δώρου Πάσχα υπαλλήλων βγαίνει ως εξής: π.χ. στις 70 μέρες: $70 \times 0,5/120 = 0,292$, στις 71 μέρες: $71 \times 0,5/120 = 0,296$ κλπ.

✓ *Παράδειγμα 2^ο:*

Ο συντελεστής ημερομισθίων για τον υπολογισμό του δώρου Πάσχα εργατών βγαίνει ως εξής: π.χ. στις 87 μέρες: $87 \times 15/20 = 10,875$, στις 88 μέρες: $88 \times 15/20 = 11$ κλπ. (120 είναι οι μέρες από 1/1/-30/4).

✓ *Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Πάσχα Υπαλλήλων.*

Ένας υπάλληλος εργάζεται σε μια επιχείρηση από τις 20.2. Ο μισθός του είναι 1800,00 €. Το δώρο Πάσχα που θα πάρει υπολογίζεται ως εξής: Το χρονικό διάστημα από 20.2-30.4 είναι 70 μέρες και ο αντίστοιχος συντελεστής 0,292. Κατά συνέπεια το δώρο που αναλογεί θα είναι $1800,00 \times 0,292 = 525,60$ - μεγαλύτερο από $525,60 \times 1,04166 = 547,49\text{€}$ = ποσό δώρου Πάσχα που του αναλογεί.

Από το ποσό των 547,49 € αφαιρούνται οι ανάλογες κρατήσεις για Ι.Κ.Α. και τυχόν λοιπά επικουρικά ασφαλιστικά ταμεία όπως ακριβώς γίνεται και με την κανονική μισθοδοσία του κάθε μήνα αλλά και με τα επιδόματα αδειών. Το Φ.Μ.Υ. υπολογίζεται κανονικά όπως υπολογίζεται και στις άλλες αποδοχές του μισθωτού (δηλαδή για πλήρη απασχόληση ο Φ.Μ.Υ. του δώρου Πάσχα είναι ίσο με το Φ.Μ.Υ. του επιδόματος άδειας). Το υπόλοιπο καθαρό ποσό το παίρνει ο εργαζόμενος σαν επίδομα γιορτών Πάσχα (δώρο Πάσχα).

✓ *Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Πάσχα Εργατών.*

Ένας εργάτης απασχολείται στην ίδια επιχείρηση από 3.2 - 30.4. Το ημερομίσθιο του είναι 36,00€. Το δώρο Πάσχα που θα πάρει υπολογίζεται ως εξής: Το χρονικό διάστημα από 3.2-30.4 είναι 87 μέρες και ο αντίστοιχος συντελεστής είναι 10,875. Κατά συνέπεια το δώρο Πάσχα που του αναλογεί θα είναι $36,00 \times 10,875 = 391,50$

$391,50 \times 1,04166 = 554,59 \text{€}$ = ποσό δώρου Πάσχα που του αναλογεί.

Από το ποσό 554,59 € αφαιρούνται οι ανάλογες κρατήσεις (ΙΚΑ, Φ.Μ.Υ. κλπ.), όπως ακριβώς γίνεται και με τα επιδόματα αδειών. Το υπόλοιπο ποσό το παίρνει ο εργαζόμενος, σαν επίδομα γιορτών Πάσχα (δώρο Πάσχα).

Ακολουθεί ο αντίστοιχος πίνακας υπολογισμού επιδόματος δώρου Πάσχα όπως έγινε και στον υπολογισμό του επιδόματος δώρου Χριστουγέννων:

HM	ΜΙΣΘΟΣ	HM	ΜΙΣΘΟΣ	HM	ΜΙΣΘΟΣ	HM	ΜΙΣΘΟΣ	HM	ΜΙΣΘΟΣ
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		

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ
«ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ»

1) Άδεια και Επιδόματα Μισθωτών

1.1) Προϋποθέσεις χορήγησης άδειας.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του ΑΝ 539/1945 βασική προϋπόθεση για τη χορήγηση ολόκληρης της άδειας για πρώτη φορά σε κάθε εργαζόμενο είναι η συμπλήρωση συνεχούς απασχόλησής του, τουλάχιστον δέκα μηνών στην επιχείρηση που υπηρετεί. Μόνο μετά τη συμπλήρωση 10μηνης εργασίας γεννιέται το δικαίωμα για λήψη ολόκληρης της άδειας, που μπορεί να ικανοποιηθεί μέχρι τέλους του χρόνου (31/12).

Τροποποιητικά στην παραπάνω νομοθεσία έρχεται το άρθρο 6 του Ν.3144/2003 σύμφωνα με το οποίο, ο εργαζόμενος δικαιούται κατά τον πρώτο χρόνο εργασίας του σε συγκεκριμένο εργοδότη να λάβει από την έναρξη της απασχόλησης του ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές που προβλέπονται κατά τις κείμενες διατάξεις, ότι δικαιούται μετά από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον δώδεκα μηνών όπως ισχύει κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη.

Βάση της διάταξης αυτής καθιερώνεται η λήψη άδειας σε ποσοστό (με αντιστοιχία μηνών/ ημερών) μόνο κατά τον πρώτο χρόνο εργασίας μέχρι να συμπληρωθούν 10 μήνες απασχόλησης. Μετά το πέρας του δωδεκάμηνου αναλογούν δύο εργάσιμες ημέρες άδεια για κάθε μήνα συμπεριλαμβανομένου και του Σαββάτου ή της έκτης ημέρας της εβδομάδας.

1.2) Ημέρες δικαιούμενης άδειας μισθωτών

Οι ημέρες άδειας που δικαιούται ο μισθωτός, ποικίλουν ανάλογα με την προϋπηρεσία του αυτός έχει καθώς επίσης και ανάλογα με τις ημέρες που απασχολείται εβδομαδιαία, όπως αναλυτικά εμφανίζονται στους πίνακες που ακολουθούν:

ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΔΕΙΩΝ

Ν.1346/83-αρθρο 5 ΕΓΣΣΕ 18.05.98- αρθρο 6 ΕΓΣΣΕ 23.05.2000- αρ.5 ΕΓΣΣΕ 15.04

ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ 6ΗΜΕΡΟ				
	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ		ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ	
		ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜ/ΣΘΙΑ	ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜ/ΣΘΙΑ
10 ΜΗΝΕΣ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΟΙ	24	24/25	24	1/2	13
2 ΕΤΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΑ	25	1	25	1/2	13
3 ΕΤΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΑ	26	1	26	1/2	13

ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ 5ΝΘΗΜΕΡΟ				
	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ		ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ	
		ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜ/ΣΘΙΑ	ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜ/ΣΘΙΑ
10 ΜΗΝΕΣ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΟΙ	20	24 / 25	24	1 / 2	-
2 ΕΤΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΑ	21	1	25	1 / 2	-
3 ΕΤΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΑ	22	1	26	1 / 2	-

Σύμφωνα με το άρθρο 5 από 18.05.1998 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 15ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 17ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εξαρτημένης εργασίας, δικαιούται άδεια 5 εβδομάδων δηλαδή 30 εργάσιμων ημερών, αν ο εργαζόμενος εργάζεται δήμερο ή εικοσιπέντε (25) εργάσιμων ημερών, αν εργάζεται πενήνήμερο.

Από 01.01.1999 εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 12 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 14 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούται άδεια 30 ημερών (εργάσιμων), αν εργάζεται εξαήμερο ή 25 εργάσιμες ημέρες, αν εργάζεται πενήνήμερο.

Από 01.01.2000 με 10ετη υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ή δωδεκαετή υπηρεσία οπουδήποτε χορηγείται άδεια τριάντα (30) ή είκοσι πέντε (25) εργάσιμων ημερών, αντίστοιχα, βάση άρθρου 6 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 23.05.2000.

1.3) Τμηματική χορήγηση της άδειας

Σύμφωνα με το άρθρο 7 της από 26-01-1977 ΕΓΣΣΕ, επιτρέπεται η τμηματική χορήγηση της άδειας σε δύο περιόδους μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος εφόσον συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις:

1. Όταν υπάρχει σοβαρή ή επείγουσα ανάγκη της επιχειρήσεως και
2. Όταν υπάρχει αίτηση του εργαζομένου για δικαιολογημένη αιτία.

Η χορήγηση της άδειας τμηματικά και στις δύο ανωτέρω περιπτώσεις (δηλαδή είτε το θέλει ο εργοδότης είτε ο εργαζόμενος) επιτρέπεται μόνο ύστερα από έγκριση της αρμόδιας Επιθεωρήσεως Εργασίας και σε καμιά περίπτωση η πρώτη περίοδος της άδειας μπορεί να είναι μικρότερη από έξι (6) εργάσιμες ημέρες ή όταν πρόκειται για ανήλικους, κάτω των 18 ετών, τις δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες.

Δηλαδή η κατάτμηση της άδειας επιτρέπεται κατ' εξαίρεση με τις προϋποθέσεις αυτές. Κατά κανόνα η άδεια χορηγείται ολόκληρη.

~~Στους ανήλικους, βάσει άρθρου 7-N:1837/89-η-άδεια χορηγείται κατά την περίοδο των θερινών διακοπών.~~

Στους σπουδαστές ΤΕΙ, βάσει ΠΔ 483/84, η άδεια χορηγείται στις εξεταστικές περιόδους αν τότε ζητηθεί.

Σύμφωνα με το ΠΔ 88/99 (ΔΕΝ 1999 σελ 831) αποζημίωση άδειας, αντί της άδειας απουσίας με αποδοχές, καταβάλλεται μόνο σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας.

2) Αποδοχές Άδειας και Επιδόματος άδειας

2.1) Αποδοχές άδειας

Οι μισθωτοί δικαιούνται άδεια αποδοχών για το διάστημα κατά το οποίο τελούν σε κανονική άδεια. Οι αποδοχές αυτές είναι ίσες με τις συνήθως καταβαλλόμενες αποδοχές τους, εκείνες δηλαδή τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο στον οποίο κάνουν χρήση της δικαιούμενης άδειάς τους.

Αναλυτικότερα, ως αποδοχές άδειας οι μεν εργατοτεχνίτες που αμείβονται με ημερομίσθιο δικαιούνται τόσα ημερομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες άδειάς τους, οι δε υπάλληλοι που αμείβονται σε μηνιαίο μισθό δικαιούνται τις αποδοχές που αντιστοιχούν στο χρονικό διάστημα της άδειάς τους. Όσον αφορά τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό που δικαιούνται να λάβουν, λόγω του χρόνου υπηρεσίας τους, 26 ημέρες άδειας (υπό εξαήμερη απασχόληση και εφόσον οι 26 ημέρες περιλαμβάνονται στον ίδιο μήνα), οι αποδοχές άδειας είναι ίσες με έναν (1) μηνιαίο μισθό και όχι με 26/25 του μισθού.

Επίσης αναφέρεται ότι οι εργατοτεχνίτες ημερομίσθιοι που απασχολούνται επί πενθήμερο εβδομαδιαίως, δικαιούνται για το ίδιο χρονικό διάστημα (εβδομάδα) ως αποδοχές άδειας (στην περίπτωση που τελούν εν άδεια) έξι (6) ημερομίσθια, όπως άλλωστε και οι επί εξαήμερο απασχολούμενοι ημερομίσθιοι.

2.2) Επίδομα άδειας

Οι μισθωτοί, εκτός των αποδοχών άδειας, δικαιούνται και επίδομα άδειας με βάση το άρθρο 3 του Ν.4504/1966.

Το επίδομα άδειας υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο μ' αυτόν που υπολογίζονται οι αποδοχές άδειας των μισθωτών, με τον περιορισμό όμως ότι το επίδομα άδειας δε μπορεί να ξεπεράσει το 1/2 του μηνιαίου μισθού, όσον αφορά τους υπαλλήλους και το δεκατρία (13) ημερομίσθια, όσον αφορά τους εργατοτεχνίτες – ημερομίσθιους.

Ειδικότερα για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, ανεξάρτητα αν απασχολούνται επί πενθήμερο ή εξαήμερο εβδομαδιαίως, το ημερομίσθιο του επιδόματος άδειας ισούται με το 1/6 της εβδομαδιαίας αμοιβής τους και τούτο διότι και οι ημερομίσθιοι που εργάζονται επί πενθήμερο δικαιούνται, όπως άλλωστε και οι επί εξαήμερο απασχολούμενοι, ως αμοιβή έξι(6) ημερομίσθια την εβδομάδα.

Το επίδομα άδειας καταβάλλεται στο ακέραιο στο δικαιούχο μισθωτό απαγορευμένης προς τούτο της κατάτμησής του, με εξαίρεση την περίπτωση όπου χορηγείται τμηματική άδεια στον εργαζόμενο κατά το πρώτο εργασιακό έτος απασχόλησής του, οπότε και το επίδομα άδειας χορηγείται κατ' αναλογία. Επίσης, τονίζεται ότι, το επίδομα άδειας προκαταβάλλεται στο μισθωτό μαζί με τις αποδοχές άδειας κατά την έναρξη της άδειάς του.

Η αξίωση ενός μισθωτού έναντι του οφειλομένου σ' αυτόν επιδόματος άδειας παραγράφεται μετά από παρέλευση πενταετίας. Το επίδομα άδειας δε διπλασιάζεται σε περίπτωση προσαύξησης κατά 100% των αποδοχών άδειας σε περίπτωση μη χορήγησης της δικαιούμενης άδειας σε μισθωτό.

Το επίδομα άδειας, και μετά την αύξηση των εργάσιμων ημερών άδειας που δικαιούνται οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη, σε 30 και 25 προκειμένου για εξαήμερη και πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία αντίστοιχα, εξακολουθεί να υφίσταται τον περιορισμό ότι δε μπορεί να υπερβεί τα 13 ημερομίσθια ή το 1/2 του μηνιαίου μισθού.

Ο ως άνω περιορισμός του επιδόματος άδειας υφίσταται όταν ο εργαζόμενος απασχολείται στον ίδιο εργοδότη με τον οποίο έχει συνάψει μία και μόνη σύμβαση εργασίας.

Αν ο εργαζόμενος όμως έχει συνάψει περισσότερες από μία συμβάσεις κατά τη διάρκεια του ίδιου έτους σε έναν ή και περισσότερους εργοδότες, οι οποίες λύνονται κατά τη

διάρκεια του έτους αυτού, τότε ο περιορισμός αυτών δεν υφίσταται και ο εργαζόμενος δικαιούται, εάν έχει απασχοληθεί περισσότερο από ένα εξάμηνο στο ίδιο έτος, κατά τα γνωστά, πάνω από 13 ημερομίσθια ή πάνω από το 1/2 μισθό.

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ
ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΤΟΣΟ ΕΠΙ 5ΝΘΗΜΕΡΟ ΟΣΟ ΚΑΙ ΕΠΙ 6ΗΜΕΡΟ
ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ**

ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΙΔΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ		ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ	
	ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΙ ΜΕ		ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΙ ΜΕ	
	ΜΗΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΜΗΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ
1 ^ο ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΕΤΟΣ	24/25 ΜΗΝ.ΜΙΣΘΟΥ	24	1/2 ΜΗΝ.ΜΙΣΘΟΥ	13
2 ^ο ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΕΤΟΣ	1 ΜΗΝ.ΜΙΣΘΟΣ	25	1/2 ΜΗΝ.ΜΙΣΘΟΥ	13
3 ^ο ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΕΤΟΣ ΕΩΣ 9 ^ο ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΕΤΟΣ	1 ΜΗΝ.ΜΙΣΘΟΣ	25	1/2 ΜΗΝ.ΜΙΣΘΟΥ	13
10 ^ο ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΕΤΟΣ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΟ ΚΑΙ ΑΝΩ	30/25 ΜΗΝ .ΜΙΣΘΟΥ	30	1/2 ΜΗΝ.ΜΙΣΘΟΥ	13
1 ^ο ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΕΤΟ ΚΑΙ ΑΝΩ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΟΣΩΝ ΕΧΟΥΝ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ 12 ΕΤΩΝ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ	30/25 ΜΗΝ.ΜΙΣΘΟΥ	30	1/2 ΜΗΝ.ΜΙΣΘΟΥ	13

3) Αμοιβές των μισθωτών επί τη βάση των οποίων προσδιορίζονται οι αποδοχές αδειας.

Οι καταβαλλόμενες αμοιβές σε ένα μισθωτό, συνέπεια της απασχόλησης του σε επιχείρηση, υπό καθεστώς εξαρτημένης εργασίας, επί τη βάση των οποίων προσδιορίζονται οι αποδοχές αδειας αυτού, είναι οι κατωτέρω:

- 1) Ο μηνιαίος μισθός ή τα ημερομίσθια που θα εισέπραττε ο μισθωτός και που αντιστοιχούν στο χρονικό διάστημα της αδειας του.
 - 2) Οι αμοιβές για τακτική απασχόληση κατά τις Κυριακές, τις εορτές, και τη νύκτα που θα ελάμβανε ο μισθωτός υπό συνθήκες απασχόλησης κατά το διάστημα της αδειας του.
 - 3) Οι αμοιβές για τακτική υπερεργασιακή και τακτική νόμιμη υπερωριακή απασχόληση που θα εισέπραττε αν εργαζόταν κατά το διάστημα της αδειας του.
- Αντίθετα, δεν υπολογίζονται στις αποδοχές αδειας το επίδομα ισολογισμού και τα δώρα εορτών.

Επίσης δεν υπολογίζονται η αποζημίωση για παράνομη υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού, ούτε η αμοιβή για εκτός έδρας απασχόλησης αυτού.

4) Χρόνος καταβολής των αποδοχών άδειας και του επιδόματος άδειας.

4.1) Χρόνος χορήγησης της άδειας.

Ο χρόνος κατά τον οποίο χορηγείται η άδεια διακανονίζεται μεταξύ των μισθωτών και των εργοδοτών. Το άρθρο 4 του Α.Ν.539/1945, μεταξύ των άλλων, αναφέρει ότι οι μισοί τουλάχιστον από τους μισθωτούς που απασχολούνται σε μια επιχείρηση πρέπει να λαμβάνουν την άδειά τους μέσα στο χρονικό διάστημα από 1/5 έως 30/9 εκάστου έτους.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει άδεια στο μισθωτό του μέσα σε δύο (2) μήνες από το χρονικό εκείνο σημείο κατά το οποίο αυτός (ο μισθωτός) υπέβαλε γραπτώς αίτηση για χορήγηση άδειας. Η άδεια πρέπει όχι μόνο να χορηγείται, αλλά και να εξαντλείται μέσα στο εργασιακό έτος στο οποίο αναφέρεται.

Στην περίπτωση κατά την οποία δεν χορηγηθεί άδεια στο μισθωτό, δεν είναι κατά κανόνα δυνατή η μετάθεση της στο αμέσως επόμενο εργασιακό έτος. Κατόπιν τούτου, υποχρεούται ο εργοδότης στην ως άνω περίπτωση να καταβάλει απλή αποζημίωση άδειας στο μισθωτό, όταν διαπιστώνεται ότι το γεγονός της μη χορήγησης άδειας στο δικαιούχο μισθωτό δεν οφειλόταν σε πταίσμα ή δόλο ή και απλή αμέλεια του, ενώ αντίθετα αν διαπιστωθεί ότι συνέτρεχαν οι ως άνω λόγοι, τότε υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλει την αποζημίωση άδειας η προσαυξημένη κατά 100%.

Η άδεια χορηγείται αυτούσια και εις ολόκληρον. Κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση της άδειας επιτρέπεται σε περίπτωση ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή με αίτηση του μισθωτού λόγω δικαιολογημένης αιτίας και πάντοτε μετά από έγκριση της αρμόδιας περιφερειακής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας. Στην περίπτωση αυτή το πρώτο τμήμα της άδειας πρέπει να περιλαμβάνει έξι (6) τουλάχιστον ημέρες. Επίσης, κατ' εξαίρεση η άδεια του πρώτου εργασιακού έτους απασχόλησης ενός μισθωτού είναι δυνατόν να χορηγηθεί τμηματικά σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 6 του Ν.3144/2003.

Στο άρθρο 4, παρ. 2 του Α.Ν.539/1945 ορίζονται τα εξής:

« 2. Επί πάσης διαφοράς, αφορώσης τον αριθμόν και την σειράν των δικαιωμένων άδειας μισθωτών, την διάρκειαν της εις έκαστον τούτων χορηγητέας άδειας, και την χρονικήν περίοδον χορηγήσεως ταύτης, αποφαινόνται τριμελείς Επιτροπαί εκ του Επιθεωρητού ή Επόπτου Εργασίας και, όπου δεν υφίστανται τοιούτοι, εξ' ενός δημοσίου υπαλλήλου, εκ του οικείου εργοδότη ή του αντιπροσώπου του και εξ' ενός αντιπροσώπου του προσωπικού της επιχειρήσεως ή της τοπικής γενικωτέρας ή σοβαρωτέρας επαγγελματικής οργανώσεως εργατών ή υπαλλήλων, αναλόγως.

Τας επιτροπάς ταύτας συνιστούν ο Υπουργός Εργασίας, οι Γενικοί Διοικηταί και οι νομάρχαι επί τη αιτήσεϊ των ενδιαφερομένων».

Η κανονική άδεια που δικαιούται οι ανήλικοι εργαζόμενοι χορηγείται κατά τη περίοδο των θερινών σχολικών διακοπών σε συνεχείς ημέρες. Το μισό της κανονικής άδειας μπορεί να χορηγείται τμηματικά και σε άλλες χρονικές περιόδους, αν το ζητήσει ο ανήλικος.

4.2) Χρόνος καταβολής των αποδοχών άδειας και του επιδόματος άδειας στους μισθωτούς – Παραγραφή – Ποινικές κυρώσεις.

Τόσο οι αποδοχές της άδειας, όσο και το επίδομα άδειας προκαταβάλλονται κατά το στάδιο έναρξης της άδειας στο μισθωτό.

Οι αποδοχές άδειας και το επίδομα άδειας προκαταβάλλονται στο μισθωτό κατά την έναρξη της άδειας του, δεν συμψηφίζονται δε με ανώτερες των νόμιμων καταβαλλόμενες αποδοχές (Εφετείο Αθηνών 8662/1996).

Στην περίπτωση τμηματικής λήψης της άδειας, σύμφωνα με το Ν.3144/2003, προκαταβάλλεται το ανάλογο μέρος των αποδοχών και του επιδόματος άδειας.

Η αξίωση λήψης των αποδοχών και του επιδόματος άδειας, καθώς και της προσαύξεσης 100% επί άρνησης χορήγησης της άδειας υπόκειται στην πενταετή παραγραφή του άρθρου 250 εδάφιο 17 του Α.Κ.

Ο Εργοδότης εφόσον εκ προθέσεως δεν χορήγησε την άδεια υπάρχει και ποινική ευθύνη κατά το άρθρο 5, παρ. 7 του α.ν.539/1945.

Όσοι δεν τηρούν τους σχετικούς με τη χορήγηση των αδειών όρους των Σ.Σ.Ε., ή Δ.Α., διώκονται και τιμωρούνται κατά το άρθρο 21 του ν.1876/1990.

5) Άδεια μισθωτών που απασχολούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου

Στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου έχουν εφαρμογή όλες οι διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας περί αποδοχών, αμοιβής για απασχόληση, ημέρες αργίας, επιδόματα εορτών, αποδοχών και επιδόματος αδείας οι οποίες ισχύουν και στις συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Σε περίπτωση λήξης της σύμβασης χωρίς να έχει δοθεί άδεια, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση άδειας ίσης με 2/25 του μισθού ή 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχολήσεως, καθώς και επίδομα άδειας ίσου προς την αποζημίωση άδειας, με όριο όμως τον μισό μισθό ή τα 13 ημερομίσθια.

