

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΩΝ
ΤΟΜΕΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΘΕΜΑ: « ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ »**



ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: Κα ΖΑΧΑΡΟΠΟΥΛΟΥ ΘΕΟΔΩΡΑ

**ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :
ΒΑΣΙΛΕΡΗ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ
ΚΟΝΤΑΡΗ ΠΗΝΕΛΟΠΗ
ΠΛΗΘΑΚΗ ΑΚΡΙΒΗ**

ΠΑΤΡΑ 2010

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

		Σελ.
	Πρόλογος	6
	Εισαγωγή	7
	<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο</u>	9
1.1	ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	9
1.1.1	Εργασία	9
1.1.2	Εργαζόμενος	10
1.1.3	Εργοδότης	10
1.1.4	Μισθός	10
1.1.4.1	Έννοια	10
1.1.4.2	Τρόπος καθορισμού του μισθού	11
1.1.4.3	Σύνθεση των αποδοχών	11
1.1.4.4	Μέτρα προστασίας του μισθού	12
1.1.5	Κύριο επάγγελμα - Απασχολούμενοι - Πάρεργοι	13
1.2	ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	14
1.2.1	Έννοια της σύμβασης εργασίας	14
1.2.2	Προϋποθέσεις έγκυρης κατάρτισης σύμβασης εργασίας	15
1.2.3	Η ελαττωματική σύμβαση εργασίας	17
1.2.4	Ειδικόί τρόποι σύναψης σύμβασης εργασίας	18
1.2.4.1	Σύμβαση εργασίας με διαγωνισμό	18
1.2.4.2	Σύμβαση με δοκιμή	18
1.2.4.3	Αναγκαστική σύμβασης εργασίας	18
1.2.4.4	Σύμβαση εργασίας με προσχώρηση	18
1.2.4.5	Σύμβαση εργασίας μέσω των Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας (Ι.Γ.Σ.Ε.)	19
1.2.5	Διάρκεια της σύμβασης εργασίας	19
1.2.6	Νομοθετικό πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων και αποφυγή καταστρατηγήσεων ως προς τη διάρκεια των συμβάσεων εργασίας	22
1.2.7	Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και Διαιτητικές Αποφάσεις	23
1.2.8	Σύμβαση εργασίας και συγγενείς συμβάσεις	23
1.2.8.1	Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών	23
1.2.8.2	Σύμβαση έργου	24
1.2.8.3	Σύμβαση εταιρείας	24
1.2.8.4	Σύμβαση εντολής	25
1.2.8.5	Σύμβαση μεσιτείας	25
1.2.8.6	Μίσθωση προσοδοφόρου πράγματος	26
1.2.8.7	Σύμβαση αντιπροσωπείας	26
1.2.8.8	Παροχή εργασίας στο πλαίσιο της οικογενειακής σχέσης	26
1.2.8.9	Σύμβαση μαθητείας	27
1.3	ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	27
	<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο</u>	29
2.1	ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	29
2.1.1	ΜΙΣΘΩΤΟΙ-ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ-ΕΡΓΑΤΕΣ	29

A)	Υπάλληλοι και εργάτες	30
αα)	Το ουσιαστικό κριτήριο της διάκρισης	30
ββ)	Το τυπικό κριτήριο της διάκρισης	31
γγ)	Η σημασία της διάκρισης	31
<u>B)</u>	Οι διευθύνοντες υπάλληλοι	31
	<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο</u>	33
3.1	ΑΜΟΙΒΗ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	33
3.1.1	ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	33
3.2	ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΩΡΑΡΙΟΥ	33
3.2.1	Νόμιμο ωράριο	33
3.2.2	Συλλογικό ωράριο	34
3.2.3	Συμβατικό ωράριο	34
3.3	ΠΕΝΘΗΜΕΡΟ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	35
3.4	ΥΠΕΡΒΑΣΕΙΣ ΩΡΑΡΙΟΥ	36
3.4.1	Υπερεργασία	36
3.4.2	Υπερωρία	37
3.3.3	Ιδιάζουσα Υπερωριακή Εργασία	39
3.5	ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΟΥ ΙΣΧΥΕΙ ΑΠΟ 1-4-2001	40
3.5.1	Κατάργηση της υπερεργασιακής απασχόλησης	40
3.5.2	Ιδιόρρυθμη Υπερωρία	40
3.6	Ο ΝΟΜΟΣ 3385/2005	40
3.6.1	Γενικές αλλαγές	40
3.6.2	Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας	41
3.6.3	Διαδικασία συμφωνίας για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας	42
3.7	ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΥ	43
3.8	ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	43
3.8.1	Απλή πρόσθετη εργασία	43
3.8.2	Υπερεργασία	44
3.8.3	Υπερωρία	44
3.8.4	Ιδιάζουσα Υπερωρία	45
3.9	ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	45
3.10	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	46
3.11	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΥΡΙΑΚΗΣ Ή ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΗΣ ΓΙΟΡΤΗΣ	48
3.11.1	Η εργασία την Κυριακή	48
3.11.2	Η εργασία τις αργίες	49
	ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΣ – ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ Ή	52
3.12	ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΗΣ ΓΙΟΡΤΗΣ	
	<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο</u>	54
	ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	
4.1	ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	54
4.1.1	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝ Ή ΠΡΟΚΕΙΤΑΙ ΝΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΟΥΝ	55
4.1.2	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ	57
4.1.3	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΟΥ ΥΠΟΚΕΙΝΤΑΙ ΣΕ ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ι.Κ.Α.	57
4.1.4	ΗΜΕΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ	60

	ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟ ΙΚΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ	
A)	Υπάλληλοι	60
B)	Εργάτες	60
4.1.5	ΤΑ ΠΟΣΑ ΠΟΥ ΔΕ ΘΕΩΡΟΥΝΤΑΙ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ Ή ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ ΜΕ ΕΙΔΙΚΟ ΤΡΟΠΟ ΚΑΙ ΔΕΝ ΥΠΟΚΕΙΝΤΑΙ ΣΕ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΤΟΥ ΙΚΑ	61
4.1.6	ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΠΟΣΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΩΝ ΜΕ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΕΠΙΒΑΡΥΝΕΤΑΙ Ο ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΣ ΚΑΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΣΤΟ ΙΚΑ ΚΑΙ ΣΤΑ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ	63
	Παράδειγμα υπολογισμού ασφαλιστρων(εισφορών) στο ΙΚΑ	63
4.1.7	ΤΡΟΠΟΣ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΩΝ ΣΤΟ ΙΚΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΗΣ	64
4.1.7.1	Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ.) – Γενικά στοιχεία	64
4.1.7.2	Χρόνος υποβολής Α.Π.Δ.	64
A)	Εργοδότες που υποβάλλουν τις Α.Π.Δ. κάθε τρίμηνο μέσω διαδικτύου	64
B)	Εργοδότες που υποβάλλουν τις Α.Π.Δ. κάθε μήνα μέσω διαδικτύου	65
Γ)	Εργοδότες που υποβάλλουν τις Α.Π.Δ. κάθε μήνα χειρόγραφα και προαιρετικά μέσω διαδικτύου ή με μαγνητικά μέσα.	65
Δ)	Οι εργοδότες που υποβάλλουν τις Α.Π.Δ. κάθε τρίμηνο χειρόγραφα ή με μαγνητικά μέσα	66
4.1.7.3	Προσαυξήσεις λόγω καθυστέρησης υποβολής Α.Π.Δ.	66
	<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο</u>	69
	ΦΟΡΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (Φ.Μ.Υ.)	
5.1	ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ Φ.Μ.Υ.	69
5.1.1	Υπολογισμός του παρακρατημένου Φ.Μ.Υ από μισθούς και συντάξεις (και από ημερομίσθια εργατών με σύμβαση εργασίας πάνω από 1 έτος ή με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου)	69
	1 ^ο Παράδειγμα υπολογισμού Φ.Μ.Υ. – υπάλληλος άγαμος	69
	2 ^ο Παράδειγμα υπολογισμού Φ.Μ.Υ. – υπάλληλος έγγαμος με δύο παιδιά	70
5.1.2	Υπολογισμός του παρακρατούμενου Φ.Μ.Υ από ημερομίσθια	71
5.1.3.	Υπολογισμός Φ.Μ.Υ από υπερωρίες – επιδόματα – επιχορηγήσεις – αποζημιώσεις κλπ.	71
5.1.4	Υπολογισμός του παρακρατούμενου φόρου (Φ.Μ.Υ.) στα εισοδήματα από μισθωτές υπηρεσίες που καταβάλλονται αναδρομικά	72
5.1.5	Υπολογισμός παρακρατούμενου φόρου (Φ.Μ.Υ.) σε επικουρικές συντάξεις, βοηθήματα κλπ.	72
5.1.6	Υποβολή προσωρινών δηλώσεων και απόδοσης του παρακρατημένου φόρου	73
5.1.7	Συμπλήρωση και υποβολή της οριστικής δήλωσης για το Φ.Μ.Υ.	73
5.1.8	ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	74

	<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο</u>	77
	ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ	
6.1	ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ	77
6.1.1	Χορήγηση της άδειας στο πρώτο , δεύτερο και λοιπά ημερολογιακά έτη	77
	Παράδειγμα υπολογισμού άδειας μισθωτού	78
6.1.2	Άδεια με σύμβαση ορισμένου χρόνου	79
6.1.3	Ημέρες άδειας	80
6.1.4	Αποδοχές ημερών άδειας	81
6.1.5	Χορήγηση ομαδικών αδειών	81
6.1.6	Άρνηση χορήγησης στους μισθωτούς της κανονικής άδειας	82
6.2	ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΑΔΕΙΩΝ	83
6.2.1	Γενικά στοιχεία	83
	<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο</u>	86
	ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΓΙΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ ΚΑΙ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ (ΔΩΡΑ ΓΙΟΡΤΩΝ)	
7.1	ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ – ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ	86
	<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο</u>	89
	ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	109
	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΑΡΑΤΗΜΑΤΟΣ	110
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	112

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα εργασία έχει ως στόχο να παρουσιάσει τις βασικές έννοιες της μισθοδοσίας του προσωπικού καθώς και τις υποχρεώσεις της επιχείρησης τόσο νομικά όσο και λογιστικά. Επίσης να καταδείξει με πρακτικά παραδείγματα την εφαρμογή των εργατικών νόμων, μέσα από ένα παράδειγμα μισθοδοσίας.

Η ενασχόληση μας με το συγκεκριμένο θέμα οφείλεται στην πεποίθησή μας, ότι η γνώση της εργατικής νομοθεσίας είναι σήμερα ένα απαραίτητο «όπλο» στα χέρια των λογιστών και μια απαραίτητη προϋπόθεση προκειμένου να καταστούν αυτοί αποτελεσματικά και εξειδικευμένα στελέχη των επιχειρήσεων στις οποίες εργάζονται.

Στην προσπάθειά μας αυτή θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε την καθηγήτρια μας Κα Ζαχαροπούλου Θεοδώρα, για την πολύτιμη βοήθεια της και τις συμβουλές της κατά τη διάρκεια συγγραφής της παρούσας εργασίας. Επίσης οφείλουμε ένα μεγάλο ευχαριστώ στις οικογένειες μας, που μας στήριξαν καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μας.

Πάτρα 20/04/2010

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το νομικό περιβάλλον της επιχείρησης αποτελεί μια σημαντική κατηγορία του εξωτερικού περιβάλλοντος της και εμπεριέχει τους νόμους, σύμφωνα με τους οποίους λειτουργεί η επιχείρηση. Οι νόμοι αυτοί ορίζουν τις σχέσεις της επιχείρησης με άλλους συναλλασσόμενους πχ δανειστές, πελάτες κλπ, καθώς και τις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων της και γενικότερα, το θεσμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο μπορεί νόμιμα να λειτουργήσει η επιχείρηση. Η εργατική νομοθεσία χαρακτηρίζεται από συνεχή μεταβολή και γι αυτό το λόγο χρειάζεται ενημέρωση και εξειδίκευση από τα στελέχη που ασχολούνται με τις εργασιακές σχέσεις και τη μισθοδοσία της επιχείρησης.

Η αμοιβή των εργαζομένων και η λογιστική παρακολούθησή της, σύμφωνα με τους νομικούς κανόνες, αποτελεί ουσιαστικό και κύριο καθοριστικό παράγοντα αφ' ενός για την ικανοποίηση των εργαζομένων και αφ' ετέρου για την ανταπόκριση στις νομικές υποχρεώσεις της επιχείρησης. Σύμφωνα με τη νομολογία, είναι απαραίτητο η κάθε επιχείρηση να δηλώνει το προσωπικό της, να εξασφαλίζει σε αυτό όλα τα οφέλη που προβλέπονται από το νόμο και να τα εμφανίζει στα λογιστικά της βιβλία σύμφωνα με τις γενικά παραδεκτές λογιστικές αρχές.

Η διάρθρωση των περιεχομένων της εργασίας γίνεται σε κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο αναλύονται οι βασικές έννοιες του εργατικού δικαίου και της μισθοδοσίας, όπως είναι η εργασία, ο εργαζόμενος, ο εργοδότης, ο μισθός καθώς και ότι έχει σχέση με την έννοια της σύμβασης εργασίας. Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται η διάκριση των μισθωτών μεταξύ υπαλλήλων και εργατών και ο τρόπος διάκρισής τους. Στο τρίτο κεφάλαιο περιγράφονται τα χρονικά όρια της εργασίας καθώς και οι περιπτώσεις υπέρβασης του νομίμου ορίου εργασίας μέσα από τις έννοιες κυρίως της υπερεργασίας και της υπερωρίας. Επίσης γίνεται αναφορά στη μερική απασχόληση, στη νυκτερινή εργασία καθώς και στην εργασία κατά την ημέρα της Κυριακής και της αργίας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας αναπτύσσονται τα θέματα που σχετίζονται με τη μισθοδοσία του προσωπικού, όπως οι αποδοχές που υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές, καθώς και αυτές που δεν υπόκεινται και φορολογούνται με ειδικό τρόπο. Αναφέρεται ο τρόπος υπολογισμού των ασφαλιστρών και το τρόπο και ο χρόνος καταβολής τους, με εκτενή αναφορά στις Αναλυτικές Περιοδικές Δηλώσεις (Α.Π.Δ.)

Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται λόγος για την παρακράτηση που αφορά το Φόρο Μισθωτών Υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.) , τον τρόπο υπολογισμού του, την απόδοσή του μέσω των Προσωρινών Δηλώσεων Φ.Μ.Υ. και της οριστικής

δήλωσης Φ.Μ.Υ. καθώς και τη βεβαίωση αποδοχών και τον τρόπο συμπλήρωσής της.

Στη συνέχεια, στο 6^ο κεφάλαιο αναλύονται οι έννοιες της άδειας και του επιδόματος αδείας ,ενώ στο 7^ο κεφάλαιο περιγράφονται τα επιδόματα γιορτών του Πάσχα και των Χριστουγέννων.

Κλείνοντας στο 8^ο κεφάλαιο, δίνεται ένα παράδειγμα μισθοδοσίας που περιλαμβάνει τη σύνταξη της μισθοδοσίας, τις λογιστικές εγγραφές της μισθοδοσίας σύμφωνα με το Ε.Γ.Λ.Σ. καθώς και όλα τα έντυπα που χρησιμοποιούνται από την πρόσληψη του υπαλλήλου μέχρι την απόλυσή του ή την οικειοθελή αποχώρησή του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

1.1 ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

Η ισορροπία στις διαπραγματεύσεις μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών, (εργοδοτών – εργαζομένων) η συνεργασία αυτών, χωρίς να σημαίνει υποταγή του εργαζομένου στον εργοδότη ή και αντίστροφα του εργοδότη στον εργαζόμενο, η εργασιακή ειρήνη και γενικά η αποκατάσταση της ευρυθμίας στις σχέσεις εργασίας, πρέπει να αποτελεί το πρώτο μέλημα κάθε υγιούς επιχείρησης ή οργανισμού. Για να γίνει όμως αυτό χρειάζονται εξειδικευμένες γνώσεις του εργατικού δικαίου, το οποίο έχει ως αντικείμενό του την εργασία. Εργατικό δίκαιο είναι το σύνολο των κανόνων δικαίου, οι οποίοι ρυθμίζουν όλες τις σχέσεις που διαμορφώνονται με αφορμή την παροχή εργασίας από τον εργαζόμενο υπό τις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη. Στο σημείο αυτό κρίνεται απαραίτητο να δοθούν οι βασικές έννοιες του εργατικού δικαίου, οι οποίες αποτελούν και συστατικά στοιχεία των εργασιακών σχέσεων και της μισθοδοσίας. Συγκεκριμένα:

1.1.1 Εργασία

Εργασία είναι κάθε απασχόληση του ανθρώπου, κάθε μορφή δραστηριότητας, που στοχεύει στην παραγωγή κάποιου επιθυμητού ή επιβεβλημένου αποτελέσματος. Ο σκοπός της εργασίας μπορεί να είναι ο οποιοσδήποτε, αρκεί να μην είναι παράνομος ή ανήθικος. Το είδος της εργασίας είναι αδιάφορο, μπορεί να είναι πνευματική ή σωματική εργασία, μπορεί να συνίσταται σε ενέργεια θετική ή σε απλή παρουσία σ' ένα τόπο. Πχ, εργασία συνιστά και η ακινησία του μοντέλου κατά την επίδειξη μόδας. Αντικείμενο της σύμβασης εργασίας δεν είναι μόνο η παροχή εργασίας αλλά και η ετοιμότητα για παροχή εργασίας, δηλαδή η δέσμευση του ελεύθερου χρόνου του εργαζόμενου, ώστε να είναι σε θέση να παρέχει την εργασία του, όποτε του ζητείται από τον εργοδότη. Σε ετοιμότητα βρίσκονται ο πυροσβέστης, ο εφημερεύων ιατρός, ο οδηγός ασθενοφόρου κ.α.

Στις διατάξεις του εργατικού δικαίου δεν υπάγεται κάθε μορφή εργασίας αλλά μόνο η **εξαρτημένη** εργασία. Στη χώρα μας έχει επικρατήσει η θεωρία τη «προσωπικής» ή «νομικής» εξάρτησης σύμφωνα με την οποία εξαρτημένη είναι η εργασία που παρέχεται σύμφωνα με τις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη, ο οποίος καθορίζει τον τόπο, τον χρόνο και τις συνθήκες παροχής της, ο δε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται. Αντίθετα δεν υπάγονται στο εργατικό δίκαιο μορφές ανεξάρτητης εργασίας, κατά τις οποίες αυτός που παρέχει εργασία καθορίζει μόνος του τις συνθήκες απασχόλησης

του και δεν ελέγχεται από τον αποδέκτη της εργασίας του ως προς τον τρόπο, τον τόπο και τον χρόνο παροχής της.

1.1.2 Εργαζόμενος

Εργαζόμενος είναι το πρόσωπο που παρέχει με αμοιβή εξαρτημένη εργασία με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Άρα δεν είναι εργαζόμενοι όσοι παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες (ελεύθεροι επαγγελματίες, εργολάβοι, αυτοαπασχολούμενοι), καθώς και όσοι συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση δημοσίου δικαίου (δημόσιοι υπάλληλοι, για τους οποίους εφαρμόζεται το δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο). Εργαζόμενος μπορεί να είναι μόνο φυσικό πρόσωπο. Πράγματι, το στοιχείο της εξάρτησης, επάνω στο οποίο βασίζεται ολόκληρο το εργατικό δίκαιο, είναι στενά συνυφασμένο με την ανθρώπινη προσωπικότητα. Αντίθετα, ανεξάρτητες υπηρεσίες μπορούν να παρέχονται και από νομικά πρόσωπα.

1.1.3 Εργοδότης

Ο εργοδότης είναι ο αποδέκτης της εργασίας του εργαζομένου. Την ιδιότητα του εργοδότη μπορούν να έχουν φυσικά και νομικά πρόσωπα. Ως αντισυμβαλλόμενος στην ατομική σύμβαση εργασίας, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να χρησιμοποιήσει την εργασία του εργαζόμενου και ταυτόχρονα την υποχρέωση να καταβάλει τον αντίστοιχο μισθό.

Παράλληλα ο εργοδότης έχει και μια άλλη, λειτουργική ιδιότητα: Είναι ο **φορέας των λειτουργικών εξουσιών** μέσα στην επιχείρηση, δηλαδή ασκεί διεύθυνση, εποπτεία και έλεγχο επί των εργαζομένων. Όταν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, η διευθυντική εξουσία ασκείται από τους νόμιμους εκπροσώπους του.

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επηρεάζει κατά κανόνα τη σχέση εργασίας. Στην πραγματικότητα η σχέση εργασίας αποτελεί στοιχείο της επιχείρησης και ακολουθεί την επιχείρηση, οποιαδήποτε και αν είναι η τύχη της. Σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη λόγω π.χ. πώλησης της επιχείρησης, κληρονομικής διαδοχής κ.λ.π., οι σχέσεις εργασίας συνεχίζονται χωρίς μεταβολή με το νέο εργοδότη. Κατ' εξαίρεση η σχέση εργασίας λύεται με το θάνατο του εργοδότη, όταν τα συμβαλλόμενα μέρη είχαν αποβλέψει κυρίως στο πρόσωπο του εργοδότη. Π.χ. λύεται η σχέση εργασίας της αποκλειστικής νοσοκόμας με το θάνατο του ηλικιωμένου, τον οποίο είχε προσληφθεί για να φροντίζει.

1.1.4 Μισθός

1.1.4.1 Έννοια

Μισθός είναι η **αντιπαροχή** του εργοδότη προς τον εργαζόμενο για την παρεχόμενη εργασία, δηλαδή μισθός είναι το οικονομικό αντάλλαγμα της

προσφερόμενης εργασίας. Ο μισθός είναι μια συνεχής και σταθερή παροχή, ανεξάρτητη από τον επιχειρηματικό κίνδυνο και τα κέρδη του εργοδότη (εκτός από την εξαιρετική περίπτωση που ο μισθός ορίζεται σε ποσοστά στα κέρδη).

Η εργασία πάντοτε παρέχεται με μισθό. Ακόμα και αν κατά την πρόσληψη δεν γίνεται λόγος για μισθό, θεωρείται ότι έχει συμφωνηθεί σιωπηρά η καταβολή μισθού. Ο μισθός όμως δεν έχει μόνο οικονομική διάσταση, αλλά παίρνει και κοινωνικές προεκτάσεις, καθώς αποτελεί το μέσο για να συντηρηθούν οι εργαζόμενοι και οι οικογένειές τους. Για το λόγο αυτό στην έννοια του μισθού περιλαμβάνονται και άλλες παροχές του εργοδότη, οι οποίες δεν αποτελούν το οικονομικό αντάλλαγμα της εργασίας αλλά δίνονται για την επαύξηση του εισοδήματος των εργαζομένων (π.χ. οικογενειακά επιδόματα, δώρα εορτών). Μετά την κύρωση από την Ελλάδα με το ν. 3248/1955, της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας υπ' αριθμ. 95/1949, ο μισθός σε είδος μόνο ως παρεπόμενη παροχή είναι δυνατός, γιατί προβλέπεται ρητά σε αυτήν ότι η εθνική νομοθεσία μπορεί να επιτρέπει τη μερική καταβολή του μισθού σε είδος.

1.1.4.2 Τρόπος καθορισμού του μισθού

Ο μισθός καθορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας. Βασικός κανόνας όμως για τον καθορισμό του μισθού των εργαζομένων είναι ότι κανένας μισθωτός δεν επιτρέπεται να αμείβεται με αποδοχές κατώτερες από εκείνες που καθορίζουν οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι εξομοιούμενες με αυτές διαιτητικές αποφάσεις.

Εκτός όμως από την εκάστοτε εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας που ισχύει, υπάρχουν και οι κλαδικές, οι εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, σύμφωνα με τις οποίες δεν επιτρέπεται να καθορίζεται μισθός κατώτερος από τα κατώτερα όρια αμοιβών που προβλέπονται στις άνω συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τους διάφορους κλάδους των εργαζομένων¹. Αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ισχύει η ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο.

1.1.4.3 Σύνθεση των αποδοχών

Τις αποδοχές των εργαζομένων τις συνθέτουν οι βασικός μισθός και τα επιδόματα. Βασικός μισθός είναι το πάγιο ή συμφωνημένο ποσό που δικαιούται ο εργαζόμενος για την παροχή της εργασίας του. Ο βασικός μισθός, που μπορεί να είναι νόμιμος (ελάχιστο όριο βασικού μισθού) ή συμβατικός, όταν καθορίζεται σε ανώτερα επίπεδα από το νόμιμο όριο, αποτελεί τη βάση υπολογισμού των πρόσθετων συμπληρωματικών αμοιβών.

¹ Άρθρο 3 παρ.2 ν. 1876/1990

Επιδόματα είναι οι πρόσθετες συμπληρωματικές αμοιβές που καταβάλλονται στον εργαζόμενο για τις ειδικές αιτίες και έχουν σχέση με το είδος της εργασίας που παρέχει, την προσωπική του κατάσταση ή τη θέση του στην επιχείρηση. Τα επιδόματα υπολογίζονται με ποσοστό σε σχέση με το βασικό μισθό ή κατ' αποκοπή. Τα επιδόματα προβλέπονται από το νόμο, συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή κανονισμούς εργασίας. Τα σημαντικότερα επιδόματα είναι τα εξής:

- Επίδομα προϋπηρεσίας ή πολυετίας
- Οικογενειακά επιδόματα
- Επίδομα θέσης
- Επίδομα διαχειριστικών λαθών
- Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας
- Έξοδα κινήσεως (ή οδοιπορικά έξοδα)
- Επιστημονικό επίδομα
- Επίδομα ισολογισμού
- Επίδομα παραγωγής
- Επιδόματα εορτών (Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα)
- Επίδομα αδειάς

1.1.4.4 Μέτρα προστασίας του μισθού

Λόγω του γεγονότος ότι ο μισθός έχει μεγάλη σημασία για τη διαβίωση του εργαζόμενου, ο νόμος ενδιαφέρεται για την ακέραια καταβολή του. Κατά συνέπεια:

- ✓ Είναι άκυρη, σύμφωνα με τη νομολογία, η παραίτηση του μισθωτού από το μισθό του ή συμφωνία με τον εργοδότη για άφεση του χρέους.
- ✓ Απαγορεύεται να συμψηφιστεί ο μισθός με απαιτήσεις που έχει ο εργοδότης από το μισθωτό για οποιαδήποτε αιτία (π.χ. ζημιά, δάνειο), εφ' όσον ο μισθός είναι απόλυτα αναγκαίος για τη διατροφή του εργαζόμενου και της οικογένειάς του². Δεν απαγορεύεται ο συμψηφισμός όταν ο εργοδότης έχει απαίτηση κατά του εργαζόμενου για ζημιά που του προξένησε με δόλο κατά την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας³.
- ✓ Απαγορεύεται η επίσχεση του μισθού από τον εργοδότη για ληξιπρόθεσμη απαίτηση του κατά του εργαζόμενου. Αυτό οφείλεται στο ότι, σύμφωνα με το άρθρο 327 του Α.Κ., δεν υπάρχει δικαίωμα επίσχεσης κατά αξιώσεων για τις οποίες δεν αντιτάσσεται συμψηφισμός.

² Άρθρο 664, παρ. 1 Α.Κ.

³ Άρθρο 664, παρ. 2 Α.Κ.

- ✓ Απαγορεύεται η κατάσχεση των αποδοχών στα χέρια του εργοδότη με τις εξής δύο εξαιρέσεις : Μέχρι το $\frac{1}{2}$ του ύψους τους, για ικανοποίηση απαιτήσεων διατροφής που πηγάζουν από το νόμο ή από διάταξη τελευταίας βούλησης⁴ και μέχρι το $\frac{1}{4}$ του μισθού ή το $\frac{1}{5}$ του ημερομισθίου για χρέη του μισθωτού στο δημόσιο⁵.
- ✓ Ο μισθός επειδή είναι ακατάσχετος είναι και ανεκχώρητος. Ο μισθός δεν μπορεί να εκχωρήσει σε τρίτους την απαίτηση στο μισθό του⁶.

1.1.5 Κύριο επάγγελμα – Απασχολούμενοι πάρεργα

Τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή πράξη δέχονται ότι, οι διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας εφαρμόζονται μόνο σε πρόσωπα τα οποία απασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα ως μισθωτοί, δηλαδή σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή επιχείρησης ή εργασίας έναντι μισθού (ιδιωτικοί υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι κλπ) και όχι σε αυτούς που απασχολούνται **πάρεργα ή ευκαιριακά** ως μισθωτοί σε παρεμφερείς εργασίες, ενώ ασκούν άλλο κύριο επάγγελμα. Έτσι οι δημόσιοι πχ υπάλληλοι, πολιτικοί ή στρατιωτικοί κλπ ή Ν.Π.Δ.Δ., οι οποίοι πέρα από τις ώρες της κύριας δημοσιοϋπαλληλικής τους απασχόλησης παρέχουν, πάρεργα κατά το διαθέσιμο (ελεύθερο) χρόνο τους, εργασία και σε ιδιώτες ή σε άλλα πρόσωπα με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι, έστω και αν οι υπηρεσίες που προσφέρουν έχουν τα στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας⁷.

- ✓ Τα διακριτικά γνωρίσματα του κύριου και παρεπόμενου επαγγέλματος δεν καθορίζονται όμως από το νόμο. Επομένως λαμβάνεται υπ' όψη η σχετική δικαστηριακή νομολογία, σύμφωνα με την οποία η εργασία οποιουδήποτε προσώπου θεωρείται ότι αποτελεί το κύριο επάγγελμά του, όταν: α) από το επάγγελμα αυτό κερδίζει ένα χρηματικό ποσό που είναι αξιόλογο για την διαβίωσή του, δηλ κερδίζει κυρίως τα απαραίτητα για να ζήσει, β) από αυτό καθορίζεται η κοινωνική και επαγγελματική του θέση, όπως πχ υπάλληλος, εργάτης, επαγγελματίας και γ) σε αυτό αφιερώνει τον περισσότερο χρόνο της ημερήσιας απασχόλησής του. Συμπερασματικά, σαν κύριο επάγγελμα λογίζεται η επαγγελματική απασχόληση που προέχει συγκριτικά από την άποψη της συνέχειας αυτής, του εργασιμού χρόνου που διατίθεται τακτικά γι αυτή, λαμβανομένης πάντοτε

⁴ Άρθρο 982, παρ. 2 ΚΠολΔ

⁵ Άρθρο 31, ν.δ. 356/1974

⁶ Άρθρο 464 Α.Κ.

⁷ Αρ. Πάγου 74/89 ΔΕΝ 1990 σελ 16 Εφετ. Αθην 7842/81, 1371/82 ΕΕΔ 1982 σελ 117, 375. Μ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 289/88 ΕΕΔ 1989 σελ. 744

υπόψη και της σημασίας που έχει αυτή στην επαγγελματική, οικονομική και κοινωνική θέση του εργαζόμενου.

- ✓ Γενικά σαν κύριο επάγγελμα χαρακτηρίζεται η συνηθισμένη απασχόληση του μισθωτού, που γίνεται με πρόθεση βιοπορισμού και του εξασφαλίζει το μεγαλύτερο μέρος από τα οικονομικά μέσα, τα οποία απαιτούνται για τη συντήρησή του. Αντίθετα, παρεπόμενο επάγγελμα θεωρείται εκείνο από το οποίο ο εργαζόμενος λαμβάνει τους μικρότερους οικονομικούς πόρους, που τον απασχολεί για λίγο χρόνο ημερησίως και δεν ασκεί επίδραση στην κοινωνική και επαγγελματική του θέση.

1.2 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.2.1 Έννοια της σύμβασης εργασίας

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

Στη σύμβαση εργασίας, ο μιν εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει το μηνιαίο μισθό ή ημερομισθιο, και να εκπληρώνει βέβαια και τις υπόλοιπες υποχρεώσεις του που απορρέουν από την κείμενη νομοθεσία, ο δε μισθωτός οφείλει να παρέχει τη συμφωνημένη εργασία με επιμέλεια, να συμμορφώνεται στις διατάξεις των νόμων, το περιεχόμενο της σύμβασης και να υπακούει στις εκάστοτε οδηγίες και εντολές του εργοδότη ή του νόμιμου εκπροσώπου του. Η σύμβαση εργασίας καλείται και σύμβαση εξαρτημένης εργασίας γιατί ο μισθωτός βρίσκεται σε νομική και οικονομική εξάρτηση από τον εργοδότη του και είναι υποχρεωμένος, σε κάθε περίπτωση, να συμμορφώνεται στις εντολές και οδηγίες του εργοδότη του, σε ότι αφορά τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής των εργασιών του για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, σύμφωνα πάντα με τα νομικά πλαίσια.

Ο τρόπος καταβολής της αμοιβής δεν ασκεί επίδραση στη σύμβαση εργασίας. Έτσι μπορεί να συνίσταται σε ημερομισθιο, μηνιαίο μισθό, κατ' αποκοπή, σε ποσοστά επί των κερδών, κατά μονάδα παραγόμενης εργασίας κλπ. Επίσης στην κατάρτιση της σύμβασης εργασίας εφαρμόζεται η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων. Σύμφωνα με αυτή την αρχή, κάθε πρόσωπο είναι αφενός ελεύθερο να αποφασίσει αν και με ποιον θα καταρτίσει σύμβαση εργασίας και αφετέρου να προσδιορίσει το περιεχόμενο της σύμβασης. Η αρχή όμως της ελευθερίας των συμβάσεων, προκειμένου για κατάρτιση σύμβασης εργασίας, υφίσταται ορισμένους περιορισμούς. Ειδικότερα:

- ∅ Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να προσλαμβάνουν τους εργαζομένους που χρειάζονται από το Γραφείο Ευρέσεως

Εργασίας του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.). Ο εργοδότης που παραβαίνει αυτή του την υποχρέωση και προσλαμβάνει εργαζόμενο κατ' άλλο τρόπο, πρέπει να αναγγείλει την πρόσληψη στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας εντός οκτώ (8) ημερών⁸, αλλιώς υποχρεώνεται σε καταβολή προστίμου, το οποίο είναι για κάθε μισθωτό ίσο με δέκα (10) ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη. Σε κάθε περίπτωση όμως, η παράβαση αυτής της υποχρέωσης δεν θίγει την εγκυρότητα της σύμβασης, αλλά επισύρει μόνο διοικητικές και ποινικές κυρώσεις.