Στη σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις περί καταγγελίας συμβάσεων, οι οποίες αφορούν τις συμβάσεις αορίστου χρόνου.

6) Φορολογία αποδοχών αδείας και επιδόματος αδείας

Τόσο οι αποδοχές της αδείας, όσο και το επίδομα της αδείας αποτελούν εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και υπόκεινται στις συνήθεις εισφορές και κρατήσεις καθώς και σε παρακράτηση ΦΜΥ, όπως ο μηνιαίος μισθός που καταβάλλεται στους υπαλλήλους ή το ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών – ημερομίσθιων.

Όσον αφορά την αποζημίωση άδειας που χορηγείται στους μισθωτούς, των οποίων η σχέση εργασίας διακόπτεται (λύεται) πριν από τη λήψη της αδείας τους στο υπό εξέταση εργασιακό έτος, αυτές δεν υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές, φορολογούνται όμως ως εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και υπόκεινται προς τούτο σε παρακράτηση ΦΜΥ με συντελεστή 20%, λογιζόμενες οι εν λόγω αποδοχές ως έκτακτες αμοιβές.

Προκειμένου όμως για την αποζημίωση άδειας των εποχιακώς απασχολούμενων σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, τονίζεται ότι αυτή υπόκειται σε εισφορές (άρθρο 17 του Ν.2336/1995).

Επίσης και η προσαύξηση 100%, η οποία επιβάλλεται επί των αποδοχών άδειας, στην περίπτωση όπου ο εργοδότης αρνηθεί τη χορήγηση άδειας στο δικαιούχο μισθωτό, φορολογείται κανονικά ως εισόδημα προερχόμενο από μισθωτές υπηρεσίες και δεν εφαρμόζονται, εν προκειμένω, οι διατάξεις που διέπουν τον τρόπο φορολογίας της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (αποζημίωση λόγω απόλυσης μισθωτού).

Επισημαίνεται ότι το επίδομα άδειας σε κάθε περίπτωση υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές, δηλαδή ακόμη και όταν διακόπτεται η σχέση εργασίας προ της χορήγησης άδειας και της καταβολής του επιδόματος άδειας.

7) Χορήγηση κανονικής άδειας

Δεκαπέντε ημέρες από την κανονική άδεια χορηγούνται υποχρεωτικά εφόσον το ζητήσει ο υπάλληλος από 15 Μαΐου – 31 Οκτωβρίου. Η υποχρέωση αυτή δεν ισχύει σε υπηρεσίες οι οποίες έχουν καθοριστεί με απόφαση του οικείου Υπουργού και κατά τη περίοδο αυτή βρίσκονται στην αιχμή της λειτουργίας τους ή λειτουργούν σε εικοσιτετράωρη βάση. Όταν με αίτηση του υπαλλήλου ολόκληρη η άδεια χορηγείται εκτός από την περίοδο αυτή, προσαυξάνεται κατά πέντε (5) εργάσιμες ημέρες. Η προσαύξηση αυτή δεν χορηγείται

όταν ο υπάλληλος κάνει χρήση της κανονικής του άδειας κατά την περίοδο των Χριστουγέννων και του Πάσχα.

8) Απασχόληση μισθωτού σε άλλο εργοδότη κατά τη διάρκεια της άδειας του

Η απασχόληση μισθωτού σε άλλο εργοδότη κατά τη διάρκεια της άδειας του απαγορεύεται, με βάση την εργατική νομοθεσία και σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγ. 2 ΑΝ.539/45 κάθε έμμισθος εργασία του μισθωτού κατά τη διάρκεια της άδειας του απαγορεύεται. Ο νέος εργοδότης δικαιούται να μην του καταβάλει αμοιβή για το χρονικό διάστημα εκείνο στο οποίο εργάστηκε σ' αυτόν. Πρόσθετες δικαιούμενες άδειες και επιδόματα εκ μέρους των μισθωτών.

9) Πρόσθετες δικαιούμενες Άδειες και Επιδόματα

9.1) Άδεια μητρότητας – τοκετού

Σύμφωνα με τα άρθρα 15 του Ν.1483/84 και 9Ν. 2224/94 και το άρθρο 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε (23.05.2000) με τα οποία επικυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας που αναφέρεται στη προστασία της μητρότητας, της εργαζόμενης μητέρας, οι γυναίκες που απασχολούνται σε οποιονδήποτε εργοδότη όλης της χώρας με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και ανεξαρτήτως χρόνου και ιδιότητας εργασίας δικαιούνται να λάβουν άδεια τοκετού (μητρότητας) προσκομίζοντας στον εργοδότη τους πιστοποιητικό ιατρού που να βεβαιώνει την πιθανή ημέρα του τοκετού.

Η συνολική διάρκεια άδειας ανέρχεται σε δεκαεπτά (17) εβδομάδες, δηλαδή (119) ημερολογιακές ημέρες. Από αυτές οι (56) ημέρες πρέπει να χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από τη πιθανή ημέρα του τοκετού και οι υπόλοιπες 63 ημέρες, δηλαδή 9 εβδομάδες (άδεια λοχείας) μετά το τοκετό.

Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο ή μεταγενέστερο από τον καθορισμένο, γίνεται διακανονισμός των ημερών άδειας, χωρίς να υπάρχει μείωση του χρόνου άδειας.

Συνεπώς όταν οι εργαζόμενη προσκομίσει πιστοποιητικό ιατρού από το οποίο προκύπτει ότι επιβάλλεται η αποχή της από την εργασία λόγω επικείμενου τοκετού ο εργοδότης υποχρεούται να την απομακρύνει από την εργασία του και να αναμείνει την επάνοδό της μετά το τοκετό (επί 63) ημέρες.

Για τη χορήγηση της άδειας λόγω τοκετού δεν έχει σημασία η ηλικία, ο χρόνος προϋπηρεσίας της εργαζόμενης στον εργοδότη, η εθνικότητα και η θρησκεία αυτής, καθώς και αν πρόκειται για υπάλληλο ή εργάτρια. Αρκεί μόνο να υπάρχει έγκυρη σύμβαση εργασίας είτε αόριστου είτε ορισμένου χρόνου. Είναι επίσης αδιάφορο αν αυτή συνέλαβε το παιδί από έγγαμη ή εξώγαμη σχέση γιατί πρόθεση του νομοθέτη είναι η προστασία γενικά της μητέρας χωρίς να ενδιαφέρεται για τη νομιμότητα ή όχι της σύλληψης του παιδιού.

9.2) Άδειες διευκολύνσεων

Οι υπάλληλοι έχουν δικαίωμα άδειας απουσίας με αποδοχές πέντε (5) εργάσιμων ημερών σε περίπτωση γάμου και τριών (3) εργάσιμων ημερών σε περίπτωση θανάτου συζύγου τους ή και συγγενούς έως και β' βαθμού. Επίσης δικαιούνται κατόπιν τεκμηριωμένης αίτησης ειδική άδεια με αποδοχές διάρκειας μιας (1) έως τριών (3) ημερών, κατά περίπτωση, για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος ή για την συμμετοχή σε δίκη ενώπιον οποιανδήποτε δικαστηρίου.

Υπάλληλοι που πάσχουν ή έχουν τέκνα που πάσχουν από νόσημα, το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή χρήζει περιοδικής νοσηλείας, δικαιούνται ειδική άδεια με αποδοχές έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες το χρόνο. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται μετά από πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημοσίας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Υγείας και Πρόνοιας, καθορίζονται τα νοσήματα.

Υπάλληλοι με ποσοστά αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) και άνω δικαιούνται από την υπηρεσία κάθε ημερολογιακό έτος άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών επιπλέον της κανονικής τους άδειας.

9.3) Άδεια απουσίας μισθωτών, λόγω ασθένειας εξαρτωμένων προσώπων

Οι μισθωτοί που απασχολούνται με πλήρη απασχόληση έχουν το δικαίωμα να λάβουν άδεια μέχρι έξι (6) εργάσιμες ημέρες, χωρίς αποδοχές, για κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτωμένων προσώπων. Δικαίωμα χρήση της άδειας αυτής, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 7 του Ν.1483/1984, έχουν οι εργαζόμενοι που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή σχέση έμμισθης εντολής και μάλιστα ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις.

Ως εξαρτώμενα πρόσωπα, των οποίων την επιμέλεια και φροντίδα έχει ένας μισθωτός στην υπόψη περίπτωση, νοούνται, σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν.1483/1984.

- α) Τα μέχρι δέκα έξι (16) ετών παιδιά, φυσικά ή υιοθετημένα.
- β) Τα πάνω των δεκαέξι (16) ετών παιδιά, που έχουν ανάγκη από ειδικές φροντίδες, λόγω βαριάς ασθένειας ή αναπηρίας.
- γ) Ο σύζυγος ή η σύζυγος που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν και
- δ) Οι γονείς και τα άγαμα αδέλφια που δε μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν.

9.4) Άδεια άνευ αποδοχών.

Για να χορηγηθεί άδεια άνευ αποδοχών στο μισθωτό πρέπει να έχει προηγηθεί κοινή συμφωνία μεταξύ αυτού και του εργοδότη που τον απασχολεί.

Κατόπιν τούτου, γίνεται σαφές ότι δεν μπορεί μονομερώς να αποφασίσει ο εργαζόμενος μισθωτός να κάνει χρήση της ως ενώ άδειας, αλλά ούτε ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να χορηγήσει στο μισθωτό άδεια άνευ αποδοχών, από τη στιγμή που ο τελευταίος δεν συναινεί αυτή. Το θέμα, του κατά πόσον ο μισθωτός ο οποίος έκανε χρήση άδειας άνευ αποδοχών δικαιούται να λάβει και την κανονική του άδεια μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος, έγκειται ως ένα σημείο στην καλή πίστη μεταξύ αυτού και του εργοδότη του.

Σύμφωνα πάντως με την κείμενη Νομοθεσία, οι μισθωτοί που έκαναν χρήση άδειας άνευ αποδοχών δικαιούνται να λάβουν και την κανονική τους άδεια.

Περίπτωση κατά την οποία, εργαζόμενος με σχέση συνεχούς απασχόλησης απέχει από την εργασία του με άδεια άνευ αποδοχών λόγω προσωπικών ή οικογενειακών αναγκών δικαιούται να ζητήσει για εκείνη την περίοδο βάση του νόμου, την ετήσια άδεια του μετ' αποδοχών.

Εφόσον πρόκειται για ολιγοήμερη και απολύτως δικαιολογημένη απουσία δεν μπορεί, κατά τις αρχές της καλής πίστης, να χαρακτηριστεί ότι άδεια άνευ αποδοχών έχει επιφέρει διακοπή του χρόνου συνεχούς απασχόλησεως και ως εκ τούτου γίνεται δεκτό ότι οφείλεται και η κανονική ετήσια άδεια στον εργαζόμενο.

Η άδεια άνευ αποδοχών δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια του μισθωτού.

Το χρονικό διάστημα στο οποίο διαρκεί η άδεια άνευ αποδοχών θεωρείται ως χρόνος υπηρεσίας του μισθωτού και κατόπιν τούτου υπολογίζεται για τον προσδιορισμό της συνολικής προϋπηρεσίας του, με βάση την οποία καταλογίζονται σε αυτόν τα επιδόματα

τριετιών, όπως επίσης και το ύψος της καταβαλλόμενης αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης.

9.5) Αδικαιολόγητες απουσίες – Υπέρβαση ορίων βραχείας διάρκειας ασθένειας (άρθρο 3 Ν 4558/30)

Το Υπουργείο Εργασίας με τα αριθ. 1054/15-9-1981 δέχεται ότι οι ημέρες αδικαιολόγητης απουσίας του μισθωτού καθώς και τα χρονικά διαστήματα υπέρβασης των χρονικών ορίων βραχείας διάρκειας του άρθρου 3 Ν.4558/30 (μήνα 1 για εργασία 10 ημερών μέχρι 4ετή, μήνες 3 για εργασία άνω των 4 ως 10 ετών, μήνες 4 για εργασία άνω 10 ως 15 έτη και μήνες 6 για εργασία άνω 15ετίας) ενώ μπορούν να συμψηφιστούν με τις ημέρες άδειας απουσίας, σε καμία περίπτωση δεν συμψηφίζονται με τις αποδοχές των ημερών άδειας και το Επίδομα Άδειας αυτού. Κατά τη νομολογία των δικαστηρίων δεν οφείλονται αποδοχές άδειας και επίδομα άδειας όταν δεν οφείλεται άδεια.

9.6) Άδεια γάμου και γέννησης παιδιού.

Σύμφωνα με το άρθρο 6 της από 9-6-93 ΕΓΣΣΕ και άρθρο 10 ΕΓΣΣΕ 23-5-2000 οι μισθωτοί δικαιούνται άδεια γάμου πέντε (5) εργάσιμες ημέρες με αποδοχές στην πενθήμερη και έξι (6) εργάσιμες ημέρες στην εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία. Σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές. Σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών, ο εργαζόμενος δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές (άρθρο 9 ΕΓΣΣΕ 15-4-2002).

Για κάθε κλάδο εργαζομένων οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, Διαιτητικές Αποφάσεις ή Υπουργικές Αποφάσεις, που τους αφορούν, προβλέπουν τη χορήγηση άδειας γάμου ορισμένων ημερών με αποδοχές, χωρίς να συμψηφίζονται με την ετήσια κανονική άδεια ούτε να απαιτείται κάποιο χρονικό διάστημα απασχόλησης. Συνεπώς για κάθε κλάδο (επάγγελμα)εργαζομένων πρέπει να ανατρέξουμε στη ΣΣΕ ή ΔΑ ή ΥΑ, που ρυθμίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας τους, προκειμένου να διαπιστώσουμε αν ορίζεται και πόσες ημέρες άδεια γάμου. Όπου οι ΣΣΕ ή ΔΑ ή ΥΑ ορίζουν λιγότερες από πέντε (5) εργάσιμες ημέρες οι μισθωτοί δικαιούνται τις πέντε (5) εργάσιμες ημέρες της ΕΓΣΣΕ για την πενθήμερη και έξι (6) για την εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία.

Αναφέρουμε ενδεικτικά κάποια επιπλέον είδη αδειών τα οποία υπάρχουν στη μισθοδοσία και τα οποία ασπάζεται η νομοθεσία του Εργατικού Δικαίου, τα οποία εφαρμόζονται, αλλά δεν είναι σύννητες.

Άδεια: καθαριστριών, διαλείπουσα – εκ περιτροπής, οικόσιτου προσωπικού, δικηγορικών γραφείων, λουτροθεραπείας, αναπήρων, σπουδαστών, οικοδόμων, συνδικαλιστών, μισθωτών Δημοσίου, στρατευομένων, με μη μειωμένη απασχόληση, γονική ομαδική και τέλος άδεια προς εύρεση εργασίας.

10) Επίδοματα

10.1) Επίδομα Χριστουγέννων -Πάσχα

Σύμφωνα με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας 19040/7.12.1981 καθορίστηκε η πάγια χορήγηση επιδομάτων εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων στους εργατούπαλλήλους όλης της χώρας που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Πιο συγκεκριμένα, όλοι οι μισθωτοί, που αμείβονται με μισθό ή με ημερομίσθιο, δικαιούνται από τους πάσης φύσεως εργοδότες τους:

α. Επίδομα εορτών Χριστουγέννων ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθια και

β. Επίδομα εορτών Πάσχα, ίσο με μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Τα ανωτέρω επιδόματα καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η σχέση εργασίας των μισθωτών με τον εργοδότη διάρκεσε ολόκληρη τη χρονική περίοδο.

Τέλος πρέπει να αναφέρουμε πως το επίδομα Χριστουγέννων- Πάσχα υπόκεινται σε φορολογικές και ασφαλιστικές κρατήσεις και υπολογίζονται βάση του μικτού και όχι του καθαρού μισθού.

10.2) Επίδομα Ισολογισμού

Προβλέπεται βάση των οικιών Σ.Σ.Ε. η χορήγηση ειδικού επιδόματος Ισολογισμού σε Λογιστές και Βοηθούς Λογιστών. Το επίδομα ανέρχεται σε ποσοστό 60% επί του συνόλου των Νομίμων Αποδοχών που δικαιούται ο μισθωτός.

Θεωρείται τακτική παροχή του εργοδότη προς τους ασφαλισμένους και επομένως υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α. όπως και οι λοιπές γενικά αποδοχές τους.

10.3) Επίδομα Ανεργίας

Για να είναι ικανός κάποιος να πάρει επίδομα λόγω ανεργίας, απαιτείται έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή λήξη της σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου – έργου – εποχιακή, η οποία πρέπει να κατατεθεί εντός οκτώ (8) ημερών από τον εργοδότη στο Γραφείο Εργασίας του ΟΑΕΔ και εντός εξήντα (60) ημερών από τη λύση της σύμβασης εργασίας του, ο άνεργος πρέπει να προσκομίσει στην υπηρεσία του ΟΑΕΔ την καταγγελία αυτή για να υπογράψει Αίτηση- Δήλωση Αnéργου.

Ουσιαστικό στοιχείο της επιδότησης λόγω ανεργίας είναι η ακούσια απομάκρυνση του ανέργου από την εργασία του (απόλυση) γιατί στην εκούσια αποχώρηση (οικειοθελής αποχώρηση) δεν δικαιούται ο άνεργος επιδότηση.

Βασική προϋπόθεση επιδότησης ανεργίας είναι η πραγματοποίηση 125 τουλάχιστον ημερομισθίων ή 100 ημερομισθίων αν πρόκειται για εποχιακή απασχόληση μέσα στο τελευταίο 14μηνο προ της λύσης ή λήξης της σύμβασης.

Η διάρκεια της επιδότησης εξαρτάται από τον αριθμό των ημερομισθίων (ενσήμων Ι.Κ.Α. –μέχρι πρότινος- και του τελευταίου 14μηνου ή της τελευταίας 2ετίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ
«ΑΝΑΛΥΣΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΩΝ ΤΗΣ ΕΓΓΡΑΦΗΣ ΤΗΣ
ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΒΟΗΘΕΙΑ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ
ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ»

1)Γενική αναφορά στους λογαριασμούς του Ελληνικού Λογιστικού Σχεδίου που σχετίζονται με την Μισθοδοσία.

Ολοκληρώνοντας την συνοπτική αναφορά αυτής της εργασίας σε ορισμένα βασικά θεωρητικά σημεία που σχετίζονται με την μισθοδοσία μισθωτών ημερομισθίων , αναγκαία κρίνεται και η αναφορά κατά τρόπο όσο το δυνατόν περισσότερο συνοπτικό στους λογαριασμούς του Γενικού Λογιστικού Σχεδίου που σχετίζονται με την μισθοδοσία.

Η αναφορά αυτή θα επικεντρωθεί φυσικά σε λογαριασμούς που βρίσκονται στην 3^η Ομάδα Ενεργητικού καθώς και στην 5^η και 6^η Ομάδα του Παθητικού. Για τον λόγο αυτό το κεφάλαιο αυτό θα χωρισθεί σε τρεις υποενότητες.

2)Ομάδα Τρίτη

Στην πρώτη υποενότητα θα αναλυθεί η Ομάδα των Απαιτήσεων και των Διαθεσίμων. Εδώ θα συμπεριληφθούν όλες οι βραχυπρόθεσμες απαιτήσεις , αξιόγραφα και διαθέσιμα περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησης. Για μεγαλύτερη κατανόηση, όταν αναφέρεται ο όρος βραχυπρόθεσμες απαιτήσεις περιλαμβάνει τις απαιτήσεις που εισπράττονται μέσα στην χρήση που ακολουθεί. Μεγαλύτερη έμφαση θα δοθεί στους λογαριασμούς του λογιστικού σχεδίου που σχετίζονται με την εγγραφή της μισθοδοσίας των υπαλλήλων μιας επιχείρησης.

Αρχικά θα αναλυθεί ο λογαριασμός 33 χρεώστες διάφοροι:

33	ΧΡΕΩΣΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ	
33.00	Προκαταβολές προσωπικού	
33.00.00	Προκαταβολές προσωπικού	
33.00.00.00	Προκαταβολές έμμισθου προσωπικού	
33.00.00.01	Προκαταβολές ημερομίσθιου προσωπικού	
33.01	Χρηματικές διευκολύνσεις προσωπικού	
33.01.00	Χρηματικές διευκολύνσεις προσωπικού	
33.02	Δάνεια προσωπικού	
33.02.00	Δάνεια προσωπικού	Κ.Ο.Κ.

..

Η ανάλυση των παραπάνω λογαριασμών έχει ως εξής, στον 33.00 Προκαταβολές προσωπικού χρεώνονται οι προκαταβολές που χορηγούνται σε υπαλλήλους της επιχείρησης έναντι φυσικά των αποδοχών του αντίστοιχου μήνα και πιστώνεται με τα ποσά παρακράτησης κατά την εκκαθάριση των αποδοχών του συγκεκριμένου μήνα και με αυτό τον τρόπο εξισώνεται .Ακολουθεί ο λογαριασμός 33.01 Χρηματικές διευκολύνσεις, οι οποίες είναι προσωρινές και δεν θα πρέπει να γίνονται σε μόνιμη βάση

γίνονται στο προσωπικό και παρακρατούνται από την μισθοδοσία αλλά για έναν ή περισσότερους μήνες. Στον λογαριασμό 33.02 Δάνεια προσωπικού, εμφανίζονται τα ποσά που παρέχονται στο προσωπικό με μορφή δανείου. Σε περίπτωση όμως που η επιχείρηση δεν εισπράξει το ποσό του δανείου που χορήγησε σε μισθωτό τότε μετατρέπεται σε έξοδο και δεν αναγνωρίζεται φορολογικά προς έκπτωση από τα ακαθάριστα έσοδα. Στους λογαριασμούς 33.03-33.11 περιγράφονται τα μερίσματα των μετόχων, τις δοσοληψίες των εταιρών οι οποίοι συμμετέχουν σε εταιρείες προσωπικές, κεφαλαίου κτλ, οι οποίοι όμως δεν αφορούν την συγκεκριμένη εργασία και δεν θα γίνει περαιτέρω αναφορά.

3)Ομάδα Πέμπτη

Έπειτα ακολουθεί η δεύτερη υποενοότητα η οποία είναι η 5^η ομάδα του παθητικού στην οποία παρακολουθούνται οι υποχρεώσεις της επιχείρησης, στο λογαριασμό 53 Πιστωτές Διάφοροι.

53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ

53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες

53.00.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες

53.00.00.00 Αποδοχές πληρωτέες έμμισθου προσωπικού

53.00.00.01 Αποδοχές πληρωτέες ημερομίσθιου προσωπικού κ.ο.κ.

..

53.03 Οφειλόμενες αμοιβές προσωπικού

53.03.00 Οφειλόμενες αμοιβές προσωπικού

53.03.00.00 Οφειλόμενες αμοιβές έμμισθου προσωπικού

53.03.00.01 Οφειλόμενες αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού κ.ο.κ.

..