- Ø Η πρόσβαση στην απασχόληση πρέπει να γίνεται αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης.
- Ø Απαγορεύεται η διάκριση σε βάρος εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις για την είσοδό τους στην απασχόληση, τη διατήρησή τους και την επαγγελματική τους εξέλιξη.
- Ø Λαμβάνεται ειδική μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών, όπως πχ πολυτέκνων και ατόμων με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον.
- Ø Ειδικός νόμος (ο ν. 3227/2004) προβλέπει μέτρα για αντιμετώπιση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης. εργασίας ανέργων, προβλέπονται κίνητρα για την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, των νέων και των ηλικιωμένων και θεσπίζονται αρχές και κανόνες για υπεύθυνη συμβουλευτική διαδικασία επαγγελματικού προσανατολισμού.
- Ø Το περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας διαμορφώνεται από τους συμβαλλόμενους, με τους περιορισμούς όμως που επιβάλλουν οι διατάξεις νόμων, που περιέχουν κανόνες αναγκαστικού δικαίου, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή οι διαιτητικές αποφάσεις και οι κανονισμοί εργασίας.

1.2.2 Προϋποθέσεις έγκυρης κατάρτισης σύμβασης εργασίας

Για να είναι **έγκυρη** η κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, θα πρέπει να υπάρχει ικανότητα για την κατάρτιση της, δηλ απαιτείται ικανότητα για δικαιοπραξία από τα συμβαλλόμενα μέρη, η οποία υπάρχει με τη συμπλήρωση του 18^{ου} χρόνου της ηλικίας καθώς και έλλειψη δικαστικής συμπαράστασης ή παροδικής ανικανότητας. Ικανότητα για κατάρτιση σύμβασης εργασίας έχει και ο ανήλικος, που συμπλήρωσε το δέκατο πέμπτο (15^ο) έτος της ηλικίας του, εφόσον έχει τη γενική συναίνεση των προσώπων που ασκούν την επιμέλειά του, που κατά κανόνα είναι και οι δύο γονείς του. Σε περίπτωση άρνησης των γονέων του να συναινέσουν αποφασίζει το

⁸ Η προθεσμία αυτή προσαυξάνεται σε τριάντα (30) ημέρες για νεοϊδρυόμενες επιχειρήσεις, αλλά μόνο για τους τρεις (3) πρώτους μήνες από την ίδρυσή τους (άρθρο 1 ν.δ. 763/1970).

δικαστήριο, ύστερα από αίτηση του ανήλικου. Αν η σύμβαση εργασίας συμφωνηθεί για διάστημα μεγαλύτερο των δύο ετών, η άδεια του Δικαστηρίου είναι οπωσδήποτε απαραίτητη. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, που επιτρέπεται η επαγγελματική απασχόληση του ανήλικου από το δέκατο τρίτο (13^ο) έτος της ηλικίας του, τη σύμβαση εργασίας καταρτίζουν οι γονείς ή ο επίτροπός του⁹. Κατά τα λοιπά, ο ανήλικος που απασχολείται σε κάποιον εργοδότη έχει όλα τα δικαιώματα που απορρέουν από έγκυρη σύμβαση εργασίας, ανεξάρτητα αν τηρήθηκαν ή όχι οι διατάξεις για την πρόσληψή του.

Επιπλέον για την εγκυρότητα της σύμβασης εργασίας, κατά κανόνα, δεν απαιτείται τήρηση ορισμένου τύπου. Μόνο κατ' εξαίρεση απαιτείται έγγραφο, π.χ. σύμβαση ναυτικής εργασίας, συμβάσεις εργασίας με το Δημόσιο, συμβάσεις μερικής απασχόλησης κ.α. Πολλές φορές οι συμβαλλόμενοι προτιμούν να καταρτίζουν εγγράφως τη σύμβαση εργασίας, το έγγραφο όμως αυτό είναι μόνο αποδεικτικό, δηλαδή η έλλειψη του δεν επιφέρει ακυρότητα της σύμβασης εργασίας. Ανεξάρτητα από την τήρηση εγγράφου τύπου για τη σύναψη της σύμβασης εργασίας, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να γνωστοποιήσει εγγράφως στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους εργασίας του¹⁰. Η γνωστοποίηση αυτή πρέπει να γίνει μέσα σε διάστημα δύο μηνών από την πρόσληψη του εργαζόμενου και στη συνέχεια να γίνεται νέα γνωστοποίηση, σε κάθε περίπτωση τροποποίησης των αρχικών όρων εργασίας. Έτσι με την έγγραφη γνωστοποίηση αποκτά ο εργαζόμενος ένα ασφαλές αποδεικτικό μέσο. Εάν ο εργοδότης δεν εκπληρώσει την υποχρέωση έγγραφης γνωστοποίησης, το κύρος της σύμβασης εργασίας δεν θίγεται, αλλά επέρχονται εις βάρος του εργοδότη κυρώσεις διοικητικής φύσης.

Σε ορισμένες περιπτώσεις ο νόμος, εκτός από τις γενικές προϋποθέσεις, απαιτεί για την έγκυρη σύναψη της σύμβασης εργασίας τη συνδρομή ειδικών όρων. Π.χ. ορισμένα επαγγέλματα μπορούν να ασκηθούν μόνο από πρόσωπα που είναι εφοδιασμένα με **ειδική άδεια**, η οποία πιστοποιεί την επαγγελματική επάρκεια των προσώπων αυτών (άδεια ηλεκτροτεχνίτη, άδεια μηχανολόγου, επαγγελματική άδεια οδηγού αυτοκινήτου κ.ο.κ.). Όσοι απασχολούνται σε επιχειρήσεις υγειονομικού ενδιαφέροντος (εστιατόρια, καφενεία, ξενοδοχεία κ.τ.λ.) και παρέχουν υπηρεσίες στο κοινό, είναι υποχρεωμένοι να είναι εφοδιασμένοι με **βιβλιάριο υγείας**, το οποίο πιστοποιεί ότι ο κάτοχος του δεν πάσχει από μεταδοτικό ή άλλο νόσημα μη συμβατό με την απασχόλησή του. Οι αλλοδαποί εργαζόμενοι που προέρχονται από χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης, επιτρέπεται να εργαστούν στη χώρα μας, εφόσον είναι εφοδιασμένοι με ειδική **άδεια διαμονής**. Στις παραπάνω περιπτώσεις η εγκυρότητα της σύμβασης

⁹ Κατ' εξαίρεση, για ελαφριές εργασίες επιτρέπεται η επαγγελματική απασχόληση και από το δέκατο τρίτο (13^ο) έτος.

¹⁰ ΠΔ 156/1994

εργασίας εξαρτάται από την εκπλήρωση των ειδικών όρων που προβλέπονται για κάθε διαφορετικό είδος απασχόλησης.

1.2.3 Η ελαττωματική σύμβαση εργασίας

Σε περίπτωση που δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που απαιτούνται κατά το νόμο για την έγκυρη κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, αυτή είναι **άκυρη**. Συγκεκριμένα λόγοι ακυρότητας είναι :

- Η έλλειψη δικαιοπρακτικής ικανότητας
- Η εικονικότητα
- Η αντίθεση σε απαγορευτική διάταξη του νόμου
- Η αντίθεση στα χρηστά ήθη

Όπως και κάθε δικαιοπραξία, η σύμβαση εργασίας είναι **ακυρώσιμη**, όταν η σύναψή της είναι προϊόν πλάνης, απάτης ή απειλής. Σύμφωνα με το άρθρο 180 του Αστικού Κώδικα, η άκυρη δικαιοπραξία θεωρείται σα να μην έγινε ποτέ αλλά και η ακυρώσιμη δικαιοπραξία μετά την ακύρωσή της με δικαστική απόφαση, εξομοιώνεται με την εξ αρχής άκυρη. Επομένως, εφόσον η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη, καταρχάς δεν παράγονται έννομα αποτελέσματα : ο εργαζόμενος δεν υποχρεώνεται να παρέχει την συμφωνημένη εργασία, ούτε φυσικά ο εργοδότης να απασχολεί τον εργαζόμενο. Αν όμως, παρά την ακυρότητα μιας σύμβασης εργασίας, ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του, παράγονται έννομες συνέπειες, εκτός αν πρόκειται για σχέση εργασίας που αντίκειται στα χρηστά ήθη. Η λύση αυτή δίνεται γιατί δημιουργείται μια πραγματική κατάσταση, μια σχέση εργασίας, η οποία προστατεύεται από το εργατικό δίκαιο όπως η έγκυρη σύμβαση εργασίας. Ισχύουν δηλαδή για τις εργασιακές σχέσεις που στηρίζονται σε άκυρη σύμβαση εργασίας όλες οι προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (π.χ. οι διατάξεις οι σχετικές με τα εργατικά ατυχήματα, τις άδειες, την ίση μεταχείριση, την απόλυση κ.ο.κ.).

Όσον αφορά το θέμα των αποδοχών που δεν καταβλήθηκαν, ο εργαζόμενος μπορεί να διεκδικήσει τις δεδουλευμένες αποδοχές του , στηριζόμενος στις διατάξεις του Αστικού Κώδικα περί αδικαιολόγητου πλουτισμού¹¹. Ο εργοδότης πρέπει να επιστρέψει το ποσό που εξοικονόμησε από την εργασία που είχε παρασχεθεί χωρίς αμοιβή. Το ποσό αυτό ισούται με τις αποδοχές που θα κατέβαλλε ο εργοδότης σε άλλον εργαζόμενο για να παράσχει την ίδια εργασία κάτω από τις ίδιες συνθήκες.

Με βάση τα παραπάνω, έχει επικρατήσει στο εργατικό δίκαιο απολύτως η αρχή ότι η άκυρη σύμβαση εργασίας, για όσο διάστημα

¹¹ Άρθρο 904 ΑΚ

λειτουργήσει, αντιμετωπίζεται ως έγκυρη σύμβαση. Η ακυρότητά της, εφόσον προταθεί, ενεργεί μόνο για το μέλλον και δεν έχει αναδρομική ισχύ.

1.2.4 Ειδικοί τρόποι σύναψης σύμβασης εργασίας

1.2.4.1 Σύμβαση εργασίας με διαγωνισμό

Η κατάρτιση συμβάσεων εργασίας με διαγωνισμό αποτελεί συνηθισμένο τρόπο πρόσληψης προσωπικού, τον οποίο εφαρμόζουν μεγάλες επιχειρήσεις, Τράπεζες, Οργανισμοί κ.τ.λ. Οι υποψήφιοι υποβάλλονται στη δοκιμασία των εξετάσεων και η πρόσληψή τους εξαρτάται από την επιτυχία τους στο διαγωνισμό, εφόσον πληρούν και τους λοιπούς όρους της προκήρυξης.

1.2.4.2 Σύμβαση με δοκιμή

Σύμβαση εργασίας με δοκιμή υπάρχει, όταν ο εργοδότης διατηρεί για ένα εύλογο χρονικό διάστημα το δικαίωμα να κρίνει αν ο εργαζόμενος διαθέτει τις απαιτούμενες ικανότητες για τη συγκεκριμένη θέση, πριν προχωρήσει σε οριστική πρόσληψη. Η σύμβαση εργασίας με δοκιμή εξυπηρετεί κυρίως το συμφέρον του εργοδότη να πραγματοποιήσει μια επιτυχημένη πρόσληψη, παράλληλα όμως μπορεί να εξυπηρετεί και το συμφέρον του εργαζόμενου να δείξει τις ικανότητές του για να καταλάβει μια μόνιμη θέση. Δεν υπάρχουν νομοθετικοί περιορισμοί για τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου. Η δοκιμαστική περίοδος πρέπει απλά να έχει εύλογη διάρκεια, δηλαδή να μην είναι μεγαλύτερη από την περίοδο που είναι αναγκαία, προκειμένου να ελεγχθεί η καταλληλότητα του εργαζόμενου. Κατά τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου δοκιμής, γίνεται αξιολόγηση από τα εργοδοτικά όργανα για την επιτυχή ή όχι εργασία του εργαζόμενου, από την οποία εξαρτάται η συνέχιση της απασχόλησής του και η ένταξή του στο μόνιμο προσωπικό.

1.2.4.3 Αναγκαστική σύμβαση εργασίας

Οι επιχειρήσεις, εφόσον απασχολούν περισσότερα από 50 άτομα, υποχρεώνονται να καλύπτουν ποσοστό 8% επί του συνόλου του προσωπικού, με πρόσωπα που ανήκουν σε προστατευόμενες ειδικές κατηγορίες. Οι προστατευόμενες κατηγορίες είναι οι πολύτεκνοι γονείς, αυτοί που έχουν αναπηρία σε ποσοστό 50%, οι ανάπηροι και οι τραυματίες πολέμου, τα θύματα Εθνικής Αντίστασης κ.α. Μεταξύ του εργοδότη και των προστατευόμενων προσώπων, συνάπτεται αναγκαστική σύμβαση εργασίας για τον εργοδότη. Στη συνέχεια, αυτοί που τοποθετούνται με αυτόν τον τρόπο, εξομοιώνονται πλήρως με το υπόλοιπο προσωπικό ως προς τους όρους εργασίας, την αμοιβή, τις προαγωγές και γενικά τις συνθήκες εργασίας, εκτός από την απόλυση, η οποία για τα προστατευόμενα πρόσωπα γίνεται με ειδικές προϋποθέσεις.

1.2.4.4 Σύμβαση εργασίας με προσχώρηση

Σύμβαση εργασίας με προσχώρηση είναι η σύμβαση με την οποία ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του με τους όρους που έχει καθορίσει ο εργοδότης, τους οποίους και αποδέχεται. Στις συμβάσεις αυτές, επειδή δεν προηγείται διαπραγμάτευση των όρων εργασίας, αλλά ο εργαζόμενος προσχωρεί στους ήδη ορισμένους από τον εργοδότη όρους, γίνεται λόγος για συμβάσεις προσχώρησης.

1.2.4.5 Σύμβαση εργασίας μέσω των Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας (Ι.Γ.Σ.Ε.)

Τα Ι.Γ.Σ.Ε. είναι γραφεία, τα οποία έχουν ως αντικείμενο την εξεύρεση για λογαριασμό του εργοδότη συγκεκριμένων κατηγοριών θέσεων εργασίας για Έλληνες και αλλοδαπούς εργαζόμενους. Δηλαδή τα γραφεία αυτά προτείνουν στους εργοδότες την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας από κατάσταση εργαζομένων που διατηρούν. Η μεσολάβηση για τη σύναψη της σύμβασης εργασίας προβλέπεται στα επαγγέλματα των καλλιτεχνών, των διευθυντικών στελεχών, μοντέλων, αποκλειστικών νοσοκόμων, προσώπων για τη φροντίδα ηλικιωμένων κ.α. Η αμοιβή για τη μεσολάβηση καταβάλλεται από τον εργοδότη που προσλαμβάνει τον άνεργο.

1.2.5 Διάρκεια της σύμβασης εργασίας

Η σύμβαση εργασίας είναι δυνατόν να έχει ορισμένη ή αόριστη διάρκεια, οπότε ονομάζεται αντίστοιχα **αορίστου** ή **ορισμένου χρόνου**. Αορίστου χρόνου είναι η σύμβαση, όταν οι συμβαλλόμενοι δεν έχουν συμφωνήσει ορισμένη διάρκεια για την παροχή της εργασίας ούτε συνάγεται από το είδος ή το σκοπό της εργασίας ορισμένη διάρκεια. Ορισμένου χρόνου είναι η σύμβαση εργασίας, όταν οι συμβαλλόμενοι έχουν προκαθορίσει το χρόνο λήξης της σύμβασης (π.χ σύμβαση ενός έτους, σύμβαση με συγκεκριμένη ημερομηνία λήξης). Η ορισμένη διάρκεια της σύμβασης μπορεί να προκύπτει και από το είδος ή το σκοπό της εργασίας ή το είδος και το σκοπό της επιχείρησης. Επίσης ορισμένου χρόνου είναι η σύμβαση εργασίας, όταν ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για να εκτελέσει ορισμένο έργο ή για να συμμετάσχει μαζί με άλλους στην εκτέλεση ενός έργου, έστω και αν δεν είναι δυνατόν να προσδιοριστεί εκ των προτέρων ο ακριβής χρόνος ολοκλήρωσης του έργου.

Η διάκριση της σύμβασης εργασίας σε ορισμένου και αορίστου χρόνου έχει μεγάλη σημασία για τον τρόπο λύσης τους. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται με καταγγελία από τα μέρη, δηλαδή με παραίτηση εργοδότη. Επιπλέον, η απόλυση υπόκειται σε περιορισμούς και διατυπώσεις, ιδίως πρέπει να συνοδεύεται από την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Αντίθετα, η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου παύει αυτοδικαίως με την

παρέλευση του χρονικού σημείου λήξης της, χωρίς να απαιτείται καταγγελία ή προειδοποίηση ή άλλη ενέργεια από τα μέρη.

Σε κάθε περίπτωση πάντως ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αναγγείλει την , με οποιοδήποτε τρόπο, λύση της σύμβασης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου στην αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ. Η αναγγελία ενεργείται με την παράδοση σχετικού εγγράφου στον ΟΑΕΔ, εντός προθεσμίας οκτώ (8) ημερών από την ημερομηνία λύσης της σύμβασης. Η μη τήρηση της υποχρέωσης αναγγελίας επιφέρει ποινικές κυρώσεις εις βάρος του εργοδότη, ενώ δεν αποκλείεται να δημιουργηθεί υποχρέωση αποζημίωσης του εργαζόμενου για τη ζημία που υπέστη από τη μη καταβολή του επιδόματος ανεργίας.

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να μετατραπεί σε σύμβαση αορίστου χρόνου όταν, μολονότι έχει φτάσει στο συμφωνημένο χρονικό σημείο λήξης της, συνεχίζεται η εκτέλεσή της, ο μισθωτός δηλαδή εξακολουθεί την εργασία του χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης. Η συνέχιση της απασχόλησης του εργαζόμενου, μετά τη λήξη της ορισμένης διάρκειας, εκφράζει τη σιωπηρή βούληση και των δύο μερών για παράταση της σύμβασης. Σε μια τέτοια περίπτωση η σύμβαση εργασίας μετατρέπεται σιωπηρά σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Αν όμως για τη σύναψη της σύμβασης επιβάλλεται γραπτός τύπος, αυτός πρέπει να τηρηθεί και για την ανανέωση της με οποιοδήποτε τρόπο και αν γίνει. Ωστόσο, δεν μετατρέπεται η σύμβαση ορισμένου χρόνου σε σύμβαση αορίστου χρόνου, όταν ο εργαζόμενος συνεχίζει να παρέχει την εργασία του για μικρό χρονικό διάστημα μετά το χρόνο της λήξης της, για ειδικούς λόγους (π.χ. για να τακτοποιήσει εκκρεμότητες, για να κάνει εκκαθάριση κ.ο.κ.)

Σε όσες περιπτώσεις δεν καθορίζεται από το νόμο ότι η συγκεκριμένη σύμβαση εργασίας είναι **ορισμένου χρόνου**, ο χαρακτηρισμός της σύμβασης αυτής ως «ορισμένου χρόνου» κρίνεται από τα δικαστήρια¹².

Στις περιπτώσεις αυτές της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, αν γίνει απόλυση του μισθωτού χωρίς σπουδαίο λόγο πριν λήξει το έργο ή ο ορισμένος χρόνος εργασίας, δικαιούται ο μισθωτός, τους μισθούς του για το χρονικό διάστημα που υπολείπεται μέχρι να τελειώσει το έργο ή μέχρι να λήξει ο ορισμένος χρόνος εργασίας, μείον το ποσό της ωφέλειας που απέκτησε ο μισθωτός από την εργασία του σε άλλον εργοδότη κατά τις ίδιες ώρες κατά τις οποίες θα απασχολούνταν στον παλιό εργοδότη αν δεν είχε καταγγελθεί η σύμβαση. Αν όμως μεσολαβήσει σπουδαίος λόγος, που να δικαιολογεί τη λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου ή έργου, τότε απολύεται ο μισθωτός και πριν τη λήξη της σύμβασης εργασίας χωρίς να καταβληθεί σε

¹² Μ. Πρωτ. Άρτας 163/94, Αρ. Π. 15/08 τ.μ. Β₁

αυτόν αποζημίωση, αναγράφοντας όμως επάνω στο έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας και τον σπουδαίο λόγο, για τον οποίο έγινε η απόλυση¹³.

Οι αλληπάλληλες – αλυσιδωτές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που δεν δικαιολογούνται από το είδος της εργασίας, θεωρείται ότι συνιστούν μια ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου στο σύνολό τους. Επίσης, αν συμφωνηθεί ο μισθωτός ν' απασχολείται με σύμβαση έργου, αλλά στην πραγματικότητα αυτός απασχολείται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τότε η αμοιβή από την εργασία αυτή θεωρείται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (και όχι παροχής υπηρεσιών) έστω και αν ακόμα εκδίδεται θεωρημένη απόδειξη παροχής υπηρεσιών¹⁴.

Ως σύμβαση ορισμένου χρόνου θεωρείται και η **δοκιμαστική σύμβαση**, δηλαδή η σύμβαση για απασχόληση του μισθωτού δοκιμαστικά. Αν ο εργοδότης απολύσει το μισθωτό που είχε προσληφθεί με δοκιμαστική σύμβαση μετά την πάροδο διμήνου από την πρόσληψή του, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται από την επιχείρηση τη νόμιμη αποζημίωση¹⁵. Ως σύμβαση ορισμένου χρόνου θεωρείται και η σύμβαση εκείνη που γίνεται στην περίπτωση προσωρινής πρόσληψης για **αναπλήρωση μισθωτού**, ο οποίος απέχει από την εργασία του με άδεια ασθένειας, ή για αντιμετώπιση έκτακτης ανάγκης του εργοδότη¹⁶.

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου συναντώνται κυρίως στις εξής περιπτώσεις:

- Ø **Σύμβαση εργασίας προκαθορισμένου χρόνου ηλικίας.** Η σύμβαση αυτή γίνεται όταν συμφωνείται ν' αποχωρήσει ο μισθωτός, μόλις συμπληρώσει τον προκαθορισμένο χρόνο της ηλικίας του.
- Ø **Σύμβαση εποχιακής εργασίας.** Η σύμβαση αυτή γίνεται, όταν η επιχείρηση έχει εποχιακό χαρακτήρα και αυτή η εργασία να είναι συνυφασμένη στενά με εκείνη της επιχείρησης. Στην περίπτωση αυτή, λήγει η σύμβαση, μόλις τελειώσουν οι εργασίες του εποχιακού χαρακτήρα της, χωρίς φυσικά να καταβάλλεται κανένα ποσό ως αποζημίωση.
- Ø **Σύμβαση εργασίας για απασχόληση σε ορισμένο έργο.** Η σύμβαση αυτή θεωρείται «σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου» και γίνεται στις περιπτώσεις που μια επιχείρηση αναλαμβάνει να εκτελέσει ένα έργο και για την κατασκευή του έργου αυτού προσλαμβάνει εργάτες. Με την αποπεράτωση των εργασιών του συγκεκριμένου αυτού έργου, λήγουν αυτομάτως

¹³ Ασ. Κωδ. Άρθρο 672, Αρ.Π.1170/95, 1371/99.

¹⁴ Στ. Ε. 3078/94, Αρ. Π. 1632/97

¹⁵ Αρ. Π. 1163/95, 1318/98

¹⁶ Αρ. Π. 346/97, τμ. Β

και οι αντίστοιχες συμβάσεις εργασίας με τους εργάτες του έργου αυτού, χωρίς να καταβάλλεται σε αυτούς αποζημίωση.

1.2.6 Νομοθετικό πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων και αποφυγή καταστρατηγήσεων ως προς τη διάρκεια των συμβάσεων εργασίας

Σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 2112/20, όπως ισχύει:

- αν πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή αλληπάλληλες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, που δεν δικαιολογούνται από τη φύση της εργασίας και η ορισμένη διάρκεια τάχθηκε προς καταστρατήγηση των διατάξεων για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ο σχετικός όρος για την ορισμένη διάρκεια είναι **άκυρος**, αλλά δεν επιφέρει ακυρότητα της όλης σύμβασης, η οποία μπορεί να αναγνωριστεί με δικαστική απόφαση ως σύμβαση αορίστου χρόνου¹⁷.
- Επίσης, στο άρθρο 4, έχει θεσπιστεί η αρχή της μη διακρίσεως, με την έννοια ότι δεν επιτρέπεται δυσμενέστερη αντιμετώπιση των εργαζομένων με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου έναντι αυτών που απασχολούνται με σύμβαση αορίστου χρόνου.
- Με το άρθρο 5, προκειμένου να υπάρχουν κανόνες για την προστασία των εργαζομένων και αποφυγή των καταστρατηγήσεων, απαγορεύεται η χωρίς περιορισμό ανανέωση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός και αν συντρέχει αντικειμενικός λόγος, που υφίσταται αν δικαιολογείται από τη μορφή, το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης ή από ειδικούς λόγους και ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση – η έλλειψη του αντικειμενικού λόγου συνεπάγεται τη μετατροπή της σύμβασης ή των διαδοχικών συμβάσεων σε ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου.
- Οι λόγοι που δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ορισμένου χρόνου πρέπει να αναφέρονται σε έγγραφη συμφωνία.
- Σε περίπτωση που η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας υπερβαίνει συνολικά τα δύο (2) έτη ή ο

¹⁷ Περίπτωση εργαζομένων στη Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης και Αποχέτευσης Ρίου, που αν και είχαν προσληφθεί με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου για την επίβλεψη της μηχανογράφησης, υποστήριξης Η/Υ, κ.λπ., κρίθηκε ότι δεν ήταν δικαιολογημένη, η ορισμένη διάρκεια των συμβάσεων αυτών, αλλά η πρόσληψη έγινε για την κάλυψη πάγιων αναγκών της ΔΕΥΑΡ, επομένως επρόκειτο για συμβάσεις αορίστου χρόνου (Εφ. Πατρών 844/2003).

αριθμός των ανανεώσεων υπερβαίνει τις τρεις (3), τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών σχέσεων της επιχείρησης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις αορίστου χρόνου.

1.2.7 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι συμφωνίες που συνάπτονται από τις πλέον αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργαζομένων και εργοδοτών και καθορίζουν τις αμοιβές και τους λοιπούς όρους εργασίας καθώς επίσης και ζητήματα οικονομικά, συνδικαλιστικά και ασφαλιστικά. Η ιδιομορφία των συλλογικών συμβάσεων εργασίας συνίσταται στην έκταση της ισχύος τους : Ενώ είναι συμφωνίες μεταξύ δύο πλευρών, η ισχύς τους δεν περιορίζεται μόνο μεταξύ των συμβαλλομένων οργανώσεων αλλά εκτείνεται και σε τρίτα πρόσωπα, σε εργοδότες και εργαζομένους που δεν συμμετείχαν στη σύναψή τους. Επίσης η ισχύς τους είναι ίδια με την ισχύ του νόμου, δηλαδή άμεση και αναγκαστική.

Όταν δεν επιτυγχάνεται η σύναψη της συλλογικής σύμβασης εργασίας, οι διαπραγματεύσεις και η διαφορά οδηγείται στη διαδικασία της μεσολάβησης και διαιτησίας. Κατά τη διαδικασία αυτή ένα τρίτο πρόσωπο, ο μεσολαβητής ή ο διαιτητής, αφού λάβουν υπόψη τους ισχυρισμούς και τις απόψεις των δύο πλευρών, καταλήγουν σε μια – κατά κανόνα – συμβιβαστική απόφαση, η οποία ονομάζεται διαιτητική απόφαση, επέχει θέση συλλογικής σύμβασης εργασίας και έχει όπως αυτή ισχύ άμεση και αναγκαστική.

1.2.8 Σύμβαση εργασίας και συγγενείς συμβάσεις

1.2.8.1 Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών

Από όλες τις συμβάσεις, που συγγενεύουν με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών είναι ασφαλώς η πιο συγγενής. Τόσο η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας όσο και η σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών έχουν ως αντικείμενο την παροχή εργασίας έναντι αμοιβής. Διακρίνονται με βάση το στοιχείο της εξάρτησης: στη μεν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ο εργαζόμενος **δεσμεύεται** από τις οδηγίες του εργοδότη σχετικά με τους όρους παροχής της εργασίας του και **ελέγχεται** για τη συμμόρφωσή του με τις οδηγίες αυτές, ενώ στη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών ο εργαζόμενος παρέχει αντί μισθού την εργασία του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη ως προς τον τόπο, τρόπο, χρόνο της παροχής¹⁸, δηλαδή λείπει το στοιχείο της νομικής και προσωπικής εξάρτησης.

Επιπρόσθετα όμως υπάρχουν και κοινά στοιχεία με τη σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας, όπως τρόπος κατάρτισης, διάρκεια,

¹⁸ ΑΠ 1204/95

υποχρέωση αυτοπρόσωπης παροχής, καταβολής μισθού κ.λπ. Το ζήτημα χαρακτηρισμού μιας σύμβασης κρίνεται τόσο από τους όρους της συμβάσεως όσο και από τις συνθήκες παροχής της εργασίας, με βάση τις οποίες εξετάζεται αν συντρέχει το στοιχείο της εξάρτησης.

1.2.8.2 Σύμβαση έργου

Με τη σύμβαση έργου, ο εργολάβος αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ένα έργο και ο εργοδότης να καταβάλει τη συμφωνημένη αμοιβή¹⁹. Αντικείμενο της σύμβασης έργου δεν είναι η εργασία που χρησιμοποιείται για την παραγωγή του έργου, αλλά το έργο καθ' εαυτό, δηλαδή το αποτέλεσμα της εργασίας. Κατά την εκτέλεση του έργου ο εργολάβος δεν εποπτεύεται από τον εργοδότη ως προς τους όρους εργασίας, αλλά αναπτύσσει πρωτοβουλία και μόνος του οργανώνει την εργασία του κατά τον προσφορότερο τρόπο, ώστε να εκτελέσει το έργο σύμφωνα με τους όρους που προβλέπει η σύμβαση. Επίσης ο εργολάβος μπορεί να χρησιμοποιεί και τρίτα πρόσωπα (συνήθως δικούς του μισθωτούς) και δικό του εξοπλισμό, ενώ αντίθετα στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί τα εργαλεία και τεχνικά μέσα του εργοδότη του. Επειδή ακριβώς με τη σύμβαση έργου ο εργολάβος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παράσχει ορισμένο έργο, ώστε να λάβει τη συμφωνημένη αμοιβή, ο ίδιος φέρει και τον κίνδυνο του έργου μέχρι την παράδοσή του στον εργοδότη, ενώ με την ολοκλήρωση και την παράδοση του έργου, η υποχρέωση του εργολάβου εκπληρώνεται και η σύμβαση έργου λύεται αυτοδικαίως.

Η διάκριση της σύμβασης εργασίας από τη σύμβαση έργου μερικές φορές είναι δύσκολη. Σε αυτές τις περιπτώσεις ο τελικός χαρακτηρισμός θα γίνεται με βάση τα στοιχεία που ενυπάρχουν στην εργασία, ιδίως αν αυτός που προσφέρει την εργασία δεσμεύεται από τις εντολές και οδηγίες του εργοδότη, αν χρησιμοποιεί τρίτα πρόσωπα ή δικό του εξοπλισμό, αν έχει τον κίνδυνο του έργου κ.ο.κ. Ο τρόπος υπολογισμού της αμοιβής και συγκεκριμένα υπολογισμός της αμοιβής «με το κομμάτι» ή «κατ' αποκοπή» δεν έχει αποφασιστική σημασία, αφού και στη σύμβαση εργασίας μπορεί να υπολογίζεται ο μισθός με το κομμάτι ή κατ' αποκοπή, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο²⁰.

1.2.8.3 Σύμβαση εταιρείας

Σύμβαση εταιρείας έχουμε, «όταν δύο ή περισσότεροι έχουν αμοιβαία την υποχρέωση να επιδιώκουν με κοινές εισφορές κοινό σκοπό και ιδίως

¹⁹ ΑΚ 681

²⁰ Π.χ. απασχολείται με σύμβαση έργου ένας ιατρός – μικροβιολόγος, ο οποίος εκτελεί στο δικό του εργαστήριο μικροβιολογικές εξετάσεις έναντι αμοιβής, ο παραγωγός μουσικής εκπομπής που ετοιμάζει το πρόγραμμα με δική του πρωτοβουλία χωρίς παρέμβαση ή έλεγχο από τον εργοδότη του.

οικονομικό»²¹. Επομένως, βασικό χαρακτηριστικό της σύμβασης εταιρείας είναι η πρόθεση για εταιρική συνεργασία και κοινή ανάληψη κινδύνων. Αντίθετα, στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, οι συμβαλλόμενοι δεν επιδιώκουν κοινό σκοπό. Ο μεν εργοδότης αποβλέπει στην παροχή εργασίας του μισθωτού κάτω από τις εντολές και τις οδηγίες του, ενώ ο εργαζόμενος αποβλέπει στην αμοιβή της εργασίας, η οποία πρέπει να καταβάλλεται, έστω και αν δεν επιτυγχάνεται ο τεχνικός ή οικονομικός σκοπός του εργοδότη.