53.08 Δικαιούχοι αμοιβών

53.08.00 Αμοιβές Διοικητικού Συμβουλίου

53.08.00.00

53.08.01 Αμοιβές ελεύθερων επαγγελματιών

53.08.01.00

Στον υπολογαριασμό 53.00 αποδοχές προσωπικού πληρωτέες, πιστώνονται τα ποσά που λαμβάνουν οι δικαιούχοι. Στον υπολογαριασμό 53.03 Οφειλόμενες αμοιβές προσωπικού και ειδικότερα στην πίστωσή του τοποθετούνται οι καθαρές αμοιβές των δικαιούχων με τη εξής διαφοροποίηση: δεν παρουσιάστηκαν να τις παραλάβουν. Σε τεταρτοβάθμια ανάλυση του υπολογαριασμού εμφανίζεται το όνομα κάθε δικαιούχου ξεχωριστά ώστε να περιγράφεται ονομαστικά το ποσό που του οφείλεται από την επιχείρηση. Υπάρχει φυσικά το χρονικό περιθώριο των πέντε ετών μέσα στο οποίο ο μισθωτός έχει το δικαίωμα να διεκδικήσει τα χρήματά του, ειδάλλως αν δε συμβεί αυτό, το ποσό παραγράφεται και μεταφέρεται στον 82.01 Έσοδα προηγούμενων χρήσεων Α.Π.106/87 και 759/87.

Ο επόμενος υπολογαριασμός που αφορά την υποχρέωση της επιχείρησης για παροχή των αμοιβών στους δικαιούχους είναι ο 53.08 Δικαιούχοι αμοιβών. Εδώ καταχωρούνται οι αμοιβές που οφείλονται σε ελεύθερους επαγγελματίες, σε μέλη

διοικητικού συμβουλίου και σε τρίτους. Ο λογαριασμός 53.08 πιστώνεται όπως προαναφέρεται και χρεώνεται στη συνέχεια ο 88 Αποτελέσματα προς διάθεση.

Στον λογαριασμό 54 Υποχρεώσεις από φόρους-τέλη περιγράφονται αναλυτικά όλες οι υποχρεώσεις από φόρους τέλη προς τους δήμους, τις κοινότητες, το Ελληνικό Δημόσιο και τους λοιπούς οργανισμούς δημοσίου δικαίου.

54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ	
54.00	Φόρος προστιθέμενης αξίας	Κ.Ο.Κ.
..		
54.03	Φόροι-τέλη αμοιβών προσωπικού	
54.03.00	Φόροι-τέλη αμοιβών προσωπικού	
54.03.00.00	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών(Φ.Μ.Υ.)	
54.03.00.02	Χαρτόσημο και ΟΓΑ μισθωτών υπηρεσιών	
54.03.00.01	Φόρος αποζημιώσεων απολυμένων	
54.03.00.06	Χαρτόσημο και ΟΓΑ αποζημιώσεων απολυμένων	Κ.Ο.Κ.
..		
54.08	Λογαριασμός εκκαθάρισης φόρων-τελών ετήσιας δήλωσης φόρου εισοδήματος	
54.08.00	Λογαριασμός εκκαθάρισης φόρων-τελών ετήσιας δήλωσης φόρου εισοδήματος	
54.08.00.00	Εκκαθάριση φόρου εισοδήματος χρήσης 2005	

Στον υπολογαριασμό 54.00 Φόρος Προστιθέμενης Αξίας, όπου παρακολουθείται ο Φ.Π.Α. αγορών, πωλήσεων και παγίων. Στη συνέχεια, στον 54.03 Φόροι-Τέλη αμοιβών προσωπικού πιστώνονται οι φόροι τέλη, που παρακρατούνται από τις αποδοχές. Ο 54.03 πιστώνεται και ο λογαριασμός 60 Αμοιβές και έξοδα προσωπικού χρεώνεται. Στον 54.03 χρεώνονται τα ποσά που καταβάλλονται για την εξόφληση των σχετικών υποχρεώσεων.

Στην συνέχεια ακολουθεί η ανάλυση του λογαριασμού 55 Ασφαλιστικοί οργανισμοί η οποία έχει ως εξής:

55	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ
55.00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
55.00.00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων(Ι.Κ.Α.)
55.00.00.00	Λογαριασμός Τρέχουσας Χρήσης
55.00.00.01	Λογαριασμός δόσεων καθυστερούμενων κρατήσεων και εισφορών
55.00.00.02	Λογαριασμός τρέχουσας κίνησης εισφορών ανεγειρόμενων οικοδομών
55.01	Λοιπά Ταμεία Κύριας Ασφάλισης
55.01.00	Λοιπά Ταμεία Κύριας Ασφάλισης
55.02	Επικουρικά Ταμεία
55.02.00	Επικουρικά Ταμεία

Όπως παρατηρούμε και από την ανάλυση του λογιστικού σχεδίου εδώ παρακολουθούνται οι υποχρεώσεις της επιχείρησης προς τους διάφορους ασφαλιστικούς οργανισμούς από εισφορές εργοδότη και κρατήσεις εργαζομένων. Αναλυτικότερα στον

55.00 Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) παρακολουθεί η επιχείρηση τις υποχρεώσεις της προς το ίδρυμα.

Δηλαδή, στο τέλος του μήνα, που τελειώνει μια μισθολογική περίοδος το ποσό των εισφορών οι οποίες αφορούν εργαζόμενους και εργοδότη και αναλογούν στις συνολικές αποδοχές της περιόδου αυτής πιστώνεται ο 55.00.00 Λογαριασμός τρέχουσας κίνησης. Επίσης θα πρέπει να γίνει αναφορά στον 55.00.01 Λογαριασμός δόσεων καθυστερούμενων κρατήσεων και εισφορών, ο οποίος παρακολουθεί την εξόφληση των διακανονισμών καθυστερούμενων προς το ΙΚΑ υποχρεώσεων με δόσεις των οποίων οι οφειλές περιγράφονται εκεί.

Θα πρέπει σε αυτό το σημείο να γίνει κατανοητή η εξής διευκρίνιση, οι οφειλές προς το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων που αφορούν τη χρήση μέσα στην οποία βεβαιώνονται, καταχωρούνται στην πίστωση του 55.00 με αντίστοιχη χρέωση του 60. αν όμως οι οφειλές αυτές αφορούν προηγούμενες χρήσεις καταχωρούνται τότε στην πίστωση του λογαριασμού 55.99 με χρέωση του 82.00 Έξοδα προηγούμενων χρήσεων.

Εν συνεχεία, στον 55.01 Λοιπά ταμεία κύριας ασφάλισης και 55.02 Επιχειρησιακά Ταμεία τοποθετούνται οι υποχρεώσεις της επιχείρησης στους λοιπούς ασφαλιστικούς οργανισμούς. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω στον 55.99 Κρατήσεις και εισφορές καθυστερούμενες προηγούμενων χρήσεων, η επιχείρηση παρακολουθεί τις υποχρεώσεις της προς τους ασφαλιστικούς οργανισμούς οι οποίες αφορούν προηγούμενη ή προηγούμενες χρήσεις με καθυστερημένη την πληρωμή τους καθιστώντας τις ως ληξιπρόθεσμες.

4)Ομάδα Έκτη

Στην τελευταία υποενότητα, θα αναλυθεί η 6^η Ομάδα στην οποία απεικονίζονται και παρακολουθούνται τα έξοδα κατ' είδος τα οποία αναφέρονται στην ομαλή εκμετάλλευση της χρήσης και που τα καθιστά οργανικά καθώς και όλες τις επιβραδύνσεις που αφορούν την διενέργεια αποσβέσεων και προβλέψεων.

Στην Ομάδα 6 περιλαμβάνονται οι εξής λογαριασμοί:

60	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
60.00	Αμοιβές έμμισθου προσωπικού
60.00.00	Τακτικές αποδοχές
60.00.00.00	Τακτικές αποδοχές
60.00.00.01	Οικογενειακά επιδόματα
60.00.00.02	Αμοιβές υπερωριακής απασχόλησης
60.00.00.03	Δώρα Εορτών (Χριστουγέννων-Πάσχα)
60.00.00.04	Αποδοχές επίσημων αργιών
60.00.00.05	Αποδοχές ασθένειας
60.00.00.06	Αποδοχές κανονικής άδειας
60.00.00.07	Επιδόματα κανονικής άδειας
60.00.00.08	Αποζημιώσεις μη χορηγούμενων αδειών
60.00.00.09	Ποσοστά για πωλήσεις και αγορές
60.00.00.10	Έκτακτες Αμοιβές
60.00.00.11	Αμοιβές εκτός έδρας
60.00.00.12	Αμοιβές μαθ/μενων

- 60.01 Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού
- 60.01.00 Τακτικές αποδοχές
- 60.01.00.00 Τακτικές αποδοχές
- 60.01.00.01 Οικογενειακά επιδόματα
- 60.01.00.02 Αμοιβές υπερωριακής απασχόλησης
- 60.01.00.03 Δώρα Εορτών(Χριστουγέννων-Πάσχα)
- 60.01.00.04 Αποδοχές επίσημων αργιών
- 60.01.00.05 Αποδοχές ασθενείας
- 60.01.00.06 Αποδοχές επίσημης αδειας
- 60.01.00.07 Επιδόματα αδειας
- 60.01.00.09 Ποσοστά για πωλήσεις και αγορές
- 60.01.00.10 Έκτακτες αμοιβές
- 60.01.00.11 Αμοιβές εκτός έδρας
- 60.01.00.12 Αμοιβές μαθ/μένων
- 60.02 Παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού
- 60.02.00 Είδη ένδυσης απαλλασσόμενα από ΠΑ
- 60.02.0.00
- .
- 60.02.06 Ασφάλιστρα προσωπικού
- 60.02.06.00 Ασφάλιστρα προσωπικού απαλλασσόμενα του ΦΠΑ
- 60.03 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού
- 60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ
- 60.03.00.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ
- 60.03.01 Εργοδοτικές εισφορές λοιπών ταμείων κύριας ασφάλισης
- 60.03.02 Εργοδοτικές εισφορές ταμείων επικουρικής ασφάλισης
- 60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας
- 60.03.04.00 Χαρτόσημο μισθοδοσίας
- 60.04 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού
- 60.04.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ
- 60.04.01 Εργοδοτικές εισφορές λοιπών ταμείων κύριας ασφάλισης
- 60.04.02 Εργοδοτικές εισφορές ταμείων επικουρικής ασφάλισης
- 60.04.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας
- 60.04..04.00 Χαρτόσημο μισθοδοσίας
- 60.05 Αποζημιώσεις απόλυσης ή εξόδου από την υπηρεσία
- 60.05.0 Αποζημιώσεις απόλυσης ή εξόδου από την υπηρεσία έμμισθου προσωπικού
- 60.05.00.00 Αποζημίωση απόλυσης έμμισθου προσωπικού
- 60.05.01 Αποζημιώσεις απόλυσης ή εξόδου από την υπηρεσία έμμισθου προσωπικού
- 60.05.01.00 Αποζημίωση απόλυσης ημερομίσθιου προσωπικού

Για λόγους ευνόητους θα γίνει μια συνοπτική περιγραφή των λογαριασμών της υποενότητας αυτής. Σύμφωνα λοιπόν με το Γενικό Ελληνικό Λογιστικό Σχέδιο στον

λογαριασμό 60.00 Αμοιβές και έξοδα έμμισθου προσωπικού καθώς και στον 60.01 Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού καταχωρούνται αντίστοιχα οι αποδοχές έμμισθου και ημερομίσθιου προσωπικού. Οι λογαριασμοί αυξάνονται με την χρέωσή τους , πάντα βάση των μισθοδοτικών καταστάσεων ή των ατομικών αποδείξεων πληρωμών σε τεταρτοβάθμια ανάλυση με τις ονομαστικές αποδοχές του υπαλλήλου και πιστώνονται οι εξής αντίστοιχοι λογαριασμοί :

✓ 33.00, 33.01, 33.02 με το ποσό των χρημάτων που παρακρατούνται από τους μισθούς για ενδεχόμενες εισφορές υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών , για να εξοφλούνται οι προκαταβολές, οι χρηματικές διευκολύνσεις και τα δάνεια.

✓ των λογαριασμών 54 και 55 με τα ποσά παρακρατούνται από τους μισθούς για ενδεχόμενες εισφορές υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών, για φόρους και χαρτόσημα.

✓ του λογαριασμού 53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες με τα καθαρά ποσά που τοποθετούνται σε αυτό τον λογαριασμό.

Επίσης και από την ανάλυση του λογιστικού σχεδίου μπορούμε να διακρίνουμε ότι στα οργανικά έξοδα κατ' είδος και ειδικότερα στον 60.00 Αμοιβές και έξοδα προσωπικού οφείλουν να συμπεριληφθούν οι αποδοχές (πάντα ονομαστικά στην τεταρτοβάθμια ανάλυση) τα ποσά των αμοιβών των διευθυντικών στελεχών, των μελών διοικητικού συμβουλίου Ανωνύμων Εταιρειών και γενικότερα όπως συμβαίνει με τις μηνιαίες αποδοχές του λοιπού έμμισθου προσωπικού. Η παρακολούθηση των επιδομάτων (οικογενειακό- μαθητευόμενων) και ο τρόπος εμφάνισής τους σε τριτοβάθμια ανάλυση προαιρετικά, του ΕΛΣ μαζί με τις τακτικές τους αποδοχές.

Στον 60.02 Παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού καταχωρούνται τα ποσά που αφορούν, εκτός από τις αμοιβές και τις τακτικές αποδοχές, τις λοιπές παροχές και έξοδα οι οποίες πραγματοποιούνται για το προσωπικό με την προϋπόθεση ότι δεν υπόκεινται σε εισφορές του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Τέτοιες παροχές οι οποίες παρέχονται στο προσωπικό όπως είδη ένδυσης, φάρμακα, έξοδα στέγασης κλπ.

Στον 60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού καταχωρούνται οι εργοδοτικές εισφορές και λοιπές επιβαρύνσεις π.χ. χαρτόσημο ΟΓΑ που αναλογούν στις επιβαρύνσεις του προσωπικού και καταβάλλονται στο προσωπικό με αντίστοιχη πίστωση του λογαριασμού 54 Υποχρεώσεις από φόρους - τέλη.

Στο λογαριασμό 60.04 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού γίνονται αντίστοιχα οι ίδιες ενέργειες με τον λογαριασμό 60.03 μόνο που αφορά τους ημερομίσθιους.

Στον 60.05 Αποζημιώσεις απόλυσης ή εξόδου από την υπηρεσία καταχωρούνται τα ποσά των αποζημιώσεων που καταβάλλονται στο προσωπικό της κατά την αποχώρηση κάποιου υπαλλήλου.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να γίνει η εξής υποσημείωση, ότι οι προκαταβολές έναντι των αποδοχών του τρέχοντος μήνα δεν θεωρούνται δάνεια, εφόσον στο τέλος του μήνα θα γίνει συμψηφισμός με τις αποδοχές του μήνα (Εγκ.1042/8-2-93). αν όμως οι προκαταβολές συμβαίνουν πάνω από ένα μήνα τότε αυτομάτως θεωρούνται δάνεια, για τα οποία θα πρέπει να γίνεται παρακράτηση φόρου (πολ. 1043/93). Για την είσπραξη των τόκων που τυχόν εισπράττονται από την επιχείρηση οφείλεται να εκδίδεται μια απλή απόδειξη και φορολογείται για το ποσό των τεκμαρτών τόκων και όχι των λιγότερων που ενδεχομένως εισπράττονται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΩΟ
ΑΣΚΗΣΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

Για την επιχείρηση «Υιοί Πετ. Στάμου Ο.Ε.», με αντικείμενο εργασιών Πωλήσεις - Service - Ανταλλακτικά - Φανοποιεία - Βαφές Αυτοκινήτων, παρατίθεται ο παρακάτω πίνακας προσωπικού συγκεντρωτικά για το 2005:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (Αρθρο 16 Ν.2874/2000)


ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:
 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ: Ο.Ε. ΠΕΤ. ΣΤΑΜΟΥ Ο.Ε.
 ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: ΑΝΤΙΤΕΛΕ - ΑΝΤΙΤΕΛΕ - ΒΗΛΕΕ
 Α.Ο.Μ.: Ο.Ε.Κ.Σ.Ε.Ο.
 Α.Ο.Υ.: Ν. ΕΡΦΟΥΡΑΙΩΝ
 ΤΗΛ.: 210.2424266

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ/ΠΡΟΪΚΤΟΥ ΕΚΠΕΡΩΛΟΥ:
 ΟΝΟΜΑΤΟΜΟ: ΟΝΟΜΑΤΟΜΟ
 ΟΝΟΜΑΤΟΜΟ: ΟΝΟΜΑΤΟΜΟ
 ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ
 Α.Ο.Μ.: Α.Ο.Μ.
 Α.Ο.Υ.: Α.Ο.Υ.
 ΤΗΛ.: 210.2424266

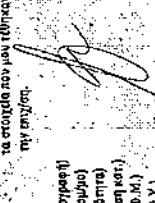
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

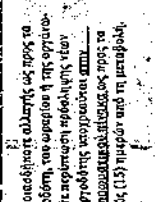
Α/Α	Όνοματεπώνυμο	Όνοματεπώνυμο Πατρώνυμίας	Έτος Γέννη	Διακριτικό Κατάσταση Δυναμ. Έκτακτου Κατ.	Εξόφληση Προσλήψης	Ημερ. στην Εταιρ. ΕΓΗ	Στοιχεία Κ.Π. ΟΛΕΑ Ημερ. αναρ.	Αριθμός Μητρώου Ι.Κ.Α.	Αριθμός ΑΔ. Έκτακτου Αλλοδαπού	Ήλικία Έμφύλιος & Αιτίας Εργασίας	Συνολο Μισθών Αποδοχών	Παρατηρήσεις
1	ΤΣΟΚΑΣ	ΔΗΜ. ΕΛΕΝΑ	1954	-	ΝΑΙ	ΔΥΟ	ΠΡΟΣΛΗΨΗ 11/4/95	168912	-	8 ⁰⁰ - 16 ³⁰	4.335,88	ΔΕΥΤ-ΠΑΡ
2	ΚΟΡΟΝΙΑ	ΡΟΧ. ΧΡΥΣ.	1984	ΝΑΙ	-	-	19/2/04	850186	-	19 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰	3,88	ΔΕΥΤ-ΠΑΡ
3	ΜΑΝΩΣΑΡΗΣ	ΜΗΗ. ΕΛΕΝΑ	19	-	ΝΑΙ	-	15/1/00	9461154	-	8 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰	39,89	ΔΕΥΤ-ΠΑΡ
4	ΚΟΤΟΠΟΥΛΟΣ	ΔΗΜ. ΠΑΥΛΟΣ	19	ΝΑΙ	-	-	5/12/01	2815903	-	8 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰	36,60	ΔΕΥΤ-ΠΑΡ
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												
25												
26												
27												
28												
29												
30												


ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΚΕΦΑΛΑΙΑΣ ΟΥΡΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
 Ονοματεπώνυμο: ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ ΣΤΑΥΡΟΣ
 Ονοματεπώνυμο Πατρώνυμίας: ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ ΣΤΑΥΡΟΣ

Εξουσιοδότηση: 

Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
 Με βάση τα στοιχεία που απορρέουν από τον πίνακα προσωπικού ο οποίος επισυνάπτεται με το παρόν έγγραφο.


Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: 

Εξουσιοδότηση: 

Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: 

ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΚΑΤΑΛΟΓΗΣ

Με βάση τα στοιχεία που απορρέουν από τον πίνακα προσωπικού ο οποίος επισυνάπτεται με το παρόν έγγραφο.

Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: 

Ενδεικτικά θα γίνει από τον εκκαθαριστή της μισθοδοσίας ο υπολογισμός των μισθών των υπαλλήλων για τον μήνα Οκτώβριο 2005 και για τους τέσσερις υπαλλήλους της επιχείρησης.

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ :	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ:	ΑΠΟΔΟΧΕΣ:
1) Τσόκας Ιωάννης	Πωλητής	1.335,38€
2) Κορονιά Ελευθερία	Υπ. Γραφείου	3,88€
3) Μανούσαλης Παναγιώτης	Μηχανικός	39,89€
4) Κοτοπούλης Γεράσιμος	Ηλεκτρολόγος	36,60€

Συμπληρωματικά αναφέρουμε ότι , οι ανωτέρω απασχολούμενοι έχουν συνάψει συμβάσεις Αορίστου Χρόνου.

Λύση :

1) Για τον **Τσόκα Ιωάννη** αναφέρουμε τα εξής :

- ✓ Ότι υπάγεται στον κλάδο ασφάλισης Ι.Κ.Α. – ΜΙΚΤΑ καθώς και στο επικουρικό ταμείο Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Κ. (Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Εμπορικών Καταστημάτων) όπου η ασφάλισή του έγινε πριν το 1993 και ως γνωστόν τα ποσοστά ασφάλισής του θα είναι με βάση των παλαιών ασφαλισμένων τα οποία αναφέρονται αναλυτικά στην συμπλήρωση της άσκησης ,
- ✓ Ασφαλίσθηκε ως μισθωτός για τις εικοσιπέντε (25) ημέρες του μήνα ,
- ✓ Έχει δέκα εννέα έτη προϋπηρεσίας ,
- ✓ Είναι έγγαμος με δύο (2) τέκνα .

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ του Τσόκα Ιωάννη :

ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ι.Κ.Α.		ΕΙΣΦΟΡΕΣ Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Κ.		ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	Φ.Μ.Υ.	ΣΥΝΟΛΟ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ ΑΣΦΙΝΟΥ	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ
	ΑΣΦ.	ΕΡΓ.	ΑΣΦ.	ΕΡΓ.				
1.335,38	173,60	334,65	53,42	53,42				
ΣΥΝΟΛΑ	508,25		106,84		615,09	53,02	280,04	1.055,34

Η ανάλυση του ανωτέρω συμπληρωμένου πίνακα έχει ως εξής :

➤ Για τις **Μικτές Αποδοχές :**

Τα δεδομένα από την εκφώνηση της άσκησης καθώς και από την Συλλογική Σύμβαση Εργασίας Εμπορίου - Εμπορικών Καταστημάτων για τους Πωλητές, συνθέτουν τις Μικτές Αποδοχές του υπαλλήλου. Επίσης, σε αυτό το ποσό συνυπολογίζονται τα έτη προϋπηρεσίας, το επίδομα γάμου καθώς και το επίδομα τέκνων όπως φαίνεται από το παρακάτω πίνακα από την Σ.Σ.Ε.

ΕΜΠΟΡΙΟΥ - ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2005
Σ.Σ.Ε. 18-4-2005 - Π.Κ. 49/17-5-2005 (4)

1. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΩΛΗΣΩΝ

ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΤΑΜΟΝ	5% ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔ. ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΑΜΕΙΣ	5% ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔ. ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΑΜΕΙΣ	10% ΕΠΙΜΟΡΦ. ΠΩΛΗΤΩΝ ΜΟΝΟ ΕΜΠΟΡ.	5% ΤΣΙΓΑΡΑ ΜΟΝΟ	10% ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔ. ΖΑΧΑΡΟΥΛΑ	10% ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔ. ΜΟΝΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜ. ΤΡΟΦΙΜΩΝ	10% ΧΡΥΣΑΦΗ ΜΟΝΟ	20% ΠΡΟΪΕΚΤ. ΜΟΝΟ ΖΑΧΑΡ.	ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΣΥΝΘΗΚ. & ΑΝΟ ΠΩΛΗΤΩΝ ΚΡΕΤΟΣ
0-2	725,40	725,40	72,54	797,94	36,27	36,27	75,06	0,00	0,00	72,54	72,54	145,08	336,27
2-4	750,60	750,60	75,06	825,66	37,53	37,53	75,06	0,00	0,00	75,06	75,06	150,12	375,53
4-5	775,80	775,80	77,58	853,38	38,50	38,50	77,00	38,50	0,00	79,92	79,92	159,84	399,6
5-6	801,00	801,00	80,10	881,10	39,96	39,96	79,92	39,96	0,00	81,54	81,54	163,07	407,7
6-8	826,20	826,20	82,62	908,82	40,77	40,77	81,54	40,77	0,00	84,48	84,48	168,95	422,4
8-10	851,40	851,40	85,14	936,54	42,24	42,24	84,48	42,24	0,00	87,59	87,59	175,17	437,9
10-12	876,60	876,60	87,66	964,26	43,79	43,79	87,59	43,79	0,00	90,02	90,02	180,04	450,1
12-14	901,80	901,80	90,18	992,00	45,01	45,01	90,02	45,01	0,00	92,46	92,46	184,92	462,3
14-16	927,00	927,00	92,70	1019,70	46,23	46,23	92,46	46,23	0,00	95,49	95,49	190,87	474,7
16-18	952,20	952,20	95,22	1047,42	47,74	47,74	95,49	47,74	0,00	98,51	98,51	197,02	487,2
18-20	977,40	977,40	97,74	1075,14	49,26	49,26	98,51	49,26	0,00	100,95	100,95	201,90	500,7
20-21	1002,60	1002,60	100,26	1102,86	50,47	50,47	100,95	50,47	0,00	103,39	103,39	206,77	514,2
21-22	1027,80	1027,80	102,78	1130,58	51,69	51,69	103,39	51,69	0,00	105,83	105,83	211,65	527,7
22-23	1053,00	1053,00	105,30	1158,30	52,91	52,91	105,83	52,91	0,00	107,67	107,67	215,34	538,8
23-24	1078,20	1078,20	107,82	1186,02	53,84	53,84	107,67	53,84	0,00	110,11	110,11	220,22	550,6
24-25	1103,40	1103,40	110,34	1213,74	55,06	55,06	110,11	55,06	0,00	112,55	112,55	224,94	562,4
25-26	1128,60	1128,60	112,86	1241,46	55,96	55,96	112,55	55,96	0,00	114,31	114,31	228,63	574,2
26-27	1153,80	1153,80	115,38	1269,18	57,16	57,16	114,31	57,16	0,00	116,12	116,12	232,24	586,0
27-28	1179,00	1179,00	117,90	1296,90	58,06	58,06	116,12	58,06	0,00	117,89	117,89	235,77	597,8
28-29	1204,20	1204,20	120,42	1324,62	58,94	58,94	117,89	58,94	0,00	119,65	119,65	239,30	609,6
29-30	1229,40	1229,40	122,94	1352,34	59,83	59,83	119,65	59,83	0,00	121,46	121,46	242,91	621,4
30-31	1254,60	1254,60	125,46	1380,06	60,73	60,73	121,46	60,73	0,00	123,22	123,22	246,45	633,2
31-32	1279,80	1279,80	127,98	1407,78	61,61	61,61	123,22	61,61	0,00	124,99	124,99	249,98	645,0
32-33	1305,00	1305,00	130,50	1435,50	62,49	62,49	124,99	62,49	0,00	126,75	126,75	253,51	656,8
33-34	1330,20	1330,20	133,02	1463,22	63,55	63,55	126,75	63,55	0,00	128,51	128,51	257,04	668,6
34-35	1355,40	1355,40	135,54	1490,94	64,60	64,60	128,51	64,60	0,00	130,27	130,27	260,57	680,4
35-36	1380,60	1380,60	138,06	1518,66	65,65	65,65	130,27	65,65	0,00	132,03	132,03	264,10	692,2
36-37	1405,80	1405,80	140,58	1546,38	66,70	66,70	132,03	66,70	0,00	133,79	133,79	267,63	704,0
37-38	1431,00	1431,00	143,10	1574,10	67,75	67,75	133,79	67,75	0,00	135,55	135,55	271,16	715,8
38-39	1456,20	1456,20	145,62	1601,82	68,79	68,79	135,55	68,79	0,00	137,31	137,31	274,69	727,6
39-40	1481,40	1481,40	148,14	1629,54	69,93	69,93	137,31	69,93	0,00	139,07	139,07	278,22	739,4

(σ) Η ρύθμιση δημοσιεύθηκε στη σελ. 584 τεύχος 293/Ιουλίου - Αυγούστου 2005

➤ Για τις **ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ι.Κ.Α. :**

Οι εισφορές Ι.Κ.Α. – ΜΙΚΤΑ έχουν 13% ποσοστό ασφαλισμένου και 25,06% ποσοστό κρατήσεων για τον εργοδότη. Έτσι συνολικά επί των μικτών αποδοχών γίνονται κρατήσεις αξίας 38,06% δηλαδή 508,25 € για σύνταξη , ασθένεια κ.λ.π. και φαίνονται από τις Καταστάσεις Ασφάλισης Προσωπικού που παραθέτονται παρακάτω.

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΑΜΕΙΩΝ Ι.Κ.Α. ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2005

Ημερομηνία εκτύπωσης 31-10-2005

Επωνυμία επιχείρησης : Υιοί Παρ. Στάμου ο.ε.
 Είδος επιχείρησης : ΑΝΤ/ΚΑ-ΠΩΛΗΣΕΙΣ-ΣΕΡΒΙΣ
 Α.Φ.Μ. : 067067001
 Δ/νση : ΣΟΦΟΥΛΗ 4
 Τηλέφωνο : 210 2444606

Κλάδος ασφάλισης: Ι.Κ.Α.-ΜΙΚΤΑ

Αρ. Μητρώου Ι.Κ.Α. Εργοδ. : 0730078280
 Κωδ.Υποκ. Ι.Κ.Α. : 073

Αρ.Μ. Συνολ. Εργαζ	Αρ.Μητ. Ι.Κ.Α	ΟΝΟΜ/ΜΟ	Ειδικότητα	Ώρες Εργασ	Ημέρα Εργ.	Βασικ. Αποδοχές	Σύνολο Αποδοχών	Εισφ ΕΡΤΖ	Εισφ ΕΡΓΔ	Εισφ Εισφο
01	1680912	ΤΣΟΚΑΣ ΙΩΑ.	ΠΩΛΗΤΗΣ	25		1.335,38	1.335,38	173,60	334,65	508,25
ΣΥΝΟΛΑ						1.335,38	1.335,38	173,60	334,65	508,25

➤ Για τις **ΕΙΣΦΟΡΕΣ Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Κ.~1993.**

Οι εισφορές στο Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Κ. (Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Εμπορικών Καταστημάτων) για συμπληρωματική επικουρική ασφάλιση και συγκεκριμένα για ασφαλισμένους έως το 1993 οι οποίοι έχουν 4% ποσοστό κρατήσεων ασφαλισμένου και 4% για τον εργοδότη δηλαδή 8% συνολικά επί των Μικτών Αποδοχών για το Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Κ. , όπως φαίνεται και στο πίνακα αλλά και από τις καταστάσεις εισφορών ταμείων περιόδου.

ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΤΑΜΕΙΩΝ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

ΥΙΟΙ ΠΕΡ.ΣΤΑΜΟΥ Ο.Ε.-Α.Μ.Ε. 00730078280

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΚΤΥΠΩΣΗΣ : 31-10-2005
ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ : ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ
ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ : ΤΕΑΥΕΚ-1993

					<u>ΕΙΣΦΟΡΕΣ</u>				
Α/Α	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΟΝΟΜΜΟ	ΠΑΤΡΩΝΥΜΟ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΗΜΕΡ. ΑΣΦΑΛ	ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔ.	ΕΡΓΖ	ΕΡΓΔ	ΣΥΝΟΛΟ
1	01	ΤΣΟΚΑΣ Ι.	ΔΗΜ.	ΠΩΛΗΤΗΣ	25	1.335,38	53,42	53,42	= 106,84
ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΝΟΛΑ					25	1335,38	53,42	53,42	= 106,84

➤ Για τις ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ :
Μπορούμε για μεγαλύτερη ευκολία να χρησιμοποιήσουμε τον εξής τύπο :

$$\begin{aligned} \text{ΣΥΝ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ} &= \text{ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ι.Κ.Α.} + \text{ΕΙΣΦΟΡΕΣ Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Κ.} \\ &= 508,25 + 106,84 \\ &= 615,09 \text{ €} \end{aligned}$$

➤ Για τον ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟ του ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ(Φ.Μ.Υ.) :

Αρχικά για τον υπολογισμό του Φόρου θα εφαρμόσουμε τον εξής τύπο :

$$\begin{aligned} \text{ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ} - [\text{ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓ/ΝΟΥ (Ι.Κ.Α. + Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Κ.)}] &= \\ &= 1.335,38 - (173,60 + 53,42) \\ &= 1.335,38 - 227,02 \\ &= 1.108,36 \text{ €} \end{aligned}$$

Άρα οι Καθαρές Μηνιαίες Αποδοχές είναι 1.108,36 €.

Για να βρούμε τις Ετήσιες συνολικές Καθαρές Αποδοχές για το 2005 θα εφαρμόσουμε τον εξής τύπο :

$$\begin{aligned} \text{ΚΑΘΑΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ * 14 ΜΙΣΘΟΙ} &= \\ &= 1.108,36 * 14 \\ &= 15.517,04 \text{ €} \end{aligned}$$

Με βάση τη κλίμακα φορολογίας Μισθωτών – Συνταξιούχων για το 2005 ο μισθωτός από το πίνακα που βλέπουμε παρακάτω αφού το ετήσιο εισόδημά του

ανέρχεται σε 15.517,04 € ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών που του αναλογεί θα είναι 53,02 €.

Πιο κατανοητό γίνεται αν παρατηρήσουμε τον παρακάτω πίνακα :

Φ.Μ.Υ. ΑΠΟ 1-1-2005

ΕΠΙΣΤΡΟΦΗ ΚΑΡΑΦΟΙ ΜΙΣΘΟΣ	ΜΗΝΙΑΙΟΣ ΚΑΡΑΦΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΑΓΑΘΟΣ Η ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 0 ΠΑΙΔΙΑ	ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 1 ΠΑΙΔΙ	ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 2 ΠΑΙΔΙΑ	ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 3 ΠΑΙΔΙΑ	ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 4 ΠΑΙΔΙΑ	ΕΡΓΑΖΩΝ ΣΥΖΥΓΙΟΣ
15512,00	1108,00	74,13	63,58	53,02	0,00	0,00	74,13
15519,00	1108,50	74,28	63,72	53,17	0,00	0,00	74,28
15526,00	1109,00	74,42	63,87	53,32	0,00	0,00	74,42
15533,00	1109,50	74,57	64,02	53,46	0,00	0,00	74,57
15540,00	1110,00	74,71	64,17	53,61	0,00	0,00	74,72
15547,00	1110,50	74,86	64,31	53,76	0,00	0,00	74,87
15554,00	1111,00	75,02	64,46	53,91	0,00	0,00	75,02
15561,00	1111,50	75,16	64,61	54,05	0,00	0,00	75,16
15568,00	1112,00	75,31	64,76	54,20	0,00	0,00	75,31
15575,00	1112,50	75,46	64,90	54,35	0,00	0,00	75,46
15582,00	1113,00	75,61	65,05	54,50	0,00	0,00	75,61
15589,00	1113,50	75,75	65,20	54,65	0,00	0,00	75,75
15596,00	1114,00	75,90	65,35	54,79	0,00	0,00	75,90
15603,00	1114,50	76,05	65,50	54,94	0,00	0,00	76,05
15610,00	1115,00	76,20	65,64	55,09	0,00	0,00	76,20
15617,00	1115,50	76,34	65,79	55,24	0,00	0,00	76,34
15624,00	1116,00	76,49	65,94	55,39	0,00	0,00	76,49
15631,00	1116,50	76,64	66,09	55,53	0,00	0,00	76,64
15638,00	1117,00	76,79	66,23	55,68	0,00	0,00	76,79
15645,00	1117,50	76,94	66,38	55,83	0,00	0,00	76,94
15652,00	1118,00	77,08	66,53	55,98	0,00	0,00	77,08
15659,00	1118,50	77,23	66,68	56,12	0,00	0,00	77,23
15666,00	1119,00	77,38	66,83	56,27	0,00	0,00	77,38
15673,00	1119,50	77,53	66,97	56,42	0,00	0,00	77,53
15680,00	1120,00	77,67	67,12	56,57	0,00	0,00	77,67
15687,00	1120,50	77,82	67,27	56,72	0,00	0,00	77,82
15694,00	1121,00	77,97	67,42	56,86	0,00	0,00	77,97
15701,00	1121,50	78,12	67,56	57,01	0,00	0,00	78,12
15708,00	1122,00	78,27	67,71	57,16	0,00	0,00	78,27
15715,00	1122,50	78,41	67,86	57,31	0,00	0,00	78,41
15722,00	1123,00	78,56	68,01	57,45	0,00	0,00	78,56
15729,00	1123,50	78,71	68,16	57,60	0,00	0,00	78,71
15736,00	1124,00	78,86	68,30	57,75	0,00	0,00	78,86
15743,00	1124,50	79,00	68,45	57,90	0,00	0,00	79,00

ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ

ΕΠΙΣΤΡΟΦΗ ΚΑΡΑΦΟΙ ΜΙΣΘΟΣ	ΜΗΝΙΑΙΟΣ ΚΑΡΑΦΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΑΓΑΘΟΣ Η ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 0 ΠΑΙΔΙΑ	ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 1 ΠΑΙΔΙ	ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 2 ΠΑΙΔΙΑ	ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 3 ΠΑΙΔΙΑ	ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 4 ΠΑΙΔΙΑ	ΕΡΓΑΖΩΝ ΣΥΖΥΓΙΟΣ
15214,00	1091,00	69,11	58,55	48,00	0,00	0,00	69,11
15221,00	1091,50	69,25	58,70	48,15	0,00	0,00	69,25
15228,00	1092,00	69,40	58,85	48,29	0,00	0,00	69,40
15235,00	1092,50	69,55	59,00	48,44	0,00	0,00	69,55
15242,00	1093,00	69,70	59,14	48,59	0,00	0,00	69,70
15249,00	1093,50	69,84	59,29	48,74	0,00	0,00	69,84
15256,00	1094,00	69,99	59,44	48,88	0,00	0,00	69,99
15263,00	1094,50	70,14	59,59	49,03	0,00	0,00	70,14
15270,00	1095,00	70,29	59,73	49,18	0,00	0,00	70,29
15277,00	1095,50	70,43	59,88	49,33	0,00	0,00	70,43
15284,00	1096,00	70,58	60,03	49,48	0,00	0,00	70,58
15291,00	1096,50	70,73	60,18	49,62	0,00	0,00	70,73
15298,00	1097,00	70,88	60,32	49,77	0,00	0,00	70,88
15305,00	1097,50	71,03	60,47	49,92	0,00	0,00	71,03
15312,00	1098,00	71,17	60,62	50,07	0,00	0,00	71,17
15319,00	1098,50	71,32	60,77	50,21	0,00	0,00	71,32
15326,00	1099,00	71,47	60,92	50,36	0,00	0,00	71,47
15333,00	1099,50	71,62	61,06	50,51	0,00	0,00	71,62
15340,00	1100,00	71,76	61,21	50,66	0,00	0,00	71,76
15347,00	1100,50	71,91	61,36	50,81	0,00	0,00	71,91
15354,00	1101,00	72,06	61,51	50,95	0,00	0,00	72,06
15361,00	1101,50	72,21	61,65	51,10	0,00	0,00	72,21
15368,00	1102,00	72,36	61,80	51,25	0,00	0,00	72,36
15375,00	1102,50	72,50	61,95	51,40	0,00	0,00	72,50
15382,00	1103,00	72,65	62,10	51,54	0,00	0,00	72,65
15389,00	1103,50	72,80	62,25	51,69	0,00	0,00	72,80
15396,00	1104,00	72,95	62,39	51,84	0,00	0,00	72,95
15403,00	1104,50	73,09	62,54	51,99	0,00	0,00	73,09
15410,00	1105,00	73,24	62,69	52,14	0,00	0,00	73,24
15417,00	1105,50	73,39	62,84	52,28	0,00	0,00	73,39
15424,00	1106,00	73,54	62,98	52,43	0,00	0,00	73,54
15431,00	1106,50	73,69	63,13	52,58	0,00	0,00	73,69
15438,00	1107,00	73,83	63,28	52,73	0,00	0,00	73,83
15445,00	1107,50	73,98	63,43	52,87	0,00	0,00	73,98

➤ Για το ΣΥΝΟΛΟ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ :
Χρησιμοποιούμε για μεγαλύτερη ευκολία τον εξής τύπο :

$$\begin{aligned}\text{ΣΥΝΟΛΟ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ} &= \text{Φ.Μ.Υ.} + \text{ΕΙΣΦΟΡΕΣ} \\ \text{ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ (Ι.Κ.Α. + Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Κ.)} &= 53,02 + (173,60 + 53,42) \\ &= 53,02 + 227,02 \\ &= 280,04 \text{ €}\end{aligned}$$

Έτσι για κρατήσεις εκ μέρους ασφαλιστικών οργανισμών θα αφαιρεθούν 280,04 € από το μισθό του υπαλλήλου.

➤ Για το ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ :
Θα πρέπει να κάνουμε την εξής αφαίρεση :

$$\begin{aligned}\text{ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ} &= \text{ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ} - \text{ΣΥΝΟΛ. ΚΡΑΤΗΣ.} \\ &\quad \text{ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ} \\ &= 1.335,38 - 280,04 \\ &= 1.055,34 \text{ €}\end{aligned}$$

Έτσι ο απασχολούμενος θα λάβει 1.055,34 €

Οι αποδοχές του υπαλλήλου και η απόδειξη πληρωμής του , θα έχει ως εξής για τον μήνα Οκτώβριο 2005:

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΜΗΝΟΣ
 Μισθοδοτική Περίοδος : ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2005
 ΥΙΟΣ ΠΕΡ. ΣΤΑΜΟΥ Ο.Ε.

Κωδικός 0001	Όνοματεπώνυμο Εργαζομένου ΤΣΟΚΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	Ειδικότητα ΠΩΛΗΤΗΣ	Β. Μισθ. Ημέρ 1 335.38	Ημ. Έργασ 25.00
-----------------	---	-----------------------	---------------------------	--------------------

ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
		Ημ. /Ωρ	Ποσό	
Βασ. Μισθός : 1 335.38	Κανον. Αποδοχ :	25.00	1 335.38	Ι.Κ.Α. : 173.60
Επίδ. Γάμου :	Ασθένεια :			Επικούρικα : 53.42
Επίδ. Τέκν. :	Υπερπρωσία :			
Επίδ. Ταμ. :	Υπερωρίες :			
Επίδ. Η/Υ :	Νυκτερινά :			
Επίδ. Σπυιδ :	Αργίες :			Χαρτ-ΟΓΑ : :
Εκτάκ. Επίδ :	Ημ. Αδείας :			Χαρτ-ΟΓΑ Αποσ : :
	Αναδρομικά :			Φ. Μ. Υ. : 53.02
	Ημερ. Αποσ. Αδ :			Φόρος Αποζημ. : :
Α. Τ. Α. :	Αποζημ. Απολ. :			Δόση Δανείου : :
ΣΥΝΟΛΑ 1 335.38	ΣΥΝΟΛΑ		1 335.38	ΣΥΝΟΛΑ 280.04

ΕΞΟΦΛΗΣΗ. ΟΥΔΕΜΙΑ ΑΛΛΗ ΑΠΑΙΤΗΣΗ ΕΧΩ.

Ημερομηνία : 31-10-05

— 0 —

Α Α Β Ω Ν

ΥΠΟΓΡΑΦΗ

Καθαρές Αποδ.	1 055.34
Προκαταβολή	
Πληρωτέο	1 055.34

2) Για την **Κορονιά Ελευθερία** αναφέρουμε τα εξής :

- ✓ Ότι υπάγεται στο κλάδο ασφάλισης Ι.Κ.Α. – ΜΙΚΤΑ καθώς και στο επικουρικό ταμείο Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Κ. Νεοασφαλισμένων όπου η ασφάλισή της έχει γίνει μετά το 1993 και ως γνωστόν τα ποσοστά των κρατήσεων της θα είναι σύμφωνα με αυτά των νεοασφαλισμένων, τα οποία αναλύονται κατά τον υπολογισμό της μισθοδοσίας της υπαλλήλου.
- ✓ Ασφαλίστηκε ως ημιαπασχολούμενη υπάλληλος αφού εργάστηκε 84 ώρες και για 21 ημέρες τον μήνα Οκτώβριο .
- ✓ Είναι άγαμη και χωρίς προϋπηρεσία.
- ✓ Συνολικά οι μηνιαίες της αποδοχές ανέρχονται σε : 84 ώρες * 3,88€ ημερομίσθιο = **325,92 €** .

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ της Κορονιά Ελευθερίας:

ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ι.Κ.Α.		ΕΙΣΦΟΡΕΣ Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Κ.		ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	Φ.Μ.Υ.	ΣΥΝΟΛΟ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΗ	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ
	ΑΣΦ.	ΕΡΓ.	ΑΣΦ.	ΕΡΓ.				
325,92	42,37	81,68	22,81	9,78	156,64	0	65,18	260,4
ΣΥΝΟΛΑ	124,05		32,59					

Η ανάλυση του ανωτέρω συμπληρωμένου πίνακα έχει ως εξής:

➤ Για τις **ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ** :

Με βάση τα στοιχεία που μας δίνονται από την εκφώνηση της άσκησης από τον Πίνακα Προσωπικού καθώς και από την Συλλογική Σύμβαση Εμπορίου – Εμπορικών Επιχειρήσεων για τους Υπαλλήλους Γραφείου και πιο συγκεκριμένα για τους ημιαπασχολούμενους μισθωτούς μας βοηθούν να συνθέσουμε τις Μικτές Αποδοχές . Επίσης πρέπει να αναφερθεί ότι στις αποδοχές της μισθωτού υπαλλήλου θα συνυπολογιστεί και το επίδομα λαθών και όλο το ποσό δια δύο διότι είναι ημιαπασχολούμενη και οι αποδοχές που θα λάβει θα είναι οι μισές.

ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΕΜΠΟΡΙΟΥ - ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2005

Σ.Σ.Ε. 18-4-2005 - Π.Κ. 49/17-5-2005 (9)

2. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΓΡΑΦΕΙΟΥ

ΕΠ. ΠΡΟΫΠ. ΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ 1/9/2005	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΘΩΝ 1/9/2005	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ 31/12/2005	ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΥΧΙΟΥ ΑΕΙ 18%	ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΟΥ & ΑΛΩ 5%	ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΥΧΙΟΥ ΚΑΤΕ-ΤΕΙ 13%	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΑΜΕΙΑ-ΚΟΝ ΛΑΘΩΝ 5%	ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΑΘΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ(Ο) ΕΠΙΚΕΡΓΑΣ ΔΙΚΥΚΛΟΥ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
2-475	677,24	677,24	67,72	744,96	121,90	33,86	88,04	33,86	3,27	67,72
6-830	737,87	737,87	68,40	806,27	132,82	36,89	88,92	36,89	3,27	68,40
10-12	805,26	805,26	79,92	885,18	143,86	40,26	103,90	40,26	3,27	73,79
12-14	808,64	808,64	80,86	889,50	144,95	40,43	105,12	40,43	3,27	80,86
14-16	812,01	812,01	81,20	893,21	146,16	40,60	105,56	40,60	3,27	81,20
16-18	815,38	815,38	81,54	896,90	146,76	40,77	106,00	40,77	3,27	81,54
18-20	819,15	819,15	81,92	901,07	147,45	40,96	106,49	40,96	3,27	81,92
20-21	828,85	828,85	82,89	911,74	149,19	41,44	107,75	41,44	3,27	82,89
21-22	849,06	849,06	84,91	933,97	152,83	42,45	110,38	42,45	3,27	84,91
22-23	862,54	862,54	86,25	948,79	155,26	43,13	112,13	43,13	3,27	86,25
23-24	869,29	869,29	86,93	956,22	156,47	43,46	113,01	43,46	3,27	86,93
24-25	876,00	876,00	87,60	963,60	157,68	43,80	113,88	43,80	3,27	87,60
25-26	902,98	902,98	90,30	993,28	162,54	45,15	117,39	45,15	3,27	90,30
26-27	931,64	931,64	93,65	1025,29	169,96	45,82	119,14	45,82	3,27	93,65
27-28	923,19	923,19	92,32	1015,51	166,17	46,16	120,01	46,16	3,27	92,32
28-29	938,64	938,64	93,66	1032,30	168,60	46,83	121,76	46,83	3,27	93,66
29-30	943,39	943,39	94,34	1037,73	169,81	47,17	122,64	47,17	3,27	94,34
30-31	950,14	950,14	95,01	1045,15	171,03	47,51	123,52	47,51	3,27	95,01
31-32	960,25	960,25	96,03	1056,28	172,85	48,01	124,83	48,01	3,27	96,03
32-33	970,35	970,35	97,04	1067,39	174,66	48,52	126,15	48,52	3,27	97,04
33-34	977,10	977,10	97,71	1074,81	174,88	48,86	127,02	48,86	3,27	97,71
34-35	983,82	983,82	98,38	1082,20	177,09	49,19	127,90	49,19	3,27	98,38
35-36	1004,84	1004,84	100,48	1105,32	180,87	50,24	130,63	50,24	3,27	100,48
36-37	1025,85	1025,85	102,59	1128,44	184,65	51,29	133,36	51,29	3,27	102,59
37-38	1046,87	1046,87	104,69	1151,56	188,44	52,34	136,09	52,34	3,27	104,69
38-39	1067,88	1067,88	106,79	1174,67	192,22	53,39	138,82	53,39	3,27	106,79
39-40	1090,73	1090,73	109,07	1199,80	196,33	54,54	141,79	54,54	3,27	109,07

(*) Χορηγείται αποκλειστικά και μόνον στους εξωτερικούς υπαλλήλους που κάνουν χρήση δικτύου

(α) Η ρύθμιση δημοσιεύθηκε στη σελ. 584 τεύχος 293/Ιουλίου - Αυγούστου 2005

➤ Για τις **ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ι.Κ.Α. :**

Οι εισφορές Ι.Κ.Α. ΜΙΚΤΑ προκύπτουν από τα ποσοστά του Ιδρύματος που είναι 13% *325,92 € = 42,37 € για τον εργαζόμενο , όπως βλέπουμε και στον πίνακα μισθοδοσίας και 25,06 % * 325,92€ = 81,68 €για τον εργοδότη. Τελικά οι συνολικές κρατήσεις του Ι.Κ.Α. είναι 124,05 € (δηλαδή 38,06 %* 325,92 €) και οι κρατήσεις αυτές αφορούν την σύνταξη , την ασθένεια κ.λ.π. από τις Καταστάσεις Ασφάλισης Προσωπικού .

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΑΜΕΙΩΝ Ι.Κ.Α. ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2005

Ημερομηνία εκτύπωσης 31-10-2005

Επωνυμία επιχείρησης :Υιοί Περ. Στάμου Ο.Ε.
 Είδος επιχείρησης : ΑΝΤ/ΚΑ-ΠΩΛΗΣΕΙΣ-ΣΕΡΒΙΣ
 Α.Φ.Μ. : 067067001
 Δ/νση :ΣΟΦΟΥΛΗ 4
 Τηλέφωνο :210 2444606

Κλάδος ασφάλισης: Ι.Κ.Α.-ΜΙΚΤΑ

Αρ. Μητρώου Ι.Κ.Α. Εργοδ :0730078280
 Κωδ. Υποκ. Ι.Κ.Α. : 073

Αρ.Μ. Εργαζ	Αρ.Μητ. Ι.Κ.Α	ΟΝΟΜ/ΜΟ	Ειδικότητα	Ώρες Εργασ	Ημέρα Εργ.	Βασικ. Αποδοχές	Σύνολο Αποδοχών	Εισφ ΕΡΓΖ	Εισφ ΕΡΓΔ	Σύνολα. Εισφ.
02	850186	ΚΟΡΟΝΙΑ ΕΛ.	ΥΠ.ΓΡΑΦΕΙΟΥ	84	21	3,88	325,92	42,37	81,68	124,05
ΣΥΝΟΛΑ						3,88	325,92	42,37	81,68	124,05

➤ Για τις **ΕΙΣΦΟΡΕΣ Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Κ. – Νεοασφαλισμένων:**

Οι εισφορές στο Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Κ. Νεοασφαλισμένων αφορούν την συμπληρωματική επικουρική ασφάλιση απασχολούμενων οι οποίοι έχουν αρχίσει να ασφαλιζονται μετά το 1993. Έτσι τα ποσοστά διαφοροποιούνται από αυτά που ίσχυαν στην προηγούμενη περίπτωση και γίνονται 7 % για τους εργαζόμενους και 3 % για τον εργοδότη.

Δηλαδή οι συνολικές εισφορές της ασφαλιζόμενης είναι 32,59 € και φαίνεται καθαρά και από τις Καταστάσεις Εισφορών Ταμείων Περιόδου Οκτωβρίου 2005.

ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΤΑΜΕΙΩΝ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

ΥΙΟΙ ΠΕΡ.ΣΤΑΜΟΥ Ο.Ε.-Α.Μ.Ε. 00730078280
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΚΤΥΠΩΣΗΣ : 31-10-2005
ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ : ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ
ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ : ΤΕΛΥΕΚ ΝΕΟΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ

Α/Α	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΟΝΟΜ/ΜΟ	ΠΑΤΡΩΝΥΜΟ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΗΜΕΡ. ΑΣΦΑΛ	ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔ.	ΕΙΣΦΟΡΕΣ		
							ΕΡΓΖ	ΕΡΓΔ	ΣΥΝΟΛΟ
1	02	ΚΟΡΟΝΙΑ ΕΛ.	ΒΑΣΙΛ	ΥΠ. ΓΡΑΦΕΙΟΥ	21	325,92	22,81	9,78	=32,59
ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΝΟΛΑ					21	325,92	22,81	9,78	=32,59

➤ Για τις **ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ**:

Χρησιμοποιώντας τον τύπο από πού αναφέραμε και στην ανάλυση συνολικών εισφορών του προηγούμενου ασφαλισμένου, έχουμε:

$$\begin{aligned} \text{ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ} &= \text{ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ι.Κ.Α.} + \text{ΕΙΣΦΟΡΕΣ Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Κ.} \\ &\quad \text{Νεοασφαλισμένων} \\ &= 124,05 + 32,59 \\ &= 156,64 \text{ €} \end{aligned}$$

➤ Για τον υπολογισμό του **ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (Φ.Μ.Υ.)**:

Έχουμε :

$$\begin{aligned} \text{ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ} &- [\text{ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΑΖ/ΝΟΥ(Ι.Κ.Α.+Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Κ.} \\ &\quad \text{Νεοασφαλισμένων)}] = \\ &= 325,92 - (42,37 + 22,81) \\ &= 325,92 - 65,18 \\ &= 260,74 \text{ €} \end{aligned}$$

Άρα οι καθαρές αποδοχές είναι 260,74 € μηνιαίως . Για να βρούμε τις Συνολικές Καθαρές Αποδοχές για όλο το έτος θα εφαρμόσουμε τον εξής τύπο :

$$\begin{aligned} \text{ΚΑΘΑΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ} * 14 \text{ ΜΙΣΘΟΥΣ} &= 260,74 \text{ €} * 14 \\ &= 3.650,36 \text{ €} \end{aligned}$$

Επομένως το Συνολικό Εισόδημα είναι 3.650.36€. Οπότε βάση κλίμακας Φορολογίας Μισθωτών – Συνταξιούχων για το 2005 έχουμε ότι αφού δεν υπερβαίνει τις 11.000,00 € που είναι το αφορολόγητο όριο και η ίδια είναι χαμηλόμισθη , δεν θα πληρώσει φόρο. Συνεπώς, ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών θα είναι μηδενικός και θα «αποφύγει» της φορολόγησης.

➤ Για τις ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ :

Έχουμε :

$$\begin{aligned} \text{ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΣΦ/ΝΟΥ} &= \text{ΕΙΣΦΟΡΕΣ (Ι.Κ.Α.+ Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Κ. +} \\ \text{Φ.Μ.Υ.} &= 42,37 + 22,81 + 0 \\ &= 65,18 \text{ €} \end{aligned}$$

➤ Για το ΠΑΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ :

Θα εφαρμόσουμε τον εξής τύπο :

$$\begin{aligned} \text{ΠΑΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ} &= \text{ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ} - \text{ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ} \\ &\quad \text{ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ} \\ &= 325,92 - 65,18 \\ &= 260,74 \text{ €} \end{aligned}$$

Τελικά , το ποσό που λάβει η απασχολούμενη είναι 260,74 €.Ακολουθεί η Απόδειξη Πληρωμής όπου αναγράφονται αναλυτικά οι αποδοχές της υπαλλήλου.

Α Π Ο Δ Ε Ι Ξ Η Π Λ Η Ρ Ω Μ Η Σ Μ Η Ν Ο Σ	
Μισθοδοτική Περίοδος : ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2005	
ΥΙΟΙ ΠΕΡ. ΣΤΑΜΟΥ Ο.Ε.	

Κωδικός 0009	Όνοματεπώνυμο Εργαζομένου ΚΟΡΩΝΙΑ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ	Ειδικότητα ΥΠ/ΝΟΣ ΓΡΑΦΕ	Β. Μισθ. Ημε 3.88	Ημ. Εργασ 21.00
-----------------	--	----------------------------	----------------------	--------------------

ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
		Ημ. /2ρ	Ποσό	
Βασ. Μισθός : 3.88	Κανον. Αποδοχ:		325.92	Ι.Κ.Α. : 42.37
Επιδ. Γάμου :	Ασθένεια :			Επικουρικά : 22.81
Επιδ. Τέκν. :	Υπερεργασία :			
Επιδ. Ταμ. :	Υπερωρίες :			
Επιδ. Η/Υ :	Νυκτερινά :			
Επιδ. Σπουδ :	Αργίες :			Χαρτ-ΠΓΑ : :
Επιδ. Επιδ :	Ημ. Αδείας :			Χαρτ-ΠΓΑ Απας :
	Αναδρομικά :			Φ.Μ.Υ. :
	Ημερ. Απας. Αδ :			Φόρος Αποζημ. :
	Αποζημ. Απολ. :			Δόση Δανείου :
Α.Τ.Α. :				
ΣΥΝΟΛΑ	ΣΥΝΟΛΑ		325.92	ΣΥΝΟΛΑ
				65.18

ΕΞΩΦΟΡΗΣΗ, ΘΥΔΕΜΙΑ ΑΩΛΗ ΑΠΑΙΤΗΣΗ ΕΧΩ.

Ημερομηνία : 31-10-05

— 0 —
Π Α Β Ω Ν
ΥΠΟΓΡΑΦΗ

Καθαρές Αποδ. Προκαταβολή	260.74
Πληρωτέο	260.74

3) Για τον **Μαγκαναδέλη Παναγιώτη** αναφέρουμε τα εξής :

- ✓ Ότι υπάγεται υπάγεται στο κλάδο ασφάλισης Ι.Κ.Α. – ΜΙΚΤΑ και στο Ε.Τ.Ε.Μ. (Επικουρικό Ταμεία Ασφάλισης Μηχανικών) και λαμβάνει επίδομα επαγγελματικού κινδύνου.
- ✓ Εργάστηκε τις 25 ημέρες του μήνα από τις οποίες βάση παρουσιολογίου οι 21 ήταν κανονικά εργάσιμες και οι υπόλοιπες 4 είναι υπολογισμένες με την προσαύξηση του Σαββάτου.
- ✓ Είναι έγγαμος χωρίς τέκνα και χωρίς προϋπηρεσία.
- ✓ Επίσης ο μηχανικός βάση του παρουσιολογίου της επιχείρησης λαμβάνει 39,89 € ημερησίως * 25 ημέρες = 997,25 € θα είναι οι μηνιαίες αποδοχές. Αυτός ο τρόπος υπολογισμού είναι για τον υπολογισμό των αποδοχών των ημερομισθίων.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ του Μαγκαναδέλη Παναγιώτη :

ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ι.Κ.Α.		ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ε.Τ.Ε.Μ.		ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	Φ.Μ.Υ.	ΣΥΝΟΛΟ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΟΥ	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ
	ΑΣΦ.	ΕΡΓ.	ΑΣΦ.	ΕΡΓ.				
997,25	159,56	289,80	9,97	-	459,33	6,17	175,70	821,55
ΣΥΝΟΛΑ	449,36		9,97					

Η ανάλυση του ανωτέρω συμπληρωμένου πίνακα έχει ως εξής:

➤ Για τις **ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ :**

Με βάση τα στοιχεία που μας δίνονται από την εκφώνηση της άσκησης από τον Πίνακα Προσωπικού καθώς και από την Συλλογική Σύμβαση Εμπορίου – Εμπορικών Επιχειρήσεων για τους Μηχανικούς και για τους τεχνίτες, μας βοηθούν να συνθέσουμε τις Μικτές Αποδοχές . Επίσης πρέπει να αναφερθεί ότι στις αποδοχές του υπαλλήλου θα συνυπολογιστεί και το επίδομα επαγγελματικού κινδύνου καθώς και το επίδομα γάμου. Πρέπει επίσης να αναφέρουμε ότι ο Μανούσαλης ως Μηχανικός ανήκει στους ημερομισθίους και για το μήνα Οκτώβριο εργάστηκε για 25 ημέρες , και λάμβανε 39,89 € την ώρα επί οκτώ (8) ώρες την ημέρα , συνολικά 997,25 € συμπεριλαμβανομένης και της προσαύξησης του Σαββάτου.

➤ Για τις **ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ι.Κ.Α. :**

Οι εισφορές Ι.Κ.Α. ΜΙΚΤΑ αναλύονται στις Καταστάσεις Ασφαλίσεως Προσωπικού Ταμείων Ι.Κ.Α. μηνός Οκτωβρίου. Πιο αναλυτικά 16% επί του μισθού δηλαδή 159,56€ για τον εργαζόμενο , όπως βλέπουμε και στον πίνακα μισθοδοσίας και 29,06 % * 997,25 € = 289,80 € για τον εργοδότη. Συνεπώς οι συνολικές εισφορές του Ι.Κ.Α. είναι 45,06% και οι συνολικές κρατήσεις από το μισθό του ασφαλιζόμενου είναι 449,36 € (δηλαδή 45,06 % * 997,25 €) και οι κρατήσεις αυτές αφορούν την σύνταξη , την ασθένεια κ.λ.π. .

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΑΜΕΙΩΝ Ι.Κ.Α. ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2005

Ημερομηνία εκτύπωσης 31-10-2005

Επωνυμία επιχείρησης : Υιοί Πετ. Στάμου Ο.Ε.
 Είδος επιχείρησης : ΑΝΤ/ΚΑ-ΠΩΛΗΣΕΙΣ-ΣΕΡΒΙΣ
 Α.Φ.Μ. : 067067001
 Δ/νση : ΣΟΦΟΥΛΗ 4
 Τηλέφωνο : 210 2444606

Κλάδος ασφάλισης: Ι.Κ.Α.-ΜΙΚΤΑ & ΕΠΑΓΓΕΛ/ΚΟ ΚΙΝΔΥΝΟ

Αρ. Μητρώου Ι.Κ.Α. Εργοδ : 0730078280
 Κωδ Υποκ. Ι.Κ.Α. : 073

Αρ.Μ. Εργαζ	Αρ.Μητ. Ι.Κ.Α	ΟΝΟΜ/ΜΟ	Ειδικότητα	Ώρες Εργασ	Ημερ Εργ.	Βασικ. Αποδοχές	Σύνολο Αποδοχών	Εισφ ΕΡΓΖ	Εισφ ΕΡΓΔ	Συνολ. Εισφο
03	8587388	ΜΑΝΟΥΣΑΛΗΣ Π.	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ		25	39,89	997,25	159,56	289,80	449,36
ΣΥΝΟΛΑ						39,89	997,25	159,56	289,80	449,36

➤ Για τις **ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ε.Τ.Ε.Μ.:**

Οι εισφορές στο Ε.Τ.Ε.Μ. (Η-αλλιώς Ταμείο Μετάλλου όπως ήταν παλαιότερα γνωστό) και αφορούν την συμπληρωματική επικουρική ασφάλιση απασχολουμένων μηχανικών. Έτσι τα ποσοστά διαφοροποιούνται από αυτά που ίσχυαν στην προηγούμενη περίπτωση και αναλύονται σε 1 % για τον εργαζόμενο δηλαδή σε 9,97€ και δεν γίνονται καθόλου κρατήσεις για τους εργοδότες. Όλα αυτά τα παρατηρούμε και από τις Καταστάσεις Εισφορών Ταμείων Περιόδου Οκτωβρίου 2005 που δίνονται παρακάτω.

ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΤΑΜΕΙΩΝ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

ΥΙΟΙ ΠΕΡ.ΣΤΑΜΟΥ Ο.Ε.-Α.Μ.Ε. 00730078280
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΚΤΥΠΩΣΗΣ : 31-10-2005
ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ : ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ
ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ : ΕΤΕΜ ~31/12/1992

Α/Α	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΟΝΟΜ/ΜΟ	ΠΑΤΡΩΝΥΜΟ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΗΜΕΡ. ΑΣΦΑΛ	ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔ.	ΕΙΣΦΟΡΕΣ		
							ΕΡΓΖ	ΕΡΓΔ	ΣΥΝΟΛΟ
1	03	ΜΑΝΟΥΣΑΛΗΣ Π.	ΚΩΝ/ΝΟΣ	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ	25	997,25	9,97	~	= 9,97
ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΝΟΛΑ					25	997,25	9,97	~	= 9,97

➤ Για τις **ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ**:

Χρησιμοποιώντας τον τύπο που έχουμε αναλύσει παραπάνω έχουμε:

$$\begin{aligned} \text{ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ} &= \text{ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ι.Κ.Α.} + \text{ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ε.Τ.Ε.Μ.} \\ &= (159,56 + 289,80) + 9,97 \\ &= 459,33 \text{ €} \end{aligned}$$

➤ Για τον υπολογισμό του **ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (Φ.Μ.Υ.)**:

Έχουμε :

$$\begin{aligned} \text{ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ} & - [\text{ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΑΖ/ΝΟΥ (Ι.Κ.Α.+Ε.Τ.Ε.Μ.)}] = \\ &= 997,25 - (159,56 + 9,97) \\ &= 997,25 - 169,53 \\ &= 827,72\text{€} \end{aligned}$$

Άρα οι Καθαρές Αποδοχές είναι 827,72 € μηνιαίως. Για να βρούμε τις Συνολικές Καθαρές Αποδοχές για όλο το έτος θα εφαρμόσουμε τον εξής τύπο :

$$\begin{aligned} \text{ΚΑΘΑΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ} * 14 \text{ ΜΙΣΘΟΥΣ} &= 827,72 \text{ €} * 14 \\ &= 11.588,08\text{€} \end{aligned}$$

Οπότε 11.588,08€ είναι οι Συνολικές Καθαρές Αποδοχές. Συνεπώς βάση κλίμακας Φορολογίας Μισθωτών – Συνταξιούχων για το 2005 έχουμε ότι για το Συνολικό Καθαρό Εισόδημα 11.588,08 € ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών θα είναι 6,25 €.

Πιο κατανοητό είναι από τον πίνακα που ακολουθεί :

Φ.Μ.Υ. ΑΠΟ 1-1-2005

ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ

ΕΠΙΣΤΡΟΦΗ ΚΑΒΑΡΟΣ ΕΙΣΠΟΛΙΜΑ	ΜΗΝΙΑΙΟΣ ΚΑΒΑΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΑΓΑΜΟΣ Η ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ Ο ΠΑΙΔΙΑ	ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 1 ΠΑΙΔΙ	ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 2 ΠΑΙΔΙΑ	ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 3 ΠΑΙΔΙΑ	ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 4 ΠΑΙΔΙΑ	ΕΡΓΑΖΗ ΣΥΖΥΓΙΟΣ
11466,00	819,00	4,92	0,00	0,00	0,00	0,00	4,92
11478,00	819,50	4,98	0,00	0,00	0,00	0,00	4,99
11480,00	820,00	5,07	0,00	0,00	0,00	0,00	5,07
11487,00	820,50	5,14	0,00	0,00	0,00	0,00	5,14
11494,00	821,00	5,21	0,00	0,00	0,00	0,00	5,21
11501,00	821,50	5,28	0,00	0,00	0,00	0,00	5,29
11508,00	822,00	5,36	0,00	0,00	0,00	0,00	5,36
11515,00	822,50	5,44	0,00	0,00	0,00	0,00	5,44
11522,00	823,00	5,51	0,00	0,00	0,00	0,00	5,51
11529,00	823,50	5,58	0,00	0,00	0,00	0,00	5,58
11536,00	824,00	5,66	0,00	0,00	0,00	0,00	5,66
11543,00	824,50	5,73	0,00	0,00	0,00	0,00	5,73
11550,00	825,00	5,80	0,00	0,00	0,00	0,00	5,80
11557,00	825,50	5,88	0,00	0,00	0,00	0,00	5,88
11564,00	826,00	5,95	0,00	0,00	0,00	0,00	5,95
11571,00	826,50	6,03	0,00	0,00	0,00	0,00	6,03
11578,00	827,00	6,10	0,00	0,00	0,00	0,00	6,10
11585,00	827,50	6,17	0,00	0,00	0,00	0,00	6,17
11592,00	828,00	6,25	0,00	0,00	0,00	0,00	6,25
11599,00	828,50	6,32	0,00	0,00	0,00	0,00	6,32
11606,00	829,00	6,40	0,00	0,00	0,00	0,00	6,40
11613,00	829,50	6,47	0,00	0,00	0,00	0,00	6,47
11620,00	830,00	6,54	0,00	0,00	0,00	0,00	6,54
11627,00	830,50	6,62	0,00	0,00	0,00	0,00	6,62
11634,00	831,00	6,69	0,00	0,00	0,00	0,00	6,69
11641,00	831,50	6,77	0,00	0,00	0,00	0,00	6,77
11648,00	832,00	6,84	0,00	0,00	0,00	0,00	6,84
11655,00	832,50	6,91	0,00	0,00	0,00	0,00	6,91
11662,00	833,00	6,99	0,00	0,00	0,00	0,00	6,99
11669,00	833,50	7,06	0,00	0,00	0,00	0,00	7,06
11676,00	834,00	7,13	0,00	0,00	0,00	0,00	7,13
11683,00	834,50	7,21	0,00	0,00	0,00	0,00	7,21
11690,00	835,00	7,28	0,00	0,00	0,00	0,00	7,28
11697,00	835,50	7,36	0,00	0,00	0,00	0,00	7,36
11704,00	836,00	7,43	0,00	0,00	0,00	0,00	7,43
11711,00	836,50	7,50	0,00	0,00	0,00	0,00	7,50
11718,00	837,00	7,58	0,00	0,00	0,00	0,00	7,58
11725,00	837,50	7,65	0,00	0,00	0,00	0,00	7,65
11732,00	838,00	7,73	0,00	0,00	0,00	0,00	7,73
11739,00	838,50	7,80	0,00	0,00	0,00	0,00	7,80
11746,00	839,00	7,87	0,00	0,00	0,00	0,00	7,87
11753,00	839,50	7,95	0,00	0,00	0,00	0,00	7,95
11760,00	840,00	8,02	0,00	0,00	0,00	0,00	8,02
11767,00	840,50	8,09	0,00	0,00	0,00	0,00	8,09
11774,00	841,00	8,17	0,00	0,00	0,00	0,00	8,17
11781,00	841,50	8,24	0,00	0,00	0,00	0,00	8,24
11788,00	842,00	8,32	0,00	0,00	0,00	0,00	8,32
11795,00	842,50	8,39	0,00	0,00	0,00	0,00	8,39
11802,00	843,00	8,46	0,00	0,00	0,00	0,00	8,46
11809,00	843,50	8,54	0,00	0,00	0,00	0,00	8,54
11816,00	844,00	8,61	0,00	0,00	0,00	0,00	8,61
11823,00	844,50	8,69	0,00	0,00	0,00	0,00	8,69
11830,00	845,00	8,76	0,00	0,00	0,00	0,00	8,76
11837,00	845,50	8,83	0,00	0,00	0,00	0,00	8,83
11844,00	846,00	8,91	0,00	0,00	0,00	0,00	8,91
11851,00	846,50	8,98	0,00	0,00	0,00	0,00	8,98
11858,00	847,00	9,06	0,00	0,00	0,00	0,00	9,06
11865,00	847,50	9,13	0,00	0,00	0,00	0,00	9,13
11872,00	848,00	9,20	0,00	0,00	0,00	0,00	9,20
11879,00	848,50	9,28	0,00	0,00	0,00	0,00	9,28
11886,00	849,00	9,35	0,00	0,00	0,00	0,00	9,35
11893,00	849,50	9,42	0,00	0,00	0,00	0,00	9,42
11900,00	850,00	9,50	0,00	0,00	0,00	0,00	9,50
11907,00	850,50	9,57	0,00	0,00	0,00	0,00	9,57
11914,00	851,00	9,65	0,00	0,00	0,00	0,00	9,65
11921,00	851,50	9,72	0,00	0,00	0,00	0,00	9,72
11928,00	852,00	9,79	0,00	0,00	0,00	0,00	9,79
11935,00	852,50	9,87	0,00	0,00	0,00	0,00	9,87

➤ Για τις **ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ :**

Έχουμε :

$$\begin{aligned} \text{ΣΥΝ. ΚΡΑΤ. ΑΣΦ/ΝΟΥ} &= \text{ΕΙΣΦΟΡΕΣ (Ι.Κ.Α.+Ε.Τ.Ε.Μ.)} + \text{Φ.Μ.Υ.} \\ &= 169,53 + 6,17 \\ &= 175,70 \text{ €} \end{aligned}$$

➤ Για το **ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ :**

Θα εφαρμόσουμε τον εξής τύπο :

$$\begin{aligned} \text{ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ} &= \text{ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ - ΣΥΝ. ΑΣΦΑΛ. ΚΡΑΤ.} \\ &= 997,25 - 175,70 \\ &= 821,55 \text{ €} \end{aligned}$$

Τελικά , ο ημερομίσθιος μηχανικός της επιχείρησης θα λάβει 821,55 € ως μηνιαίες αποδοχές .