Παρά το σαφή εννοιολογικό διαχωρισμό της σύμβασης εταιρείας από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, στην πράξη μπορούν να προκύψουν αμφιβολίες ως προς την ύπαρξη του ενός ή του άλλου είδους σύμβασης. Αυτό συμβαίνει:

- ✓ Όταν η εισφορά ενός από τους εταίρους συνίσταται στην προσωπική του εργασία
- ✓ Όταν κάποιος εταίρος, εκτός από την εταιρική του εισφορά, προσφέρει και την προσωπική του εργασία στην εταιρία, προκειμένου να προωθήσει τον εταιρικό σκοπό ή προκειμένου να ασκήσει τη διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων, οπότε μάλιστα στην τελευταία περίπτωση μπορεί να συμφωνηθεί και αμοιβή
- ✓ Στη σύμβαση εργασίας ο μισθός μπορεί να συνίσταται, ολικά ή μερικά, σε ποσοστά από τα κέρδη της επιχείρησης.

Όταν προκύπτει αμφιβολία αν υπάρχει σύμβαση εταιρίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, τότε χρειάζεται να εξεταστούν οι συνθήκες κάτω από τις οποίες παρέχεται η εργασία, καθώς και η βούληση των μερών. Εφόσον η εργασία παρέχεται υπό συνθήκες εξάρτησης, κάτω από την επίβλεψη, τις εντολές και τις οδηγίες του αποδέκτη της, τότε υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας. Αντίθετα, εφόσον διαπιστώνεται ότι υπάρχει πρόθεση εταιρικής συνεργασίας και κοινή προσπάθεια για την ευόδωση του εταιρικού σκοπού με κοινή ανάληψη των σχετικών κινδύνων, τότε πρόκειται για σύμβαση εταιρίας.

1.2.8.4 Σύμβαση εντολής

Στη σύμβαση εντολής, ο εντολοδόχος αναλαμβάνει να διεξαγάγει μια υπόθεση, χωρίς αμοιβή. Με σύμβαση εντολής παρέχουν συνήθως τις υπηρεσίες τους ο διαχειριστής πολυκατοικίας, ο εκκαθαριστής ομόρρυθμης εταιρίας κ.α. Υπάρχει ωστόσο και ο τύπος της έμμισθης εντολής, δηλαδή εντολή με αμοιβή, με την οποία παρέχουν τις υπηρεσίες τους οι δικηγόροι, οι διαχειριστές επιχειρήσεων κ.α. Το κριτήριο για τη διάκριση της εντολής από τη σύμβαση εργασίας είναι πάλι ο βαθμός εξάρτησης των προσώπων που παρέχουν τις υπηρεσίες τους, από τις εντολές, τις οδηγίες και τον έλεγχο του αποδέκτη των υπηρεσιών τους.

²¹ ΑΚ, άρθρο 741

1.2.8.5 Σύμβαση μεσιτείας

Είναι η σύμβαση με βάση την οποία ένα πρόσωπο υπόσχεται σε κάποιον (μεσίτη) αμοιβή για τη μεσολάβηση ή την υπόδειξη ευκαιρίας για τη σύναψη της σύμβασης²². Το κριτήριο διάκρισης με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι ότι, στη σύμβαση μεσιτείας το πρόσωπο που συνήψε τη σύμβαση με το μεσίτη έχει υποχρέωση να πληρώσει μόνο αν η σύμβαση καταρτισθεί ως συνέπεια αυτής της μεσολάβησης ή υπόδειξης. Αν καταρτίστηκε προσύμφωνο αλλά η οριστική σύμβαση ματαιώθηκε, οφείλεται μόνο η μισή αμοιβή. Για τις δαπάνες του ο μεσίτης έχει αξίωση μόνο αν συμφωνήθηκε η καταβολή τους. Σ' αυτήν την περίπτωση οι δαπάνες οφείλονται και αν ακόμη δεν καταρτίστηκε η σύμβαση. Στη σύμβαση εργασίας, σε αντίθεση με τα παραπάνω, η αμοιβή καταβάλλεται στον εργαζόμενο για την παροχή της εργασίας καθ' αυτήν.

1.2.8.6 Μίσθωση προσοδοφόρου πράγματος

Είναι η μίσθωση όπου, με αντάλλαγμα την καταβολή μισθώματος, παραχωρείται η χρήση πράγματος ή δικαιώματος και η κάρπωση του κατά τους κανόνες της τακτικής εκμετάλλευσης²³. Στη μίσθωση προσοδοφόρου πράγματος, ο μισθωτής δεν υπόκειται κατά την εκμετάλλευση του πράγματος στον έλεγχο και την εποπτεία του εκμισθωτή, σε αντίθεση με ότι συμβαίνει στην περίπτωση της συμβάσεως εργασίας, όπου ο εργαζόμενος υπόκειται στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη.

1.2.8.7 Σύμβαση αντιπροσωπείας

Στη σύμβαση αυτή ο αντιπρόσωπος δεν εξαρτάται από τον εργοδότη, αλλά ενεργεί ελεύθερα, αντιπροσωπεύοντας ταυτόχρονα διάφορους εργοδότες και για λογαριασμό τους²⁴.

1.2.8.8 Παροχή εργασίας στο πλαίσιο της οικογενειακής σχέσης

Η παροχή εργασίας από τον ένα σύζυγο στον άλλο εντάσσεται στο πλαίσιο της γενικότερης υποχρέωσης για συμβολή στις οικογενειακές ανάγκες και δεν θεμελιώνει αξίωση για σύναψη σύμβασης εργασίας²⁵. Το ίδιο ισχύει για τα παιδιά, τα οποία έχουν υποχρέωση και μέσα στο σπίτι και στον επαγγελματικό χώρο να παρέχουν στους γονείς τους υπηρεσίες ανάλογες με τις δυνάμεις και τις βιοτικές συνθήκες τις δικές τους και της οικογένειάς τους²⁶. Είναι πολύ συχνό φαινόμενο παιδιά να παρέχουν εργασία στον πατέρα ή τη μητέρα ή σύζυγος σε σύζυγο. Σε τέτοιες περιπτώσεις, μολονότι η εργασία είναι δυνατό να παρέχεται όπως η εξαρτημένη εργασία, εντάσσεται στο

²² ΑΚ 703

²³ ΑΚ 638

²⁴ Άρθρα 713-728 ΑΚ

²⁵ ΑΚ 1386, 1389

²⁶ ΑΚ 1508

πλαίσιο της οικογενειακής σχέσης και δεν δημιουργεί σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Ύπαρξη σύμβασης εργασίας, ωστόσο, είναι δυνατή, ιδίως όταν η προσφερόμενη εργασία υπερβαίνει το μέτρο της οικογενειακής υποχρέωσης. Στην περίπτωση αυτή, εφόσον η εργασία παρέχεται κάτω από συνθήκες εξάρτησης, είναι δυνατό η παροχή της, να οδηγήσει στη σιωπηρή κατάρτιση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και να θεμελιώσει αξίωση για αμοιβή. Από την εκτίμηση των συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης θα κριθεί κάθε φορά εάν πρόκειται για παροχή εξαρτημένης εργασίας ή εάν η εργασία ανάγεται στις προσωπικές σχέσεις των συζύγων από το γάμο.

Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση κατά την οποία παρέχεται εργασία σε περιπτώσεις απλής ελεύθερης συμβίωσης ή μνηστείας, όπως επίσης στο πλαίσιο φιλικής σχέσης ή από καθαρά φιλανθρωπική διάθεση, έτσι ώστε να αποκλείεται η ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας.

1.2.8.9 Σύμβαση μαθητείας

Με τη σύμβαση μαθητείας, ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει στο μαθητή τις απαραίτητες γνώσεις για την εκμάθηση μιας τέχνης. Δηλαδή προέχει η τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση του μαθητευόμενου και όχι η παροχή από μέρους του εργοδότης έναντι αμοιβής. Όταν όμως οι μαθητευόμενοι προσλαμβάνονται από τους εργοδότες τους για αόριστο χρόνο, με κύριο σκοπό την προσφορά σε αυτούς παραγωγικής εργασίας και με ακόλουθο σκοπό την εκμάθηση της τέχνης ή του επαγγέλματος που θέλουν να ασκήσουν και εργάζονται με κανονικό ωράριο εργασίας όπως και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι, τότε πρόκειται για **σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευομένων** και ισχύουν όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

1.3 ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σχέση εργασίας είναι η έννομη σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, σύμφωνα με την οποία ο μὲν εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει εργασία, ενώ ο εργοδότης έχει υποχρέωση να του καταβάλλει μισθό. Η σχέση εργασίας, κατά κανόνα, στηρίζεται σε έγκυρη σύμβαση εργασίας, μπορεί όμως να μη στηρίζεται καν σε σύμβαση εργασίας ή να στηρίζεται σε άκυρη σύμβαση εργασίας. Όταν υπάρχει σχέση εργασίας εφαρμόζονται όλες οι προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Κατά συνέπεια, η σχέση εργασίας, που στηρίζεται σε άκυρη σύμβαση, παράγει για το παρελθόν όλα τα αποτελέσματα που θα παρήγαγε μια έγκυρη σύμβαση εργασίας, εφαρμόζονται δηλαδή οι διατάξεις για τις άδειες, τα εργατικά ατυχήματα κτλ.

Η μόνη διαφορά, σύμφωνα με τη νομολογία, μεταξύ έγκυρης σύμβασης εργασίας και σχέσης εργασίας, που στηρίζεται σε άκυρη σύμβαση εργασίας, είναι η εξής: Σε περίπτωση καταγγελίας άκυρης σύμβασης εργασίας (σχέσης εργασίας) εκ μέρους του εργοδότη, η μη καταβολή αποζημίωσης στον εργαζόμενο δεν θίγει το κύρος της καταγγελίας, οπότε ο εργοδότης δεν γίνεται υπερέμερος αν δεν την καταβάλει.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

2.1 ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

2.1.1 ΜΙΣΘΩΤΟΙ-ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ-ΕΡΓΑΤΕΣ

Με τον όρο «μισθωτός» νοείται το φυσικό πρόσωπο, το οποίο παρέχει σε άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότη), κάθε είδους εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής²⁷.

Διευκρινίζεται ότι σαν μισθωτοί χαρακτηρίζονται όλοι γενικά οι εργαζόμενοι (υπάλληλοι, τεχνίτες, εργάτες, μαθητευόμενοι), με σχέση εξαρτημένης εργασίας έναντι αμοιβής, σε οποιαδήποτε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, αδιάφορα με τον τρόπο πληρωμής τους (π.χ. με μηνιαίο μισθό, ημερομίσθιο, με ποσοστά επί των κερδών, κατά μονάδα εργασίας κλπ). Δηλαδή στον όρο «μισθωτοί» περιλαμβάνονται τόσο οι υπάλληλοι και οι εργατοτεχνίτες ή υπηρέτες και όχι, όπως εσφαλμένα εννοείται, μόνο τους αμειβομένους με μηνιαίο μισθό.

Πάντως για να χαρακτηριστεί οποιοδήποτε πρόσωπο σαν μισθωτός απαιτείται η εργασία του να παρέχεται οπωσδήποτε **έναντι αμοιβής**, δηλαδή να γίνεται με σκοπό βιοπορισμού. Η δε αμοιβή της εργασίας δεν είναι απαραίτητο να γίνεται σε χρήμα μόνο, αλλά μπορεί να αποτελείται από κάθε είδους ανταλλάγματα (πχ τροφή, κατοικία, δικαίωμα χρήσης, φυσική παροχή κλπ) και από οποιοδήποτε άλλο μέσο που έχει οικονομική αξία, η οποία μπορεί να συντελέσει στην εξασφάλιση των μέσων συντήρησης του εργαζόμενου.

Ως μισθωτοί θεωρούνται και όσοι παρέχουν την εργασία τους όχι στο χώρο που λειτουργεί η επιχείρηση αλλά στην οικία τους²⁸. Φυσικά, στην κατηγορία αυτή δεν περιλαμβάνονται οι οικιακοί μισθωτοί, δηλαδή οι μισθωτοί εκείνοι που έχουν προσληφτεί για να παρέχουν τις υπηρεσίες τους στην οικία του εργοδότη.

Τα πρόσωπα που παρέχουν την εργασία τους, όχι με σκοπό βιοπορισμού, αλλά για άλλους σκοπούς (πχ φιλανθρωπικούς, επιστημονικούς, θρησκευτικούς κλπ)²⁹, καθώς επίσης και προς συγγενικά πρόσωπα από ηθική υποχρέωση, δεν θεωρούνται μισθωτοί, έστω και αν λαμβάνουν ενδεχομένως μικρό αντάλλαγμα για την εργασία τους. Άλλωστε

²⁷ Άρθρο 6 Ν.765/1943. Άρθρο 1Ν.3239/1955. Εγγραφ.15857/63 Υπουργ. Εργασίας. Αρ. Πάγου 1462/80 ΕΕΔ 1981 σελ 77

²⁸ Α.Π. 964/98, τμ.Β

²⁹ Έχει κριθεί ότι, η οικειοθελής παροχή υπηρεσιών σε Ορφανοτροφείο για λόγους αγαθοεργίας, από ηθική και μόνο υποχρέωση λόγω της παρεχόμενης φιλοξενίας, δεν συνιστά εργασιακή σχέση (Αρ. Πάγου 539/92 ΕΕΔ 1993 σελ. 770)

και για το λόγο αυτό, τα παραπάνω πρόσωπα δεν υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.

Οι εργαζόμενοι, ανάλογα με το είδος της εργασίας ή την φύση των ειδικότερων καθηκόντων τους, διακρίνονται στις παρακάτω κατηγορίες:

A) Υπάλληλοι και εργάτες

αα) Το ουσιαστικό κριτήριο της διάκρισης

Η διάκριση των εργαζομένων σε υπαλλήλους και εργάτες είναι παλιά, ανατρέχει στις αρχές της δημιουργίας του εργατικού δικαίου και οφειλόταν σε κοινωνικούς και ιδεολογικούς κυρίως λόγους. Σήμερα η διάκριση, λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης και της ευρείας χρήσης μηχανών στην παραγωγή, έχει γίνει δυσχερής. Το **γενικό κριτήριο** για τον χαρακτηρισμό ενός εργαζομένου ως υπαλλήλου ή εργάτη είναι η παροχή σωματικής ή πνευματικής εργασίας. Υπάλληλος είναι ο εργαζόμενος που παρέχει κυρίως πνευματική εργασία, ενώ εργάτης αυτός που παρέχει κυρίως σωματική εργασία. Επομένως στην εργασία του υπαλλήλου προέχει το πνευματικό στοιχείο, ενώ στην εργασία του εργάτη προέχει το σωματικό στοιχείο. Η κρίση αυτή όμως δεν είναι πάντα ευχερής. Βέβαια το κριτήριο αυτό δεν είναι απόλυτο, δεδομένου ότι καμία σωματική εργασία δεν είναι νοητή χωρίς καταβολή πνευματικής ενέργειας ή καμία πνευματική ενέργεια δεν γίνεται να εκτελεσθεί χωρίς σωματική ενέργεια. Ο χαρακτηρισμός εργαζομένου ως υπαλλήλου δεν χαρακτηρίζεται από την ονομασία της σύμβασης εργασίας ούτε καθορίζεται από τον εργοδότη, αλλά τα δικαστήρια κρίνουν κάθε συγκεκριμένη περίπτωση αν το κυριότερο στοιχείο είναι πνευματικό ή σωματικό. Έτσι τα Δικαστήρια, με τις αποφάσεις τους, έχουν διαμορφώσει **συμπληρωματικά κριτήρια**, τα οποία διευκολύνουν τη διάκριση του υπαλλήλου από τον εργάτη.

Σύμφωνα με τα κριτήρια αυτά, πρόκειται περί υπαλλήλου, όταν ο εργαζόμενος έχει εξειδικευμένη εμπειρία ή θεωρητική μόρφωση, επιδεικνύει πρωτοβουλία, έχει ευθύνες, επιβλέπει άλλους εργαζόμενους κ.ο.κ. Για παράδειγμα έχουν θεωρηθεί υπάλληλοι, η κομμώτρια που έχει παρακολουθήσει μαθήματα κομμωτικής, ο προϊστάμενος εργατών σε εργοστάσιο, ο μηχανικός συντηρητής που επισκευάζει και συντηρεί γεωργικά μηχανήματα κ.α., ενώ έχουν θεωρηθεί εργάτες, ο φύλακας εργοστασίου, ο κλητήρας που ασχολείται με την είσπραξη και κατάθεση χρημάτων κ.α. Για τον χαρακτηρισμό ενός εργαζομένου ως υπαλλήλου ή εργάτη, δεν έχει καμία σημασία ο τρόπος αμοιβής του, δηλαδή αν αμείβεται με μισθό ή με ημερομίσθιο. Έτσι μπορεί κάποιος να αμείβεται με ημερομίσθιο και να είναι υπάλληλος και το αντίστροφο. Κριτήριο για την ιδιότητα του εργαζομένου ως υπαλλήλου ή εργάτη αποτελεί το είδος της εργασίας³⁰.

³⁰ ΑΠ 389/94

Επιπρόσθετα εργατοτεχνίτης, σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο, θεωρείται κάθε πρόσωπο κατά κύριο επάγγελμα απασχολούμενο με αντιμισθία και που παρέχει εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο χαρακτήρα σωματική³¹. Οι εργατοτεχνίτες διακρίνονται σε τεχνίτες που γνωρίζουν την πρακτική εκτέλεση ορισμένης τέχνης, σε ειδικευμένους εργάτες που έχουν αποκτήσει εμπειρία σε ορισμένο κλάδο εργασίας λόγω της μακροχρόνιας απασχόλησης, και σε ανειδίκευτους εργάτες που για πρώτη φορά απασχολούνται σε εργασία και δεν έχουν πείρα.

Τέλος, υπάρχει και η διάκριση των υπηρετών. Υπηρέτες θεωρούνται εκείνοι που από τη σύμβαση εργασίας παρέχουν υπηρεσίες ευτελείς χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις τεχνικές ή γραμματικές γνώσεις. Οι υπηρέτες αποτελούν την κατώτερη τάξη των εργαζομένων, η δε διάκριση αυτών από τους εργάτες, μολονότι υπάρχει στην εργατική Νομοθεσία, δεν έχει πρακτική σημασία, διότι ο υπηρέτης δικαιούται τις ίδιες με τον ανειδίκευτο εργάτη αποδοχές.

ββ) Το τυπικό κριτήριο της διάκρισης

Σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, η ιδιότητα του υπαλλήλου αποδίδεται ευθέως από το νόμο, εφόσον πληρούν κάποιες τυπικές προϋποθέσεις (π.χ. λήψη πτυχίου ή άδειας). Στις περιπτώσεις αυτές ο εργαζόμενος που συγκεντρώνει τις προϋποθέσεις του νόμου χαρακτηρίζεται ως υπάλληλος (με βάση το **τυπικό κριτήριο**), έστω και αν δεν παρέχει πνευματική εργασία σύμφωνα με το ουσιαστικό κριτήριο. Υπάλληλοι κατά το τυπικό κριτήριο είναι οι φοροτεχνικοί, οι ξενοδοχοϋπάλληλοι με πτυχίο και διετή προϋπηρεσία, οι πτυχιούχοι της σχολής τουριστικών επαγγελμαμάτων, οι αδειούχοι ηλεκτροτεχνίτες κ.α.

γγ) Η σημασία της διάκρισης

Στη χώρα μας η διάκριση των εργαζομένων σε υπαλλήλους και εργάτες είχε παλιότερα μεγαλύτερη σημασία. Σήμερα η διάκριση έχει σημασία μόνο στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου (δηλαδή στην απόλυση). Για μεν τους υπαλλήλους προβλέπεται η δυνατότητα καταγγελίας μετά από προειδοποίηση, ενώ για τους εργάτες προβλέπεται μόνο η καταγγελία χωρίς προειδοποίηση. Επίσης οι υπάλληλοι που απολύονται παίρνουν μεγαλύτερη αποζημίωση απόλυσης από τους εργάτες.

B) Οι διευθύνοντες υπάλληλοι

Διευθύνοντες υπάλληλοι είναι οι εργαζόμενοι, οι οποίοι αναπτύσσουν μεγάλη πρωτοβουλία, εκτελούν καθήκοντα γενικότερης διεύθυνσης της επιχείρησης, ασκούν εργοδοτικές εξουσίες και συμμετέχουν στη λήψη σημαντικών αποφάσεων, αμείβονται με αποδοχές σημαντικά υψηλότερες έναντι των υπολοίπων εργαζομένων και κατά κανόνα διαθέτουν εξαιρετικά

³¹ ΒΔ 16.7.20 άρθρο 1 παραγ.2 – ΝΔ 2655/53 άρθρο 1

προσόντα. Τα πρόσωπα αυτά ασκούν πολλές φορές τα δικαιώματα του εργοδότη, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται η πρόσληψη και η απόλυση του προσωπικού, έναντι του οποίου επέχουν σε πολλές περιπτώσεις θέση εργοδότη.

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι βρίσκονται στην κορυφή της ιεραρχίας (είναι πχ γενικοί διευθυντές) ή διευθύνουν σημαντικό τμήμα της επιχείρησης (πχ το τμήμα παραγωγής, το τμήμα marketing) ή κατέχουν θέση ιδιαίζουσας εμπιστοσύνης (πχ σύμβουλοι). Λόγω της φύσης των καθηκόντων τους επωμίζονται συχνά και ποινικές ευθύνες για την τήρηση της νομοθεσίας, όπως πχ για την τήρηση του ωραρίου, για την ορθή χορήγηση αδειών στο προσωπικό κ.ο.κ.

Από την άλλη πλευρά, λόγω των υψηλών συνήθως αμοιβών τους και της φύσης των έργων τους, οι διευθύνοντες υπάλληλοι εξαιρούνται από τις διατάξεις περί ωραρίου και εβδομαδιαίας ανάπαυσης, δεν λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή για υπερωριακή εργασία, για εργασία τις Κυριακές και αργίες, ούτε για εκτός έδρας απασχόληση. Ισχύουν όμως γι' αυτούς οι διατάξεις που αφορούν την καταβολή επιδομάτων εορτών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

3.1 ΑΜΟΙΒΗ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

3.1.1 ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Χρόνος εργασίας θεωρείται ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος είναι στη διάθεση του εργοδότη για να απασχοληθεί. Είναι ο χρόνος δέσμευσης της εργασιακής του δύναμης. Η εργασιακή του δύναμη συνδέεται με τη σωματική και ψυχική κατάσταση του ανθρώπου και άρα από τη φύση της δεν μπορεί να είναι ανεξάντλητη. Εκ των πραγμάτων λοιπόν έπρεπε να τεθούν κάποια όρια στην άντληση της εργασιακής δύναμης, ώστε να εξασφαλίζεται στον εργαζόμενο ο απαιτούμενος ελεύθερος χρόνος για την ανάπαυσή του, για την αναζωογόνηση των δυνάμεών του και για τη συμμετοχή του σε άλλα πεδία δράσης. Τα όρια που τέθηκαν, με τα πρώτα μάλιστα νομοθετήματα εργατικού δικαίου, ήταν χρονικά. Τέθηκαν χρονικά όρια ημερήσιας εργασίας και χρονικά όρια εβδομαδιαίας εργασίας, θεσπίστηκε δηλαδή το ωράριο. Όταν λέμε «ωράριο εργασίας» εννοούμε το χρονικό διάστημα εκείνο, μέσα στο οποίο ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του ημερήσια ή εβδομαδιαία στον εργοδότη του.

Στο χρόνο αυτό της εργασίας, δεν συμπεριλαμβάνεται ούτε ο χρόνος μετάβασης του στην εργασία, έστω και αν η μετάβαση γίνεται με μεταφορικά μέσα της ίδιας της επιχείρησης, ούτε ο χρόνος για το κτύπημα της κάρτας, για πλύσιμο, για αλλαγή ενδυμασίας ή για άλλης μορφής προετοιμασία του μισθωτού, αλλά ούτε και τα διάφορα διαλείμματα για ανάπαυση και για γεύματα, ούτε ακόμη και η διακοπή για το πρόγευμα που δεν υπερβαίνει ποτέ τη μισή ώρα³². Με το Π.Δ. 88/99 καθιερώθηκε σε γενικό επίπεδο, η υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί διάλειμμα τουλάχιστον 15 λεπτά της ώρας, όταν ο χρόνος της ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες. Τα 15 αυτά λεπτά δεν χορηγούνται ούτε κατά την έναρξη ούτε κατά τη λήξη της εργασίας, αλλά κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας. Στο χρόνο όμως της εργασίας συμπεριλαμβάνεται ο χρόνος που χρειάζεται για να συμμαζευτούν τα εργαλεία και να πάρουν οδηγίες οι εργαζόμενοι από τους προϊστάμενους τους³³.

3.2 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΩΡΑΡΙΟΥ

Το ωράριο διακρίνεται σε νόμιμο, συλλογικό και συμβατικό.

3.2.1 Νόμιμο ωράριο

Νόμιμο είναι το ωράριο που καθορίζεται από το νόμο και συνιστά την ανώτατη επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια της ημερησίας και εβδομαδιαίας

³² Αρ. Πάγ. 886/80, άρθρο 6, Ν.Δ. 3789/57

³³ Αρ. Παγ. 255/77, 779/89, 1/08 τ.μ. Β₁

εργασίας του εργαζόμενου. Εργασία πέρα από τα παραπάνω όρια δεν επιτρέπεται, παρά μόνο κατ' εξαίρεση και εφόσον έχουν τηρηθεί ορισμένες προϋποθέσεις και διατυπώσεις που θέτει ο νόμος. Μάλιστα δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε εργασία πέρα από τα παραπάνω όρια, είτε σε έναν είτε σε περισσότερους εργοδότες. Αν λοιπόν ο εργαζόμενος εξαντλήσει τα όρια της ημερήσιας εργασίας σε έναν εργοδότη, δεν επιτρέπεται να εργασθεί σε άλλον εργοδότη. Η δεύτερη εργασία είναι παράνομη.

Από το 1975 έχουν καθιερωθεί στη χώρα μας ως νόμιμο ωράριο οι **9 ώρες ημερησίως και 45 εβδομαδιαίως** (για τις επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται το σύστημα της πενθήμερης εργασίας), ενώ ήδη από το 1932 είχαν θεσπιστεί ως νόμιμο ωράριο οι **8 ώρες ημερησίως και 48 εβδομαδιαίως** (για τις επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εργασίας). Το πενθήμερο σύστημα εργασίας καθιερώθηκε στη χώρα μας το 1975, με τη μεταφορά και κατανομή των ωρών εργασίας του Σαββάτου στις λοιπές πέντε εργάσιμες ημέρες. Σήμερα αποτελεί πλέον κανόνα η εβδομάδα των πέντε εργάσιμων ημερών, ενώ ελάχιστες είναι οι επιχειρήσεις που απασχολούν το προσωπικό επί 6 ημέρες.

3.2.2 Συλλογικό ωράριο

Συλλογικό είναι το ωράριο που καθορίζεται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις. Με εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που επεγράφησαν από το έτος 1975 και μετά, το ωράριο μειώθηκε σταδιακά. Ήδη με την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας της 14.2.1984, η εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας ορίσθηκε σε **40 ώρες**, χωρίς μείωση των αποδοχών, για όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη σε ολόκληρη τη χώρα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Με την παράλληλη καθιέρωση του συστήματος της πενθήμερης εργασίας, το ημερήσιο ωράριο ανήλθε στις **8 ώρες** ($8 \cdot 5 = 40$). Αυτό είναι το ισχύον ωράριο εργασίας στη χώρα μας.

3.2.3 Συμβατικό ωράριο

Συμβατικό είναι το ωράριο που καθορίζεται με την ατομική σύμβαση εργασίας, δηλαδή με συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου. Επίσης καθορίζεται και από τις συλλογικές συμβάσεις καθώς και από κανονισμούς εργασίας που έχουν συμβατική ισχύ και είναι πάντοτε μικρότερο από το νόμιμο. Σήμερα το συμβατικό ωράριο είναι **40 ώρες** την εβδομάδα και **8 ώρες** την ημέρα για όσους απασχολούνται πενθήμερο και **6.40** ώρες για όσους απασχολούνται σε εξαήμερη βάση.³⁴

³⁴ Για παράδειγμα αν ο νόμος ορίζει εβδομαδιαία απασχόληση 48 ώρες, η Εθνική Γενική ΣΣΕ 40 ώρες και η ατομική ΣΕ ενός εργαζομένου 35 ώρες, τότε το νόμιμο ωράριο είναι αυτό των 48 ωρών, ενώ το συμβατικό είναι τόσο αυτό των 40 ωρών όσο και των 35 ωρών και θα ισχύσει το τελευταίο ως ευνοϊκότερο.

3.3 ΠΕΝΘΗΜΕΡΟ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με την εφαρμογή της εβδομαδιαίας εργασίας των 5 εργάσιμων ημερών οι μισθωτοί (εργάτες και υπάλληλοι) εργάζονται 5 μέρες αντί 6 μέρες την εβδομάδα και αναπαύονται συνήθως το Σάββατο και την Κυριακή ή την Κυριακή και τη Δευτέρα³⁵. Δηλαδή οι μισθωτοί εργάζονται 5 ημέρες ενώ στο ΙΚΑ πιάνονται για 6 ημέρες. Αυτό γίνεται, γιατί το ωράριο εργασίας του Σαββάτου ή της άλλης μέρας που δεν εργάζονται, κατανέμεται τις υπόλοιπες 5 ημέρες της εβδομάδας και αυξάνεται με αυτό τον τρόπο, ανάλογα, η ημερήσια εργασία των 5 ημερών.

Οι εργαζόμενοι που έχουν συμβατικό ωράριο 40 ώρες την εβδομάδα, μπορούν να απασχολούνται 9 ώρες την ημέρα και συνολικά μέχρι 45 ώρες την εβδομάδα και θα πληρώνονται κανονικά για τις 40 ώρες και για τις 5 επιπλέον ώρες (41^η-45^η) με την προσαύξηση της υπερεργασίας (γίνεται εκτενής αναφορά στην παράγραφο 3.4.1). Από τις 45 ώρες και πάνω, θα αμείβονται με την προσαύξηση της νόμιμης υπερωρίας (παράγραφος 3.4.2).

Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος δεν μπόρεσε να εργαστεί και στις 5 ημέρες της εβδομάδας, αλλά εργάστηκε 3 ή 4 ημέρες από 9 ώρες ημερησίως, δεν υπάρχει υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου και κατά συνέπεια θα του καταβληθούν για κάθε μέρα εργασίας του, τόσο ωρομίσθια όσες είναι οι ώρες που έχει εργαστεί (εφ' όσον εργάστηκε 9 ώρες θα του καταβληθούν 9 ωρομίσθια κ.ο.κ.)³⁶.

Αν κάποια επιχείρηση απασχολήσει **έκτακτα** το προσωπικό (εργάτες και υπαλλήλους) τη μέρα Σάββατο., δηλαδή την 6^η συνεχή μέρα της εβδομάδας (ενώ η επιχείρηση έχει πενθήμερο), τότε η απασχόληση του μισθωτού το Σάββατο θεωρείται άκυρη, αφού πρόκειται για εργασία που παρέχεται σε μέρα ανάπαυσης. Για την ημέρα αυτή ο μισθωτός δικαιούται αμοιβή κατά τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού, δηλαδή κάποιος δικαιούται ως αμοιβή για κάθε ώρα απασχόλησης και ένα απλό ωρομίσθιο, έστω και αν κατά τις εργάσιμες ημέρες της πενθήμερης εβδομάδας ο μισθωτός εργάστηκε λιγότερες ώρες από το εβδομαδιαίο ωράριό του. Δηλαδή, η εργασία κατά το Σάββατο ή την Κυριακή, ως έκτη ημέρα λόγω πενθημέρου, δεν αποτελεί υπερεργασία ούτε υπερωρία. Υπερωρία κατά το Σάββατο ή την Κυριακή, σε πενθήμερη απασχόληση, θεωρείται η απασχόληση πάνω από 8 ώρες σε κάθε μία από τις ημέρες αυτές³⁷. Για την έκτακτη αυτή απασχόληση την ημέρα του Σαββάτου δεν χρειάζεται να γίνει αναγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας.

³⁵ Υπ. Εργ. 1850/83, 16310/83

³⁶ Υπ. Εργ. Εγγρ. 128118/86

³⁷ Αρ. Π. 2125/07

Τέλος, από τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το 5νθήμερο της εβδομαδιαίας απασχόλησης (Σάββατο και Κυριακή ρεπό), μόνο οι βιομηχανίες (και όχι οι υπόλοιπες επιχειρήσεις) αν απασχολήσουν το προσωπικό τους έκτακτα το Σάββατο πάνω από 5 ώρες, είναι υποχρεωμένες, στη συνέχεια, να δώσουν στο προσωπικό αυτό, άλλη μια μέρα ως «ρεπό» μέσα στην επόμενη εβδομάδα που ακολουθεί³⁸.

3.4 ΥΠΕΡΒΑΣΕΙΣ ΩΡΑΡΙΟΥ

3.4.1 Υπερεργασία

Η απασχόληση του εργαζομένου πέρα από τις 40 ώρες έως τη συμπλήρωση του νόμιμου ωραρίου των 45 ωρών στο σύστημα της πενθήμερης απασχόλησης (ή των 48 ωρών, αν πρόκειται για επιχείρηση που εφαρμόζει σύστημα εξαήμερης εργασίας) ονομάζεται **απασχόληση υπερεργασίας**. Η πραγματοποίηση της υπερεργασίας εναπόκειται στην κρίση του εργοδότη και, εφόσον ζητηθεί, είναι υποχρεωτική για τον εργαζόμενο. Η υπερεργασία πραγματοποιείται χωρίς να απαιτείται προηγουμένως άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας³⁹.