Α Π Ο Δ Ε Ι Ξ Η Π Λ Η Ρ Ω Μ Η Σ Μ Η Ν Ο Ι	
Μισθοδοτική Περίοδος : ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2005	
ΥΠΟΙ ΠΕΡ. ΣΤΑΜΟΥ Ο.Ε.	

Κωδικός 0005	Όνοματεπώνυμο Εργαζομένου ΜΑΘΟΥΣΑΛΗΣ ΠΑΝ/ΤΗΣ	Ειδικότητα ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ	Β. Μισθ. Ημέρ 39,89	Ημ. Έργασ 25,00
-----------------	---	-------------------------	------------------------	--------------------

ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
	Ημ. /Ωρ	Ποσό		
Βασ. Μισθός : 39,89	Κανον. Αποδοχ:	25,00	997,25	Ι.Κ.Α. : 169,56
Επιδ. Γάμου :	Ρεθένια :			Επικουρικά : 9,97
Επιδ. Τέκν. :	Υπερπρωσία :			
Επιδ. Ταμ. :	Υπερπρώτες :			
Επιδ. Η/Υ :	Νυκτερινά :			
Επιδ. Σπουδ :	Αργίες :			Χαρτ-ΟΓΑ :
Εκτακ. Επιδ :	Ημ. Αδείας :			Χαρτ-ΟΓΑ Αποδ :
	Αναδρομικά :			Φ.Μ.Υ. : 6,17
	Ημερ. Αποδ. Αδ :			Φόρος Αποζημ. :
Α.Τ.Α. :	Αποζημ. Απολ. :			Δόση Δανείου :
ΣΥΝΟΛΑ : 39,89	ΣΥΝΟΛΑ	997,25	ΣΥΝΟΛΑ	175,70

ΕΞΕΦΘΗΣΗ. ΟΥΔΕΜΙΑ ΑΛΛΗ ΑΠΑΙΤΗΣΗ ΕΧΩ.

Ημερομηνία : 31-10-05

___ Ο ___
Π Α Β Ω Ν
ΥΠΟΓΡΑΦΗ

Καθαρές Αποδ. Προκαταβολή	821,55
Πληρωτέο	821,55

4) Για τον **Κοτοπούλη Γεράσιμο** αναφέρουμε τα εξής :

- ✓ Ότι υπάγεται στο κλάδο ασφάλισης Ι.Κ.Α. – ΜΙΚΤΑ καθώς και στο επικουρικό Ταμείο Ηλεκτρολόγων. Επίσης αναφέρουμε ότι λαμβάνει επίδομα επαγγελματικού κινδύνου.
- ✓ Ασφαλίστηκε για τις 25 ημέρες που εργάστηκε το μήνα Οκτώβριο από τις οποίες οι 21 ημέρες είναι οι κανονικά εργάσιμες και για τις υπόλοιπες υπολογίζεται προσαύξηση του Σαββάτου για τα τέσσερα Σάββατα που εργάστηκε τον μήνα Οκτώβριο βάση παρυσιολογίου .
- ✓ Είναι άγαμος , χωρίς τέκνα και χωρίς προϋπηρεσία .
- ✓ Επίσης ο ηλεκτρολόγος βάση παρυσιολογίου λαμβάνει ως ημερομίσθιος είναι με την βοήθεια του παρακάτω υπολογισμού 36,60 €ανά ημέρα * 25 ημέρες = 915,00 €.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ του Κοτοπούλη Γεράσιμου:

ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ι.Κ.Α.		ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΤΑΜ. ΗΛ.		ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	Φ.Μ.Υ.	ΣΥΝΟΛΟ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ ΑΣΦΑΛΟΥ	ΠΑΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ
	ΑΣΦ.	ΕΡΓ.	ΑΣΦ.	ΕΡΓ.				
915,00	118,95	238,45	27,45	27,45	412,30	0	146,40	768,60
ΣΥΝΟΛΑ	357,40		54,90					

Η ανάλυση του ανωτέρω συμπληρωμένου πίνακα έχει ως εξής:

➤ Για τις **ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ :**

Με βάση τα στοιχεία που μας δίνονται από τον Πίνακα Προσωπικού καθώς και από την Συλλογική Σύμβαση Εμπορίου – Εμπορικών Επιχειρήσεων για τους Ηλεκτρολόγους μας βοηθούν να συνθέσουμε τις Μικτές Αποδοχές . Επίσης πρέπει να αναφερθεί ότι στις αποδοχές του απασχολούμενου θα συνυπολογιστεί και το επίδομα επαγγελματικού κινδύνου. Πρέπει να επισημάνουμε ότι από την Σύμβαση Συλλογικής Εργασίας καταχωρούνται αυτομάτως στους ημερομίσθιους. Έτσι λοιπόν για τον μήνα Οκτώβριο ο απασχολούμενος εργάστηκε 25 ημέρες με 36,60 € ημερομίσθιο άρα 915,00 € συμπεριλαμβανομένης και της προσαύξησης του Σαββάτου.

➤ Για τις **ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ι.Κ.Α. :**

Οι εισφορές Ι.Κ.Α. ΜΙΚΤΑ προκύπτουν από τα ποσοστά του Ιδρύματος που είναι 13% για τους εργαζόμενους , δηλαδή όπως βλέπουμε και στον πίνακα μισθοδοσίας θα είναι 118,95 € και $26,06 \% * 915,00€ = 238,45$ €για τον εργοδότη. Τελικά οι συνολικές κρατήσεις του Ι.Κ.Α. είναι 357,40 € (δηλαδή $39,06 \% * 915,00 €$) και οι κρατήσεις αυτές αφορούν την σύνταξη , την ασθένεια κ.λ.π.. Πιο αναλυτικά μπορούμε να το δούμε στις Καταστάσεις Ασφάλισης Προσωπικού .

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΑΜΕΙΩΝ Ι.Κ.Α. ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2005

Ημερομηνία εκτύπωσης 31-10-2005

Επωνυμία επιχείρησης : Υιοί Περ. Στάμου ο.ε.
 Είδος επιχείρησης : ΑΝΤ/ΚΑ-ΠΩΛΗΣΕΙΣ-ΣΕΡΒΙΣ
 Α.Φ.Μ. : 067067001
 Δ/ση : ΣΟΦΟΥΛΗ 4
 Τηλέφωνο : 210 2444606

Κλάδος ασφάλισης: Ι.Κ.Α.-ΜΙΚΤΑ & ΕΠΑΓΓ/ΚΟ ΚΙΝΔΥΝΟ

Αρ. Μητρώου Ι.Κ.Α. Εργοδ : 0730078280
 Κωδ Υποκ. Ι.Κ.Α. : 073

Αρ.Μ. Εργαζ	Αρ.Μητ. Ι.Κ.Α	ΟΝΟΜ/ΜΟ	Ειδικότητα	Ώρες Εργασ	Ημερ Εργ.	Βασικ. Αποδοχές	Σύνολο Αποδοχών	Εισφ ΕΡΓΖ	Εισφ ΕΡΓΔ	Συνολ. Εισφο
04	2815904	ΚΟΤΟΠΟΥΛΗΣ Γ.	ΗΛΕΚΤΡ/ΤΟΣ		25	36,60	915,00	118,95	238,45	357,40
ΣΥΝΟΛΑ					25	36,60	915,00	118,95	238,45	357,40

➤ Για τις **ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΤΑΜΕΙΟΥ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ:**

Οι εισφορές στο Ταμείο Ηλεκτρολόγων αφορούν την συμπληρωματική επικουρική ασφάλιση απασχολουμένων. Έτσι τα ποσοστά διαμορφώνονται ως εξής 3 % για τους εργαζόμενους άρα και 3 % για τον εργοδότη. Δηλαδή οι συνολικές εισφορές του ασφαλιζόμενου είναι 54,90 € και φαίνεται καθαρά και από τις Καταστάσεις Εισφορών-Ταμείων Περιόδου Οκτωβρίου 2005.

ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΤΑΜΕΙΩΝ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

ΥΙΟΙ ΠΕΡ.ΣΤΑΜΟΥ Ο.Ε.-Α.Μ.Ε. 00730078280
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΚΤΥΠΩΣΗΣ : 31-10-2005
ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ : ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ
ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ : ΤΑΜΕΙΟ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ

						<u>ΕΙΣΦΟΡΕΣ</u>			
Α/Α	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΟΝΟΜ/ΜΟ	ΠΑΤΡΩΝΥΜΟ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΗΜΕΡ. ΑΣΦΑΛ	ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔ.	ΕΡΓΖ	ΕΡΓΔ	ΣΥΝΟΛΟ
1	04	ΚΟΤΟΠΟΥΛΗΣ Γ.	ΔΗΜ.	ΗΛΕΚΤΡ/ΓΟΣ	25	915,00	27,45	27,45	= 54,90
ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΝΟΛΑ					25	915,00	27,45	27,45	= 54,90

➤ Για τις **ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ**:

Χρησιμοποιώντας τον τύπο από πού αναφέραμε και στην ανάλυση συνολικών εισφορών του προηγούμενου ασφαλισμένου, έχουμε:

$$\begin{aligned} \text{ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ} &= \text{ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ι.Κ.Α.} + \text{ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΤΑΜΕΙΟΥ} \\ &\quad \text{ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ} \\ &= 357,40 + 54,90 \\ &= 412,30 \text{ €} \end{aligned}$$

➤ Για τον υπολογισμό του **ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (Φ.Μ.Υ.)**:
Έχουμε :

$$\begin{aligned} \text{ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ} - [\text{ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ (Ι.Κ.Α. + ΤΑΜΕΙΟΥ} \\ \text{ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ)}] &= \\ &= 915,00 - (118,95 + 37,45) \\ &= 915,00 - 146,40 \\ &= 768,60 \text{ €} \end{aligned}$$

Άρα οι καθαρές αποδοχές είναι 768,60 € μηνιαίως . Για να βρούμε τις Συνολικές Καθαρές Αποδοχές για όλο το έτος θα εφαρμόσουμε τον εξής τύπο :

$$\begin{aligned} \text{ΚΑΘΑΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ} \cdot 12 \text{ ΜΙΣΘΟΥΣ} &= 768,60 \text{ €} \cdot 12 \\ &= 10.760,40 \text{ €} \end{aligned}$$

Συνεπώς, 10.760,40€ είναι το Συνολικό Εισόδημα. Οπότε βάση κλίμακας Φορολογίας Μισθωτών – Συνταξιούχων για το 2005 έχουμε ότι αφού το Συνολικό Καθαρό Εισόδημα δεν υπερβαίνει τις 11.000,00 € που είναι το αφορολόγητο όριο και ο ίδιος οριακά στους χαμηλόμισθους , δεν θα πληρώσει φόρο. Συνεπώς , ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών θα είναι μηδενικός και θα τύχει» φορολόγησης.

➤ Για το **ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ :**

Έχουμε :

$$\begin{aligned} \text{ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΣΦ/ΝΟΥ} &= \text{ΕΙΣΦΟΡΕΣ (Ι.Κ.Α.+ ΤΑΜΕΙΟΥ} \\ \text{ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ + Φ.Μ.Υ.} &= 118,95 + 27,45 + 0 \\ &= 146,40 \text{ €} \end{aligned}$$

➤ Για το **ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ :**

Θα εφαρμόσουμε τον εξής τύπο :

$$\begin{aligned} \text{ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ} &= \text{ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ - ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ} \\ &\quad \text{ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ} \\ &= 915,00 - 146,40 \\ &= 768,60 \text{ €} \end{aligned}$$

Τελικά , το ποσό που λάβει ο απασχολούμενος είναι 768,60 €.

Α Π Ο Δ Ε Ι Ξ Η Π Λ Η Ρ Ω Μ Η Σ Μ Η Ν Ο Σ Μισθοδοτική Περίοδος : ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2005 ΥΙΟΥ ΠΕΡ. ΣΤΑΜΟΥ Ο.Ε.

Κωδικός 0006	Όνοματεπώνυμο Εργαζομένου ΚΟΤΟΠΟΥΛΗΣ ΓΕΡΑΣΙΜΟΣ	Ειδικότητα ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ	Β. Μισθ. Ημέρ 36.60	Ημ. Έργασ 25.00
-----------------	---	----------------------------	------------------------	--------------------

ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ
	Ημ. /Ωρ	Ποσό	
Βασ. Μισθός : 36.60	Κανον. Αποδοχ. : 25.00	915.00	Ι.Κ.Α. : 118.95
Επίδ. Γάμου :	Ασθένεια :		Επικουρικά : 27.45
Επίδ. Τέκν. :	Υπερργασία :		
Επίδ. Ταμ. :	Υπερωρίες :		
Επίδ. Η/Υ :	Νυκτερινά :		
Επίδ. Σπουδ. :	Αργίες :		Χαρτ-ΟΓΑ :
Εκτακ. Επίδ. :	Ημ. Αδείας :		Χαρτ-ΟΓΑ Αποσ. :
	Αναδρομικά :		Φ.Μ.Υ. :
	Ημερ. Αποσ. Αδ. :		Φόρος Αποζημ. :
Α.Τ.Α. :	Αποζημ. Αποσ. :		Δόση Δανείου :
ΣΥΝΟΛΑ	ΣΥΝΟΛΑ	915.00	ΣΥΝΟΛΑ
			146.40

ΕΞΩΦΟΡΗΣΗ. ΟΥΔΕΜΙΑ ΑΛΛΗ ΑΠΑΙΤΗΣΗ ΕΧΩ.

Ημερομηνία : 31-10-05

— 0 —
Π Α Β Ω Ν
ΥΠΟΓΡΑΦΗ

-Καθαρές Αποδ. Προκαταβολή	768.60
Πληρωτέο	768.60

8.2) Συμπλήρωση Προσωρινής Δήλωσης :

Με βάση το άρθρο 44 του Νομοθετικού Διατάγματος 3323 / 1955, οι εργοδότες οι οποίοι διενεργούν παρακράτηση Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.) είναι υποχρεωμένοι να αποδίδουν τα ποσά παρακράτησης στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. μέσω των Προσωρινών Δηλώσεων που πρέπει να συμπληρώνονται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να περιλαμβάνουν τις κατά το προηγούμενο ημερολογιακό δίμηνο ακαθάριστες αμοιβές των μισθωτών και τον παρακρατηθέντα φόρο αυτών.

Αναφέρουμε επίσης ότι για όλο το έτος 2005 θα συμπληρωθούν και θα υποβληθούν έξι (6) προσωρινές δηλώσεις, μια για κάθε δίμηνο.

Στην προκειμένη περίπτωση θα συμπληρωθεί μόνο η δεύτερη στήλη στο έντυπο Προσωρινής δήλωσης που αφορά την κατηγορία εισοδήματος από Μισθωτές Υπηρεσίες.

Θα πρέπει επίσης να διευκρινιστεί ότι τα στοιχεία που περιγράφει η συγκεκριμένη Προσωρινή Δήλωση αφορούν την μισθολογική περίοδο του διμήνου Σεπτεμβρίου-Οκτωβρίου, τα ποσά των οποίων έχουν προσαρμοστεί με βάση τον μήνα Οκτώβριο που έχουμε αναλύσει στην άσκηση.

Πιο αναλυτικά αναφέρουμε ότι, αθροίζουμε τις ακαθάριστες αποδοχές όλων των υπάλληλων της επιχείρησης και με το πόσο αυτό συμπληρώνουμε το πεδίο του Συνόλου από Μισθωτές Υπηρεσίες για τον μήνα Σεπτέμβριο-Οκτώβριο 2005, το οποίο στην συνέχεια μεταφέρεται στο πεδίο του Γενικού Συνόλου. Στην συνέχεια συμπληρώνουμε το πεδίο με τα ποσά που αποδίδονται δηλαδή, αθροίζουμε όλα τα ποσά του Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών τα οποία έχουν υπολογισθεί κατά την διάρκεια του υπολογισμού της Μισθοδοσίας από τον Εκκαθαριστή και είναι προς απόδοση, τα οποία και αυτά στην συνέχεια μεταφέρονται στο Γενικό Σύνολο και είναι το πόσο που πληρώνεται από τον εργοδότη.

Προς τη Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία **Α ΑΘΗΝΩΝ**
 Ημερομηνία έκδοσης: **10 - 11 2005**
 Αξιωματικός Δέκτωρ:

Αριθμός: **εσφ.λ. Μητρώου 665/05**

***ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΔΗΛΩΣΗ**

Απόδοσης φόρου και τελών χαρτί που παρακρατούνται από φορείς που θεωρούνται εισοδήματα από ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ, από ΜΙΣΘΟΥΣ και ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ, καθώς και από ΑΜΟΙΒΕΣ ΓΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ
 Υποβάλλεται σε δύο αντίτυπα εν περιλαμβανεται μηχανογραφικά
 Υποβάλλεται σε τρία αντίτυπα αν παραλαμβάνεται χερσίν γραφά.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ	ΥΠΟΧΡΕΟΥ	Όνοματεπώνυμο ή Επωνυμία: ΥΠΟΤΡΟΦ ΣΤΑΥΡΟΥ Ο.Ε	Όνομα πατέρα:			
	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ	Νομική μορφή (Ο.Ε., Α.Ε. κλπ.): ΟΜΟΡΡΥΘΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ Αντικείμενο εργασίας: ΠΡΟΜΗΘΕΙΑ - SERVICE - ΑΝΤΙΚΑ Δύση Επιχείρησης: ΣΟΦΙΑΝΗ 4 Ν.Α. ΕΡΜΟΥΠΟΛΗΣ Τηλ: 910-9662699				
	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ	Όνοματεπώνυμο:	Όνομα πατέρα:			
		Δύση κατοικίας ή επαγγελματίας:	Τηλ:			
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΩΝ	Ακαθόριστες αποδοχές ή αμοιβές	Ποσά που αποδίδονται		Πρόσθετοι φόροι εκπρόθεσμου		Σύνολο
		Συντ. %	Ποσό	Συντ. %	Ποσό	
1 ΑΠΟ ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ (άρθρο 55, 59 & 60 ν.2238/1994)	Ακαθόριστες αμοιβές					
Μήνες 200						
Διμήνα 200						
Φόρος						
Χαρτί/σχημα						
ΟΓΑ χαρακτηρισμού						
Σύνολο						
2 ΑΠΟ ΗΛΕΘΕΡΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ (άρθρο 57, 59 & 60 ν.2238/1994)	Ακαθόριστες αμοιβές					
Μήνες 200						
Διμήνα 2005						
Εξέλιξη 200						
Φόρος						
ΟΓΑ Φόρου						
Χαρτί/σχημα						
ΟΓΑ χαρακτηρισμού						
Σύνολο	7.147,10		118,38			
3 ΑΠΟ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ (άρθρο 58 & 59 ν.2238/1994)	Ακαθόριστες αμοιβές					
Μήνες 200						
Διμήνα 200						
Φόρος						
Χαρτί/σχημα						
ΟΓΑ χαρακτηρισμού						
Σύνολο						
4	Ακαθόριστες αμοιβές					
Μήνες Διμήνα 200						
Φόρος						
Χαρτί/σχημα						
ΟΓΑ χαρακτηρισμού						
Σύνολο						
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	7.147,10		118,38			7.265,48

200	ΓΕΝΗΚΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΛΑΒΗ	200
Ο ΛΟΓΙΣΤΗΣ	Ποσό (ἀναγράφεται)	Ο ΔΗΛΩΣΗ
Όνομα:	Αριθμ. Δύσης:	ΑΧΚ
Δύση:		
ΑΟΜ		200
Δ.Ο.Υ.	Ο ΠΡΟΪΤΑΜΕΝΟΣ ΤΗΣ Δ.Ο.Υ.	
Α.Ν. αδείας		
Κατ'εξουσιοδότηση		

*Οδηγίες για τη συμπλήρωση της δήλωσης βλ.επ. στην πίσω σελίδα.

ΕΚΔΟΣΗ 2002

8.3) Συμπλήρωση Έντυπου Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης Για Τους Υπαλλήλους Της Επιχείρησης :

Το έντυπο της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης , συμπληρώνεται και υποβάλλεται από κάθε εργοδότη ο οποίος απασχολεί πρόσωπα τα οποία είναι υποκείμενα στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. ή των φορέων τις εισφορές των οποίων εισπράττει το Ι.Κ.Α. .