Οι ώρες υπερεργασίας, δηλ οι 41^η – 45^η ώρες, μπορούν να κατανεμηθούν και να πραγματοποιηθούν μέσα στο 5νθήμερο, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης και ποτέ μέσα στην 6^η μέρα της εβδομάδας που θεωρείται για την επιχείρηση αργία. Οι 5 ώρες υπερεργασίας κατανέμονται από μια ώρα υπερεργασίας την ημέρα (όχι παραπάνω ώρες υπερεργασίας ανά ημέρα) μέχρι να συμπληρωθούν οι 5 ώρες υπερεργασίας συνολικά ανά εβδομάδα, οπότε δεν θα υπάρχουν ώρες που θα επιβαρύνονται με την προσαύξηση της υπερωρίας.

Για κάθε ώρα υπερεργασίας οφείλεται το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%. Η υπερεργασία υπολογίζεται σε εβδομαδιαία βάση. Δηλαδή στο τέλος της εργάσιμης εβδομάδας ελέγχεται εάν υπάρχει υπέρβαση των 40 ωρών και , σε καταφατική περίπτωση, οι πρώτες πέντε ώρες που υπερβαίνουν τις 40 (δηλαδή η 41^η, η 42^η, η 43^η, η 44^η και η 45^η ώρα) είναι υπερεργασία και αμείβονται η καθεμία με προσαύξηση 25% επί του ωρομισθίου.

Για όσους εργαζόμενους ισχύει το σύστημα εργασίας έξι εργάσιμων ημερών, η υπερεργασία ανέρχεται σε 8 ώρες την εβδομάδα (από 41^η ώρα έως 48^η ώρα) και επίσης αμείβεται με προσαύξηση 25% επί του ωρομισθίου για καθεμία ώρα υπερεργασίας⁴⁰.

³⁸ Εγγρ. Υπ. Εργ. 1850/83

³⁹ Άρθρο 4 παρ. 1 Ν. 2874/00

⁴⁰ Άρθρο 4 παρ. 1 Ν. 2874/00

Σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών, λόγω ειδικών συμφωνιών ή λόγω ειδικών συλλογικών συμβάσεων, ισχύουν σήμερα συμβατικά ωράρια εργασίας μικρότερα από 40 ώρες την εβδομάδα (πχ οι ώρες των υπαλλήλων του δημοσίου είναι 37.5 ώρες την εβδομάδα κλπ). Οι ώρες μεταξύ του ανώτατου συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών και του καθαρά (μειωμένου) συμβατικού ωραρίου πχ των 37.5 ωρών, χαρακτηρίζονται ως απλή πρόσθετη εργασία και αμείβονται με απλό ωρομίσθιο, χωρίς καμία προσαύξηση⁴¹.

Σε περίπτωση που οι ώρες της υπερεργασίας είναι συγχρόνως και ώρες νυχτερινής απασχόλησης ή ακόμα και απασχόλησης Κυριακής, τότε προσαυξάνονται πρώτα οι αμοιβές των ωρών αυτών με το 25% της νυχτερινής απασχόλησης και με το 75% της Κυριακάτικης απασχόλησης και στο σύνολο της αμοιβής (ωρομίσθιο + 25% νυκτερινής + 75% Κυριακής) υπολογίζεται⁴² η προσαύξηση του 25% της απασχόλησης υπερεργασίας

Η πέραν του νομίμου ωραρίου εργασία υπάγεται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και ως εκ τούτου δεν θεωρείται καταχρηστική η απόλυση που οφείλεται σε άρνηση του εργαζόμενου να πραγματοποιήσει υπερεργασία πέραν των 40 και μέχρι των 48 ωρών, η οποία θεωρείται υποχρεωτική και αναγκαία για τις συνήθεις ανάγκες του εργοδότη, σα να επρόκειτο δηλαδή για εκτέλεση εργασίας σε νόμιμο ωράριο. Και μάλιστα, σε κάθε περίπτωση δεν οφείλεται ούτε αποζημίωση για απόλυση, όταν αυτή οφείλεται σε δόλια και αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζόμενου.

3.4.2 Υπερωρία

Υπερωρία είναι η απασχόληση του εργαζόμενου πέραν του ημερήσιου ή και του εβδομαδιαίου νομίμου ωραρίου (δηλ πέραν των 45 ή 48 ωρών εβδομαδιαίως για πενθήμερη ή εξαήμερη απασχόληση αντίστοιχα ή πέραν των 8 ωρών ή 9 ωρών ημερησίως). Η απασχόληση πέρα από τα νόμιμα όρια καταρχάς απαγορεύεται και είναι άκυρη. Ωστόσο, κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η παροχή υπερωριακής εργασίας, εφόσον έχουν τηρηθεί ορισμένες προϋποθέσεις και διατυπώσεις που θέτει ο νόμος. Σε αυτή την περίπτωση η υπερωρία είναι νόμιμη και μπορεί να ζητηθεί από τον εργαζόμενο. Εάν δεν έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις και διατυπώσεις του νόμου, η υπερωρία είναι παράνομη και ο εργαζόμενος μπορεί να την αρνηθεί.

Η υπερωρία είναι νόμιμη, εφόσον συντρέχουν αθροιστικά οι παρακάτω προϋποθέσεις:

- Έγγραφη αναγγελία για την επικείμενη υπερωριακή απασχόληση από τον εργοδότη προς την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ή , εάν δεν υπάρχει τέτοια, προς την αρμόδια

⁴¹ Αρ. Π. 1188/90

⁴² Αρ. Π. 575/98 τμ. Β

Αστυνομική Αρχή. Το έγγραφο αυτό μετά την θεώρηση/έγκρισή του αναρτάται σε εμφανές σημείο του χώρου εργασίας. Η αναγγελία πρέπει να γίνεται πριν από την πραγματοποίηση της υπερωριακής απασχόλησης. Το έγγραφο πρέπει να αναφέρει α) τους λόγους που επιβάλλουν την υπερωριακή απασχόληση, β) την ημερομηνία εκτέλεσής της, γ) το ημερήσιο ωράριο όπως τροποποιείται, δ) τον αριθμό των επιπλέον ωρών πέραν του συμβατικού ωραρίου και ε) τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων που θα απασχοληθούν υπερωριακά.

- Τήρηση ειδικού βιβλίου υπερωριών που είναι θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας
- Μη υπέρβαση του ανώτατου ορίου ωρών που καθορίζεται σε ημερήσια και ετήσια βάση. Ο νόμος καθορίζει την ανώτατη διάρκεια της ημερήσιας υπερωριακής εργασίας κατά κανόνα σε 3 ώρες, ενώ το ανώτατο όριο υπερωριακής εργασίας μέσα στο έτος ορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας για κάθε έτος ή για κάθε εξάμηνο. Ειδικές ρυθμίσεις προβλέπονται για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων.
- Ύπαρξη ορισμένου λόγου που δικαιολογεί την υπερωριακή απασχόληση όπως πχ η εξαιρετική συσσώρευση εργασίας, εργασία παραμονές εορτών, αναπλήρωση ωρών εργασίας που δεν πραγματοποιήθηκαν κ.α. Οι ανάγκες που επικαλείται για την πραγματοποίηση υπερωριακής απασχόλησης πρέπει να είναι έκτακτες ή επείγουσες και να μην σχετίζονται με συνήθη φόρτο εργασίας.

Οι περιπτώσεις κατά τις οποίες επιτρέπεται η πραγματοποίηση υπερωριακής εργασίας είναι οι ακόλουθες:

- Επείγουσα εργασία, η εκτέλεση της οποίας είναι αναγκαία για την πρόληψη επικειμένων ατυχημάτων, την οργάνωση μέτρων σωτηρίας ή την αντιμετώπιση αιφνίδιων ζημιών που προκλήθηκαν είτε στο υλικό είτε στις εγκαταστάσεις, είτε στο κτίριο της επιχείρησης.
- Επείγουσας φύσεως εργασίες παροδικού χαρακτήρα ή εξαιρετικά επείγουσα ανάγκη εξυπηρέτησεως του κοινού.
- Επείγουσα επισκευή πλωτών, χερσαίων και εναέριων δρομολογίων των πάσης φύσεως μεταφορικών μέσων.
- Προπαρασκευαστικές ή συμπληρωματικές εργασίες που από τη φύση τους εκτελούνται εκτός του χρονικού ορίου της ημερήσιας εργασίας.
- Αναπλήρωση ωρών που χάθηκαν σε περίπτωση ομαδικής διακοπής εργασίας που προήλθε α) από αιφνίδια αιτία ή ανώτερη βία (αιφνίδιες ζημιές που επήλθαν στο υλικό, διακοπή

κινητήριας δύναμης, γενική έλλειψη πρώτων υλών, θεομηνίας), β) λόγω επισήμων ή τοπικών εορτών, πλην της Κυριακής και των ημερών εξομοιώνονται με αυτή και γ) λόγω καιρικών μεταβολών σε βιομηχανίες ή εργασίες που λόγω της φύσεως τους υπόκεινται στην επίδραση των καιρικών μεταβολών.

Κατ' εξαίρεση υπερωρία είναι κάθε ώρα υπερωρίας για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διαδικασίες έγκρισης.

Όταν ο μισθωτός απασχολείται υπερωριακά, τότε αυτός δικαιούται, για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι να συμπληρωθούν ετησίως 120 ώρες υπερωρίας, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%⁴³. Για την υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού πάνω από 120 ώρες ετησίως, η προσαύξηση είναι 75%⁴⁴. Για τις παράνομες υπερωρίες, ανεξαρτήτως αριθμού, προβλέπεται υποχρέωση του εργοδότη για αποζημίωση του μισθωτού που πραγματοποίησε παράνομη υπερωρία ίση με το 100% του ωρομισθίου του. Η παράνομη υπερωρία επισύρει ποινικές κυρώσεις στον εργοδότη. Κατά τη διάταξη του άρθρου 17 του Ν. 2639/1998 κάθε εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας που αφορούν του όρους και τις συνθήκες εργασίας και συγκεκριμένα τα χρονικά όρια εργασίας ή την αμοιβή ή την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον τριών (3) μηνών ή με χρηματική ποινή ή και με τις δύο αυτές ποινές.

3.3.3 Ιδιάζουσα Υπερωριακή Εργασία

Στην περίπτωση που η επιχείρηση εφαρμόζει πενθήμερο καθεστώς εβδομαδιαίας απασχολήσεως (νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο 48 ώρες και νόμιμο ημερήσιο 9 ώρες) , η εργασία κατά τις ώρες 46^η, 47^η και 48^η υπερβαίνει τα όρια του ημερήσιου νομίμου ωραρίου, αλλά βρίσκεται μέσα στο νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο. Η υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου καθιστά τις ώρες αυτές υπερωρίες αλλά η μη υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου προσδίδει σε αυτές μια ιδιάζουσα μορφή υπερωριακής εργασίας.

Η ιδιαιτερότητα αυτή συνίσταται στο ότι :

A) δεν προσμετρούνται για τον υπολογισμό του ανωτάτου επιτρεπόμενου ορίου πραγματοποίησης υπερωριών

B) δεν απαιτείται η τήρηση της διαδικασίας (αναγγελία στην επιθεώρηση εργασίας κλπ)

⁴³ Άρθρο 4 παρ. 3 Ν. 2874/00, Εγκ. 80015/22.3.01 Υπ. Εργ.

⁴⁴ Όπως παραπάνω υποσημείωση

Γ) προσμετρούνται στις άλλες υπερωρίες για να υπαχθούν στην κλιμάκωση για τον υπολογισμό της προσαύξησης

3.5 ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΟΥ ΙΣΧΥΕΙ ΑΠΟ 1-4-2001

3.5.1 Κατάργηση της υπερεργασιακής απασχόλησης

Με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 4 του Ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 2864/29-12-2000) καταργήθηκε, από 1-4-2001 για τις επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο 40 ωρών την εβδομάδα η κατά την κρίση του εργοδότη υποχρέωση του μισθωτού για υπερεργασιακή απασχόληση πέντε (5) ωρών την εβδομάδα.

3.5.2 Ιδιόρρυθμη Υπερωρία

Με τη διάταξη της παρ.2 του άρθρου 4 του Ν. 2874/2000 ο εργοδότης διατηρεί την ευχέρεια υπερωριακής απασχόλησης του μισθωτού και ο μισθωτός αντίστοιχα υποχρεούται να παρέχει την εργασία του για τρεις (3) ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου (41^η, 42^η και 43^η ώρα) την εβδομάδα. Η απασχόληση αυτή ονομάζεται ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση.

Για τη νομιμότητα της ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης δεν απαιτείται η τήρηση των προϋποθέσεων που ορίζονται για τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση.⁴⁵

3.6 Ο ΝΟΜΟΣ 3385/2005

3.6.1 Γενικές αλλαγές

Ο νόμος 3385/2005 καταργεί τις διατάξεις του Ν. 2874/2000 σχετικά με την αμοιβή των υπερωριών και επαναφέρει σε ισχύ το προηγούμενο καθεστώς. Εισάγονται επίσης ευνοϊκότεροι για τους εργοδότες όροι και διαδικασίες για την κατάργηση του οχταώρου, αφού με το άρθρο 2 του νόμου εισάγεται για πρώτη φορά ο θεσμός της διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Επίσης προβλέπει αυστηρότερες διοικητικές και ποινικές κυρώσεις για τους εργοδότες που παραβαίνουν τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Συγκεκριμένα:

- Ø Σε ότι αφορά τις διοικητικές κυρώσεις με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας, επιβάλλεται στον εργοδότη πρόστιμο για καθεμιά παράβαση από χίλια ευρώ μέχρι τριάντα χιλιάδες ευρώ (με το Ν. 2639/1998 τα ποσά ήταν 50.000 δρχ και 3.000.000 δρχ αντίστοιχα).

⁴⁵ Διαδικασία ΝΔ 515/70, έκτακτες ανάγκες κλπ

- Ø Σε ότι αφορά τις ποινικές κυρώσεις, κάθε εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν του όρους και τις συνθήκες εργασίας και συγκεκριμένα τα χρονικά όρια εργασίας ή την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον έξι (6) μηνών ή/και με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων (900) ευρώ (με το Ν. 2639/1998, οι ποινές ήταν 3 μήνες και 100.000 δρχ αντίστοιχα).

3.6.2 Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Όσον αφορά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας ο Ν. 3385/2005 προβλέπει τα εξής:

- ▼ **Διευθέτηση για 4 μήνες ανά έτος** : Σε επιχειρήσεις που εφαρμόζεται το συμβατικό ωράριο έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μια χρονική περίοδο (περίοδο αυξημένης απασχόλησης), ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι αυτή η διαφορά θα συμψηφίζεται με λιγότερες ώρες εργασίας ή /και ημέρες ανάπαυσης (ρεπό) σε μια άλλη χρονική περίοδο (περίοδο μειωμένης απασχόλησης). Το συνολικό διάστημα αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους τέσσερις (4) μήνες ανά ημερολογιακό έτος και ο μέσος όρος των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας παραμένει σαράντα (40) ώρες (ή όσες προβλέπει το συμβατικό ωράριο, αν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο).
- ▼ **Διευθέτηση σε ετήσια βάση** : Σε επιχειρήσεις που εφαρμόζεται το συμβατικό ωράριο έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως και λόγω της φύσης των εργασιών τους ή για απρόβλεπτους λόγους εμφανίζεται σώρευση εργασίας, επιτρέπεται να συμφωνείται ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από το συνολικό ετήσιο χρόνο απασχόλησης, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες περιόδους, που δεν μπορεί να υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών στο υπόλοιπο του έτους, ή/και με ρεπό ή /και με προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές.

Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης η ημερήσια απασχόληση δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες. Και στις δύο περιπτώσεις, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επί πλέον εργασίας αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν

είναι αντίθετη με την καλή πίστη⁴⁶. Η άρνηση αυτή του εργαζόμενου δεν συνιστά λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Τέλος, αν για οποιονδήποτε λόγο, κυρίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζόμενου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, έχουν πλήρη ισχύ όλες οι προστατευτικές διατάξεις περί υπερβάσεως του ημερησίου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

3.6.3 Διαδικασία συμφωνίας για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Συνιστάται σε κάθε νομό Επιτροπή διευθέτησης του χρόνου Εργασίας διετούς θητείας που αποτελείται από έναν Κοινωνικό Επιθεωρητή ως πρόεδρο, δύο εκπροσώπους εργαζομένων που υποδεικνύονται από το Εργατικό Κέντρο και δύο εκπροσώπους εργοδοτών που υποδεικνύονται από τις τοπικές Εργοδοτικές Οργανώσεις. Ο τρόπος και η διαδικασία λειτουργίας της Επιτροπής, οι διαδικασίες εκπροσώπησης, ο τρόπος κατάθεσης των συμφωνιών διευθέτησης, η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών και η κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή του νόμου ρυθμίζονται με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης.

Η διευθέτηση για τέσσερις (4) μήνες ανά έτος, συμφωνείται με πρακτικό που καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και της επιχειρησιακής ΣΟ μετά από διαβούλευση τους. Αν δεν έχει συσταθεί ή δεν λειτουργεί ΣΟ στην επιχείρηση, η συμφωνία καταρτίζεται μεταξύ εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων. Η συμφωνία δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης. Σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων ή αδυναμία συνάψεως συμφωνίας λόγω απουσίας ΣΟ ή συμβουλίου εργαζομένων, υποβάλλεται από τον εργοδότη σχετική αίτηση στην Επιτροπή διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας, η οποία αποφασίζει επί της αιτήσεως εντός τριών (3) ημερών. Η απόφαση της επιτροπής που κάνει δεκτή την αίτηση του εργοδότη, κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης. Βάσει προσθήκης που κατέθεσε την ύστατη στιγμή ο υπουργός, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας είναι δυνατό να εφαρμοστεί κατόπιν κοινού έγγραφου αιτήματος του συνόλου των εργαζομένων, που αφορά τη διευθέτηση, και του εργοδότη.

Η διευθέτηση σε ετήσια βάση, συμφωνείται με πρακτικό που καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και της επιχειρησιακής ΣΟ μετά από διαβούλευση τους. Αν δεν έχει συσταθεί ή δεν λειτουργεί ΣΟ στην επιχείρηση, η συμφωνία καταρτίζεται μεταξύ εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων. Η συμφωνία κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

⁴⁶ ΑΚ 659

3.7 ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΥ

Άσχετα με το πόσες εργάσιμες μέρες έχει ο κάθε μήνας, θεωρείται πάντοτε ότι οι εργάσιμες μέρες του εκάστοτε μήνα είναι 25. Προκειμένου όμως να προσδιοριστεί η αμοιβή του εργαζόμενου που παρέχει υπερεργασία ή υπερωριακή εργασία, πρέπει πρώτα από όλα να υπολογιστεί το ωρομίσθιο τους, δηλαδή η ωριαία αμοιβή του. Ο υπολογισμός του ωρομισθίου γίνεται με τον ακόλουθο τύπο:

- ✓ Για τους αμειβομένους με μηνιαίο μισθό, το ωρομίσθιο υπολογίζεται ως εξής: $\text{ωρομίσθιο} = (\text{μισθός} * 6 / 25) : 40$, όπου 6 είναι οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και 25 είναι οι εργάσιμες ημέρες του μήνα (συμπεριλαμβανομένου και του Σαββάτου), ενώ 40 είναι οι ώρες του εβδομαδιαίου ωραρίου. Απλούστερα το ωρομίσθιο μπορεί να εξευρεθεί πολλαπλασιάζοντας το μηνιαίο μισθό με το συντελεστή 0,006 (6/25:40).
- ✓ Για τους εργαζόμενους που αμείβονται με ημερομίσθιο, το ωρομίσθιο υπολογίζεται ως εξής: $\text{ωρομίσθιο} = (\text{ημερομίσθιο} * 6) : 40$, όπου 6 είναι οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας (συμπεριλαμβανομένου και του Σαββάτου), ενώ 40 είναι οι ώρες του εβδομαδιαίου ωραρίου. Απλούστερα, το ωρομίσθιο μπορεί να εξευρεθεί πολλαπλασιάζοντας το ημερομίσθιο επί 0,15 (6/40).

Ο παραπάνω τρόπος υπολογισμού του ωρομισθίου ισχύει τόσο για τους εργαζομένους που απασχολούνται με το σύστημα της πενθήμερης απασχόλησης όσο και για τους εργαζομένους με απασχόληση έξι ημερών την εβδομάδα, αφού ο υπολογισμός αποβλέπει στις ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης που και για τις δύο κατηγορίες είναι 40.

3.8 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.8.1 Απλή πρόσθετη εργασία

Ο εργάτης βιομηχανίας Α συμφώνησε με τον εργοδότη Ε να απασχολείται 20 ώρες την εβδομάδα με πενθήμερη εργασία και ημερομίσθιο 20 Ευρώ. Μια ημέρα, λόγω φόρτου εργασίας, ο Ε ζήτησε από τον Α να εργασθεί δύο ώρες επί πλέον του ωραρίου του. Ποια θα είναι η αμοιβή του Α για την πρόσθετη αυτή εργασία.

Στην περίπτωση αυτή έχουμε συμφωνηθέν εβδομαδιαίο ωράριο 20 ώρες και ημερήσιο 4 ώρες. Το συμβατικό ωράριο είναι 40 ώρες και 8 ώρες αντίστοιχα. Ο Α τη συγκεκριμένη ημέρα εργάστηκε δύο ώρες επί πλέον του

συμφωνηθέντος ωραρίου, δηλαδή συνολικά 6 ώρες που όμως βρίσκονται μέσα στο όριο του συμβατικού (8 ώρες). Για την πρόσθετη αυτή εργασία θα αμειφθεί συμπληρωματικά με δύο ωρομίσθια, χωρίς προσαύξηση, δηλαδή, ημερομίσθιο 20 Ευρώ * 6 ημέρες : 20 ώρες συμφωνηθέντος εβδομαδιαίου ωραρίου = 6 Ευρώ ωρομίσθιο * 2 ώρες πρόσθετης εργασίας = 12 Ευρώ αμοιβή πρόσθετης εργασίας.

3.8.2 Υπερεργασία

Ο υπάλληλος Υ εργάζεται στη βιομηχανία Χ με καθεστώς πενθήμερης απασχόλησης. Σε μια εβδομάδα εργάστηκε τις ακόλουθες ώρες ανά ημέρα: Δευτέρα 8, Τρίτη 9, Τετάρτη 7, Πέμπτη 9, Παρασκευή 9 και ο μηνιαίος μισθός του είναι 6.000 Ευρώ. Η πρόσθετη εργασία και η αμοιβή της θα υπολογισθούν ως εξής:

Ο Υ εργάστηκε τη συγκεκριμένη εβδομάδα επί 42 ώρες, δηλαδή υπερέβη το συμβατικό ωράριο κατά 2 ώρες, που είναι υπερεργασία. Για την υπερεργασία θα του καταβληθεί συμπληρωματική αμοιβή δύο ωρομισθίων προσαυξημένων κατά 25%.

$$\text{Ωρομίσθιο} : \frac{6.000}{25} * 6 : 40 = 363,75 * 2 = 7,5 * 1,25 = 9,38$$

3.8.3 Υπερωρία

Ο εργάτης Ω εργάζεται στη βιομηχανική επιχείρηση Ψ με καθεστώς πενθήμερης απασχόλησης, με ημερομίσθιο 40 ευρώ. Σε μια εβδομάδα ο Ω εργάστηκε 10 ώρες κάθε μέρα δηλ. δύο ώρες πλέον του ωραρίου του κάθε μέρα, ενώ ο εργοδότης είχε τηρήσει τις προϋποθέσεις του νόμου (αναγγελία στην Επιθεώρηση , εγγραφή στο βιβλίο υπερωριών κτλ) μόνο για τρεις ώρες επιπλέον απασχόληση. Η αμοιβή της υπερωριακής εργασίας του εργαζόμενου Ω θα υπολογιστεί ως εξής :

Στην περίπτωση αυτή, το σύνολο των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας ανήλθε σε 50 (10 ώρες * 5 ημέρες). Υπερέβη δηλαδή το συμβατικό ωράριο κατά 10 ώρες. Οι ώρες 41^η μέχρι 45^η είναι υπερεργασία, διότι υπερβαίνουν το συμβατικό ωράριο, η 46^η μέχρι 48^η ώρα είναι νόμιμη υπερωρία ενώ η 49^η και 50^η ώρα είναι παράνομη υπερωρία.

$$\text{Συνεπώς ωρομίσθιο } 40 * 6 : 40 = 6 \text{ ευρώ}$$

$$\text{Αμοιβή υπερεργασίας } 6 \text{ ευρώ} * 1,25 * 5 \text{ ώρες} = 37,50 \text{ ευρώ}$$

$$\text{Αμοιβή νόμιμης υπερωρίας } 6 \text{ ευρώ} * 1,50 * 3 \text{ ώρες} = 27,00 \text{ ευρώ}$$

$$\text{Αμοιβή παράνομης υπερωρίας } 6 \text{ ευρώ} * 2 * 2 \text{ ώρες} = \underline{24,00 \text{ ευρώ}}$$

$$\text{Σύνολο αμοιβής υπέρβασης ωραρίου} = 88,50 \text{ ευρώ}$$

3.8.4 Ιδιάζουσα Υπερωρία

Ο εργάτης Ε εργάζεται στη βιομηχανική Επιχείρηση Χ με καθεστώς πενθήμερης απασχόλησης, με ημερομίσθιο 30 ευρώ. Σε μια εβδομάδα ο Ε εργάστηκε τις ακόλουθες ώρες ανά ημέρα : Δευτέρα 9, Τρίτη 7, Τετάρτη 10, Πέμπτη 8, Παρασκευή 6.

Το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο του Ε είναι 40 ώρες και το νόμιμο ημερήσιο 9 ώρες. Το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο του είναι 40 ώρες και το συμβατικό ημερήσιο 8 ώρες. Τη συγκεκριμένη εβδομάδα ο Ε δεν έχει υπερβεί το εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριό του αφού το σύνολο των ωρών που εργάστηκε είναι 40. Συνεπώς δεν έχει πραγματοποιήσει υπερεργασία. Το γεγονός ότι ορισμένες ημέρες πχ τη Δευτέρα, υπερέβη το συμβατικό ημερήσιο ωράριο δεν συνιστά υπερεργασία, διότι αυτή υπολογίζεται σε εβδομαδιαία βάση.

Όμως την Τετάρτη, ο Ε εργάστηκε 10 ώρες, δηλαδή υπερέβη το νόμιμο ημερήσιο ωράριο κατά 1 ώρα. Η ώρα αυτή υπέρβασης είναι υπερωρία παρά το γεγονός ότι ο συνολικός εβδομαδιαίος αριθμός των ωρών που εργάστηκε ο Ε δεν υπερέβη όχι το νόμιμο αλλά ούτε καν το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο. Η υπερωρία αυτή, που υπερέβη το νόμιμο ημερήσιο ωράριο αλλά είναι μέσα στα όρια του νομίμου εβδομαδιαίου ωραρίου, είναι ιδιάζουσα υπερωρία. Η αμοιβή της με δεδομένο ότι είναι μέσα στις πρώτες 120 ώρες υπερωρίας ετησίως, θα υπολογισθεί ως εξής:

$$\text{Ωρομίσθιο} = \text{Ημερομίσθιο } 30 \text{ ευρώ} * 6 : 40 = 4,5 * 1,50 = 6,75 \text{ ευρώ.}$$

3.9 ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Οι εργαζόμενοι που εργάζονται νύκτα, εκτός από την κανονική αμοιβή, δικαιούνται και προσαύξηση 25% επί του νομίμου ωρομισθίου, εφόσον η εργασία τους εμπίπτει στο διάστημα από τη 10^η νυκτερινή έως την 6^η πρωινή ώρα. Εάν συμπέσει η νυκτερινή εργασία να είναι και υπερωριακή, το ωρομίσθιο πρώτα προσαυξάνεται με την προσαύξηση 25% λόγω νύκτας και με΄τα όλο αυτό προσαυξάνεται λόγω υπερωρίας. Έτσι αν συμπέσει νύκτα και νόμιμη υπερωρία, η αμοιβή υπολογίζεται ως εξής : (ωρομίσθιο + 25% επί του ωρομισθίου) + 50% επί του αποτελέσματος της παρένθεσης. Αν συμπέσει νύκτα και παράνομη υπερωρία, η αμοιβή υπολογίζεται ως εξής : (ωρομίσθιο + 25% επί του ωρομισθίου) + 100% επί του αποτελέσματος της παρένθεσης.

Γενικά ο εργοδότης μπορεί να αναθέτει στους εργαζόμενους νυκτερινή εργασία, εκτός από ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων που απαγορεύεται να εργάζονται νύκτα. Σε αυτές τις προστατευόμενες κατηγορίες ανήκουν οι ανήλικοι και οι γυναίκες κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και του θηλασμού.

Οι ανήλικοι μπορούν να εργαστούν νύκτα στην περίπτωση που η επιχείρηση είναι οικογενειακή και απασχολούνται μόνο τα μέλη της οικογένειας ή εάν οι ανάγκες της επαγγελματικής κατάρτισης του ανηλίκου το απαιτούν ή αν ανήκουν σε εξαιρούμενη επιχείρηση.

Η νυκτερινή εργασία, κατά μέσο όρο, σε εβδομαδιαία βάση, δεν πρέπει να υπερβαίνει ανά 24ωρο τις 8 ώρες⁴⁷. Ο εργαζόμενος για ν' απασχοληθεί σε ώρες νύκτας εξετάζεται πρώτα από το γιατρό και αν υπάρχει πρόβλημα υγείας, λόγω νυκτερινής απασχόλησης, ο εργαζόμενος μετατίθεται σε ημερήσια θέση εργασίας. Η επιχείρηση που επιθυμεί ν' απασχολήσει εργαζόμενους τη νύχτα, θα πρέπει πρώτα να ενημερώσει και την Επιθεώρηση Εργασίας.

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

- Οι υπηρέτες, οι μάγειροι κλπ, που εργάζονται στο σπίτι του εργοδότη
- Αυτοί που έχουν θέση εποπτείας ή διεύθυνσης
- Όσοι εργάζονται αποκλειστικά τις νυκτερινές ώρες και εφόσον φυσικά οι αποδοχές τους είναι μεγαλύτερες από τις νόμιμες, τουλάχιστον κατά 25%, διαφορετικά δικαιούνται την νυκτερινή προσαύξηση ή το μέρος της νυκτερινής προσαύξησης, μέχρις ότου οι πραγματικές αποδοχές ξεπεράσουν τις νόμιμες κατά 25%, που είναι και η νυκτερινή προσαύξηση.
- Όταν πρόκειται για συμβάσεις «απλής ετοιμότητας προς εργασία»

3.10 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Το ισχύον ωράριο εργασίας των 40 ετών την εβδομάδα συνιστά ωράριο πλήρους απασχόλησης. Μερική απασχόληση είναι η απασχόληση που παρέχεται ορισμένες ώρες την ημέρα ή την εβδομάδα, λιγότερες από το ωράριο της πλήρους απασχόλησης. Ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται στην επιχείρηση λιγότερες ώρες από τις νόμιμες ώρες εργασίας. Δεν έχει δικαίωμα ο εργοδότης να ζητήσει εκ των υστέρων ν' απασχολείται ο μισθωτός περισσότερες ώρες από εκείνες που συμφωνήθηκε στην αρχή, όταν ο μισθωτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις⁴⁸. Η σύμβαση για μερική απασχόληση θα πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως και να γνωστοποιείται στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 15 ημέρες από την ισχύ της, γιατί αλλιώς θα θεωρηθεί η σύμβαση αυτή ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. Αν η απασχόληση είναι μόνο μέρες της εβδομάδας ή του 15νθημέρου ή του μήνα με πλήρες ή

⁴⁷ Άρθρο 8 Π.Δ. 88/99

⁴⁸ Άρθρο 659 Αστ. Κωδ., άρθρο 38 παρ. 5 Ν. 1892/90

λιγότερο ωράριο και χωρίς απασχόληση τις υπόλοιπες μέρες του μήνα, δηλαδή όταν πρόκειται για εργασία «εκ περιτροπής» ή «διαλείπουσα εργασία», τότε η γνωστοποίησή της απασχόλησης αυτής στην Επιθεώρηση Εργασίας γίνεται μέσα σε 8 μέρες από την κατάρτιση της σχετικής σύμβασης εργασίας (και όχι μέσα σε 15 μέρες)⁴⁹.

Η συμφωνία για μερική απασχόληση του μισθωτού γίνεται εγγράφως είτε από την αρχή είτε κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας. Για κάθε μισθωτό, όταν πρόκειται για μειωμένη απασχόληση (είτε αυτή είναι μειωμένη κάθε μέρα, είτε είναι με πλήρη απασχόληση πχ μία ή περισσότερες από μία μέρες τη βδομάδα ή το μήνα και τις άλλες μέρες καθόλου απασχόληση, δηλαδή «εργασία εκ περιτροπής»), θα πρέπει να γίνει και χωριστή ατομική συμφωνία.

Για τους εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί με συμφωνία μερικής απασχόλησης, επιτρέπεται εκτάκτως να δουλεύουν και επιπλέον ώρες από αυτές που έχει συμφωνηθεί, με την προϋπόθεση όμως ότι δεν θα υπερβούν το οκτάωρο ημερησίως, με καταβολή απλού ωρομισθίου, χωρίς δηλαδή καμία απολύτως προσαύξηση πάνω στα ωρομίσθια αυτά. Ο μισθωτός με σύμβαση μειωμένης απασχόλησης δεν υποχρεούται να παρέχει εκτάκτως πρόσθετη εργασία, αν απασχολείται και αλλού ή αν βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις. Δηλαδή ο εργοδότης δεν μπορεί να υποχρεώσει το μισθωτό με μερική απασχόληση να προσφέρει τακτικώς πρόσθετη εργασία⁵⁰.

Αν όμως ο μισθωτός δεν συμφωνήσει για μειωμένη απασχόλησή του και ο εργοδότης τον απολύσει, η απόλυση αυτή θεωρείται άκυρη. Οι αποδοχές των μισθωτών που απασχολούνται μερικώς, αντιστοιχούν σε τμήμα των αποδοχών εκείνων που δικαιούνται οι πλήρως απασχολούμενοι και δεν μπορούν να είναι κατώτερες από τα ανάλογα ποσά των νομίμων αποδοχών, που ισχύουν κάθε φορά για κάθε κατηγορία εργαζομένων, κατ' αναλογίαν φυσικά με τις ώρες εργασίας τους, δηλαδή τόσο νόμιμα ωρομίσθια όσες και οι ώρες εργασίας τους. Φυσικά, για να καταβάλλονται μειωμένες οι αποδοχές, θα πρέπει αυτό να αναφέρεται και στη σύμβαση εργασίας που συντάχθηκε γραπτώς, γιατί αλλιώς θα πρέπει να καταβάλλονται οι αποδοχές που αντιστοιχούν σε πλήρη και όχι σε μειωμένη απασχόληση. Για τους μερικώς απασχολούμενους συντάσσονται ξεχωριστά μισθολόγια για διευκόλυνση του ΙΚΑ. Όταν οι μισθωτοί, που απασχολούνται μερικώς, αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών και το ωράριο της ημερησίας απασχόλησής τους είναι μικρότερο από 4 ώρες την ημέρα, τότε οι αποδοχές που δικαιούνται προσαυξάνονται κατά 7,5%.

Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί δικαιούνται ετήσια άδεια και επίδομα αδείας με βάση τις αποδοχές τους και ασφαλίζονται κανονικά όπως

⁴⁹ Άρθρο 2 παρ.2 Ν.2639/98, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2432/99

⁵⁰ Άρθρο 2 Ν. 2639/98

και οι άλλοι μισθωτοί. Επίσης, έχουν δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη και ως χρόνος προϋπηρεσίας. Για τον υπολογισμό όμως της προϋπηρεσίας αυτής, οι 8 ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μια μέρα προϋπηρεσίας.

Η μερική απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη μέρα αργίας καθώς και η μερική απασχόληση σε ώρες νύκτας, παίρνουν και τη νόμιμη προσαύξηση της Κυριακής και της νύκτας, ανάλογα. Η παροχή εργασίας από τους μερικώς απασχολούμενους θα πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα.

3.11 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΥΡΙΑΚΗΣ Ή ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΗΣ ΓΙΟΡΤΗΣ

3.11.1 Η εργασία την Κυριακή

Οι εργάσιμες μέρες της εβδομάδας, όπου δεν έχει εφαρμοσθεί το πενθήμερο, είναι 6. Η έβδομη μέρα, κατά κανόνα Κυριακή, είναι υποχρεωτική ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης. Σε ορισμένες επιχειρήσεις, που ορίζονται από το νόμο, επιτρέπεται η εργασία κατά την Κυριακή. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να δοθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης στον εργαζόμενο μέσα στην επόμενη εβδομάδα. Προϋπόθεση για να χορηγηθεί ολόκληρη ημέρα αναπληρωματικής αργίας είναι να έχει εργασθεί την Κυριακή τουλάχιστον πέντε (5) ώρες. Σε αντίθετη περίπτωση χορηγούνται αντίστοιχες ώρες ανάπαυσης. Την ημέρα για ανάπαυση «ρεπό» την καθορίζει ο εργοδότης, ο οποίος συντάσσει κατάσταση με τα ονοματεπώνυμα των απασχολουμένων και την ημέρα «ρεπό». Η κατάσταση αυτή θεωρείται και από την επιθεώρηση εργασίας. Από το σύνολο των αναπαύσεων του έτους, οι 7 τουλάχιστον αναπαύσεις για κάθε απασχολούμενο θα πρέπει να δίνονται σε ημέρα Κυριακή⁵¹. Αν κάποιος μισθωτός ασθενήσει την ημέρα της ανάπαυσης «ρεπό», τότε ο εργοδότης δεν υποχρεούται να του δώσει άλλη μέρα για ανάπαυση «ρεπό».

Η ανάπαυση της Κυριακής αρχίζει από τις 12 τα μεσάνυχτα του Σαββάτου προς την Κυριακή και λήγει στις 12 τα μεσάνυχτα της Κυριακής προς Δευτέρα. Οι μισθωτοί που απασχολούνται την Κυριακή, δικαιούνται **προσαύξηση 75%**, που υπολογίζεται πάνω στις νόμιμες. Όταν ένας **υπάλληλος** εργάζεται την Κυριακή κανονικά, τότε σε περίπτωση που έχει τη Δευτέρα (ή άλλη μέρα της εβδομάδας) ρεπό, δεν υπολογίζονται 26 αλλά κανονικά 25 εργάσιμες ημέρες και δικαιούται μόνο την προσαύξηση 75% της Κυριακής. Σε περίπτωση που ένας **εργάτης** απασχοληθεί την Κυριακή, τότε δικαιούται να λάβει το πραγματικό του ημερομίσθιο και την προσαύξηση 75% που υπολογίζεται πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο.

⁵¹ Άρθρο 10 Β.Δ. 748/66

Αν η απασχόληση του μισθωτού την ημέρα Κυριακή είναι μικρότερη από 5 ώρες, τότε μόνο αν θελήσει ο μισθωτός, μπορεί να ζητήσει για ανάπαυση τις ίσες ώρες σε μια από τις εργάσιμες μέρες της εβδομάδας που έρχεται μετά την Κυριακή (δεν είναι υποχρεωτικό). Αυτό σημαίνει ότι, αν ο μισθωτός ζητήσει συμπληρωματική ανάπαυση, τότε αυτός δικαιούται οπωσδήποτε και την προσαύξηση 75% της Κυριακής. Αν όμως ο μισθωτός δεν ζητήσει αναπληρωματική ανάπαυση, τότε αυτός δικαιούται (πέρα από το μισθό του) για την εργασία αυτής της Κυριακής, τόσα ωρομίσθια (καταβαλλόμενα), όσες είναι οι ώρες απασχόλησης της Κυριακής προσαυξημένα με το ποσοστό 75% πάνω στο νόμιμο ωρομίσθιο.

Αν ο εργοδότης δεν τους επιτρέψει να αναπαυθούν μέσα σε μια από τις μέρες της βδομάδας που έρχεται μετά την Κυριακή, τότε δικαιούνται να ζητήσουν ακόμα και χρηματική αμοιβή για ηθική βλάβη που υπέστησαν, εφ' όσον φυσικά αποδειχθεί ότι εξαναγκάστηκαν να εργαστούν την συγκεκριμένη αυτή Κυριακή⁵².

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

3.11.2 Η εργασία τις αργίες

Εξαιρέσιμες γιορτές και ημέρες υποχρεωτικής αργίας θεωρούνται από το νόμο οι παρακάτω:

- Η 25^η Μαρτίου
- Η Δευτέρα του Πάσχα
- Η ημέρα της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15 Αυγούστου)
- Τα Χριστούγεννα (25 Δεκεμβρίου)
- Η Πρωτομαγιά

Ημέρα **προαιρετικής αργίας** είναι η **28^η Οκτωβρίου**. Στην προαιρετική αργία ο εργοδότης, έχει την ευχέρεια να λειτουργήσει την επιχείρηση, αρκεί να το γνωστοποιήσει εγκαίρως στο προσωπικό.

Για τις παραπάνω επίσημες γιορτές ισχύει ότι ισχύει και για τις Κυριακές, με τη διαφορά μόνο, ότι οι εργαζόμενοι στις επίσημες γιορτές δεν δικαιούνται άλλη μέρα ανάπαυσης στη βδομάδα, που έρχεται μετά την Κυριακή. Επίσης, αν μια από τις παραπάνω αργίες συμπίπτει με ημέρα Κυριακή ή Σάββατο, δεν μετατίθεται σε άλλη μέρα. Στην περίπτωση αυτή, καταβάλλεται μόνο στους εργάτες το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής που είναι

⁵² Αρ. Πάγ. 941/75

εξαιρέσιμη γιορτή χωρίς την προσαύξηση 75% και στους υπαλλήλους καμία απολύτως πρόσθετη αμοιβή⁵³.

Αν η επιχείρηση **δεν λειτουργήσει** σε μια από τις επίσημες ημέρες αργίας τότε, όσον αφορά τους **εργάτες**, καταβάλλεται ένα πραγματικό ημερομίσθιο χωρίς προσαύξηση 75%. Αν συμπέσουν δύο εξαιρέσιμες γιορτές, τότε οι εργάτες θα πάρουν από 2 ημερομίσθια ο καθένας, δηλαδή από ένα ημερομίσθιο για κάθε μία από τις εξαιρέσιμες γιορτές. Όσον αφορά τους **υπάλληλους** δεν καταβάλλεται καμιά πρόσθετη αμοιβή, δηλαδή δεν καταβάλλεται το 1/25 του μισθού αλλά ούτε και γίνεται καμιά μείωση του μισθού τους.

Αν η επιχείρηση **λειτουργήσει** νόμιμα σε μια από τις εξαιρούμενες μέρες εργασίας, τότε **οι εργάτες** που εργάστηκαν σε μια από τις 6 μέρες αργίας, καταβάλλεται το πραγματικό ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 75% πάνω στο αντίστοιχο νόμιμο ημερομίσθιο. Όταν συμπέσουν δύο εξαιρέσιμες γιορτές, τότε οι εργάτες δικαιούνται δύο ημερομίσθια, δηλαδή ένα ημερομίσθιο για κάθε μία από τις εξαιρέσιμες γιορτές, ενώ στους εργάτες που δεν ήλθαν να εργαστούν μια από τις 6 μέρες αργίας, δεν καταβάλλεται ούτε το πραγματικό ημερομίσθιο, αλλά ούτε και η νόμιμη προσαύξηση του 75%. **Οι υπάλληλοι** που εργάστηκαν σε επιχείρηση που λειτούργησε νόμιμα σε μια από τις 5 πρώτες μέρες αργίας (εκτός της 28^η Οκτωβρίου), καταβάλλεται το 1/25 του πραγματικού μισθού τους και επί πλέον η προσαύξηση του 75% στο νόμιμο ημερήσιο μισθό τους. Σε περίπτωση όμως, που η επιχείρηση ανήκει σε αυτές που λειτουργούν νόμιμα και τις Κυριακές, τότε καταβάλλεται στους υπαλλήλους μόνο η προσαύξηση του 75% πάνω στις νόμιμες αποδοχές τους.

Επιπρόσθετα, στους υπαλλήλους που δεν ήλθαν να εργαστούν σε επιχείρηση, που λειτουργούσε νόμιμα, σε μια από τις παραπάνω 5 εξαιρέσιμες εορτές, δεν καταβάλλεται η παραπάνω πρόσθετη αμοιβή του 1/25 του μισθού τους ούτε και η νόμιμη προσαύξηση του 75%, αλλά ούτε και γίνεται φυσικά καμιά μείωση του μισθού τους.

Στους υπαλλήλους που εργάστηκαν σε επιχείρηση που λειτούργησε νόμιμα την 28^η Οκτωβρίου (δηλαδή σε επιχείρηση που λειτουργεί συνήθως κάθε χρόνο τη μέρα αυτή), τότε, καταβάλλεται μόνο η νόμιμη προσαύξηση του 75% του ημερήσιου μισθού τους και όχι επί πλέον και το 1/25 του μισθού, που καταβάλλεται στις άλλες μέρες αργίας, διότι αυτό (το 1/25 του μισθού τους) θεωρείται ότι περιλαμβάνεται στο μηνιαίο μισθό τους. Στην περίπτωση όμως που η επιχείρηση λειτούργησε έκτακτα την ημέρα αυτή, τότε καταβάλλεται εκτός από την προσαύξηση του 75% πάνω στο 1/25 του νόμιμου μισθού και επιπλέον και το 1/25 του καταβαλλόμενου μισθού. Ενώ, σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλει το πραγματικό

⁵³ Αρ.Π. 303/61, 323/62, Εγγρ.Υπ.Εργ. 1591/87, 1643/87, 1717/88, 1845/98

ημερομίσθιο και προσαύξηση 75% πάνω σε αυτό (άσχετα αν η επιχείρηση λειτουργεί κάθε χρόνο την 28^η Οκτωβρίου ή λειτούργησε έκτακτα μόνο τη φετινή χρονιά).

Τέλος, στους υπαλλήλους που δεν ήλθαν αδικαιολόγητα να εργαστούν σε επιχείρηση, που λειτούργησε νόμιμα την 28^η Οκτωβρίου (δηλαδή σε επιχείρηση που λειτουργεί συνήθως νόμιμα κάθε χρόνο την 28^η Οκτωβρίου), τότε όχι μόνο δεν καταβάλλεται η νόμιμη προσαύξηση του 75%, αλλά έχει δικαίωμα ο εργοδότης να περικόψει επιπλέον ακόμα και τις πραγματικές αποδοχές τους κατά το 1/25 (αν και αυτό δεν εφαρμόζεται σήμερα στην πράξη). Ενώ, στους εργάτες που δεν ήλθαν αδικαιολόγητα να εργαστούν στην επιχείρηση που λειτούργησε νόμιμα την 28^η Οκτωβρίου, δεν τους καταβάλλεται το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής.

Αν η αργία (εξαιρεσίμη γιορτή) συμπίπτει με ημέρα Κυριακή ή με ημέρα Σάββατο (για τις επιχειρήσεις που εργάζονται πενθήμερο), τότε δεν μεταφέρεται η αργία σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας που έρχεται μετά την Κυριακή, ούτε και υποχρεώνεται ο εργοδότης να χορηγήσει άλλη μέρα για ανάπαυση, στους εργάτες και υπαλλήλους της επιχείρησης⁵⁴. Υποχρεώνεται όμως ο εργοδότης να καταβάλλει το ημερομίσθιο στους εργάτες (όχι στους υπαλλήλους) χωρίς την προσαύξηση του 75% και η άδεια παρατείνεται κατά μία μέρα.

Εκτός των παραπάνω υποχρεωτικών αργιών υπάρχουν και οι ημέρες αργίας που έχουν καθιερωθεί κατ' έθιμον:

- Πρωτοχρονιά
- Θεοφάνεια (6 Ιανουαρίου)
- Καθαρή Δευτέρα
- Μεγάλη Παρασκευή
- Του Αγίου Πνεύματος
- Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων
- Διάφορες τοπικές εορτές

Στην περίπτωση που δε θα λειτουργήσει η επιχείρηση κατά τις παραπάνω μέρες τότε: οι μεν εργάτες χάνουν το ημερομίσθιό τους της μέρας αυτής ενώ οι υπάλληλοι θα λάβουν στο τέλος τους μήνα όλο το μισθό τους, χωρίς καμία περικοπή ή πρόσθετη αμοιβή. Στην περίπτωση που θα λειτουργήσει η επιχείρηση, τότε: οι εργάτες που θα εργαστούν θα πάρουν το πραγματικό τους ημερομίσθιο για τη μέρα αυτή, που εργάστηκαν, χωρίς την προσαύξηση του 75%, ενώ οι υπάλληλοι, που εργάστηκαν την ημέρα αυτή, δεν θα πάρουν, εκτός από το μηνιαίο μισθό τους, καμία άλλη πρόσθετη αμοιβή, διότι στο μηνιαίο μισθό τους περιλαμβάνεται και η αμοιβή για την εργασία των πιο πάνω εορτών.

⁵⁴ Ν. 1400/83

Αν οι εργαζόμενοι δεν εργαστούν, ενώ η επιχείρηση λειτουργήσει, δεν θα πάρουν τις παραπάνω αποδοχές, δηλαδή θα αφαιρεθεί από το μισθό των υπαλλήλων αυτών το 1/25 και οι εργάτες δεν θα πληρωθούν για την ημέρα αυτή. Αν όμως η επιχείρηση παρέμεινε κλειστή την ημέρα αυτή κατά τα προηγούμενα χρόνια και μόνο φέτος κατ' εξαίρεση λειτουργήσει, τότε αυτοί που αμείβονται με μισθό δικαιούνται να πάρουν και 1/25 επιπλέον του μισθού τους, λόγω της απασχόλησής τους την ημέρα αυτή και οι εργάτες θα πάρουν το πραγματικό τους ημερομίσθιο χωρίς προσαύξηση.

Η απασχόληση κατά την τελευταία Κυριακή του έτους είναι υποχρεωτική, εφόσον ο εργοδότης το αποφασίσει να λειτουργήσει η επιχείρησή του. Σε περίπτωση λειτουργίας της επιχείρησης την τελευταία Κυριακή του έτους, όσοι απασχοληθούν και αμοιβονται με ημερομίσθιο, θα πάρουν το ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο. Αντίθετα, όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό θα πάρουν μόνο προσαύξηση 75% πάνω στο 1/25 του νόμιμου μηνιαίου μισθού τους, εφόσον φυσικά τυχόν αναπληρωματικής ανάπαυσης, ενώ αν δεν τυχόν αναπληρωματικής άδειας θα πάρουν επιπλέον και το 1/25 του καταβαλλόμενου μισθού τους.⁵⁵

3.12 ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΣ – ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ Ή ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΗΣ ΓΙΟΡΤΗΣ

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

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

Απαγορεύεται να δηλώσει ο εργοδότης εκ των υστέρων ότι το επιπλέον ποσό που διατίθεται κάθε μήνα στο μισθωτό, καταβάλλεται για να συμψηφιστούν οι αποδοχές του απασχολούμενου μισθωτού τις Κυριακές και εξαιρεσιμες γιορτές.

⁵⁵ Β.Δ. 750/71 άρθρο 1, Β.Δ. 748/66 άρθρο 10 παρ. 1

Η απαίτηση του μισθωτού για αμοιβή σε Κυριακές και εξαιρέσιμες γιορτές καθώς και η προσαύξηση 75% αυτής, όταν η απασχόληση αυτή είναι νόμιμη, παραγράφεται σε 5 χρόνια και όταν η απασχόληση είναι παράνομη (χωρίς δηλαδή τις νόμιμες διατυπώσεις) παραγράφεται σε 20 χρόνια, μετρούμενα από τη λήξη του έτους που γεννήθηκε η απαίτηση⁵⁶.

⁵⁶ Αρ. Π. 1184/74

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

4.1 ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

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

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

1. Το ύψος των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών του κάθε εργαζόμενου μισθωτού (υπάλληλου ή εργάτη) χωριστά. Στις ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές δεν συμπεριλαμβάνονται όλα τα χρηματικά ποσά και τα ποσά σε είδος που εισπράττει ο κάθε εργαζόμενος, γιατί άλλα ποσά απ' αυτά δε θεωρούνται εισόδημα και άλλα ποσά φορολογούνται με ειδικό τρόπο.
2. Τον τρόπο υπολογισμού του ποσού των ασφαλίστρων, με τα οποία επιβαρύνονται ο εργοδότης και ο ασφαλισμένος στο ΙΚΑ και στα Επικουρικά Ταμεία.
3. Τον τρόπο υπολογισμού και το ύψος του Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.), που παρακρατείται.
4. Τον προσδιορισμό του καταβαλλόμενου καθαρού ποσού σε κάθε εργαζόμενο.
5. Την υποβολή προσωρινών δηλώσεων απόδοσης Φ.Μ.Υ.
6. Την υποβολή οριστικής δήλωσης Φ.Μ.Υ.
7. Τη συμπλήρωση βεβαίωσης αποδοχών.

Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να διαφυλάττουν τις καταστάσεις μισθοδοσίας του προσωπικού τους για 10 χρόνια⁵⁷. Όμως, ως παραστατικά καταχώρησης των δαπανών της μισθοδοσίας στα βιβλία της επιχείρησης, θα πρέπει να διαφυλάσσονται οι καταστάσεις μισθοδοσίας μέχρι να παραγραφεί το δικαίωμα του δημοσίου να επιβάλλει φόρο (και όχι μέχρι 10 χρόνια).

⁵⁷ Άρθρο 2 παρ. 2 Ν. 2556/97, άρθρο 26 παρ. 9β, Α.Ν. 1846/51

4.1.1 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝ Ή ΠΡΟΚΕΙΤΑΙ ΝΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΟΥΝ

Οι εργοδότες έχουν τις παρακάτω υποχρεώσεις:

- ✓ Να απογράφουν στο Μητρώο Εργοδοτών του ΙΚΑ της έδρας με την έναρξη της απασχόλησης, τα άτομα που διαθέτουν. Συμπληρώνεται το έντυπο «ΕΝΤΥΠΟ – ΔΗΛΩΣΗ ΑΠΟΓΡΑΦΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ»⁵⁸, το οποίο χορηγείται από το ΙΚΑ και συνυποβάλλονται συγχρόνως σε φωτοαντίγραφα τα διάφορα κατά περίπτωση δικαιολογητικά (π.χ. βεβαίωση έναρξης δραστηριότητας, καταστατικό εταιρείας κλπ). Για όσους εργοδότες δεν απογράφονται, οι ασφαλιστικές εισφορές προσαυξάνονται κατά 45%⁵⁹.
- ✓ Να γνωστοποιούν στο ΙΚΑ, με το ειδικό έντυπο «ΔΗΛΩΣΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ», το οποίο επέχει και θέση υπεύθυνης δήλωσης, τις βασικές μεταβολές των στοιχείων τους όπως πχ αλλαγή της επωνυμίας τους, αλλαγή της νομικής τους μορφής, αλλαγή των υπευθύνων, των στοιχείων των υπευθύνων και του τόπου κατοικίας τους, η έναρξη απασχόλησης προσωπικού σε υποκατάστημα του εργοδότη, η οριστική διακοπή εργασιών της επιχείρησης, η επαναλειτουργία της που συνοδεύεται με έναρξη απασχόλησης προσωπικού στην έδρα ή και σε υποκατάστημα του εργοδότη, η μεταφορά της έδρας ή του παραρτήματος κλπ. Οι παραπάνω μεταβολές γνωστοποιούνται από τους εργοδότες στο ΙΚΑ, εντός 30 ημερολογιακών ημερών, από το χρόνο που έγιναν οι αλλαγές, εκτός από τις περιπτώσεις της επαναλειτουργίας και της έναρξης απασχόλησης στο παράρτημα, οι οποίες χρειάζεται να γνωστοποιηθούν άμεσα.
Για τους εργοδότες που δεν γνωστοποιούν ή γνωστοποιούν εκπρόθεσμα στο ΙΚΑ τις προβλεπόμενες μεταβολές των στοιχείων τους, επιβάλλονται αυτοτελή πρόστιμα αξίας 150 ευρώ έως 300 ευρώ⁶⁰. Επίσης, το ΙΚΑ δεν μπορεί να ζητήσει την προσωποκράτηση του οφειλέτη του.
- ✓ Να παραδίδουν στους μισθωτούς τους το «Απόσπασμα Ατομικού Λογαριασμού Ασφάλισης» και την «Ετικέτα Ασφαλιστικής Ικανότητας», που τους αποστέλλονται από το ΙΚΑ – TEAM.
- ✓ Να έχουν υποβάλλει στο ΙΚΑ, πριν την πρώτη πρόσληψη προσωπικού, το έντυπο της «Βεβαίωσης Στοιχείων Εργοδότη»

⁵⁸ Υπάρχει υπόδειγμα εντύπου στην επόμενη σελίδα

⁵⁹ Άρθρο 7α Ν.2972/01, Εγκ. ΙΚΑ 54/04

⁶⁰ Εγκ. ΙΚΑ 54/04

και να μεριμνούν για την απογραφή στο Μητρώο Ασφαλισμένων του ΙΚΑ του προσωπικού τους από την έναρξη της απασχόλησης και πριν αναλάβουν εργασία⁶¹. Δηλαδή, οι επιχειρήσεις μόλις προσλάβουν για πρώτη φορά προσωπικό που υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ, υποχρεώνονται να γραφούν στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ και να εφοδιαστούν με το μισθολόγιο, με την αναλυτική περιοδική δήλωση και με το ειδικό βιβλίο του νεοπροσλαμβανομένου προσωπικού⁶². Στο μισθολόγιο γράφονται κάθε μήνα οι μισθωτοί που απασχολούνται και δίπλα οι μικτές αποδοχές και παραδίπλα οι αντίστοιχες εισφορές του ΙΚΑ. Μετά τη λήξη του μήνα και μέσα στον επόμενο μήνα, με βάση τα ποσά που είναι γραμμένα στο μισθολόγιο, καταβάλλεται το συνολικό ποσό από τις εισφορές του ΙΚΑ στην τράπεζα ή στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ. Οι νεοπροσλαμβανόμενοι μισθωτοί, πριν αρχίσουν για πρώτη φορά την εργασία τους, θα πρέπει να έχουν Α.Φ.Μ. και να καταχωρούνται στο ειδικό βιβλίο των νεοπροσλαμβανομένων του Ν. 2556/97.

- ✓ Να αναγγέλλουν στον ΟΑΕΔ μέσα σε 8 ημέρες την κάθε πρόσληψη, αποχώρηση ή απόλυση. Αν δεν γίνει η αναγγελία αυτή και η αποχώρηση του μισθωτού δεν αποδεικνύεται από κανένα άλλο επίσημο έγγραφο του εργοδότη ή του μισθωτού, τότε τα όργανα του ΙΚΑ υπολογίζουν ασφαλιστικές εισφορές για 6 μήνες ακόμη από την αποχώρησή του ή αν γίνει έλεγχος πριν την πάροδο του εξαμήνου, μέχρι την ημερομηνία του ελέγχου⁶³. Επίσης θα πρέπει ο εργοδότης να συμπληρώσει και να καταθέσει μέσα σε 15 ημέρες στην Επιθεώρηση Εργασίας σε δύο αντίτυπα, την Κατάσταση Επιθεώρησης Εργασίας⁶⁴.
- ✓ Με τον νεοπροσλαμβανόμενο μισθωτό θα πρέπει να συντάσσεται και η ατομική σύμβαση με τους όρους και τις αποδοχές εργασίας⁶⁵.
- ✓ Κατά την πληρωμή του μισθωτού θα πρέπει να δίνεται στον εργαζόμενο και εκκαθαριστικό της μισθοδοσίας σε δύο αντίτυπα (το ένα αφού υπογραφεί από το μισθωτό επιστρέφει στον εργοδότη) με πλήρη ανάλυση του μισθού (αποδοχές, Ι.Κ.Α., Φ.Μ.Υ κλπ)⁶⁶.
- ✓ Τα αντίγραφα της Α.Π.Δ. που έχουν υποβληθεί στο ΙΚΑ, να διατηρούνται για 10 χρόνια, που αρχίζουν από την πρώτη μέρα

⁶¹ Άρθρο 2 παρ. 1 Ν. 2556/97

⁶² Υπόδειγμα βιβλίου στο 8^ο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας

⁶³ Άρθρο 6δ Ν. 2972/01

⁶⁴ Υπόδειγμα κατάστασης στο 8^ο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας

⁶⁵ Υπόδειγμα ατομικής σύμβασης εργασίας στο 8^ο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας

⁶⁶ Υπόδειγμα εξοφλητικής απόδειξης μισθοδοσίας στο 8^ο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας

του επόμενου έτους⁶⁷. Η ίδια υποχρέωση ισχύει και για τα μισθολόγια, τις καταστάσεις μισθοδοσίας, τις μαγνητικές ταινίες, τις δισκέτες κλπ.

4.1.2 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ

Οι υποχρεώσεις των ασφαλισμένων μισθωτών είναι οι ακόλουθες:

- ✓ Οι ασφαλισμένοι μισθωτοί είναι υποχρεωμένοι, πριν αναλάβουν εργασία, να γνωστοποιήσουν στον εργοδότη τα πλήρη στοιχεία που απαιτούνται για τη συμπλήρωση του Ειδικού Βιβλίου Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού και της Α.Π.Δ.
- ✓ Όσοι ασφαλιζονται για πρώτη φορά στο ΙΚΑ, υποχρεώνονται να απογραφούν στο ΙΚΑ το αργότερο μέχρι την ημερομηνία εμπρόθεσμης υποβολής από τον εργοδότη της επόμενης Α.Π.Δ. και να παραδώσουν στον εργοδότη αντίγραφο από τη βεβαίωση της απογραφής τους⁶⁸. Στη συνέχεια το ΙΚΑ είναι υποχρεωμένο να στέλνει στον κάθε ασφαλισμένο για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο και ένα Απόσπασμα από τον Ατομικό Λογαριασμό Ασφάλισής του.
- ✓ Οι ασφαλισμένοι είναι υποχρεωμένοι να διατηρούν το Απόσπασμα Ατομικού Λογαριασμού Ασφάλισής τους και το Βιβλιάριο ασθενείας.
- ✓ Ο ασφαλισμένος που αποχωρεί ή απολύεται από την εργασία του είναι υποχρεωμένος μέσα σε 12 μήνες από την αποχώρηση ή την απόλυσή του να δηλώσει γραπτά στο ΙΚΑ τις ημέρες εργασίας που πραγματοποίησε και για τις οποίες δεν ασφαλίστηκε, αλλιώς παραγράφονται οι ημέρες αυτές από την ασφάλισή του⁶⁹. Για τον υπολογισμό της δωδεκάμηνης προθεσμίας, λαμβάνεται υπόψη η πραγματική αποχώρηση ή απόλυση του μισθωτού από την εργασία του. Δηλαδή, η μεταβολή του εργοδότη, όταν δεν γίνεται απόλυση του μισθωτού ή λύση της επιχείρησης, δεν επηρεάζει τον υπολογισμό της παραπάνω προθεσμίας των 12 μηνών.

4.1.3 ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΟΥ ΥΠΟΚΕΙΝΤΑΙ ΣΕ ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ι.Κ.Α.

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

⁶⁷ Άρθρο 6^ε Ν. 2972/01, άρθρο 27 παρ. 6 Α.Ν. 1846/51

⁶⁸ Άρθρο 9 παρ. 2 Ν. 2972/01

⁶⁹ Άρθρο 26 παρ. 8^α Α.Ν. 1846/51

που προσφέρει στον εργοδότη. Τα ποσά αυτά, που υπόκεινται σε εισφορές Ι.Κ.Α. είναι:

- Ο μισθός, τα ημερομίσθια, τα επιδόματα, τα πριμ παραγωγικότητας, οι πρόσθετες παροχές σε είδος (παροχές σε τροφή, δωρεάν κατοικία, δώρα για γιορτές Χριστουγέννων κλπ), εφόσον μπορούν να αποτιμηθούν σε χρήμα και καταβάλλονται σαν αμοιβή στους μισθωτούς για την προσφερόμενη εξαρτημένη εργασία τους στην επιχείρηση. Γενικά, υπόκεινται στο ΙΚΑ και οι κάθε φύσης παροχές του εργοδότη, οι οποίες δίνονται στο μισθωτό με την επιφύλαξη του δικαιώματος του εργοδότη να τις διακόψει μονομερώς⁷⁰. Οι αμοιβές που καταβάλλονται στη σύζυγο που εργάζεται στην επιχείρηση του συζύγου (ή αντίστροφα) , καθώς και οι αμοιβές που καταβάλλονται στα παιδιά ή στους γονείς, υπόκεινται σε κρατήσεις ΙΚΑ, εφόσον η εργασία αυτή που προσφέρεται στην επιχείρηση δεν υπάγεται υποχρεωτικά ή προαιρετικά στην ασφάλιση άλλου φορέα κύριας ασφάλισης.
- Τα ποσοστά στις πωλήσεις, εφόσον καταβάλλονται σαν αντάλλαγμα στην παρεχόμενη προσφορά εξαρτημένης εργασίας από τον εργαζόμενο στην επιχείρηση⁷¹.
- Οι υπερωρίες, οι προσαυξήσεις νυκτερινής και Κυριακής, το επίδομα ενοικίου καθώς και τα έξοδα κίνησης, όταν η καταβολή στους μισθωτούς δεν διακόπτεται σε περίπτωση ασθένειας ή αδείας.
- Το επίδομα ασθένειας
- Τα οικειοθελή επιδόματα που χορηγούνται τακτικά στους εργαζόμενους για το συμφέρον της επιχείρησης ή παροχές, που καταβάλλονται στους μισθωτούς εκείνους που δεν απουσιάζουν για αρκετό καιρό από την εργασία τους.⁷²
- Τα φιλοδωρήματα που καταβάλλονται από τους πελάτες στους σερβιτόρους κλπ, εφόσον αυτά επηρεάζουν την πάγια μηνιαία αμοιβή, που καταβάλλει ο εργοδότης σε αυτούς και η είσπραξή τους θεωρείται βέβαιη. Δεν ισχύει αυτό για τα φιλοδωρήματα που καταβάλλονται από τους πελάτες έκτακτα και τα οποία αντίκεινται στην καλή πίστη⁷³.
- Οι χρηματικές και άλλες παροχές που χορηγεί ο εργοδότης οικειοθελώς στο μισθωτό ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης απ' αυτόν εργασίας ,χωρίς να μπορούν να περικοπούν μονομερώς

⁷⁰ Στ. Ε. 1229/94

⁷¹ Στ. Ε. 216/83

⁷² Εφ. Αθην. 1058/83, Στ. Ε 2559/94

⁷³ Αρ. Π. 13/92

και όχι από ελευθεριότητα, αποτελούν μέρος των τακτικών αποδοχών και υπόκεινται σε εισφορές ΙΚΑ⁷⁴.