Αρχικά θα αναλύσουμε το τρόπο με τον οποίο συμπληρώθηκε η Α.Π.Δ. που ακολουθεί. Στο πρώτο πεδίο (1) συμπληρώνεται ο κωδικός του έντυπου δήλωσης και η αντίστοιχη περιγραφή. Πιο κατανοητό γίνεται ως εξής :

01 – Κανονική

02 – Έκτακτη

03 – Επανυποβολή

04 – Συμπληρωματική

Τα πεδία (2) και (3) περιγράφουν το κωδικό του Υποκαταστήματος Ι.Κ.Α. στο οποίο υποβάλλεται το έντυπο, καθώς και η ονομασία του.

Στα πεδία (4) έως (10) που ακολουθούν περιγράφονται αντιστοίχως, η πλήρης επωνυμία του εργοδότη όπως αυτή αναγράφεται στο Έντυπο Βεβαίωσης Στοιχείων Εργοδότη ή στο Έντυπο Απογραφής, ο δεκαψήφιος Αριθμός Μητρώου Εργοδότη (Α.Μ.Ε.) ,ακολουθεί η διεύθυνση της έδρας του εργοδότη , ο αριθμός ταχυδρομικού κώδικα και τέλος η περιοχή της έδρας του εργοδότη .

Στην συνέχεια, στο πεδίο (14) αναφέρεται ο αριθμός ημερών ασφάλισης και προκύπτει από το άθροισμα των εγγραφών κάθε μήνα στο πεδίο (37) «Ημέρες Ασφάλισης» .

Με τον ίδιο τρόπο στ πεδίο (15) συμπληρώνεται το σύνολο των αποδοχών το οποίο προκύπτει από το άθροισμα των αντίστοιχων εγγραφών κάθε μήνα στο πεδίο (39) «Αποδοχές» .

Το πεδίο (16) περιγράφει το σύνολο των εισφορών που έχουν καταβληθεί, το οποίο προκύπτει από το άθροισμα των εγγραφών του πεδίου (46) «Καταβλητέες Εισφορές» .

Έπειτα στο πεδίο (17) αθροίζονται τα σύνολα των τριών προαναφερομένων πεδίων πράγμα το οποίο δεν έχει συμβεί στην προκειμένη περίπτωση διότι τα ποσά που έχουν τοποθετηθεί στην Α.Π.Δ. αφορούν αποκλειστικά τον μήνα Οκτώβριο.

Ακολουθεί το πεδίο (18) με τον «Αριθμό Παραρτήματος Εργοδότη» στο οποίο απασχολείται ο ασφαλισμένος του οποίου τα στοιχεία περιγράφονται στην στήλη. Στο ίδιο πεδίο συμπληρώνεται και ο «Κωδικός Δραστηριότητας του Παραρτήματος» το οποίο προκύπτει από τον «Οδηγό Σύνδεσης Κωδικών Δραστηριότητας Εργοδότη» , «Ειδικότητας Ασφαλισμένου» και «Πακέτου Κάλυψης».

Το πεδίο (19) αναφέρει τον Αριθμό Μητρώου Ασφαλισμένου (Α.Μ.Α.) .

Στα πεδία (21) έως (26) αναγράφονται αναλυτικά όλα τα στοιχεία του ασφαλισμένου. Από το πεδίο (27) αρχίζει η περιγραφή των συνθηκών εργασίας . Έτσι έχουμε σε αυτό το πεδίο αναγραφή με Ναι ή Όχι του Ωραρίου πλήρους απασχόλησης.

Στα πεδία (28) - (29) - (30) - (31) αναγράφονται αντιστοίχως οι εργάσιμες ημέρες , αν απασχολείται τις Κυριακές , ο Κωδικός Ειδικότητας ο οποίος προκύπτει από τον Οδηγό Σύνδεσης Κωδικών Δραστηριότητας Εργοδότη που προαναφέρθηκε παραπάνω . Στο πεδίο (32) συμπληρώνεται ο κωδικός πακέτου καλύψεων όπως ονομάζεται και αντιστοιχεί στην ειδικότητα του ασφαλισμένου ο οποίος προκύπτει σε σχέση με το είδος της επιχείρησης που απασχολείται.

Ακολουθεί το πεδίο (33) το οποίο περιγράφει τον μήνα και το έτος απασχόλησης του ασφαλισμένου.

Στα πεδία (34) και (35) αναγράφεται η πρόσληψη ή η αποχώρηση εντός της μισθολογικής περιόδου που αναφέρεται η Α.Π.Δ. ή στην περίπτωση καταβολής αναδρομικών προηγούμενου χρονικού διαστήματος ή Επίδομα Ισολογισμού κ.λ.π. .

Στα πεδία (36) και (37) αναγράφονται αντίστοιχα τα είδη των αποδοχών και οι ημέρες ασφάλισης για την μισθολογική περίοδο που αναφέρεται στο πεδίο (33) .

Ακολουθώς στα πεδία (38) και (39) αναφέρονται τα ημερομίσθια για τους ασφαλισμένους που αμείβονται με ημερομίσθιο και αντίστοιχα το πόσο των μηνιαίων αποδοχών για τους ασφαλισμένους μισθωτούς οι οποίες καταβάλλονται τακτικά.

Στην συνέχεια τα ποσά εισφορών ασφαλισμένου , οι εισφορές εργοδότη και το σύνολο των εισφορών στα αντίστοιχα πεδία (40) - (41) - (42) .

Έπειτα συμπληρώνονται τα ποσά Επιδότησης Εργατικής Εισφοράς των εργαζόμενων σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 14 του Ν. 2837/2003 το ποσοστό μείωσης της Εργοδοτικής Εισφοράς και τέλος το τελικό πόσο μείωσης στα πεδία (43) - (44) - (45) .

Κλείνοντας την περιγραφή της συμπληρώσεως της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης, συμπληρώνουμε το πεδίο (46) με το πόσο που προκύπτει μετά την αφαίρεση των μειώσεων από τις Συνολικές Εισφορές (πεδίο (46) = πεδίο (42)Συνολικές Εισφορές – πεδίο (43)Επιδότηση Ασφαλ. Πόσο – πεδίο (45)Επιδότηση Εργο. Πόσο) .

Ακολουθεί η συμπληρωμένη Α.Π.Δ. η οποία υποβάλλεται κάθε τρίμηνο περιλαμβάνοντας τους εργαζόμενους τις επιχειρήσεις «Αφοί Περ. Στάμου Ο.Ε.». Στο συγκεκριμένο παράδειγμα η Α.Π.Δ. περιλαμβάνει στοιχεία μόνο για τον μήνα Οκτώβριο 2005 και έχει ως εξής :

ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ

ΤΥΠΟΣ ΔΗΛΩΣΗΣ (1)	ΚΩΔΙΚΟΣ	01	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΚΑΝΟΝΙΚΗ
ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ (2)	073	ΟΝΟΜΑΣΙΑ (3)	N. ΕΡΥΘΡΑΙΑ
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ (4)	ΥΠΟ ΤΡΕΦ. ΣΤΑΝΟΥ Ο.Ε.			
Α.Μ.Ε. (5)	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ			
Α.Φ.Μ. (6)	ΟΔΟΣ (7)	5060ΛΗ	ΑΡΙΘΜΟΣ (8)	4
	Τ.Κ. ΒΙ (9)	14342	ΠΟΛΗ (10)	N. ΕΡΥΘΡΑΙΑ
	ΑΠΟ ΜΗΝΑ / ΕΤΟΣ (11)	10 / 2005	ΕΩΣ ΜΗΝΑ / ΕΤΟΣ (12)	10 / 2005
ΣΥΝΟΛΑ ΑΝΑ ΜΗΝΑ (13)	10 / 2005	10 / 2005	10 / 2005	ΣΥΝΟΛΑ (14)
ΗΜΕΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (15)	25	26	21	
ΑΠΟΔΟΧΩΝ* (16)	1.335,38	951,60	325,92	
ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΩΝ* (16)	508,25	371,69	124,05	

18	ΑΡ. ΠΑΡΑΤ. / Κ.Α.Δ.	0000 / 5030	0000 / 5020	0000 / 5040
19	ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΟΥ ΑΣΦ.			
20	Α.Μ.Κ.Α.			
21	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΤΣΟΚΑΣ	ΚΟΙΤΟΠΟΥΛΗΣ	ΚΟΡΟΝΙΑ
22	ΟΝΟΜΑ	ΙΩΑΝΝΗΣ	ΓΕΡΑΣΙΜΟΣ	ΕΛΕΝΑ
23	ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ	ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΝΙΚΟΛΑΟΣ	ΓΕΩΡΓΙΟΣ
24	ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ	ΕΛΕΝΗ	ΠΟΥΛΕΝΗ	ΧΡΥΣΟΥΛΑ
25	ΗΜΕΡΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ (ΗΜ/ΜΜ/ΕΕΕΕ)	9 / 10 / 1954	2 / 9 / 1969	25 / 9 / 1984
26	Α.Φ.Μ.			
27	ΠΑΡΕΧ. ΩΡΑΡΙΟ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
28	ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ
29	ΚΥΡΙΑΚΕΣ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
30	ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	341540	744070	419000
31	ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.	00	00	00
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	103	104	103
33	ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ	10 / 2005	10 / 2005	10 / 2005
34	ΑΠΟ ΗΜΕΡΙΑ ΑΠΑΣΧ.	1 / 1	1 / 1	1 / 1
35	ΕΩΣ ΗΜΕΡΙΑ ΑΠΑΣΧ.	1 / 1	1 / 1	1 / 1
36	ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	01	01	01
37	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	25	26	21
38	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ*		36,60	
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ*	1.335,38	951,60	325,92
40	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.*	173,60	123,71	42,34
41	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ*	334,65	247,93	81,68
42	ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ*	508,25	371,69	124,05
43	ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ. (ΠΟΣΟ)*			
44	ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. (%)			
45	ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. (ΠΟΣΟ)*			
46	ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ*	508,25	371,69	124,05

αφ. υπ. 12038087 παρ. 2001

Σημειώσεις: Τα πεδία 14, 15 και 16 συμπληρώνονται αφού πρώτα συμπληρωθούν τα πεδία από 12 έως 46. Μεταφέρονται τα σύνολα που προκύπτουν για κάθε υπολογιστική περίοδο, για όλους τους ασφαλισμένους που αναφέρονται σε αυτήν και για όλους τους τύπους αποδοχών που μπορεί να έχει ο κάθε ασφαλισμένος για την ίδια μισθολογική περίοδο.

*Τα ποσά αναγράφονται υποχρεωτικά με δύο δεκαδικά ψηφία

Σελίδα ... από ...

ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ

Α.Μ.Ε. ⁽⁹⁾		Α.Φ.Μ. ⁽⁸⁾		
ΑΠΟ ΜΗΝΑ / ΕΤΟΣ ⁽¹⁾		ΕΩΣ ΜΗΝΑ / ΕΤΟΣ ⁽¹⁰⁾		
		10 / 2005	10 / 2005	
18	ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ. / ΚΑ.Δ.	0000 / 5010	/	/
19	ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.			
20	Α.Μ.Κ.Α.			
21	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΜΑΝΟΥΣΑΚΗΣ		
22	ΌΝΟΜΑ	ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ		
23	ΌΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ	ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ		
24	ΌΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ	ΕΛΕΝΗ		
25	ΗΜ/ΜΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ (ΗΗ/ΜΜ/ΕΕΕΕ)	5 / 12 / 1966	/ /	/ /
26	Α.Φ.Μ.			
27	ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ	ΝΑΙ		
28	ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ	ΝΑΙ		
29	ΚΥΡΙΑΚΕΣ	ΟΧΙ		
30	ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	741000		
31	ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.	00		
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	102		
33	ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ	10 / 2005	/	/
34	ΑΠΟ ΗΜ/ΜΙΑ ΑΡΑΣΧ.	/ /	/ /	/ /
35	ΕΩΣ ΗΜ/ΜΙΑ ΑΡΑΣΧ.	/ /	/ /	/ /
36	ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	01		
37	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	25		
38	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ*	39.89	,	,
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ*	497.25	,	,
40	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.*	159.56	,	,
41	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ*	289.80	,	,
42	ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ*	449.36	,	,
43	ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ. (ΠΟΣΟ)*		,	,
44	ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. (%)		,	,
45	ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. (ΠΟΣΟ)*		,	,
46	ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ*	449.36	,	,

47 ΠΑΥΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (Συμπληρώνεται μόνο όταν ο τύπος δήλωσης είναι 02 - Επτακτί):
 Δηλώνω υπεύθυνα και με γνώση των συνεπειών του Ν. 1599/86 ότι από / / / / , δεν απασχολείται προσωπικό στην επιχείρησή μας και ότι σε περίπτωση εκ νέου απασχόλησης αυτή θα γνωστοποιηθεί στο ΙΚΑ με υποβολή Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης.

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΥΒΟΛΗΣ ΑΡΔ	/ /	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΑΡΑΛΑΒΗΣ ΑΡΔ	/ /
Ο ΔΗΛΩΣΗ		Ο ΠΑΡΑΛΑΒΩΝ	
<small>(Σφραγίδα - υπογραφή)</small>		<small>(Σφραγίδα - υπογραφή)</small>	

*Τα ποσά αναγράφονται υποχρεωτικά με δύο δεκαδικά ψηφία

Σελίδα από

8.4) Συμπλήρωση έντυπου Βεβαίωσης Αποδοχών ή Συντάξεων :

Τα έντυπα Βεβαίωσης Αποδοχών ή Συντάξεων , συμπληρώνονται με βάση τα στοιχεία που αφορούν πάσης φύσεως αποδοχών (π.χ. μισθούς, ημερομίσθια, επιδόματα, επιχορηγήσεις) των μισθωτών. Χορηγούνται υποχρεωτικά από τους εργοδότες που καταβάλλουν αποδοχές ή συντάξεις σε μισθωτούς ή συνταξιούχους, ανεξάρτητα αν τα ποσά αυτά είναι φορολογήσιμα ή απαλλάσσονται από το φόρο ή έστω αν αυτά φορολογούνται με ειδικό τρόπο.

Θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία της επιχείρησης που απασχολείται ο μισθωτός και έπειτα τα στοιχεία του μισθωτού. Η συμπλήρωση αυτή οφείλει να γίνεται με μεγάλη προσοχή και σωστή πληροφόρηση όλων των στοιχείων που αφορούν τους μισθωτούς ή τους συνταξιούχους.

Στην συνέχεια περιγράφονται τα στοιχεία των ακαθάριστων αποδοχών ή συντάξεων που αντιστοιχούν στον μισθωτό, οι συνολικές κρατήσεις που έγιναν για τα ασφαλιστικά και βάρυναν το μισθωτό, οι καθαρές αποδοχές οι οποίες υπολογίζονται αν αφαιρεθούν οι ασφαλιστικές κρατήσεις από τις ακαθάριστες αποδοχές. Έπειτα συμπληρώνεται η στήλη με το πόσο του φόρου που αναλογεί και θεωρητικά αντιστοιχεί στις καθαρές αποδοχές και ακολουθεί ο παρακρατημένος φόρος μισθωτών υπηρεσιών (το λεγόμενο Φ.Μ.Υ.) ο οποίος παρακρατείται τμηματικά και μηνιαία από τον μισθό του μισθωτού ή την σύνταξη του συνταξιούχου και αποδίδεται όπως αναλύθηκε στην προηγούμενη παράγραφο με τις Προσωρινές Δηλώσεις

Η Βεβαίωση Αποδοχών ή Συντάξεων αφορά το προηγούμενο έτος και συμπληρώνεται από τον εργοδότη. Είναι υποχρεωμένος να την χορηγήσει στους δικαιούχους το αργότερο μέχρι τις 15 Φεβρουάριου του οικείου έτους. Αυτό συμβαίνει για την διευκόλυνση των δικαιούχων ώστε να χρησιμοποιήσουν τα στοιχεία στην φορολογική τους δήλωση.

Στην συγκεκριμένη περίπτωση, θα θεωρήσουμε ότι τα ποσά που βλέπουμε στο έντυπο της Βεβαίωσης Αποδοχών αφορούν όλο το 2005 έστω και αν δεν έχουν υπολογισθεί αναλυτικά οι μισθοδοσίες όλων των μηνών αλλά ενδεικτικά μόνο του Οκτωβρίου. Επίσης θα ήταν σκόπιμο να περιγράψει το έντυπο μόνο για έναν μισθωτό για λόγους συντομίας και κατά τον ίδιο τρόπο θα συμπληρώνονται τα έντυπα και για τους υπόλοιπους υπαλλήλους.

Πιο αναλυτικά , για τον μισθωτό Μανούσαλη Παναγιώτη , με την ιδιότητα του Μηχανικού ο οποίος έλαβε συνολικές ακαθάριστες αποδοχές 14.271,16 € και οι κρατήσεις που του έγιναν είναι 2.426,08 €. Προκύπτουν Συνολικές Καθαρές Αποδοχές είναι $14.271,16 € - 2.426,08 € = 11.845,08 €$.

Ο φόρος που έχει παρακρατηθεί από το εισόδημα του υπαλλήλου είναι 124,86€. Το πόσο που αναλογεί είναι δια νόμου 1,5 % μεγαλύτερος από τον παρακρατηθέντα. Συμπεραίνουμε ότι ο φόρος που του αναλογεί είναι στην προκειμένη περίπτωση $[124,86 € (ο φόρος που παρακρατήθηκε) * 1,5\%] + 124,86 € = 1,9 + 124,86 € = 126,76 €$.

Θα πρέπει να αναφέρουμε ότι τα έντυπα Βεβαίωσης Αποδοχών ή Συντάξεων υποβάλλεται σε τρία αντίτυπα από τα οποία ένα στον Μισθωτό, το δεύτερο υποβάλλεται μαζί με τη Οριστική Δήλωση Ε7 στην ΔΟΥ που ανήκει η επιχείρηση και το τρίτο στέλεχος παρέμενε στο λογιστήριο της επιχείρησης σαν αποδεικτικό απόδοσης στον μισθωτό.

ΠΡΟΣΟΧΗ:
Βλέπε οδηγίες συμπληρωματικές στην πίσω σελίδα

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Ή ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ
που καταβλήθηκαν από 01/01/2005 έως 31/12/2005
(παραγράφος 3 άρθρου 83 ν. 2238/1984)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ - ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ

Επωνυμία: **ΑΡΧΗ ΠΕΡ ΣΤΑΘΟΥ Ο.Ε.**
Ονοματεπώνυμο, πατρώνυμο ή επώνυμο (για Νομ. Πρόσωπα)

Είδος επιχείρησης: **ΟΜΟΡΡΩΝΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**

Διεύθυνση: **ΣΟΦΟΥΛΗ - Α. - Ν. ΕΡΜΟΥΡΑ - ΑΘΗΝΑ**
Διεύθυνση: Πόλη - Οδός - Αριθ. Ταχ. Κώδ.

Αριθ. Φορολ. Μητρώου: **08401834**

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΥ ΜΙΣΘΟΥ Ή ΣΥΝΤΑΞΕΥΧΟΥ

Όνομα: **ΜΑΝΩΝΣΑΛΗΣ**
Όνομα πατέρα ή παύλου

Όνομα: **ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ**
Όνομα πατέρα ή παύλου

Διεύθυνση: **ΑΘΗΝΑ - ΠΑΛΛΗΝΗ - ΑΘΗΝΑ**
Διεύθυνση: Πόλη - Οδός - Αριθ. Ταχ. Κώδ.

Είδος Υπαλλήλου (μόνο για μισθωτούς): **ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ**
Αριθ. Τηλ.

Αριθ. Φορολ. Μητρώου: **050246203**
Αριθ. Φορολ. Μητρώου

Αριθμός για τη φορολογία του Δ.Ο.Υ.: **Α1 ΑΘΗΝΩΝ**
Αριθμός για τη φορολογία του Δ.Ο.Υ.

II. ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΟΥ ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ

Είδος αποδοχών (μισθός, υπερωρίες επιδόματα κλπ.) ή συντάξεων	Ποσό ακαθάριστων αποδοχών ή συντάξεων	Κατάβληση για ασφαλιστικά ταμεία που βάρυναν το μισθωτό	(4) Κέρτισμα που βάρυναν το μισθωτό	(4) ΟΓΑ Χαρακτήρων	Καθαρό ποσό	Ποσό που αναλογεί		Ποσό που παρακρατήθηκαν
						Φόρου	ΟΓΑ Φόρου	
ΜΙΣΘΟΣ	14.211,16	1.430,00	1.430,00	2.456,08	11.845,08	126,16	1.218,88	
Σύνολο	14.211,16	1.430,00	1.430,00	2.456,08	11.845,08	126,16	1.218,88	

III. ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΟΥ ΑΠΑΛΛΑΣΣΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΦΟΡΟ Η ΔΕ ΒΕΒΑΙΩΝΤΑΙ ΕΙΣΟΔΗΜΑ Η ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ ΑΥΤΟΤΕΛΩΣ

Είδος αμοιβής	Διάρθρ. νόμου που παρέχει την απαλλαγή ή επιδότηση από φορολογία	Σύνολο αμοιβών που αφορούν τις αμοιβές που απαλλάσσονται κτλ.	Καθαρό ποσό	Φόρος που παρακρατήθηκε (για την αυτοτελή φορολογία)
Σύνολο				

Επιστ. Ο ΛΟΓΙΣΤΗΣ
 Ονομα:
 Διεύθυνση:
 Α.Φ.Μ.:
 Αρ. Μητρ. εδ. δικ. επαγγέλτος:
 Κατηγορία θέσης:

Ο ΒΕΒΑΙΩΝ2005

(1) Γράμματα επιστροφής ή πιστώσεων που εμπίπτουν στην περίπτωση (1) άρθρου 29 του Ν. 2238/1984.
 (2) Ο φόρος εισοδήματος που αναλογεί με βάση το άρθρο 29 του Ν. 2238/1984.
 (3) Ο φόρος εισοδήματος που αναλογεί με βάση το άρθρο 29 του Ν. 2238/1984.
 (4) Αριθμός παρατηρήσεων για τις οποίες εξαιρούνται οι ασφαλιστικές εισφορές.

8.5) Συμπλήρωση Οριστικής Δήλωσης Ε7 :

Η Οριστική Δήλωση υποβάλλεται στην εκάστοτε Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία (Δ.Ο.Υ.) από όσους είχαν υποχρεωθεί να παρακρατήσουν φόρο με βάση τον Νόμο 2238/1994. Κατατίθεται υποχρεωτικά τον μήνα Μάρτιο κάθε έτους και περιέχει πληροφορίες σχετικά με τις καταβεβλημένες αμοιβές στους δικαιούχους, τις ακαθάριστες και καθαρές αποδοχές καθώς επίσης και πληροφορίες σχετικά με την διεύθυνση κατοικίας, τον Αριθμό Φορολογικού Μητρώου και το φόρο που οφείλεται για τις αμοιβές που έλαβε κάθε μισθωτός, ημερομίσθιος ή συνταξιούχος κατά περίπτωση.

Η σύνταξη Οριστικής Δήλωσης, γίνεται με σκοπό την διενέργεια εκκαθάρισης φόρου. Δηλαδή με βάση τις συνολικές αμοιβές που έλαβε ο μισθωτός και ανεξάρτητα από το τρόπο υπολογισμού του φόρου που παρακρατήθηκε, υπολογίζεται ξανά ο φόρος που κανονικά αναλογεί στο σύνολο των αποδοχών, στο πόσο των μισθών, ημερομίσθιων, προσθέτων αμοιβών, επιδομάτων κ.λ.π. Βασική προϋπόθεση για τον υπολογισμό του φόρου πάνω στις ετήσιες αποδοχές είναι οι μισθωτοί να εργάζονται στον ίδιο εργοδότη ολόκληρη την μισθολογική περίοδο ή κατά ένα τμήμα αυτής ώστε οποιοδήποτε πόσο το οποίο καταβλήθηκε να αποτελεί και το ετήσιο εισόδημα του μισθωτού.