- Το ποσό της εργατικής εισφοράς στο ΙΚΑ και στα άλλα Επικουρικά Ταμεία, που βαρύνει τους μισθωτούς, όταν καταβάλλεται από τον εργοδότη, χωρίς να παρακρατείται από τους ασφαλισμένους, θεωρείται προσαύξηση του μισθού, γι' αυτό και υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές και λαμβάνεται υπ' όψη για τον υπολογισμό του ποσού της αποζημίωσης κλπ.⁷⁵
- Τα οδοιπορικά έξοδα, που καταβάλλονται στους μισθωτούς σε τακτά χρονικά διαστήματα και δεν διακόπτονται σε περίπτωση ασθενείας, άδειας ή μη πραγματοποίησης της υπηρεσιακής μετακίνησης, θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές και υπόκεινται σε εισφορές ΙΚΑ.
- Το επίδομα ισολογισμού, ενοικίου, στεγαστικό επίδομα, επίδομα θέσης ή ευθύνης, επίδομα τροφής, έκτακτο θερινό επίδομα ξενοδοχοϋπαλλήλων, επίδομα ανθυγιεινής εργασίας και ότι άλλο παρέχεται στους ασφαλισμένους, υπόκεινται σε εισφορές ΙΚΑ. Επίσης, το επίδομα διαχειριστικών λαθών ή ταμείου που παρέχεται σε υπαλλήλους Τραπεζών, επιχειρήσεων κλπ. Θεωρείται ως εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και κατά συνέπεια υπόκειται σε εισφορές του ΙΚΑ καθώς και σε παρακράτηση Φ.Μ.Υ. με βάση τις γενικές διατάξεις του Ν. 2238/94.
- Οι μισθοί που καταβάλλονται στα μέλη του Δ.Σ. της Α.Ε., όταν για τους μισθούς αυτούς ασφαρίζονται στο ΙΚΑ και έχει προεγκριθεί η σχετική σύμβαση εργασίας των μελών του Δ.Σ. από τη γενική συνέλευση των μετόχων⁷⁶.
- Τα ποσά των καθαρών κερδών που διανέμουν οι ημεδαπές Α.Ε. στο εργατοϋπαλληλικό προσωπικό τους σε μετρητά ή σε μετοχές, θεωρούνται αποδοχές που υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές⁷⁷.
- Οι απασχολούμενοι αυτοπροσώπως και κατά κύρια απασχόληση στις διαδικασίες παραγωγής και συσκευασίας προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις αμειβόμενοι με το κομμάτι (φασόν) και εφόσον εργάζονται στο σπίτι τους ή σε εργαστήρια που βρίσκονται εκτός του χώρου λειτουργίας των επιχειρήσεων του εργοδότη, έστω και αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία (πχ οι ραπτεργάτες κλπ) ασφαρίζονται στο ΙΚΑ.

⁷⁴ Αρ. Παγ. 636/88, 1202/02

⁷⁵ Αρ. Παγ. 90/83, Στ. Ε. 502/96

⁷⁶ 1047053/89

⁷⁷ Εγκ. Υπ. Εργ. 38/10.8.94

- Τέλος, ως εισόδημα θεωρούνται και οι εξής παροχές: οι «δωροεπιταγές», η αξία των χορηγούμενων διατακτικών προκειμένου να αγοράζουν οι εργαζόμενοι αγαθά από συμβεβλημένα καταστήματα, το καταβλητέο ή το τεκμαρτό ενοίκιο για παροχή κατοικίας, το ποσό που καταβάλλεται για οικιακό προσωπικό, καθώς και τα επιδόματα λόγω θέσης και ευθύνης.

4.1.4 ΗΜΕΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟ ΙΚΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ

A) Υπάλληλοι

Όταν ο υπάλληλος προσφέρει τις υπηρεσίες του σε επιχείρηση με 6ήμερη εβδομαδιαία απασχόληση, τότε για κάθε μήνα πλήρους απασχόλησης αναγνωρίζονται 25 μέρες ως εργάσιμες, άσχετα αν στο συγκεκριμένο μήνα οι πραγματικά εργάσιμες μέρες είναι λιγότερες ή περισσότερες από 25. Η υπερωριακή απασχόληση δεν θεωρείται ως ημέρα απασχόλησης. Αν σε μια ή και σε περισσότερες μέρες μέσα στον ίδιο μήνα, απασχολήθηκε ο μισθωτός λιγότερες ώρες από εκείνες που ορίζονται για την πλήρη απασχόλησή του, τότε και πάλι θα μετρηθούν οι ημέρες αυτές ως ολόκληρες ημέρες για την ασφάλισή του στο ΙΚΑ.⁷⁸

Όταν ο υπάλληλος προσφέρει τις υπηρεσίες του σε επιχείρηση με 5νήμερη εβδομαδιαία απασχόληση, τότε για κάθε εβδομάδα πλήρους απασχόλησης υπολογίζονται 6 μέρες ως εργάσιμες, άσχετα αν στο συγκεκριμένο μήνα οι πραγματικά εργάσιμες μέρες, σε 5νήμερη βάση απασχόλησης, είναι συνολικά λιγότερες. Αν μέσα σε μια εβδομάδα, ο μισθωτός υπάλληλος απασχολήθηκε από 3 μέρες και πάνω, τότε για την ασφάλισή του στο ΙΚΑ και για τη σύνταξή του, προστίθεται και μια επιπλέον μέρα. Πχ αν απασχολήθηκε 3 μέρες, μετριοούνται ως 4 μέρες στο ΙΚΑ, αν απασχολήθηκε 4 μέρες, μετριοούνται ως 5 μέρες και αν απασχολήθηκε ολόκληρη την εβδομάδα δηλαδή 5 μέρες, τότε μετριοούνται ως 6 μέρες για την ασφάλιση στο ΙΚΑ και τη σύνταξή του. Αν όμως απασχολήθηκε μόνο 1 ή 2 ημέρες μέσα στη συγκεκριμένη εβδομάδα, τότε δεν προστίθεται καμία επιπλέον μέρα και μετριοούνται οι πραγματικές εργάσιμες ημέρες της συγκεκριμένης εβδομάδας.⁷⁹

B) Εργάτες

Όταν ο εργάτης προσφέρει τις υπηρεσίες του σε επιχείρηση με 6ήμερη εβδομαδιαία απασχόληση, τότε για κάθε μήνα απασχόλησής του, υπολογίζονται για την ασφάλισή του στο ΙΚΑ και για τη σύνταξή του, τόσες

⁷⁸ Α.Υ.Ε. 55575/65 ΦΕΚ 816 Β

⁷⁹ Εγκ. ΙΚΑ 114/81, 203/84

μέρες εργασίας, όσες μέρες πραγματικά απασχολήθηκε ο εργάτης στην επιχείρηση μέσα στο συγκεκριμένο μήνα. Η υπερωριακή απασχόληση, και στην περίπτωση των εργατών, δε θεωρείται ως ιδιαίτερη ημέρα απασχόλησης.⁸⁰

Στην περίπτωση που ο εργάτης δουλεύει με καθεστώς πενθήμερης απασχόλησης, τότε για κάθε βδομάδα πλήρους απασχόλησης μετριοούνται, για την ασφάλισή του στο ΙΚΑ και για τη σύνταξή του, 6 ημέρες εργασίας, δηλαδή οι 5 που εργάστηκε και η 1 ημέρα του Σαββάτου που κατανέμεται στις υπόλοιπες 5 μέρες που εργάστηκε.⁸¹ Αν μέσα σε μια εβδομάδα, ο μισθωτός εργάτης απασχολήθηκε στην επιχείρηση για περισσότερες από 3 ημέρες, τότε προστίθεται και μια επιπλέον ημέρα. Αν όμως απασχολήθηκε 1 ή 2 μέρες μέσα στη συγκεκριμένη βδομάδα, τότε δεν προστίθεται καμία επιπλέον μέρα, οπότε για την ασφάλιση και τη σύνταξή του μετριοούνται οι πραγματικές εργάσιμες μέρες της συγκεκριμένης εβδομάδας.

4.1.5 ΤΑ ΠΟΣΑ ΠΟΥ ΔΕ ΘΕΩΡΟΥΝΤΑΙ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ Ή ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ ΜΕ ΕΙΔΙΚΟ ΤΡΟΠΟ ΚΑΙ ΔΕΝ ΥΠΟΚΕΙΝΤΑΙ ΣΕ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΤΟΥ ΙΚΑ

Τα ποσά αυτά είναι τα εξής:

- Η αποζημίωση που καταβάλλεται στον μισθωτό για έξοδα κίνησης και κάλυψης πραγματικών δαπανών. Για να εξαιρεθεί η αποζημίωση αυτή, θα πρέπει να διαπιστώνεται από τη σχετική συμφωνία του μισθωτού με τον εργοδότη, ότι το σχετικό ποσό δίνεται στο μισθωτό για την αιτία αυτή και να καλύπτεται με αντίστοιχα παραστατικά.
- Οι παροχές σε χρήμα και σε είδος, που δίνονται στον εργαζόμενο, έκτακτα για χάρη των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης και όχι σαν αντάλλαγμα για την εργασία που προσέφερε (πχ δώρο γάμου κλπ) ή το επίδομα κατοικίας για έκτακτη διαμονή του μισθωτού μακριά από τον τόπο της μόνιμης κατοικίας του.
- Το επίδομα ιματισμού για το οποίο δεν καταβλήθησαν εισφορές στο ΙΚΑ
- Η αποζημίωση που καταβάλλεται σε υπάλληλο ή εργάτη, εξαιτίας ατυχήματος την ώρα της εργασίας.
- Το επίδομα ανεργίας και οι διάφορες έκτακτες δαπάνες για επιβράβευση της αποδοτικότητας των μισθωτών.
- Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυόμενους μισθωτούς, βάσει του Ν. 2112/1920 για τους υπαλλήλους και

⁸⁰ Εγκ. ΙΚΑ 44/75, 69/90

⁸¹ Εγκ. ΙΚΑ 114/81, 203/84

του άρθρου 1 του Β.Δ. 16/18.7.1920 για τους εργάτες, καθώς και τα ποσά που καταβάλλονται κατά την οικειοθελή αποχώρηση των μισθωτών⁸². Τα ποσά αυτά (μειωμένα κατά 20.000 ευρώ) φορολογούνται με συντελεστή 20% και με την καταβολή του φόρου αυτού εξαντλείται η φορολογική υποχρέωση του δικαιούχου της αποζημίωσης για το εισόδημα αυτό⁸³.

- Οι μισθοί και οι κάθε είδους απολαβές που καταβάλλονται στους εταίρους ή στα μέλη των Ο.Ε., Ε.Ε., κοινωνιών αστικού δικαίου, συμμετοχικών ή αφανών εταιριών, καθώς και των κοινοπραξιών, δεν αναγνωρίζονται φορολογικά και δεν εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα.
- Η αποζημίωση εκτός έδρας, με την προϋπόθεση ότι είναι έκτακτη και όχι σταθερή και αποβλέπει στην εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης. Το ίδιο ισχύει και για τα έξοδα παράστασης.
- Τα χρηματικά ποσά που καταβάλλουν οι επιχειρήσεις εφάπαξ σε εργαζόμενους ύστερα από απασχόληση σ' αυτούς 10 ετών και οι οποίοι εξακολουθούν να εργάζονται, θεωρούνται εισόδημα που δεν μπορεί να υπαχθεί σε καμία από τις κατηγορίες Α-Ζ και διενεργείται σ' αυτά παρακράτηση φόρου 20%⁸⁴.
- Τα ποσά που καταβάλλονται για λόγους υγιεινής εργασίας και ασφάλειας των εργαζομένων.
- Το επίδομα κατοικίας, όταν αυτό καταβάλλεται έκτακτα και μόνο όταν ο εργαζόμενος απασχολείται μακριά από τον τόπο της κατοικίας του. Αντίθετα το τακτικό και μόνιμο επίδομα κατοικίας υπόκειται σε εισφορές του ΙΚΑ.
- Το ποσό της άδειας που δικαιούνται όσοι αποχωρούν και δεν έχουν πάρει την άδεια τους μέχρι την ημέρα της αποχώρησής τους καθώς επίσης και η προσαύξηση 100% των αποδοχών της άδειας.
- Τα έξοδα μετακίνησης των μισθωτών από την κατοικία τους στον τόπο της εργασίας τους και το αντίστροφο δεν αποτελούν μισθό, εκτός αν συμφωνηθεί κάτι άλλο. Δηλαδή, αν ο εργοδότης καταβάλλει σε έναν μισθωτό του κάποιο πάγιο ποσό για να καλύψει τις δαπάνες αυτές της μετακίνησής του, τότε το ποσό αυτό θεωρείται ως μέρος από τις αποδοχές του που υπόκειται σε εισφορές στο ΙΚΑ.

⁸² Εγκ. ΙΚΑ 40/27/88

⁸³ Αρ. Π. 386/78, άρθρο 14 παρ. 1 Ν.2238/94

⁸⁴ Εγκ. 1018050/93 άρθρο 11 παρ.3

4.1.6 ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΠΟΣΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΩΝ ΜΕ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΕΠΙΒΑΡΥΝΕΤΑΙ Ο ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΣ ΚΑΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΣΤΟ ΙΚΑ ΚΑΙ ΣΤΑ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ

Στον πίνακα 2 που ακολουθεί, εμφανίζονται οι διάφορες κατηγορίες ασφαλιστρών του ΙΚΑ (Μικτά, Μικτά με επαγγελματικό κίνδυνο, βαριά, βαριά με επαγγελματικό κίνδυνο κλπ). Η κάθε κατηγορία περιέχει δύο ποσοστά ασφαλιστρών. Με το μεγαλύτερο επιβαρύνεται ο εργοδότης (η επιχείρηση) και με το άλλο ο ασφαλισμένος. Τα ποσοστά αυτά πολλαπλασιάζονται με τις κάθε φορά ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του μισθωτού (ασφαλισμένου) και έτσι υπολογίζονται τα αντίστοιχα ποσά ασφαλιστρών του ΙΚΑ με τα οποία επιβαρύνονται ο εργοδότης και ο ασφαλισμένος, για την ασφάλιση και τη συνταξιοδότηση του δεύτερου στο ΙΚΑ.

Παράδειγμα υπολογισμού ασφαλιστρών(εισφορών) στο ΙΚΑ

Ένας μισθωτός ανήκει στην κατηγορία των ΜΙΚΤΩΝ – TEAM με επαγγελματικό κίνδυνο και έχει ακαθάριστες αποδοχές 4.000 ευρώ. Στην κατηγορία του, τα ποσοστά ασφαλιστρών στο ΙΚΑ με τα οποία επιβαρύνεται ο εργοδότης είναι 29,06% , ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά με τα οποία επιβαρύνεται ο ασφαλισμένος είναι 16%, σύνολο 45,06%.

Με βάση τα παραπάνω τα ασφάλιστρα του ΙΚΑ υπολογίζονται ως εξής:

Ασφάλιστρα εργαζομένου : $4.000 * 16\% = 640,00$

Ασφάλιστρα εργοδότη : $4.000 * 29,06\% = 1.162,40$

Σύνολο ασφαλιστρών ΙΚΑ : $4.000 * 45,06\% = 1.802,40$

Δηλαδή, από τις ακαθάριστες αποδοχές του εργαζόμενου θα αφαιρεθούν 640 ευρώ, ενώ στο ΙΚΑ (ή σε οποιαδήποτε συμβεβλημένη με το ΙΚΑ τράπεζα) και μέχρι το τέλος του επόμενου από τη λήξη μήνα, θα καταβληθούν 1.802,40 ευρώ. Τα υπόλοιπα, δηλαδή τα 1.162,40 ευρώ, θα τα επιβαρυνθεί ο εργοδότης. Το ποσό των 1.802,40 ευρώ καταβάλλεται στο ΙΚΑ για την ιατρική περίθαλψη και για την σύνταξη του ασφαλισμένου από το ΙΚΑ.

Αν ο εργοδότης δεν παρακρατήσει τις εισφορές που βαρύνουν τον μισθωτό, τότε το σύνολο των εισφορών (ασφαλισμένου μισθωτού και εργοδότη) βαρύνουν αποκλειστικά τον εργοδότη. Σύμφωνα με το άρθρο 26 παρ. 5 του Α.Ν. 1846/51, αν ο εργοδότης δεν παρακρατήσει τις εισφορές 2 μήνες από την πληρωμή των αποδοχών, τότε χάνει το δικαίωμα της παρακράτησης.

4.1.7 ΤΡΟΠΟΣ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΩΝ ΣΤΟ ΙΚΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΗΣ

4.1.7.1 Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ.) – Γενικά στοιχεία

Τα ασφάλιστρα που υποχρεούται να καταβάλλει ο εργοδότης εμφανίζονται στην Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ.) την οποία οφείλει να καταθέτει. Η Α.Π.Δ. είναι ένα μηχανογραφημένο (με μαγνητικά μέσα ή μέσω διαδικτύου) ή χειρόγραφο έγγραφο, το οποίο συμπληρώνεται, υπογράφεται και υποβάλλεται στο αρμόδιο Υποκατάστημα του ΙΚΑ του εργοδότη και με το οποίο δηλώνονται:

- ü Ο Αριθμός Μητρώου (ΑΜΕ), ο οποίος χρησιμοποιείται σε κάθε συναλλαγή με το ίδρυμα (ΙΚΑ).
- ü Οι ασφαλισμένοι που απασχολήθηκαν για τη χρονική περίοδο που αναφέρεται η Δήλωση και ειδικότερα για τον καθένα από αυτούς δηλώνονται: η ειδικότητα (είδος υπηρεσιών που παρείχε), οι ημέρες απασχόλησής του, οι αποδοχές του, ο κωδικός του πακέτου κάλυψής του και οι εισφορές του.
- ü Οι συνολικές εισφορές που οφείλει να καταβάλλει ο εργοδότης για τη συγκεκριμένη περίοδο που αναφέρεται η Δήλωση.

Υπόχρεοι στην συμπλήρωση και υποβολή Α.Π.Δ. είναι όλοι οι εργοδότες που απασχολούν πρόσωπα, τα οποία είναι ασφαλισμένα στο ΙΚΑ καθώς και οι φορείς, τις εισφορές των οποίων, εισπράττει ή συνεισπράττει το ΙΚΑ. **Δεν υποβάλλουν** Α.Π.Δ. τα πρόσωπα εκείνα, που ασφαρίζονται στο ΙΚΑ με δική τους ευθύνη όπως, οι οικιακοί βοηθοί που απασχολούνται σε πολλούς εργοδότες, οι αποκλειστικές αδελφές νοσοκόμες, οι αυτοτελώς απασχολούμενοι στο θέαμα και ακρόαμα (ποιοητές, στιχουργοί, σκηνοθέτες κλπ), οι εργαζόμενοι στην περιοχή του Αγ. Όρους, οι ιερόδουλες καθώς και οι ιδιοκτήτες κρεοπωλείων και τα ομόρρυθμα μέλη Ο.Ε. και Ε.Ε. κρεοπωλείου οι οποίοι ασφαρίζονται στο ΙΚΑ-TEAM.

4.1.7.2 Χρόνος υποβολής Α.Π.Δ.

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

Α) Εργοδότες που υποβάλλουν τις Α.Π.Δ. κάθε τρίμηνο μέσω διαδικτύου

Κάθε τρίμηνο, μέσω ιντερνέτ, υποχρεούνται να υποβάλλουν τις Α.Π.Δ. οι εξής εργοδότες:

1. Το Δημόσιο
2. Τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.)
3. Οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) α' και β' βαθμίδας

4. Οι εργοδότες που δεν είναι φυσικά πρόσωπα (άσχετα αν λειτουργούν διαρκώς ή εποχιακά), είτε καταβάλλουν εισφορές για το ΙΚΑ, είτε για φορείς ή κλάδους και λογαριασμούς οργανισμών κοινωνικής πολιτικής τις εισφορές των οποίων εισπράττει ή συνεισπράττει το ΙΚΑ.
5. Οι εργοδότες που είναι φυσικά πρόσωπα (ατομικές επιχειρήσεις), οι οποίοι απασχολούν πάνω από 5 εργαζόμενους.

Οι παραπάνω εργοδότες υποβάλλουν Α.Π.Δ. στο ΙΚΑ κάθε τρίμηνο απασχόλησης, δηλαδή κάθε χρόνο υποβάλλουν 4 κανονικές Α.Π.Δ. (01)⁸⁵. Αυτές οι Α.Π.Δ. υποβάλλονται μέσω διαδικτύου, μέχρι την τελευταία εργάσιμη για τις Δημόσιες Υπηρεσίες ημέρα του επόμενου μήνα από τη λήξη του τριμήνου στο οποίο αναφέρονται, ανεξάρτητα από τον Αριθμό Μητρώου του Εργοδότη. Ως ημερομηνία υποβολής θεωρείται η ημερομηνία αποδοχής και επιτυχούς καταχώρησης στο δικτυακό τόπο (web site) του ΙΚΑ-TEAM.

Β) Εργοδότες που υποβάλλουν τις Α.Π.Δ. κάθε μήνα μέσω διαδικτύου

Κάθε μήνα υποχρεώνονται να υποβάλλουν Α.Π.Δ. οι εξής εργοδότες:

1. Οι εργοδότες που εκτελούν Δημόσια Έργα με ανάθεση ή εργολαβία, με προϋπολογισμό δαπάνης μεγαλύτερο από 1.000.000 ευρώ.
2. Οι εργοδότες που εκτελούν δημόσια έργα με αυτεπιστασία.

Η υποβολή των Α.Π.Δ. γίνεται μέχρι την τελευταία εργάσιμη για τις Δημόσιες Υπηρεσίες ημέρα του επόμενου μήνα από τη λήξη του μήνα στον οποίο αναφέρονται, ανεξάρτητα από τον Αριθμό Μητρώου του Εργοδότη⁸⁶.

Γ) Εργοδότες που υποβάλλουν τις Α.Π.Δ. κάθε μήνα χειρόγραφα και προαιρετικά μέσω διαδικτύου ή με μαγνητικά μέσα.

Οι εργοδότες που υποβάλλουν χειρόγραφη Α.Π.Δ ή προαιρετικά μηχανογραφημένη είναι οι εξής:

1. Οι εργοδότες που εκτελούν δημόσια έργα με ανάθεση ή εργολαβία με προϋπολογισμό δαπάνης λιγότερο ή ίσο με 1.000.000 ευρώ.
2. Οι εργοδότες που εκτελούν ιδιωτικά οικοδομικά και τεχνικά έργα⁸⁷.

⁸⁵ Φ. 11321/04, Εγκ.50/04

⁸⁶ Εγκ. ΙΚΑ 4/02, 5/10.1.04, 54/04 Αποφ. Υπ. Εργ. Φ 11231/30346/1957/03

⁸⁷ Εγκ. ΙΚΑ 54/04

Οι χειρόγραφες Α.Π.Δ. υποβάλλονται μέσα σε 10 ημέρες από το τέλος του ημερολογιακού μήνα της απασχόλησης και ανεξάρτητα από τον Α.Μ.Ε. τους. Αν η τελευταία μέρα της παραπάνω προθεσμίας είναι εξαιρεσιμη ή αργία για τις Δημόσιες Υπηρεσίες, τότε η προθεσμία αυτή παρατείνεται μέχρι και την αμέσως επόμενη εργάσιμη ημέρα⁸⁸.

Δ) Οι εργοδότες που υποβάλλουν τις Α.Π.Δ. κάθε τρίμηνο χειρόγραφα ή με μαγνητικά μέσα

Οι εργοδότες που είναι φυσικά πρόσωπα (ατομικές επιχειρήσεις) πλήρους ή εποχιακής λειτουργίας, όταν απασχολούν μέχρι και 5 εργαζόμενους, μπορούν να υποβάλλουν τις Α.Π.Δ. κάθε τρίμηνο στα αρμόδια υποκαταστήματα του ΙΚΑ και σε μαγνητικά μέσα ή χειρόγραφα (αντί μέσω διαδικτύου) στις εξής ημερομηνίες:

Τελευταίο ψηφίο Α.Μ.Ε.	Τελευταία εργάσιμη ημέρα υποβολής Α.Π.Δ
1 και 2	Μέχρι την 11 ^η του επόμενου μήνα
3 και 4	Μέχρι την 12 ^η «»
5 και 6	Μέχρι την 13 ^η «»
7 και 8	Μέχρι την 14 ^η «»
9,10,20 και 30	Μέχρι την 15 ^η «»
40,50,60,70,80,90 και 00	Μέχρι την 16 ^η «»

Όταν υποβάλλεται η Α.Π.Δ. εγγράφως ή με δισκέτα ή CD, ελέγχεται από την υπηρεσία του ΙΚΑ και αν διαπιστωθεί λάθος, τότε η **διορθωτική Α.Π.Δ.** υποβάλλεται μέσα σε 5 εργάσιμες ημέρες, αλλιώς έχει πρόστιμο. Τόσο το έντυπο, όσο και η ηλεκτρονική μορφή της Διορθωτικής Α.Π.Δ. είναι μορφολογικά ίδιο με αυτό της αρχικής Α.Π.Δ. με τη διαφορά μόνο ότι υπάρχει επιπλέον και η επισήμανση ότι πρόκειται για διορθωτική. Στην περίπτωση αυτή, επιστρέφεται στην επιχείρηση η αρχική Α.Π.Δ. μαζί με τα λάθη που εντοπίστηκαν και στη συνέχεια, υποβάλλεται από την επιχείρηση η νέα «Διορθωτική Α.Π.Δ.».

Τέλος, **συμπληρωματική Α.Π.Δ.**, υποβάλλεται στην περίπτωση που η επιχείρηση παραλείψει να καταχωρήσει κάποιον ασφαλισμένο ή κάποιον από τους τύπους των ασφαλισμένων, όταν υποβλήθηκε η αρχική Α.Π.Δ. Η προθεσμία υποβολής της συμπληρωματικής Α.Π.Δ. είναι η ίδια με την προθεσμία υποβολής της κανονικής Α.Π.Δ.

4.1.7.3 Προσαυξήσεις λόγω καθυστέρησης υποβολής Α.Π.Δ.

Οι ασφαλιστικές εισφορές που προκύπτουν από εμπρόθεσμη Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ.), μπορούν να καταβληθούν στο ΙΚΑ (οποιοδήποτε κατάσταση) ή σε οποιαδήποτε συμβεβλημένη με το ΙΚΑ

⁸⁸ Απόφ. Φ 11321/04

τράπεζα μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα⁸⁹. Αντίθετα, οι ασφαλιστικές εισφορές που προκύπτουν από εκπρόθεσμη Α.Π.Δ. ή από οικοδομοτεχνικά έργα καταβάλλονται μόνο στο Υποκατάστημα του ΙΚΑ στο οποίο ανήκει ο εργοδότης και υποβάλλει την Α.Π.Δ.⁹⁰

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

Για το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ., τους ΟΤΑ α' και β' βαθμίδας και για την ασφάλιση Ελλήνων υπηκόων που απασχολούνται εκτός των ορίων της χώρας, η προθεσμία καταβολής των εισφορών στο ΙΚΑ, ορίζεται μέχρι την τελευταία εργάσιμη ημέρα του μεθεπόμενου μήνα από εκείνον που παρασχέθηκε η εργασία ή η υπηρεσία. Οι εισφορές του ΙΚΑ για τα Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα, καταβάλλονται από όλους του υπόχρεους μέχρι την τελευταία εργάσιμη ημέρα του Φεβρουαρίου και του Ιουνίου, αντίστοιχα⁹¹.

Μετά την παραπάνω προθεσμία, οι κύριες εισφορές επιβαρύνονται με πρόσθετα τέλη 3% για τον πρώτο μήνα καθυστέρησης και 1% για κάθε επόμενο μήνα (ημερολογιακό) και μέχρι να φτάσουν τα πρόσθετα τέλη αυτά το 120% της κύριας οφειλής. Οι πρόσθετες αυτές επιβαρύνσεις και προσαυξήσεις δεν αναγνωρίζονται φορολογικά προς έκπτωση από τα ακαθάριστα έσοδα της επιχείρησης⁹².

Σύμφωνα με την απόφαση 15231/01 του Τριμ. Πλημ. Θεσσαλκής, θεωρείται ως αξιόποινη πράξη που συνεπάγεται ποινική δίωξη, μόνο η μη καταβολή των εργοδοτικών εισφορών και της παρακράτησης της εισφοράς των εργαζομένων, ενώ αντίθετα η μη καταβολή των προσαυξήσεων μέχρι 120% δεν αποτελεί αξιόποινη πράξη.

Όταν η Α.Π.Δ. υποβάλλεται μετά τη λήξη της προθεσμίας υποβολής μέσω διαδικτύου της επόμενης κανονικής (01) Α.Π.Δ., τότε υποβάλλεται πρόσθετη επιβάρυνση που είναι ίση με το 30% πάνω στο ποσό των εισφορών που δηλώνονται με τη συγκεκριμένη Α.Π.Δ.. Όταν όμως η εκπρόθεσμη υποβολή της Α.Π.Δ. πραγματοποιείται πριν από τη λήξη της προθεσμίας υποβολής της δήλωσης μέσω διαδικτύου της επόμενης κανονικής (01) Α.Π.Δ., τότε το ποσοστό της πρόσθετης επιβάρυνσης εισφορών είναι 10% (και όχι 30%) και υπολογίζεται πάνω στο ποσό των εισφορών που δηλώνονται με τη συγκεκριμένη Α.Π.Δ.. Επίσης σε περίπτωση

⁸⁹ Άρθρο 27 παρ. 3 Α.Ν. 1846/51, άρθρο 12 Ν. 2972/01, Εγκ. ΙΚΑ 9/28.1.02

⁹⁰ Εγκ. ΙΚΑ 9/28.1.02

⁹¹ Άρθρο 26 παρ. 3 Α.Ν. 1846/51, άρθρο 13 Ν. 2972/01

⁹² Άρθρο 31 παρ. 1δ Ν. 2238/94

που ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι δεν περιλαμβάνονται στην Α.Π.Δ., τότε με τον έλεγχο του ΙΚΑ, οι ασφαλιστικές εισφορές που αφορούν αυτούς, επιβαρύνονται και με την προσαύξηση 30%.⁹³

Όταν η Α.Π.Δ. υποβάλλεται με ανακριβή στοιχεία, τότε επιβάλλεται προσαύξηση 30% πάνω στη διαφορά που προκύπτει μεταξύ των εισφορών που δηλώθηκαν και των εισφορών που υπολογίζονται από την υπηρεσία. Όταν εκτελούνται οικοδομοτεχνικά έργα και στην Α.Π.Δ. που υποβάλλεται δηλώνονται λιγότερες εισφορές, τότε πάνω στη διαφορά που προκύπτει από τον έλεγχο, επιβάλλεται προσαύξηση 30% και μάλιστα μόνο στις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι εργοδότες δεν δηλώνουν εμπρόθεσμα (δηλαδή μέσα σε ένα μήνα) την αποπεράτωση του έργου, διότι τότε και αυτές οι Α.Π.Δ. θεωρούνται ως ανακριβείς.

Τέλος, όταν δεν υποβάλλεται Α.Π.Δ., τότε η προσαύξηση είναι 45% και υπολογίζεται πάνω στο ποσό των εισφορών που αντιστοιχούν στην Α.Π.Δ. ή στις Α.Π.Δ. που η επιχείρηση έπρεπε να είχε υποβάλλει, μέσα στις προθεσμίες που έχουν καθοριστεί για να υποβάλλεται η Α.Π.Δ. μέσω διαδικτύου⁹⁴.

⁹³ Εγκ. ΙΚΑ 54/04 παρ. 2.3

⁹⁴ Εγκ. ΙΚΑ 54/04

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΦΟΡΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (Φ.Μ.Υ.)

5.1 ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ Φ.Μ.Υ.

5.1.1 Υπολογισμός του παρακρατημένου Φ.Μ.Υ από μισθούς και συντάξεις (και από ημερομίσθια εργατών με σύμβαση εργασίας πάνω από 1 έτος ή με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου)

Για τον υπολογισμό του Φ.Μ.Υ των πιο πάνω μισθωτών που αμείβονται με μηνιαίο μισθό κλπ, παίρνεται ως βάση υπολογισμού το μηνιαίο καθαρό εισόδημα (ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές – κρατήσεις ΙΚΑ και λοιπών ασφαλιστικών ταμείων του ασφαλισμένου). Το μηνιαίο καθαρό εισόδημα πολλαπλασιάζεται με το 14 (12 μήνες του έτους + ½ μήνα δώρου Πάσχα + ½ μήνα επίδομα αδειας + 1 μήνας δώρο Χριστουγέννων) και δίνει το ετήσιο καθαρό εισόδημα. Για όσους καταβάλλεται επιπλέον και 1 μισθός ως επίδομα ισολογισμού, το μηνιαίο καθαρό εισόδημα πολλαπλασιάζεται με το 15 και όχι με το 14⁹⁵. Το ποσό αυτό που προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό, φορολογείται με βάση τη φορολογική κλίμακα και μας δίνει το φόρο της κλίμακας.

Το ποσό του φόρου που αναλογεί με βάση την αντίστοιχη φορολογική κλίμακα – ανάλογη με την οικογενειακή κατάσταση του δικαιούχου – μειώνεται στη συνέχεια κατά ποσοστό 1,5% και το υπόλοιπο που απομένει αποτελεί το φόρο που πρέπει να παρακρατηθεί σε ετήσια βάση. Στη συνέχεια το ποσό αυτό διαιρείται με το 14 (ή με το 15 αν υπάρχει επίδομα ισολογισμού κλπ) και αυτό που προκύπτει αποτελεί το φόρο (Φ.Μ.Υ.) που πρέπει να παρακρατείται κάθε μήνα από τον εργοδότη, κατά την καταβολή των μισθών ή των συντάξεων.

Το ίδιο ποσό φόρου (Φ.Μ.Υ.) παρακρατείται και ως δώρο Χριστουγέννων (όταν είναι πλήρες) και το μισό του φόρου αυτού (δηλαδή το 1/28 του ετήσιου Φ.Μ.Υ.) ως Φ.Μ.Υ. δώρου Πάσχα και ως Φ.Μ.Υ. επιδόματος αδειας. Επιπρόσθετα, όταν ένας υπάλληλος προσλαμβάνεται κατά τη διάρκεια του έτους, τότε οι καθαρές αποδοχές του μήνα της πρόσληψης πολλαπλασιάζονται και πάλι με το 14 για να υπολογιστούν οι ετήσιες καθαρές αποδοχές (άσχετα , αν η πρόσληψη έγινε στην αρχή ή μέσα στους τελευταίους μήνες του έτους).