Αν οι μισθωτοί δεν έχουν εργασθεί ολόκληρη την μισθολογική περίοδο δεν γίνεται υπολογισμός φόρου με την μέθοδο της ετήσιας εκκαθάρισης αλλά θα δηλωθεί και θα αποδοθεί το πόσο του φόρου που υπολογίστηκε και παρακρατήθηκε από τις αποδοχές που έλαβε. Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο δεν γίνεται εκκαθάριση φόρου με τον ίδιο τρόπο που γίνεται στους μισθωτούς αλλά δηλώνεται και αποδίδεται το πόσο του φόρου που υπολογίστηκε και παρακρατήθηκε.

Για εργοδότες οι οποίοι απασχολούν περισσότερους από είκοσι (20) μισθωτούς και χρησιμοποιούν μηχανογραφικά μέσα για την έκδοση της μισθοδοσίας είναι υποχρεωμένοι να υποβάλλουν την Οριστική Δήλωση Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών, σε μαγνητικά μέσα περιλαμβάνοντας τα ίδια στοιχεία που αναγράφονται και στην χειρόγραφη δήλωση.

Στην προκειμένη περίπτωση η Οριστική Δήλωση συμπεριλαμβάνει τις ακαθάριστες αποδοχές που έλαβαν κατά την διάρκεια όλου του οικονομικού έτους 2005 από τις οποίες αφαιρούνται οι συνολικές κρατήσεις που έχουν γίνει για τα Ασφαλιστικά Ταμεία, πλην του Φόρου Εισοδήματος και προκύπτουν οι Καθαρές Αποδοχές. Έπειτα ακολουθούν τα ποσά φόρου που αναλογούν στις καθαρές αποδοχές καθώς επίσης και τα ποσά φόρου που οφείλονται και πρέπει να αποδοθούν στο Δημόσιο μετά από την έκπτωση 1,5 % που γίνεται επί του αναλογούντα φόρου που μόλις προαναφέρθηκε.

Τέλος, μαζί με την Οριστική Δήλωση κατατίθενται στην Δ.Ο.Υ. και όλες οι Βεβαιώσεις Αποδοχών ή Συντάξεων όλων των υπαλλήλων αποδεικνύοντας την ακρίβεια των στοιχείων που περιγράφονται.

Ακολουθεί η Οριστική Δήλωση συμπληρωμένη με τα στοιχεία των υπαλλήλων της άσκησης μισθοδοσίας για όλο το έτος 2005.:

Ε 7 (ΥΠΟΒΑΛΕΤΑΙ ΣΕ ΔΥΟ ΑΝΤΙΤΥΠΑ) ΣΕΛΙΔΑ 1
 Φ-01:015 ΜΗΝΥΧΙΩΝΑ ΚΑΤ' ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΤΗΝ ΚΛΙΜΑΚΑ ΤΟΥ Φόρου 9

Προς τον Προϊστάμενο ΔΟΥ Ν. ΕΡΜΟΡΑΙΑΣ με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 του ν. 2238/1994 Αριθ. Δήλωσης
 Οικονομικό έτος 2005 Αριθ. Φακέλλου

Αποδοχές από 1/1/2005 έως 31/12/2005 **ΟΡΙΣΤΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ**

Εκκαθάρισης των ποσών φόρου, τελών χαρτοσήμου και εισφοράς ΟΓΑ που οφείλονται σε εισοδήματα από μισθωτές υπηρεσίες

Όνοματεπώνυμο (Επωνυμία) ΑΒΟΥ ΠΕΡ ΣΤΑΜΟΥ ΟΕ Όνομα του πατέρα ή συζύγου
 Είδος επιχείρησης ΟΜΟΡΡΟΗΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ * Διεύθυνση ΣΟΦΟΥΛΗ 4, Ν. ΕΡΜΟΡΑΙΑ
 Αριθμός ταυτότητας Αριθμός Φορλ. Μητρώου 084011852 Αριθ. τηλεφ.
 Όνοματεπώνυμο (Επωνυμία) Όνομα του πατέρα ή συζύγου
 Διεύθυνση (ΟΔΟΣ, ΑΡΘΡΟ, ΤΑΧ. ΚΩΔ., ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΠΟΛΗ ή ΧΩΡΙΟ) Αριθ. τηλεφ. Α.Φ.Μ.

ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

Κατηγορία	Κωδικός	Αριθμός	Σύνολο ακαθάριστων αποδοχών	Σύνολο κρατήσεων	Καθαρές φορολογητέες αποδοχές	Ποσό φόρου που αναλογούν στις καθαρές αποδοχές σύμφωνα με το άρθρο 57 του ν. 2238/1994	Ποσό φόρου που οφείλονται και πρέπει να αποδοθούν στο Στέλμα, μετά την έκπτωση 1,5% από τα αντίστοιχα ποσά που αναλογούν.	Ποσά που αναλογούν και οφείλονται για τέλη χαρτοσήμου και εισφορά ΟΓΑ στο χαρτόσημο	
								Χαρτοσήμου	ΟΓΑ χαρτοσήμου
Υπόμνηλοι	1	4	49.868,05	8.479,70	41.388,35	782,57	770,83		
Εργάτες	2								
Συνταξιούχοι	3								
Αθροισμα	4	4	49.868,05	8.479,70	41.388,35	782,57	770,83		
Αφαιρούνται τα ποσά που αποδόθηκαν με προσωρινές δηλώσεις						5			
Υπόλοιπο { Χρεωστικό / Πιστωτικό						6			
Πρόσθετος φόρος % λόγω εκπροθέσμου						7			
Πρόσθετο τέλος χαρτοσήμου % λόγω εκπροθέσμου						8			
Πρόσθετη εισφορά ΟΓΑ χαρτοσήμου % λόγω εκπροθέσμου						9			
Πρόσθετη εισφορά ΟΓΑ χαρτοσήμου % λόγω εκπροθέσμου						10			
Σύνολο						11	770,83		

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

Διμήνιο	Ακαθάριστες αποδοχές	Ποσά που παρακρατήθηκαν και αποδόθηκαν			Αθροισμα	Στοιχεία διπλοτύπου	
		φόρου	Χαρτοσήμου	ΟΓΑ Χαρτοσήμου		Αριθμός	Χρονολογία
A	9.358,91	145,72			9.504,63		
B	10.531,13	168,38			10.699,51		
Γ	9.389,46	142,54			9.532,00		
Δ	8.805,90	137,50			8.943,40		
E	8.216,59	117,90			8.334,49		
ΣΤ**	3.573,50	59,19			3.632,69		
Σύνολο	49.868,05	770,83			50.638,88		

Ο ΛΟΓΙΣΤΗΣ ΠΑΡΑΛΗΦΘΗΚΕ
 Επων: Επιμέτρηση-Εκπρόθεσμα 200... (τόπος) ημερομηνία) 200...
 Ονομ: Ο ΔΗΛΩΝ
 Δύση: (ημερομηνία παραλαβής)
 Α.Φ.Μ.: Ο Παραλαβών
 Αριθμός Δ.Ο.Υ.: Ποσό ΒΕΒΑΙΩΘΗΚΕ
 Αρ. Μητρ. δδ. άσκ. επαγγελτίας: Αριθ. χρημ. καταλ. Ποσό ΚΑΤΑΒΛΗΘΗΚΕ
 Κατηγορία άδεια: Χρον. Βεβαίωσης Ο Βεβαίωσης Ποσό Διπλοτύπου Αριθμός Χρονολογία
 Ο Επιμελητής Εισπραχής

* Το τετράγωνο θα συμπληρωθεί από την Υπηρεσία
 ** ΠΡΟΣΟΧΗ: Αν αποδόθηκε ε.φόρος ανά μήνα γράψτε σε πρόθεσμα τα αντίστοιχα στοιχεία για τις μηνιαίες αποδόσεις Έκδοση 2006

ΤΟΣΑ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΤΛ. ΠΟΥ ΚΑΤΑΒΛΗΘΗΚΑΝ ΣΤΟ ΕΤΟΣ 2005

5	6	7	8	9	10	11	12
2	1/1 - 31/12		18.039,55	3.066,75	14.972,80	591,84	582,96
-	1/1 - 31/12		4.440,73	888,16	3.552,57	-	-
-	1/1 - 31/12		13.116,61	2.098,71	11.017,90	63,97	63,01
-	1/1 - 31/12		14.271,16	2.426,08	11.845,08	126,70	124,86
ΣΥΝΟΛΟ			49.868,05	8.479,70	41.388,35	782,51	770,83

8.6) Ηλεκτρονική Παρακολούθηση Μισθοδοσίας

Για την ηλεκτρονική παρακολούθηση της μισθοδοσίας υπάρχουν διάφορα προγράμματα λογιστικών λογισμικών. Αυτά τα προγράμματα μπορεί κανείς να τα προμηθευτεί από μεγάλες εταιρείες λογιστικού λογισμικού, όπως η Data Communications, η Singular κ.λ.π.

Τα προγράμματα αυτά είναι προσαρμοσμένα στις ανάγκες και στα δεδομένα κάθε επιχείρησης. Ανάλογα δηλαδή με το αντικείμενο και τα βιβλία που τηρεί η κάθε επιχείρηση, επιλέγει το πρόγραμμα μισθοδοσίας που ανταποκρίνεται στις ανάγκες της.

Οι επιχειρήσεις πληρώνουν ετήσια συνδρομή στην εταιρεία που έχουν προμηθευτεί το πρόγραμμα, για να τους παρέχουν διαρκή αναβάθμιση στα προγράμματα ανάλογα με τις νέες εργασιακές ρυθμίσεις που προκύπτουν, καθώς και τεχνική υποστήριξη.

Παλαιότερα ήταν σύνηθες η παρακολούθηση της μισθοδοσίας να γίνεται μέσω του προγράμματος Access. Πλέον δεν θεωρείται εύρηστο και αυτό γιατί είναι δύσκολο να στηθεί και να ανταποκρίνεται στα σύγχρονα δεδομένα μιας επιχείρησης, αφού οι παράμετροι ορίζονται μέσω του ανθρώπινου παράγοντα, σε αντίθεση με τα σύγχρονα προγράμματα που είναι ενημερωμένα και βασίζονται στην ακρίβεια και στον αυτοματισμό των προγραμμάτων.

8.7) Λογιστική Απεικόνιση Της Μισθοδοσίας Μιας Μισθολογικής Περιόδου

Με βάση τα στοιχεία της άσκησης η λογιστικοποίηση της μισθοδοσίας των υπαλλήλων της επιχείρησης Αφοί Περ. Στάμου Ο.Ε. όσον αφορά την μισθολογική περίοδο του Οκτωβρίου 2005 γίνεται στο ημερολόγιο διαφόρων πράξεων με ημερομηνία 31-10-2005 και έχει ως εξής.

//		
60	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	4.608,78
60.00	Αμοιβές έμμισθου προσωπικού (1.661,30)	
60.00.00	Τακτικές αποδοχές έμμισθου προσωπικού	
60.00.00.00	Τσόκας Ιωάννης <u>1.335,38</u>	
60.00.00.01	Κορονιά Ελευθερία <u>325,92</u>	
60.01	Αμοιβες ημερομίσθιου προσωπικού (1.912,25)	
60.01.00	Τακτικές αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού	
60.01.00.00	Μανούσαλης Παναγιώτης <u>997,25</u>	
60.01.00.01	Κοτοπούλης Γεράσιμος <u>915,00</u>	
60.03	Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις Έμμισθου προσωπικού (416,33)	
60.03.00	Εργοδοτικές εισφορές Ι.Κ.Α.	
60.03.00.00	Τσόκας Ιωάννης <u>334,65</u>	
60.03.00.01	Κορονιά Ελευθερία <u>81,68</u>	
60.03.01	Εργοδοτικές εισφορές ταμείων επικουρικής ασφάλισης (63,20)	
60.03.01.00	Τσόκας Ιωάννης <u>53,42</u>	
60.03.01.01	Κορονιά Ελευθερία <u>9,78</u>	
60.04	Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις Ημερομίσθιου προσωπικού (528,25)	
60.04.00	Εργοδοτικές εισφορές Ι.Κ.Α.	
60.04.00.00	Μανούσαλης Παναγιώτη <u>289,80</u>	
60.04.00.01	Κοτοπούλης Γεράσιμο <u>238,45</u>	
60.04.01	Εργοδοτικές εισφορές ταμείων επικουρική ασφάλισης (27,45)	
60.04.01.00	Μανούσαλης Παναγιώτη (-)	
60.04.01.01	Κοτοπούλης Γεράσιμο <u>27,45</u>	
	33 ΧΡΕΩΣΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ	1.453,42
33.00	Προκαταβολές προσωπικού	
33.00.00	Προκαταβολές έμμισθου προσωπικού (658,04)	
33.00.00.00	Τσόκας Ιωάννης <u>527,67</u>	
33.00.00.01	Κορονιά Ελευθερία <u>130,37</u>	
33.00.01	Προκαταβολές ημερομίσθιου προσωπικού (795,38)	
33.00.01.00	Μανούσαλης Παναγιώτη <u>410,78</u>	
33.00.01.01	Κοτοπούλης Γεράσιμο <u>384,30</u>	
	53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ	1.452,81
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες	
53.00.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες	
53.00.00.00	Αποδοχές έμμισθου προσωπικού πληρωτέες (658,04)	
53.00.00.01	Αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού πληρωτέες (795,07)	
54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ – ΤΕΛΗ	59,19
54.03	Φόροι – τέλη αμοιβών προσωπικού	
54.03.00	Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.)	
54.03.00.00	Τσόκας Ιωάννης <u>53,02</u>	
54.03.00.01	Μανούσαλης Παναγιώτης <u>6,17</u>	
	55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ	1.643,38
55.00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων	
55.00.00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων	
55.00.00.00	Λογαριασμός τρέχουσας κάλυψης Ι.Κ.Α.	
55.00.00.00.01	Εργοδοτικές εισφορές <u>944,58</u>	
55.00.00.00.02	Εισφορές ασφαλισμένων <u>494,48</u>	
55.01	Επικουρικά Ταμεία	

55.01.00 Εργοδοτικές Εισφορές	90,65
55.01.01 Εισφορές ασφαλισμένου	113,67

//

Έχει επικρατήσει η συνήθεια να παίρνουν οι υπάλληλοι στην μέση περίπου του μήνα, εξαρτάται από την ακριβή ημερομηνία που λήγει το δεκαπενθήμερο, από μία προκαταβολή η οποία ισούται με το μισό μηνιαίο του κάθε υπαλλήλου. Θα πρέπει για την προκαταβολή που δίνεται κάθε φορά περίπου στις 15 κάθε μήνα, ο λογιστής της επιχείρησης να συντάσσει μια κατάσταση η οποία θα πρέπει να αναγράφει υποχρεωτικά τα ονόματα των υπαλλήλων και σε μια διπλανή στήλη το ποσό της προκαταβολής που αναλογεί καθώς επίσης η υπογραφή των υπαλλήλων που εισπράττουν τις προκαταβολές. Η εγγραφή για την προκαταβολή έχει ως εξής :

33ΧΡΕΩΣΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ	1.453,42
33.00 Προκαταβολές προσωπικού	
33.00.00 Προκαταβολές Έμμισθου προσωπικού (658,04)	
33.00.01 Προκαταβολές Ημερομίσθιου προσωπικού (795,38)	
38ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ	1.453,42
38.00 Ταμείο	
38.00.00 Ταμείο επιχείρησης (1.453,42)	

//

Κατά την περίοδο της πληρωμής των μισθωτών (μισθωτών και ημερομισθίων) επακολουθεί η κάτωθι εγγραφή στο ημερολόγιο ταμείου εξοφλώντας την μισθοδοσία του προσωπικού για τον μήνα Οκτώβριο 2005.

53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ	1.452,81
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες	
53.00.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες	
53.00.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπικού πληρωτέες (658,04)	
53.00.00.01 Αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού πληρωτέες (795,07)	
38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ	1.452,81
38.00 Ταμείο	
38.00.00 Ταμείο επιχείρησης (1.452,81)	

//

✓ Συμπέρασμα Πτυχιακής Εργασίας

Η πτυχιακή αυτή εργασία εστίασε το ενδιαφέρον της στην πρακτική αντιμετώπιση της μισθοδοσίας των υπαλλήλων μιας επιχείρησης.

Αναφερθήκαμε σε θέματα και ορολογίες του Εργατικού Δικαίου καλύπτοντας έτσι ένα ευρύ φάσμα θεωρίας δίνοντας περισσότερο έμφαση στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, στις κατηγορίες των εργαζομένων (μισθωτοί - ημερομίσθιοι), στις διακρίσεις του μισθού καθώς και στα χρονικά όρια εργασίας. Επίσης εκτενής αναφορά έγινε στα ασφαλιστικά ταμεία, στις αργίες και στα δώρα εορτών και στα επιδόματα των εργαζομένων. Τέλος ολοκληρώνοντας το τμήμα της θεωρίας αναφερθήκαμε στους λογαριασμούς του Λογιστικού Σχεδίου που σχετίζονται με την εγγραφή της Μισθοδοσίας Μισθωτών Ημερομισθίων.

Όπως προαναφέραμε στο θεωρητικό τμήμα παρουσιάστηκε μια σφαιρική εικόνα των Νόμων και των Διατάξεων του Εργατικού Δικαίου, οι οποίοι συνεχώς αναπροσαρμόζονται. Θεωρήθηκε σκόπιμο να γίνεται όσο το δυνατό πιο περιληπτική η αναφορά μας στην θεωρία διότι σαν σκοπό αυτής της εργασίας θέσαμε την σύνταξη ενός εγχειριδίου μισθοδοσίας ενός λογιστή στην πράξη και όχι ενός τόμου Εργατικού Δικαίου περιγράφοντας νομολογίες. Συνεπώς εστίασαμε στην εκκαθάριση της Μισθοδοσίας περιγράφοντας όσο το δυνατό πιο αναλυτικά τα βήματα που ακολουθεί ο εκκαθαριστής. Συμπεριλάβαμε διαφορετικές ειδικότητες μισθωτών και ημερομισθίων με διαφορετικά επικουρικά ταμεία και με διαφορετικούς κλάδους ασφάλισης.

Στην πορεία αυτής της εργασίας καταλήγαμε σε ορισμένα συμπεράσματα όπως ότι οι μισθωτοί και οι ημερομίσθιοι ανήκουν στην ίδια κατηγορία αυτή των υπαλλήλων.

Οι ομοιότητες των μισθωτών και των ημερομισθίων συγκλίνουν ως προς τα επιδόματα τα οποία λαμβάνουν και οι δύο κατηγορίες εργαζομένων τα οποία είναι κοινά. Κοινός είναι και ο τρόπος αντιμετώπισής τους από τα ασφαλιστικά ταμεία ως προς το ότι δεν γίνεται κάποια διαφοροποίηση στα ποσοστά κρατήσεων. Επίσης οι αργίες είναι κοινές και για τις δύο κατηγορίες όπως και τα βήματα υπολογισμού της μισθοδοσίας ως προς την μέθοδο που ακολουθείται για την εύρεση των Καθαρών Αποδοχών ή ως προς τον τρόπο υπολογισμού του Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών.

Από την άλλη πλευρά, οι διαφορές τους είναι εμφανής στον τρόπο υπολογισμού των Δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα και των αδειών τους, στον τρόπο υπολογισμού των αποζημιώσεων κατά την απόλυση, στον υπολογισμό των προσαυξήσεων κατά την εργασία τους σε αργία καθώς επίσης και στον τρόπο υπολογισμού του μισθού τους. Σε αυτό το σημείο πρέπει να αναφέρουμε και μια άλλη εξίσου σημαντική κατηγορία, αυτή

των ωρομισθίων. Ωρομίσθιοι ονομάζονται οι υπάλληλοι που υπολογίζουν τις μηνιαίες τους αποδοχές με βάση τα ποσά που λαμβάνουν ανά ώρα εργασίας. Οι αποδοχές αυτές αναφέρονται στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Ημερομίσθιοι ονομάζονται οι υπάλληλοι που υπολογίζουν τον μηνιαίο τους μισθό με βάση τις ημερήσιες αποδοχές τους οι οποίες ορίζονται στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Στους μισθωτούς υπαλλήλους ανήκουν οι υπάλληλοι που λαμβάνουν σταθερό μηνιαίο μισθό το ποσό του οποίου ορίζεται στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Η κατηγοριοποίηση των υπαλλήλων γίνεται με βάση την ειδικότητα του εργαζόμενου που αυτομάτως τοποθετείται από τον Νόμο σε κάποια από τις παραπάνω κατηγορίες και όχι από την κρίση του εργοδότη .

Συνοψίζοντας, καταλήγουμε στον καθοριστικό ρόλο που παίζουν οι Συλλογικές Συμβάσεις οι οποίες περιγράφουν ποιοί υπάλληλοι ανήκουν στους μισθωτούς και ποιοι στους ημερομίσθιους, καθορίζουν τους μισθούς και τα ημερομίσθια και γενικότερα ενημερώνονται συνεχώς με τα δεδομένα των οικονομικών καταστάσεων των εκάστοτε κυβερνήσεων.

“ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ ”

Ι.Κ.Α.	=	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Ο.Α.Ε.Δ.	=	Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού
Α.Π.	=	Άρειος Πάγος
Ν.	=	Νόμος
Α.Ν	=	Αναγκαστικός Νόμος
Β.Δ	=	Βασιλικό Διάταγμα
Π.Δ	=	Προεδρικό Διάταγμα
Υ.Α	=	Υπουργική Απόφαση
Φ.Ε.Κ	=	Φύλλο Εφημερίδας Κυβέρνησης
Ε.Γ.Σ.Σ.Ε	=	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Σ.Σ.Ε	=	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Δ.Α.	=	Διαιτητική Απόφαση
Α.Κ	=	Αστικός Κώδικας
Φ.Μ.Υ	=	Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών
Δ.Ε.Ν	=	Περιοδικό «Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
Τ.Ε.Β.Ε	=	Ταμείο Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος

“ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ”

- ✓ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΜΙΣΘΩΤΟΥΣ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ
ΑΡΧΟΝΤΗΣ ΘΕΟΔ. ΚΑΜΠΙΑΝΤΑΗΣ
ΚΑΒΑΛΑ 2004

 - ✓ Η ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟ ΙΚΑ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ Δ. ΛΑΝΑΡΑ
ΑΘΗΝΑ 2004

 - ✓ ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΣΤ. ΑΛΗΦΑΝΤΗ
ΑΘΗΝΑ 2000

 - ✓ ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
ΝΙΚΟΛΑΟΥ ΔΗΜΑΡΑ
ΠΑΤΡΑ 2002

 - ✓ Δ.Ε.Ν (ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ)
ΤΟΜΟΣ 58/2002 ΤΕΥΧΟΣ 1377

 - ✓ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΤΟΜΟΣ 25^{ος}
ΤΣΙΝΙΑΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ
ΑΘΗΝΑ 2005

 - ✓ www.taxheaven.gr
 - ✓ www.gsis.gr
 - ✓ www.et.gr
 - ✓ www.gus.gr
 - ✓ www.ika.gr
 - ✓ www.ergatiki_asfalistiki.gr
-