1^ο Παράδειγμα υπολογισμού Φ.Μ.Υ. – υπάλληλος άγαμος

Ο υπάλληλος Χ είναι άγαμος και εμφανίζεται το μήνα Ιανουάριο του 2009 με μηνιαίο ακαθάριστο μισθό 2.000 ευρώ. Από το μισθό αυτό γίνεται

⁹⁵ Εγκ. Υπουργ. Οικον. 1121055/πολ.115418.12.07, 1109980/πολ. 1142/18.12.06

παρακράτηση για ΙΚΑ και λοιπά επικουρικά ταμεία 320 ευρώ (2.000 * 16%). Ο Φ.Μ.Υ για τον Ιανουάριο υπολογίζεται ως εξής:

Ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές	2.000,00
- ΙΚΑ και λοιπά ταμεία	<u>- 320,00</u>
Καθαρές μηνιαίες αποδοχές	1.680,00

Ετήσιο καθαρό εισόδημα $1.680,00 * 14 \text{ μήνες} = 23.520,00$

Το ποσό των 23.520, 00 φορολογείται με βάση την ακόλουθη κλίμακα:

**ΚΛΙΜΑΚΕΣ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ (χωρίς παιδιά)
2009**

Κλιμάκιο εισοδήματος	Φορολ. Συντελ. %	Φόρος
12.000	0	0
18.000	25	4.500
45.000	35	15.750
Άνω των 75.000	40	

Εισόδημα (κλίμακας)	12.000 * 0%	φόρος	0,00 ευρώ
Εισόδημα (κλίμακας)	<u>11.520</u> * 25%	φόρος	<u>2.880,00</u> ευρώ
Ετήσιο εισόδημα	23.520	Ετήσιος φόρος	2.880,00 ευρώ
Ετήσιος φόρος βάση κλίμακας			2.880,00 ευρώ
Μείωση 1,5% λόγω παρακράτησης			<u>- 43,20</u> ευρώ
Υπόλοιπο ετήσιου φόρου			2.836,80 ευρώ

$2.836,80/14 \text{ μήνες} = 202,63 \text{ ευρώ} = \text{Φ.Μ.Υ που πρέπει να παρακρατηθεί από τον υπάλληλο X το μήνα Ιανουάριο του 2009χχ.}$

2° Παράδειγμα υπολογισμού Φ.Μ.Υ. – υπάλληλος έγγαμος με δύο παιδιά

Ο υπάλληλος Z είναι έγγαμος και έχει δύο ανήλικα παιδιά. Εμφανίζεται το μήνα Ιανουάριο του 2009 με μηνιαίο ακαθάριστο μισθό 2.000 ευρώ. Από το μισθό αυτό γίνεται παρακράτηση για ΙΚΑ και λοιπά επικουρικά ταμεία 320 ευρώ (2.000 * 16%). Ο Φ.Μ.Υ για τον Ιανουάριο υπολογίζεται ως εξής:

Ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές	2.000,00
- ΙΚΑ και λοιπά ταμεία	<u>- 320,00</u>
Καθαρές μηνιαίες αποδοχές	1.680,00

Ετήσιο καθαρό εισόδημα $1.680,00 * 14 \text{ μήνες} = 23.520,00$

Το ποσό των 23.520, 00 φορολογείται με βάση την ακόλουθη κλίμακα:

**ΚΛΙΜΑΚΕΣ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ (με δύο παιδιά)
2009**

Κλιμάκιο εισοδήματος	Φορολ. Συντελ. %	Φόρος
14.000	0	0
16.000	25	4.000
45.000	35	15.750
Άνω των 75.000	40	

Εισόδημα (κλίμακας)	14.000 * 0%	φόρος	0,00 ευρώ
Εισόδημα (κλίμακας)	<u>9.520</u> * 25%	φόρος	<u>2.380,00</u> ευρώ
Ετήσιο εισόδημα	23.520	Ετήσιος φόρος	2.380,00 ευρώ
Ετήσιος φόρος βάση κλίμακας			2.380,00 ευρώ
Μείωση 1,5% λόγω παρακράτησης			<u>- 35,70</u> ευρώ
Υπόλοιπο ετήσιου φόρου			2.344,30 ευρώ

$2.344,30/14 \text{ μήνες} = 167,45 \text{ ευρώ} = \text{Φ.Μ.Υ που πρέπει να παρακρατηθεί από τον υπάλληλο Z το μήνα Ιανουάριο του 2009χχ.}$

5.1.2 Υπολογισμός του παρακρατούμενου Φ.Μ.Υ από ημερομίσθια

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

Πίνακας συντελεστών Φ.Μ.Υ για εργάτες (έτους 2009)

Ακαθάριστο ποσό ημερομισθίου	Φόρος %
Μέχρι 24 ευρώ	0%
24,01 ευρώ και άνω	3%

5.1.3. Υπολογισμός Φ.Μ.Υ από υπερωρίες – επιδόματα – επιχορηγήσεις – αποζημιώσεις κλπ.

Στις καθαρές αμοιβές για υπερωριακή εργασία, επιχορηγήσεις, επιδόματα, αποζημιώσεις καθώς και στις κάθε άλλου είδους πρόσθετες αμοιβές ή παροχές, οι οποίες καταβάλλονται τακτικά ή έκτακτα και δεν

συνεκκαθαρίζονται με τις τακτικές αποδοχές, εφόσον αυτές θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες, ο παρακρατούμενος φόρος (Φ.Μ.Υ) υπολογίζεται με συντελεστή 20% πάνω στο συνολικό καθαρό ποσό, όσο και αν είναι αυτό. Σε περίπτωση όμως που ο μισθός καταβάλλεται στο μισθωτό μαζί, σε μια κατάσταση, με τις πρόσθετες αμοιβές, δηλαδή όταν αυτές είναι ενσωματωμένες στο μισθό, τότε η παρακράτηση του φόρου γίνεται στο συνολικό καθαρό ποσό, όσο και αν είναι αυτό, με βάση τους συντελεστές της φορολογικής κλίμακας που ισχύει. Για τους ωρομίσθιους καθηγητές ο συντελεστής 20% γίνεται 10%.

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

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

Στα εισοδήματα από μισθωτές υπηρεσίες, που καταβάλλονται σε μισθωτούς ή συνταξιούχους αναδρομικά, δηλαδή σε έτος μεταγενέστερο από το έτος στο οποίο ανάγονται, με βάση νόμο, δικαστική απόφαση, συλλογική σύμβαση καθώς και όταν ο δικαιούχος εισπράττει καθυστερημένες δεδουλευμένες αποδοχές, σε έτος μεταγενέστερο από το έτος στο οποίο ανάγονται λόγω έκδηλης οικονομικής αδυναμίας του εργοδότη του και εφόσον έγινε επίσχεση εργασίας από τους μισθωτούς ή αν ο εργοδότης κηρύχτηκε σε κατάσταση πτώχευσης, ο φόρος που παρακρατείται υπολογίζεται με συντελεστή 20% στο καταβαλλόμενο ποσό.⁹⁶

5.1.5 Υπολογισμός παρακρατούμενου φόρου (Φ.Μ.Υ.) σε επικουρικές συντάξεις, βοηθήματα κλπ.

Ο υπολογισμός του παρακρατούμενου φόρου, στο καθαρό ποσό των συντάξεων ή άλλων παροχών που καταβάλλονται από ταμεία επικουρικά, μετοχικά, αρωγής ή αλληλοβοήθειας, διενεργείται με τους ακόλουθους συντελεστές:

Ετήσιο καθαρό ποσό παροχής	Συντελεστής παρακρατούμενου ΦΜΥ
0 – 2.500,00	5%
2.500,01 – 4.500,00	10%
4.500,01 και άνω	15%

⁹⁶Εγκ. Υπ. Οικ. 1109980/πολ. 1142/18.12.06, 1121055/πολ. 1154/18.12.07, άρθρα 46 και 47 παρ. 16 Ν. 2238/94

5.1.6 Υποβολή προσωρινών δηλώσεων και απόδοσης του παρακρατημένου φόρου

Ο λογιστής της επιχείρησης , για το Φ.Μ.Υ. που παρακράτησε η επιχείρηση από τους μισθωτούς, είναι υποχρεωμένος να συμπληρώσει για κάθε δίμηνο μια προσωρινή έντυπη δήλωση και να την υποβάλλει στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. μέχρι τις 20 του αμέσως επόμενου μήνα από τη λήξη του αντίστοιχου διμήνου⁹⁷. Δηλαδή:

1. Για το πρώτο δίμηνο (1.1.-28.2.) υποβολή μέχρι 20.3.
2. Για το δεύτερο δίμηνο (1.3.-30.4.) υποβολή μέχρι 20.5.
3. Για το τρίτο δίμηνο (1.5.-30.6.) υποβολή μέχρι 20.7.
4. Για το τέταρτο δίμηνο (1.7.-31.8.) υποβολή μέχρι 20.9.
5. Για το πέμπτο δίμηνο (1.9.-31.10) υποβολή μέχρι 20.11
6. Για το έκτο δίμηνο (1.11-31.12) υποβολή μέχρι 20.1.

Με βάση το τελευταίο ψηφίο του Α.Φ.Μ, οι παραπάνω προθεσμίες παρατείνονται, ενώ δεν υποβάλλεται προσωρινή δήλωση Φ.Μ.Υ με μηδενικά ποσά⁹⁸.

Ειδικά , όταν απασχολούνται περισσότερα από 500 άτομα, ο Φ.Μ.Υ. αποδίδεται κάθε μήνα και μέσα σε 20 μέρες από τη λήξη του μήνα, με τις αντίστοιχες φυσικά πιο πάνω προθεσμίες απόδοσης και ανάλογα με το τελευταίο ψηφίο του Α.Φ.Μ. της επιχείρησης. Η ανά μήνα απόδοση του Φ.Μ.Υ. αρχίζει από το μήνα που ο εργαζόμενος άρχισε να απασχολεί ή να καταβάλλει συντάξεις πάνω από 500 άτομα και θα συνεχίζεται η καταβολή του Φ.Μ.Υ. ανά μήνα μέχρι τη λήξη του έτους αυτού, ανεξάρτητα αν τους επόμενους μήνες μειωθεί ο αριθμός των εργαζομένων ή των συνταξιούχων κάτω από 500 άτομα⁹⁹. Σε περίπτωση που η προσωρινή δήλωση υποβάλλεται εκπρόθεσμα , επιβάλλεται προσαύξηση στο Φ.Μ.Υ. που είναι 1,5% για κάθε μήνα καθυστέρησης.

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

Ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος μετά τη λήξη του έτους να συμπληρώσει την οριστική δήλωση για το Φ.Μ.Υ. (έντυπο Ε7)¹⁰⁰. Η οριστική δήλωση υποβάλλεται στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. μέχρι την τελευταία εργάσιμη, για τις δημόσιες υπηρεσίες, ημέρα του μήνα Μαρτίου του επόμενου έτους. Στην οριστική δήλωση αναγράφονται το ονοματεπώνυμο και η

⁹⁷ Υπόδειγμα προσωρινής δήλωσης Φ.Μ.Υ βρίσκεται στην επόμενη σελίδα

⁹⁸ Εγκ. Υπ. Οικ. 1026176/πολ. 1096/19.3.02

⁹⁹ Εγκ. Υπουργ. Οικ. 1130942/8.10.93, 1010043/31.1.2000, άρθρο 59 Ν. 2238/94

¹⁰⁰ Υπόδειγμα οριστικής δήλωσης Φ.Μ.Υ στο 8^ο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας

διεύθυνση κατοικίας του κάθε δικαιούχου, ο Α.Φ.Μ., το ποσό των αμοιβών και ο φόρος που παρακρατήθηκε από αυτές¹⁰¹.

Η δήλωση αυτή δεν παράγει έννομα αποτελέσματα αν η επιχείρηση δεν έχει επιδώσει τις οικείες προσωρινές δηλώσεις ή δεν έχει αποδώσει με αυτές ολόκληρο το ποσό της οφειλής που προκύπτει στις αντίστοιχες περιόδους. Το ίδιο γίνεται και με αυτούς που εργάστηκαν στην επιχείρηση για χρονικό διάστημα μικρότερο του έτους και στη συνέχεια ή εργάστηκαν σε άλλη επιχείρηση ή δεν εργάστηκαν καθόλου.

Όταν η οριστική δήλωση απόδοσης Φ.Μ.Υ. υποβάλλεται εμπρόθεσμα και δεν προκύπτει φόρος για απόδοση, τότε η δήλωση υποβάλλεται αποκλειστικά και μόνο μέσω ιντερνέτ, ανεξάρτητα από την κατηγορία βιβλίων του Κ.Β.Σ. που τηρούνται και ανεξάρτητα από τον τρόπο ενημέρωσής τους (μηχανογραφικά ή χειρόγραφα). Με τη δήλωση αυτή υποβάλλονται υποχρεωτικά και τα συνολικά εκείνα στοιχεία που προβλέπεται να περιλαμβάνονται στις βεβαιώσεις αποδοχών ή συντάξεων που έχουν εκδοθεί και αφορούν το συγκεκριμένο έντυπο Ε7. Στην περίπτωση αυτή, δεν υποβάλλεται το δεύτερο αντίτυπο της βεβαίωσης αποδοχών ή συντάξεων.

Στην περίπτωση που η οριστική δήλωση απόδοσης Φ.Μ.Υ. υποβάλλεται εμπρόθεσμα και προκύπτει φόρος για απόδοση, καθώς και όταν το έντυπο Ε7 υποβάλλεται εμπρόθεσμα είτε ως αρχική είτε ως τροποποιητική οριστική δήλωση Φ.Μ.Υ. ανεξάρτητα αν προκύπτει ή όχι στην περίπτωση αυτή φόρος για απόδοση, υποβάλλεται αποκλειστικά στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. της έδρα σε 3 αντίτυπα (το ένα για την επιχείρηση), συνοδευόμενη υποχρεωτικά από μαγνητικό μέσο. Στο μαγνητικό αυτό μέσο περιλαμβάνονται υποχρεωτικά όλα τα στοιχεία του εντύπου Ε7 καθώς και τα συνολικά εκείνα στοιχεία που προβλέπεται να περιλαμβάνονται στις βεβαιώσεις αποδοχών ή συντάξεων που έχουν εκδοθεί και αφορούν το συγκεκριμένο έντυπο Ε7, ανεξάρτητα από την κατηγορία βιβλίων το Κ.Β.Σ. που τηρούνται και ανεξάρτητα από τον τρόπο ενημέρωσής τους (μηχανογραφικά ή χειρόγραφα). Στην περίπτωση αυτή, δεν υποβάλλεται το δεύτερο αντίτυπο της βεβαίωσης αποδοχών ή συντάξεων.

5.1.8 ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Μετά τη λήξη του έτους και μέχρι της 15 Φεβρουαρίου του επόμενου έτους, ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος να συμπληρώσει εις διπλούν τις έντυπες βεβαιώσεις αποδοχών των μισθωτών (υπαλλήλων και εργατών) που απασχολήθηκαν έστω και για πολύ μικρό χρονικό διάστημα στην εν λόγω επιχείρηση¹⁰². Τα έντυπα αυτά των βεβαιώσεων τα παίρνει ο λογιστής από τη Δ.Ο.Υ. ή τα εκδίδει μηχανογραφημένα. Το έντυπο αυτό, που

¹⁰¹ Άρθρο 59 παρ. 3 Ν.2238/94

¹⁰² Υπόδειγμα βεβαίωσης αποδοχών βρίσκεται στο 8^ο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας

είναι ένα και μοναδικό, υπογράφεται από το λογιστή και δίνεται στο μισθωτό προκειμένου να το επισυνάψει στην ατομική του δήλωση (έντυπο Ε1).

Ο λογιστής θα πρέπει επίσης να κρατάει και από μία φωτοτυπία ή αντίγραφο από τις βεβαιώσεις αυτές στο αρχείο του λογιστηρίου της επιχείρησης¹⁰³. Η βεβαίωση αποδοχών χορηγείται από το λογιστή και στις περιπτώσεις που δεν προκύπτει φόρος για παρακράτηση. Η συμπλήρωση της βεβαίωσης αποδοχών γίνεται με τα ποσά που είναι γραμμένα στο αντίστοιχο φύλλο υπολογισμού του φόρου εισοδήματος καθώς και από την οριστική δήλωση, η οποία συμπληρώνεται πάντα με δύο δεκαδικά ψηφία.

Για τις αμοιβές μελών Δ.Σ. που θεωρούνται εισοδήματα από εμπορικές επιχειρήσεις ή από κινητές αξίες καθώς και για τις αμοιβές που καταβάλλονται σε εργολήπτες κατασκευής τεχνικών έργων ή σε πρόσωπα που ασκούν ελεύθερο επάγγελμα, δεν συμπληρώνονται και δεν χορηγούνται βεβαιώσεις αποδοχών αλλά απλές βεβαιώσεις και δεν συμπληρώνονται γι' αυτές οριστικές δηλώσεις. Αντίθετα, βεβαιώσεις αποδοχών χορηγούνται και για τις εφημερίες ιατρών του Ε.Σ.Υ., για τις αποζημιώσεις που καταβάλλονται σε απολυόμενους μισθωτούς (του Ν. 2212/1920), για τις πάγιες αντιμισθίες των δικηγόρων, για τις αμοιβές των ξεναγών κλπ.

Όταν καταβάλλονται στους μισθωτούς ποσά αναδρομικά (σε έτος μεταγενέστερο από το έτος στο οποίο ανάγονται) με βάση νόμο, δικαστική απόφαση ή συλλογική σύμβαση ή λόγω έκδηλης οικονομικής αδυναμίας του εργοδότη και εφόσον έγινε επίσχεση της εργασίας από τους μισθωτούς, ή αν ο εργοδότης κηρύχθηκε σε κατάσταση πτώχευσης, τότε στην ίδια βεβαίωση αποδοχών αλλά σε ξεχωριστή σειρά από τις αποδοχές του τρέχοντος έτους γράφονται συνολικά, ανεξάρτητα αν αφορούν περισσότερα του ενός έτη, τα αναδρομικά αυτά ποσά μειωμένα κατά 20%. Δηλαδή, στη στήλη «καθαρές αποδοχές» της οριστικής δήλωσης καθώς και στη στήλη «καθαρό ποσό» της βεβαίωσης αποδοχών, αναγράφεται το 80% των ποσών αυτών και το υπόλοιπο 20% που δεν θεωρείται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες, αναγράφεται στον πίνακα «αμοιβές που απαλλάσσονται από το φόρο ή δεν θεωρούνται εισόδημα ή φορολογούνται αυτοτελώς» της ίδιας βεβαίωσης αποδοχών, ενώ στις στήλες «ποσά φόρου που αναλογούν» και «ποσά φόρου που παρακρατήθηκαν» αναγράφεται το 100% των αντίστοιχων ποσών που αναλογούσαν και είχαν παρακρατηθεί κατά την καταβολή των ποσών αυτών στους δικαιούχους, χωρίς να ξαναγίνει εκκαθάριση για τα αναδρομικά αυτά ποσά¹⁰⁴.

Τα ποσά που καταβάλλονται αναδρομικά για άλλους λόγους (πχ λόγω ταμειακών δυσχερειών κλπ) δεν έχουν την μείωση του 20% και διέπονται από

¹⁰³ Εγκ. Υπ. Οικ 1125732/10.1.98

¹⁰⁴ Εγκ. Υπ. Οικ. 1104120/πολ. 1123/21.11.03, 1099366/πολ. 1131/9.12.04, Διαταγή Υπ. Οικ. 1122609/ 3.11.95

τις φορολογικές διατάξεις που ίσχυαν στο έτος που ανάγονται για να φορολογηθούν¹⁰⁵. Δηλαδή για τα ποσά αυτά υποβάλλονται συμπληρωματικές οριστικές δηλώσεις μαζί με τις σχετικές βεβαιώσεις των αποδοχών ή συντάξεων στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. , για το έτος ή τα έτη εκείνα που θεωρείται ότι αποκτήθηκαν αυτά.

Τέλος, όσοι εργοδότες αρνούνται να χορηγήσουν τις βεβαιώσεις αποδοχών ή τις χορηγούν εκπρόθεσμα ή με αναληθή (ψεύτικα) στοιχεία, καθώς και αυτοί που αναγράφουν τις συνολικές αποδοχές σε περισσότερες από μία βεβαιώσεις, υπόκεινται για κάθε παράβαση και σε κάποιο πρόστιμο. Στην περίπτωση που δεν δοθεί στο μισθωτό βεβαίωση αποδοχών από την επιχείρηση για οποιοδήποτε λόγο, είναι υποχρεωμένος να επισυνάψει στην ατομική του δήλωση μία βεβαίωση του Ν. 1599/86, όπου θα αναφέρει το λόγο για τον οποίο δεν του χορηγήθηκε από την επιχείρηση η βεβαίωση μισθωτών υπηρεσιών¹⁰⁶.

¹⁰⁵ Εγκ. Υπ. Οικ. 1104120/πολ.1123/21.11.03, 109936/πολ. 1131/9.12.04

¹⁰⁶ Υπ. Οικ. Ε. 11989/83

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

6.1 ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Με την νέα παράγραφο 1α του Α.Ν. 539/1945, προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι, που συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησης τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση.

6.1.1 Χορήγηση της άδειας στο πρώτο , δεύτερο και λοιπά ημερολογιακά έτη

Α) Στο μισθωτό (είτε αυτός είναι υπάλληλος είτε είναι εργάτης), κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος, μέσα στο οποίο προσελήφθη , υποχρεώνεται η επιχείρηση να του χορηγήσει μέχρι τις 31.12 του πρώτου αυτού έτους αναλογία – ποσοστό σε ημέρες άδειας και επιδόματος αδείας με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο μισθωτός στο πρώτο αυτό έτος, ακόμα και αν ο μισθωτός δεν θέλει να πάρει την άδεια αυτή. Η αναλογία της άδειας αυτής υπολογίζεται πάνω στις 20 εργάσιμες ημέρες (για πενθήμερο απασχόλησης) ή πάνω στις 24 εργάσιμες ημέρες (για εξαήμερο απασχόλησης). Στην περίπτωση που ο μισθωτός απολυθεί μέσα στο πρώτο ημερολογιακό έτος, δικαιούται και αυτός άδεια 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης και άλλα 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης ως επίδομα αδείας (με τον περιορισμό όμως του επιδόματος να μην υπερβαίνει το μισθό ή τα 13 ημερομίσθια)¹⁰⁷.

Β) Στο δεύτερο ημερολογιακό έτος, θα πρέπει να του χορηγηθεί η άδεια αναλογικά ή ολόκληρη μέχρι 31.12 του δεύτερου αυτού έτους και η οποία άδεια θα πρέπει να είναι συνολικά 21 εργάσιμες μέρες (για πενθήμερη απασχόληση) ή 25 εργάσιμες ημέρες (για εξαήμερη απασχόληση). Δηλαδή, κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται και αν θέλει μπορεί να πάρει και αναλογικά την άδεια και το επίδομα αδείας του, όπως αυτά του αναλογούν κατά το χρόνο της απασχόλησης του στον ίδιο εργοδότη. Η αναλογία αυτή της άδειας και του επιδόματος της αδείας υπολογίζονται, όπως και στο πρώτο έτος, με βάση τις 20 μέρες (για πενθήμερη απασχόληση) και τις 24 μέρες (για εξαήμερη απασχόληση) και με τον περιορισμό φυσικά, το επίδομα να μην ξεπερνά το μισό μισθό (για τους υπαλλήλους) ή τα 13 ημερομίσθια (για τους εργάτες). Μόλις όμως συμπληρωθούν, στην περίπτωση αυτή, οι 12 μήνες από την ημερομηνία πρόσληψής του, τότε η άδεια επαυξάνεται κατά μία ακόμα εργάσιμη ημέρα¹⁰⁸, δηλαδή γίνονται 21 ή 25 οι εργάσιμες ημέρες αδείας για το δεύτερο ημερολογιακό έτος. Αν όμως

¹⁰⁷ Εγκ. ΥΠΑΚΠ 3392/1.3.05

¹⁰⁸ Άρθρο 4 Α.Ν. 539/45

δεν ζητήσει να πάρει αναλογικά την άδειά του ο μισθωτός, τότε η επιχείρηση υποχρεούται να του δώσει συνολικά, μέσα στο δεύτερο αυτό ημερολογιακό έτος, άδεια 21 εργάσιμες ημέρες (για πενθήμερη απασχόληση) ή 25 εργάσιμες ημέρες (για εξαήμερη απασχόληση). Σε περίπτωση απόλυσης, ο μισθωτός δικαιούται 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης και άλλα 2 ημερομίσθια ως επίδομα αδείας (με τον περιορισμό όμως το επίδομα να μην ξεπερνά το μισό μισθό ή τα 13 ημερομίσθια)¹⁰⁹.

Γ) Στο τρίτο και τα επόμενα ημερολογιακά έτη, ο μισθωτός δικαιούται να πάρει ολόκληρη την ετήσια άδεια του μέσα σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους αυτού που είναι 22 εργάσιμες ημέρες (για πενθήμερη απασχόληση) ή 26 εργάσιμες ημέρες (για εξαήμερη απασχόληση). Η άδεια θα φθάσει τις 26 ή 22 μέρες, (σε σύνολο ή το υπόλοιπο τμήμα), αν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης μέσα στο τρίτο αυτό ημερολογιακό έτος¹¹⁰.

Αν ο μισθωτός απολυθεί μέσα στο τρίτο ή και σε επόμενα ημερολογιακά έτη, τότε δικαιούται να πάρει όλη την άδεια και το επίδομα της αδείας, σε αποδοχές, όπως θα δικαιούνταν αν απασχολούνταν κανονικά στην επιχείρηση. Σε περίπτωση όμως που ο μισθωτός απολυθεί στις 1.1, που είναι ημέρα αργίας, τότε δεν δικαιούται άδεια ούτε επίδομα αδείας που να αντιστοιχούν στο συγκεκριμένο ημερολογιακό έτος που αρχίζει από την ημερομηνία αυτή και μετά, αφού δεν εργάστηκε καμία μέρα μέσα σ' αυτό το ημερολογιακό έτος.

Οι ημέρες ασθενείας, ατυχήματος, στράτευσης, απεργίας, δικαιολογημένης απουσίας ή άδειας χωρίς αποδοχές, ολιγοήμερης απουσίας, κύησης ή τοκετού, λουτροθεραπείας, διαθεσιμότητας καθώς και υπερημερίας του εργοδότη, υπολογίζονται ως χρόνος εργασίας για να συμπληρωθεί έτσι η απαιτούμενη ημερολογιακή απασχόληση που δίνει το δικαίωμα στον μισθωτό να πάρει την κανονική του άδεια. Δηλαδή, οι 17 εβδομάδες της εγκυμοσύνης, θεωρούνται ως πραγματικός χρόνος εργασίας και για το λόγο αυτό δικαιούται η μισθωτός (γυναίκα) πέρα από τις εβδομάδες αυτές και την κανονική της άδεια¹¹¹.

Παράδειγμα υπολογισμού άδειας μισθωτού

Έστω ότι ένας εργαζόμενος προσελήφθη στις 31.8.09. Αυτός δικαιούται να πάρει μέχρι 31.12.09 ως άδεια 20 ημέρες * 4 μήνες / 12 μήνες = 6,67 ημέρες σε αποδοχές και 7 εργάσιμες ημέρες σε ανάπαυση και το ανάλογο επίδομα αδείας. Μέσα στο επόμενο έτος 2010, ο εργαζόμενος αυτός δικαιούται συνολικά άδεια 21 εργάσιμες ημέρες. Από αυτές δικαιούται μέχρι 31.8.10 τις $20 * 8/12 = 13$ ημέρες άδεια και το ανάλογο επίδομα αδείας και τις

¹⁰⁹ Εγκ. 3392/1.3.05 ΥΠΑΚΠ

¹¹⁰ Εγκ. 3392/05

¹¹¹ Εγγρ. Υπ. Εργ. 1943/91

υπόλοιπες 8 εργάσιμες ημέρες άδεια (21-13 = 8 ημέρες) δικαιούται και πρέπει να τις πάρει μέσα στο χρονικό διάστημα από 1.9.10 – 31.12.10. Μπορεί όμως και όλες μαζί τις 21 ημέρες, ο εργαζόμενος να τις πάρει μετά τις 1.9.10 και να μην πάρει αναλογικά τις 13 ημέρες και την άδεια του. Από 1.1.11 και σε κάθε επόμενο ημερολογιακό έτος, ο εργαζόμενος αυτός δικαιούται να πάρει μέχρι τις 31.12 ολόκληρη την ετήσια άδεια με αποδοχές καθώς και το αντίστοιχο επίδομα της άδειας του¹¹².

6.1.2 Άδεια με σύμβαση ορισμένου χρόνου

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, δικαιούνται να πάρουν άδεια, κατά τον ίδιο τρόπο που δικαιούνται και οι μισθωτοί στην περίπτωση που λύνεται η σχέση εργασίας τους, δηλαδή 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης τους. Έτσι ο μισθωτός με σύμβαση ορισμένου χρόνου, όπως και ο μισθωτός με σύμβαση αορίστου χρόνου, δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδεια και το επίδομα άδειας του κατά το πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος από την πρόσληψή του. Επίσης, οι ανήλικοι και οι σπουδαστές, δικαιούνται και αυτοί την ίδια άδεια με τους άλλους μισθωτούς.

Η άδεια χορηγείται στο μισθωτό, ύστερα από έγκριση του εργοδότη. Αν ο μισθωτός ζητήσει να πάρει την άδειά του, τότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να του τη δώσει, το αργότερο, μέσα σε δύο μήνες¹¹³. Αν όμως ο εργοδότης αρνηθεί να δώσει την άδεια, ο μισθωτός δεν μπορεί να πάρει μόνος του την άδεια, διότι αυτό σημαίνει οικειοθελής αποχώρηση. Ο νόμος, υποχρεώνει τον εργοδότη να χορηγήσει την άδεια τουλάχιστον στο μισό προσωπικό, που απασχολεί, μέσα στους καλοκαιρινούς μήνες, δηλαδή κατά το διάστημα από 1^η Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου.

Η άδεια χορηγείται στο προσωπικό μια φορά το χρόνο, εκτός μόνο από το πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος, που η άδεια μπορεί να χορηγηθεί και αναλογικά. Επιτρέπεται όμως, όταν οι ανάγκες της επιχείρησης είναι μεγάλες ή όταν το ζητήσει ο ίδιος ο μισθωτός, να χορηγήσει ο εργοδότης την άδεια στους μισθωτούς της επιχείρησής του, το πολύ σε δύο χρονικές περιόδους, από τις οποίες η πρώτη να μην περιλαμβάνει λιγότερες από 6 εργάσιμες ημέρες (και για τους ανηλίκους 12 εργάσιμες ημέρες).

Αν ο μισθωτός δεν ζητήσει την άδεια του, ο εργοδότης και πάλι είναι υποχρεωμένος να του τη δώσει μέσα στο ημερολογιακό έτος που τη δικαιούται και όχι στο επόμενο ημερολογιακό έτος. Στην περίπτωση, που ο μισθωτός πάρει την άδειά του στις τελευταίες μέρες του ημερολογιακού έτους, τότε, αν οι μέρες άδειας είναι περισσότερες από τις μέρες που απομένουν μέχρι τη λήξη του έτους, μπορεί να συνεχίσει την άδειά του και μέσα στις

¹¹² ΥΠΑΚΠ 3392/1.3.05

¹¹³ Άρθρο 4 παρ. 1 Α.Ν. 539/45, Εφετ. Αθην. 3022/88

πρώτες μέρες του επόμενου ημερολογιακού έτους , μέχρι να λήξει όλος ο χρόνος της άδειάς του¹¹⁴.

Απαγορεύεται να εργαστεί ο μισθωτός κατά το χρόνο της άδειάς του. Σε περίπτωση όμως που ο αδειούχος μισθωτός απασχοληθεί σε κάποια εργασία, τότε ο εργοδότης που τον απασχόλησε ,δικαιούται να μην καταβάλλει αμοιβή για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.

Τέλος, απαγορεύεται η απόλυση του μισθωτού, κατά το χρόνο που βρίσκεται σε άδεια, δεν απαγορεύεται όμως η προειδοποίηση «θα απολυθεί προσεχώς». Επιτρέπεται, αντίθετα, η απόλυση προσωπικού διεύθυνσης και εμπιστοσύνης που βρίσκεται σε άδεια¹¹⁵. Αντίθετα, είναι νόμιμη η απόλυση όταν γίνει λίγο πριν αρχίσει η ήδη προγραμματισμένη άδεια του μισθωτού υπαλλήλου ή εργάτη ή όταν γίνει λίγο μετά τη λήξη της άδειας, έστω και αν του ανακοινώνεται η απόλυση κατά την έναρξη της άδειας ή κατά τη διάρκεια της άδειας, αρκεί η ημέρα της απόλυσης να είναι μετά τη λήξη της άδειας.

6.1.3 Ημέρες άδειας

Λέγοντας «μέρες άδειας» εννοούμε τις μέρες εκείνες που ο μισθωτός θα απουσιάζει από την εργασία του (πχ θα βρίσκεται σε διακοπές) και θα πληρώνεται κανονικά , σαν να βρίσκεται στην επιχείρηση και να εργάζεται. Καθορίζονται οι ημέρες της άδειας όλων των μισθωτών για το πρώτο ημερολογιακό έτος που προσλαμβάνονται ,σε τμήμα των 24 ημερών που αναλογεί στο χρονικό διάστημα από την πρόσληψη μέχρι τις 31.12 του ίδιου έτους πρόσληψης. Στο δεύτερο ημερολογιακό έτος οι ημέρες άδειας συνολικά είναι 25 και από το τρίτο έτος και μετά , για κάθε χρόνο, 26 εργάσιμες ημέρες. Στους μισθωτούς που εργάζονται με πενθήμερο, οι αντίστοιχες μέρες είναι 20, 21, κι 22 εργάσιμες.

Οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 έτη (ή 25 έτη εργασίας ή προϋπηρεσίας) σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμες ημέρες (ή 31 εργάσιμες ημέρες) αν η απασχόληση είναι εξαήμερη ή 25 εργάσιμες ημέρες (ή 26 εργάσιμες ημέρες) αν η απασχόληση είναι πενθήμερη¹¹⁶.

Στις ημέρες άδειας δεν υπολογίζονται οι Κυριακές και οι εξαιρέσιμες γιορτές, καθώς επίσης και οι δικαιολογημένες με άδεια γιατρού μέρες λουτροθεραπείας, σύντομης ασθένειας, οι μέρες στράτευσης, απεργίας, ανώτερης βίας, μητρότητας κλπ. Υπολογίζονται όμως, οι αδικαιολόγητες ημέρες απουσίας του εργαζόμενου, καθώς και οι απουσίες λόγω πειθαρχικής ποινής καθώς και οι ημέρες που απέργησε ο μισθωτός και στη συνέχεια

¹¹⁴ Εγγρ. Υπ. Εργ. 50239/77, 1357/88, Ν. 3227/04 άρθρο 13

¹¹⁵ Αρ. Π. 1201/98 τμ. Β

¹¹⁶ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 23.5.00 , άρθρο 6

κρίθηκε η απεργία ως παράνομη με δικαστική απόφαση. Για τις αδικαιολόγητες ημέρες άδειας που συνυπολογίζονται στις κανονικές μέρες άδειας ο μισθωτός δικαιούται να πάρει τις αποδοχές που αντιστοιχούν στην κανονική άδεια και στο επίδομα αδείας. Αν, τέλος, ο μισθωτός ασθενήσει όταν βρίσκεται σε άδεια, τότε η άδεια παρατείνεται για όσες μέρες διαρκεί η ασθένεια¹¹⁷.

6.1.4 Αποδοχές ημερών αδείας

Οι αποδοχές των ημερών αδείας υπολογίζονται με βάση τις καταβαλλόμενες πραγματικές αποδοχές και όχι τις νόμιμες αποδοχές και προκαταβάλλονται με την έναρξη της αδείας. Δηλαδή, στις αποδοχές αδείας περιλαμβάνονται ο πάγιος μισθός καθώς επίσης και οι τακτικές πρόσθετες αμοιβές (υπερωρίες, νυκτερινή απασχόληση, Κυριακές, επίδομα κλπ), υπολογιζόμενες με βάση τον μέσο όρο του χρονικού διαστήματος, μέσα στο οποίο αντιστοιχεί η άδεια. Αν μεταγενέστερα επέλθει αναδρομική αύξηση μισθών και συμπεριλαμβάνει και το μήνα που πήρε άδεια ο μισθωτός, τότε δικαιούται να εισπράξει ως άδεια και το επιπλέον ποσό που προκύπτει από την αναδρομική αυτή αύξηση (μείον τις κρατήσεις ΙΚΑ κλπ). Οι αποδοχές της κανονικής άδειας υπόκεινται κανονικά σε κρατήσεις ΙΚΑ και άλλων ασφαλιστικών ταμείων¹¹⁸.

Η αμοιβή για την εκτός έδρας εργασία, δεν υπολογίζεται στις αποδοχές των ημερών αδείας, ούτε η αποζημίωση για παράνομη υπερωρία, αλλά ούτε αναλογία στο επίδομα αδείας και στο επίδομα ισολογισμού. Οι αποδοχές της αδείας των σερβιτόρων και γενικά αυτών που αμείβονται με ποσοστά σε βάρος των πελατών της επιχείρησης, υπολογίζονται με βάση το τεκμαρτό ημερομίσθιο του ΙΚΑ, που ισχύει εκείνο τον καιρό γι αυτούς¹¹⁹.

6.1.5 Χορήγηση ομαδικών αδειών

Πολλές επιχειρήσεις (κυρίως εργοστάσια) κλείνουν ένα μήνα του έτους και δίνουν άδεια για όλο το προσωπικό το μήνα αυτό. Στην περίπτωση αυτή, δημιουργείται συνήθως πρόβλημα για τους μισθωτούς εκείνους, που προσελήφθησαν μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος και οι οποίοι δεν δικαιούνται ολόκληρη την άδεια. Όσοι λοιπόν δικαιούνται λιγότερη άδεια από εκείνη της ομαδικής, πληρώνονται κανονικά για όλες εκείνες τις μέρες του χρονικού διαστήματος της ομαδικής διακοπής που υπερβαίνουν τις μέρες άδειας που δικαιούνται οι μισθωτοί αυτοί μέσα στο ίδιο αυτό πρώτο έτος της πρόσληψής τους, εκτός φυσικά αν έχει γίνει διαφορετική συμφωνία κατά την πρόσληψη.

¹¹⁷ Α.Ν. 539/45, άρθρο 7 Π.Δ. 88/99

¹¹⁸ Εγκ. ΙΚΑ 89440/82

¹¹⁹ Αρ. Π. 115/97 τμ. Β

Επίσης, οι μισθωτοί εκείνοι που έτυχε να πάρουν νωρίτερα την άδειά τους (ή επιθυμούν να πάρουν αργότερα την άδειά τους λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων), κατά το χρονικό διάστημα των ομαδικών αδειών, θα σταματήσουν από την εργασία τους και δεν θα πάρουν καμία αμοιβή, εφόσον φυσικά γνώριζαν κατά την πρόσληψή τους, ότι η επιχείρηση εφαρμόζει το σύστημα της χορήγησης ομαδικών αδειών, γιατί αλλιώς δικαιούνται τις αποδοχές όλων των εργάσιμων ημερών που αργεί η επιχείρηση λόγω ομαδικών αδειών.

Γενικά, όταν προσλαμβάνεται ένας καινούριος μισθωτός, θα πρέπει να πληροφορείται από τον εργοδότη για τον τρόπο των ομαδικών αδειών, για να μη δημιουργούνται αργότερα προστριβές μεταξύ τους. Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε, ότι για να εφαρμοστεί σε μια επιχείρηση ο θεσμός της χορήγησης των ομαδικών ετήσιων αδειών στους εργαζόμενους, θα πρέπει να συμφωνήσουν στο θέμα αυτό, ο εργοδότης και οι εργαζόμενοι¹²⁰.

6.1.6 Άρνηση χορήγησης στους μισθωτούς της κανονικής άδειας

Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν χορήγησε την άδεια που δικαιούται ο μισθωτός μέχρι τέλους του ημερολογιακού έτους και η μη χορήγηση της άδειας (αυτούσιας και όχι μόνο σε χρήμα) οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη, τότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει τις αποδοχές άδειας προσαυξημένες κατά 100%. Δηλαδή, σε περίπτωση που κάποιος μισθωτός εργαστεί σε όλη τη διάρκεια του ημερολογιακού έτους, χωρίς να πάρει άδεια, δικαιούται:

1. Τις αποδοχές (πχ του μήνα) που εργάστηκε, ενώ κανονικά θα έπρεπε να πάρει άδεια. Οι αποδοχές αυτές υπόκεινται κανονικά σε κρατήσεις ΙΚΑ, Φ.Μ.Υ. κλπ, όπως όλες οι ετήσιες αποδοχές.
2. Τις αποδοχές άδειας και του επιδόματος άδειας που θα έπαιρνε αν κανονικά έπαιρνε την άδειά του. Και οι αποδοχές αυτές υπόκεινται σε όλες τις νόμιμες κρατήσεις.
3. Την προσαύξηση του 100% των αποδοχών άδειας, εφόσον η άδεια δεν χορηγήθηκε με υπαιτιότητα του εργοδότη. Η προσαύξηση αυτή των αποδοχών, δεν υπόκειται σε κρατήσεις ΙΚΑ, επειδή χαρακτηρίζεται ως ποινή για τον εργοδότη, ούτε μετριέται σαν χρόνος σύνταξης, όμως γίνεται παρακράτηση φόρου με συντελεστή 20%, διότι θεωρείται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες. Την προσαύξηση αυτή του 100% των αποδοχών αδειάς, την δικαιούται ο εργαζόμενος εφόσον είχε ζητήσει έγκαιρα την άδειά του και ο εργοδότης αρνήθηκε να του τη χορηγήσει, αναγκάζοντάς τον με τον τρόπο αυτό να παρέχει

¹²⁰ Εγγρ. Υπ. Εργ. 422/83

την εργασία του κατά το χρονικό διάστημα που αυτός θα ήταν σε άδεια, αν του την χορηγούσε ο εργοδότης.

Στην περίπτωση που δεν χορηγείται η άδεια στο μισθωτό μέχρι τη λήξη του ημερολογιακού έτους, τότε για τον υπολογισμό των αποδοχών της άδειας, λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές που πήρε ο μισθωτός την ημέρα που έληξε το ημερολογιακό έτος. Αν ο μισθωτός δεν πάρει την κανονική του άδεια μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους και δεν τη ζητήσει μέσα σε 5 έτη, παραγράφεται η αξίωση του μισθωτού για τη λήψη της άδειας. Τέλος, ο εργοδότης που αρνείται να καταβάλλει τις αποδοχές άδειας τιμωρείται, πέρα από τις χρηματικές ποινές και με φυλάκιση μέχρι 6 μήνες¹²¹.

Ο λογιστής της επιχείρησης θα πρέπει να τηρεί ένα αθεώρητο βιβλίο που ονομάζεται «**βιβλίο αδειών**». Στο βιβλίο αυτό θα καταχωρεί το ονοματεπώνυμο το κάθε μισθωτού, το έτος γέννησης, την ειδικότητα, την ημερομηνία πρόσληψης, το ποσό της άδειας, το χρόνο χορήγησης και τη διάρκεια της άδειας κλπ. Όταν ο μισθωτός πάρει την άδειά του θα πρέπει να υπογράψει σε διπλανή στήλη.

6.2 ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΑΔΕΙΩΝ

6.2.1 Γενικά στοιχεία

Ο εργαζόμενος, φεύγοντας με άδεια, εκτός από τα χρήματα της άδειάς του, παίρνει και ένα ποσό που ονομάζεται επίδομα αδειάς. Το επίδομα αυτό δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί σαν «δώρο άδειας». Το επίδομα αδειάς δεν μπορεί να υπερβαίνει το ½ του μισθού για τους υπαλλήλους και τα 13 ημερομίσθια για τους εργάτες. Προκαταβάλλεται με την έναρξη της άδειας και υπολογίζεται σύμφωνα με τους πίνακες της επόμενης σελίδας. Έτσι οι μισθωτοί, που λαμβάνουν τμήμα ή ολόκληρη την άδεια, δικαιούνται να πάρουν μαζί με την άδεια και μάλιστα προκαταβολικά, τις ανάλογες αποδοχές για επίδομα αδειάς, τόσο για το πρώτο και δεύτερο έτος, όσο και για τα επόμενα έτη¹²². Όταν λοιπόν αποχωρεί ή απολύεται ο μισθωτός, τότε αυτός δικαιούται και άδεια αλλά και επίδομα άδειας.

Το επίδομα άδειας υπόκειται κανονικά σε κρατήσεις ΙΚΑ, Φ.Μ.Υ. κλπ, όπως ακριβώς και οι τακτικές μηνιαίες αποδοχές του εργαζόμενου και μέχρι του ποσού του τεκμαρτού ημερομίσθιου της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης. Στις τακτικές αποδοχές, για τον υπολογισμό του επιδόματος αδειάς, περιλαμβάνεται και η αποζημίωση για εκτός έδρας διανυκτερεύσεις, εφόσον παρέχεται τακτικά και σταθερά. Επίσης συνυπολογίζονται στο επίδομα της αδειάς οι πρόσθετες αμοιβές από υπερεργασία, από υπερωρίες, από Κυριακές, από νύκτες κλπ. Δηλαδή, αθροίζονται οι πρόσθετες αυτές αμοιβές

¹²¹ Άρθρο 5 παρ. 7 Α.Ν. 539/45

¹²² Εγκ. 3392/1.3.05 ΥΠΑΚΠ

που έλαβε ο μισθωτός από τη λήξη της άδειας του προηγούμενου έτους (ή από την πρόσληψη αν πρόκειται για πρώτη άδεια) μέχρι την ημέρα που χορηγείται η νέα άδεια και το άθροισμα αυτό διαιρείται με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών του παραπάνω χρονικού διαστήματος, οπότε προκύπτει η ημερήσια αμοιβή για τις πρόσθετες αμοιβές, η οποία στη συνέχεια προστίθεται στην ημερήσια τακτική αμοιβή και το ποσό αυτό πολλαπλασιάζεται με το 12,5 για τον υπάλληλο ή με το 13 για τον εργάτη, που είναι και το επίδομα αδειας. Επίσης, το ποσό του επιδόματος αδειας, καταβάλλεται όλο μαζί και απαγορεύεται η κατάτμησή του, ενώ το δικαιούνται ακόμα και όσοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με άκυρη σύμβαση εργασίας.

Επιπλέον, το επίδομα αδειας δεν παίρνει την προσαύξηση του 100%, σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν το καταβάλλει στους μισθωτούς μέχρι το τέλος του έτους. Σε περίπτωση όμως, που ο εργοδότης αρνηθεί να καταβάλλει το επίδομα αδειας, τιμωρείται μόνο μετά από μήνυση, με φυλάκιση μέχρι 6 μήνες και με χρηματικό πρόστιμο.

Σε περίπτωση που απολυθεί ο μισθωτός από την επιχείρηση που εργάζεται ή αποχωρήσει ο ίδιος μέσα σ' ένα από τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη από την πρόσληψή του, τότε αυτός δικαιούται άδεια και επίδομα αδειας, όπως αυτά υπολογίζονται σύμφωνα με τον πίνακα «Αποζημίωσης Άδειας και Επιδόματος Αδειας», εφόσον φυσικά ο μισθωτός δεν είχε πάρει πρωτίτερα την άδεια και το επίδομα της άδειας, αλλιώς δεν τα δικαιούται. Η αξίωση του εργαζόμενου για το επίδομα αδειας παραγράφεται σε 5 έτη. Ειδικότερα:

- ✓ Αν ο μισθωτός αποχωρήσει ή απολυθεί μέσα στο πρώτο ημερολογιακό έτος που προσελήφθη, τότε αυτός δικαιούται να πάρει (σε χρήμα) αποδοχές αδειας ίσες με 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης και άλλα 2 ημερομίσθια ανά μήνα ως επίδομα αδειας (και με ανώτερο επίδομα μέχρι το μισό μισθό ή τα 13 ημερομίσθια), εκτός φυσικά αν τα ποσά αυτά τα είχες πάρει μέχρι τότε, οπότε δεν τα δικαιούται ξανά¹²³.
- ✓ Αν ο μισθωτός αποχωρήσει ή απολυθεί μέσα στο δεύτερο ημερολογιακό έτος από εκείνο που προσελήφθη, και εφόσον δεν πήρε (σε χρήμα) την άδεια και το επίδομα αδειας για το δεύτερο αυτό έτος, τότε ο μισθωτός δικαιούται 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης για το δεύτερο αυτό έτος και άλλα τόσα, δηλαδή άλλα 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης ως επίδομα αδειας (και με ανώτερο επίδομα μέχρι το μισό μισθό ή τα 13 ημερομίσθια). Αν όμως, είχε πάρει ένα μέρος από την άδεια και το επίδομα αδειας που του αναλογούν στο δεύτερο αυτό έτος της απασχόλησης, τότε δικαιούται μόνο τη διαφορά¹²⁴.

¹²³ Άρθρο 1 Ν. 3302/04, Εγκ.3392/1.3.05

¹²⁴ Εγκ.3392/1.3.05 Άρθρο 1 Ν. 3302/04

- ▼ Αν ο μισθωτός αποχωρήσει ή απολυθεί μέσα στο τρίτο ή και σε επόμενα ημερολογιακά έτη από τότε που προσελήφθη, τότε δικαιούται, ανεξάρτητα από το μήνα που λύνεται η σχέση εργασίας, να πάρει (σε χρήμα) ολόκληρη την άδεια και το επίδομα αδείας που του αναλογούν στο έτος αυτό, εκτός φυσικά και αν τα ποσά αυτά της άδειας και του επιδόματος της άδειας τα είχε πάρει νωρίτερα, οπότε δεν δικαιούται να τα ξαναπάρει¹²⁵.

¹²⁵ Εγκ.3392/1.3.05 Άρθρο 1 Ν. 3302/04

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΓΙΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ ΚΑΙ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

(ΔΩΡΑ ΓΙΟΡΤΩΝ)

7.1 ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ – ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ

Το επίδομα γιορτών Πάσχα καταβάλλεται στους μισθωτούς στο ακέραιο, εφόσον η εργασιακή τους σχέση έχει διαρκέσει όλο το χρονικό διάστημα από 1.1 – 30.4. και το επίδομα γιορτών Χριστουγέννων, εφόσον η εργασιακή τους σχέση έχει διαρκέσει όλο το χρονικό διάστημα από 1.5 – 31.12. του αντίστοιχου έτους.

Το δώρο γιορτών Χριστουγέννων είναι ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους μισθωτούς και 25 ημερομίσθια για τους ημερομίσθιους. Το δώρο γιορτών Πάσχα είναι ίσο με το $\frac{1}{2}$ του μηνιαίου μισθού για τους μισθωτούς και 15 ημερομίσθια για τους ημερομίσθιους. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση δεν έχει διαρκέσει όλο το πιο πάνω χρονικό διάστημα, ο μισθωτός θα πάρει ένα τμήμα του επιδόματος γιορτών ανάλογο προς τη διάρκεια της εργασιακής του σχέσης μέσα στο χρονικό αυτό διάστημα.

Ειδικότερα:

ü Για **δώρο γιορτών Χριστουγέννων**, θα πάρει ο μισθωτός υπάλληλος $\frac{2}{25}$ του μηνιαίου μισθού του και ο ημερομίσθιος 2 ημερομίσθια , για κάθε 19 ημερολογιακές μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης, όπου δηλαδή συμπεριλαμβάνονται και τα Σάββατα και οι Κυριακές και όχι μόνο οι ημέρες εργασίας. Αν η ημερήσια απασχόληση είναι μειωμένη, τότε και το ποσό του ημερομισθίου θα είναι και αυτό ανάλογα μειωμένο. Αν όμως, οι ώρες ανά ημέρα απασχόλησης, δεν είναι σταθερές, δηλαδή όταν οι ημερήσιες αποδοχές είναι κυμαινόμενες, τότε ως ποσό για τις ημερήσιες αποδοχές παίρνεται ο μέσος όρος από τις αποδοχές αυτές. Όταν ο μισθωτός εισπράττει στο διάστημα από 1.5. – 31.12. και κάποιο ποσό για τακτικές και συγχρόνως νόμιμες υπερωρίες για τακτικές και σταθερές αποζημιώσεις για εκτός έδρας διανυκτερεύσεις κλπ, τότε το ποσό αυτό διαιρείται με τις ημέρες ,μέσα στις οποίες πραγματικά απασχολήθηκε, για να εισπράξει το συγκεκριμένο ποσό, και αυτό που προκύπτει προστίθεται στο ημερομίσθιο. Με βάση το συνολικό αυτό ποσό που προκύπτει, υπολογίζεται στη συνέχεια, το δώρο Χριστουγέννων.

Στην περίπτωση που οι απασχολούμενοι εργάζονται καθημερινά αλλά λιγότερες όμως ώρες την ημέρα, δηλαδή με μερική απασχόληση, δικαιούνται ως δώρο τα ημερομίσθια εκείνα ή τα

εικοστά πέμπτα του μισθού που δικαιούνται αντίστοιχα και οι πλήρως απασχολούμενοι, αλλά με βάση τις μειωμένες αποδοχές.

- ü Για **δώρο γιορτών Πάσχα**, θα πάρει ο μισθωτός υπάλληλος το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού και ο ημερομίσθιος 1 ημερομίσθιο για κάθε 8 ημερολογιακές μέρες διάρκειας της εργασιακής του σχέσης. Αν η ημερήσια απασχόληση είναι μειωμένη, τότε και το ποσό του ημερομισθίου θα είναι και αυτό ανάλογα μειωμένο. Στην περίπτωση των κυμαινόμενων ημερήσιων αποδοχών, τότε ως ποσό για ημερήσιες αποδοχές λαμβάνεται ο μέσος όρος από τις αποδοχές αυτές. Όταν ο μισθωτός εισπράττει στο διάστημα από 1.1. – 30.4. και κάποιο ποσό για τακτικές υπερεργασίες ή νόμιμες υπερωρίες κλπ, τότε το ποσό αυτό διαιρείται με τις ημέρες ,μέσα στις οποίες πραγματικά απασχολήθηκε, για να εισπράξει το συγκεκριμένο ποσό, και αυτό που προκύπτει προστίθεται στο ημερομίσθιο. Με βάση το συνολικό αυτό ποσό που προκύπτει, υπολογίζεται στη συνέχεια, το Πάσχα.

Για χρονικό διάστημα μικρότερο από 19 μέρες ή 8 μέρες αντίστοιχης εργασιακής σχέσης, θα πάρει ο εργαζόμενος το αντίστοιχο κλάσμα του δώρου που αναλογεί. Η εργασιακή σχέση υπολογίζεται χωρίς να αφαιρούνται οι Κυριακές και οι γιορτές, που συμπεριλαμβάνονται μέσα στα αντίστοιχα χρονικά διαστήματα. Όμως, στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης δεν συμπεριλαμβάνονται οι μέρες της αδικαιολόγητης απουσίας του εργαζόμενου από την επιχείρηση, οι μέρες της άδειας χωρίς αποδοχές, οι μέρες της στράτευσης καθώς και οι μέρες που ο ασθενής πήρε επίδομα ασθενείας από το ασφαλιστικό του ταμείο (δηλαδή, συμπεριλαμβάνονται μόνο οι μέχρι 3 μέρες που δεν παίρνουν επίδομα ασθενείας κλπ), ούτε και ο χρόνος της συνδικαλιστικής άδειας, ούτε και οι μέρες της απεργίας¹²⁶. Κατά συνέπεια οι υπόλοιπες μέρες απουσίας πχ λόγω ασθενείας, ο χρόνος άδειας των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό κλπ υπολογίζονται στο χρόνο της εργασιακής σχέσης.

Στην περίπτωση που ένας εργαζόμενος άλλαξε δύο ή περισσότερους εργοδότες στο χρονικό διάστημα Πάσχα – Χριστουγέννων, τότε δικαιούται να πάρει το ανάλογο δώρο γιορτών από όλους τους εργοδότες. Αν όμως ο μισθωτός εργάστηκε για ένα μόνο μικρό χρονικό διάστημα σε μια επιχείρηση και μετά σταμάτησε να εργάζεται, τότε αυτός δικαιούται δώρο, ανάλογα φυσικά με τον χρόνο που απασχολήθηκε στην επιχείρηση αυτή.

Το επίδομα γιορτών Πάσχα καταβάλλεται μέχρι την Μεγάλη Τετάρτη και το επίδομα γιορτών Χριστουγέννων μέχρι 21 Δεκεμβρίου. Επιτρέπεται ,

¹²⁶ Εγγρ. Υπ. Εργ. 10296/87, Αρ. Π. 1100/86

μετά από συμφωνία, να καταβάλλεται προκαταβολικά ένα ποσό κάθε μήνα πάνω στις νόμιμες αποδοχές και το ποσό αυτό να θεωρηθεί ότι καλύπτει τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων¹²⁷. Αν στη συνέχεια αποδειχθεί, ότι οι προκαταβολές αυτές δεν κάλυψαν στο σύνολό τους το αντίστοιχο δώρο, τότε την ημέρα που πρέπει να καταβληθεί το δώρο αυτό, καταβάλλεται μόνο η διαφορά.

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 3 της 19040/81 Υπουργικής απόφασης, στις τακτικές αποδοχές των μισθωτών βάσει των οποίων υπολογίζονται τα δώρα εορτών, συμπεριλαμβάνεται και το επίδομα αδειάς. Δηλαδή, θα αυξάνονται τα δώρα γιορτών Πάσχα και Χριστουγέννων κατά την αναλογία του επιδόματος αδειάς που είναι **0,04166** ($0,50/12$ μήνες = $0,04166$). Αν πρόκειται για λογιστή που πήρε και επίδομα ισολογισμού πχ μισό μισθό, τότε ο παραπάνω συντελεστής προσαυξάνεται και γίνεται **0,08333** ($1/12$ μήνες = $0,08333$) και αν πήρε επίδομα ισολογισμού 1 μισθό τότε ο συντελεστής αύξησης δώρου γίνεται **0,125** ($1,5/12$ μήνες = $0,125$).

Δώρα εορτών δικαιούνται όσοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με άκυρη σύμβαση εργασίας καθώς και τα πρόσωπα εκείνα ου είναι «πρόσωπα εμπιστοσύνης» για την επιχείρηση. Δεν δικαιούνται δώρα οι εργάτες που απασχολούνται σε γεωργικές και κτηνοτροφικές εργασίες του ειδικού καθεστώτος των αγροτών, οι εργάτες θαλάσσης, όσοι εργάζονται κατ' οίκον σε κωμοπόλεις κάτω των 6.000 κατοίκων, οι φορτοεκφορτωτές και όσοι αμείβονται με ποσοστά.

Δεν επιτρέπεται από το νόμο και θεωρείται άκυρη, η οποιαδήποτε μορφής παραίτηση του μισθωτού από το δικαίωμα να ζητήσει τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων ενώ η απαίτηση για τα δώρα παραγράφεται μετά τη λήξη της πενταετίας. Τέλος, οι εργοδότες που δεν καταβάλλουν εγκαίρως στους εργαζόμενους τις αποδοχές τους, τα επιδόματα Χριστουγέννων και Πάσχα, το επίδομα θερινής αδειάς καθώς και τις νόμιμες υπερωρίες καθίστανται υπερήμεροι και οφείλουν στους εργαζόμενους τους τόκους υπερημερίας.

¹²⁷ Εφετ. Αθην. 11231/90 Αρ. Π. 1921/90

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

Στο παράδειγμά μας αναφερόμαστε σε μια εικονική βιομηχανία κατασκευής επίπλων, με νομική μορφή Ομόρρυθμος εταιρία και με δύο εταίρους τον Βασιλείου Παναγιώτη και τον Παπακωνσταντίνου Ηλία, η οποία έκανε ξεκίνησε να απασχολεί εργαζόμενους στις 1/1/2010.

Στοιχεία επιχείρησης

Επωνυμία : ΞΥΛΟΤΕΧΝΙΚΗ Ο.Ε.

Είδος δραστηριότητας : Κατασκευή επίπλων

Διεύθυνση: ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΧΗ ΑΙΓΙΟΥ

Τ.Κ. 25100

Α.Φ.Μ. : 098543782

Α.Μ.Ε. : 9203035805

Η παραπάνω επιχείρηση προσλαμβάνει 3 άτομα προσωπικό και για το σκοπό αυτό, συμπληρώνει και καταθέτει στο αρμόδιο Υποκατάστημα ΙΚΑ την «ΑΙΤΗΣΗ – ΔΗΛΩΣΗ ΑΠΟΓΡΑΦΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ» και ταυτόχρονα λαμβάνει το βιβλίο νεοπροσλαμβανομένου προσωπικού, στο οποίο καταχωρεί τους νεοπροσληθέντες εργαζόμενους, οι οποίοι είναι οι εξής:

1. Δημητρίου Παναγιώτα, έγγαμη, με ειδικότητα Υπαλλήλου γραφείου και με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης.
2. Πέππα Δημήτριο, άγαμο, με ειδικότητα περιοδεύων αντιπροσώπου – πλασιέ και σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και μερικής απασχόλησης.
3. Φωτίου Κωνσταντίνο, έγγαμο, με ειδικότητα ανειδίκευτου εργάτη και με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου (μέχρι 30.4.10).

Κατά την πρόσληψη των παραπάνω εργαζομένων, καταρτίζεται η ατομική σύμβαση εργασίας ξεχωριστά για κάθε εργαζόμενο και γίνεται από τον εργοδότη αναγγελία πρόσληψης στον Ο.Α.Ε.Δ. στις 5/1/10. Επίσης κατατίθεται στην Επιθεώρηση Εργασίας ο Πίνακας Προσωπικού.

Στις 31/1/10 συντάσσεται η μισθοδοτική κατάσταση του μηνός Ιανουαρίου με βάση τα εξής στοιχεία: α) **Η Δημητρίου Παναγιώτα** είναι υπάλληλος και δουλεύει με καθεστώς πενήμερης απασχόλησης, δικαιούται επίδομα γάμου 10% και επίδομα διαχειριστικών λαθών 6% έχει προϋπηρεσία 12 χρόνια, ενώ τα ποσοστά ασφάλισης της στο ΙΚΑ είναι 16% για τον

ασφαλισμένο και 28,06% για τον εργοδότη, β) ο Πέππας Δημήτριος είναι υπάλληλος και δουλεύει με καθεστώς πενθήμερης μερικής απασχόλησης , δικαιούται επίδομα γάμου 10% ενώ τα ποσοστά ασφάλισης στο ΙΚΑ είναι 16% για τον ασφαλισμένο και 28,06% για τον εργοδότη και γ) ο Φωτίου Κωνσταντίνος είναι ανειδίκευτος εργάτης, εργάζεται με καθεστώς εξαήμερης απασχόλησης χρόνου, δικαιούται επίδομα γάμου 10%, Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας 7% και εργάζεται 2 ώρες την ημέρα νυκτερινή εργασία. Τα ποσοστά ασφάλισης στο ΙΚΑ είναι 16% για τον ασφαλισμένο και 29,06% για τον εργοδότη. (μισθοδοτική κατάσταση μηνός Ιανουαρίου, τακτικές αποδοχές σελ: 100.)

Η εγγραφή μισθοδοσίας είναι η εξής:

			31/01/2010	βοηθητική	Χρέωση	Πίστωση
60			ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		3672,31	
60.	00		Αμοιβές έμμισθου προσωπικού	<u>1594,49</u>		
60.	00.	00	Τακτικές αποδοχές	<u>1594,49</u>		
60.	01		Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού	<u>1263,30</u>		
60 .	01.	00	Τακτικές αποδοχές	<u>1263,30</u>		
60.	03		Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού	<u>447,41</u>		
60.	03.	00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	<u>447,41</u>		
60.	04		Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού	<u>367,11</u>		
60.	04.	00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	<u>367,11</u>		
53			ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			2340,18
53	00		Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες	<u>2340,18</u>		
53.	00.	00	Αποδοχές πληρωτέες	<u>2340,18</u>		
54			ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ - ΤΕΛΗ			60,36
54.	03		Φόροι – τέλη αμοιβών προσωπικού	<u>60,36</u>		
54.	03.	00	Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών	<u>60,36</u>		
55			ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ			1271,77
55.	00		Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)	<u>1271,77</u>		
55	00.	00	Λογ. Τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	<u>1271,77</u>		

Αιτιολογία : Όπως μισθοδοτική κατάσταση μηνός Ιανουαρίου

Στις 31/01/10 εξοφλείται το προσωπικό, ο κάθε εργαζόμενος υπογράφει και παραλαμβάνει την εξοφλητική απόδειξη μισθοδοσίας και τα λογιστικά μας βιβλία θα γίνει η εξής λογιστική εγγραφή:

31/01/2010

		βοηθητική	Χρέωση	Πίστωση
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ		2340,18	
53. 00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες	<u>2340,18</u>		
53. 00. 00	Αποδοχές πληρωτέες	<u>2340,18</u>		
38	ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ			2340,18
38. 00	Ταμείο	<u>2340,18</u>		
38. 00. 00	Ταμείο Κεντρικό	<u>2340,18</u>		

Αιτιολογία : Εξόφληση προσωπικού

Το μήνα Φεβρουάριο, στις 15, δίνεται προκαταβολή στην υπάλληλο Δημητρίου Παναγιώτα αξίας 300,00 και γίνεται η εξής εγγραφή στα λογιστικά βιβλία μας:

15/02/2010

		βοηθητική	Χρέωση	Πίστωση
33	ΧΡΕΩΣΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ		300,00	
33. 00	Προκαταβολές προσωπικού	<u>300,00</u>		
33. 00. 00	Προκαταβολές προσωπικού	<u>300,00</u>		
38	ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ			300,00
38. 00	Ταμείο	<u>300,00</u>		
38. 00. 00	Ταμείο Κεντρικό	<u>300,00</u>		

Αιτιολογία : Προκαταβολή προσωπικού

Στις 28/02/10 συντάσσεται η μισθοδοτική κατάσταση του μηνός Φεβρουαρίου (μισθοδοτική κατάσταση μηνός Φεβρουαρίου, τακτικές αποδοχές σελ: 101.)

και γίνεται η εξής λογιστική εγγραφή:

28/02/2010

		βοηθητική	Χρέωση	Πίστωση
60	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		3535,31	
60. 00	Αμοιβές έμμισθου προσωπικού	<u>1573,53</u>		
60. 00. 00	Τακτικές αποδοχές	<u>1573,53</u>		
60. 01	Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού	<u>1177,94</u>		
60. 01. 00	Τακτικές αποδοχές	<u>1177,94</u>		
60. 03	Εργοδοτικές εισφορές και	<u>441,53</u>		

			επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		
60.	03.	00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	<u>441,53</u>	
60.	04		Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις	<u>342,31</u>	
			ημερομίσθιου προσωπικού		
60.	04.	00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	<u>342,31</u>	
53			ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ		1968,54
53	00		Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες	<u>1968,54</u>	
53.	00.	00	Αποδοχές πληρωτέες	<u>1968,54</u>	
54			ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ - ΤΕΛΗ		42,70
54.	03		Φόροι – τέλη αμοιβών προσωπικού	<u>42,70</u>	
54.	03.	00	Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών	<u>42,70</u>	
55			ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ		1224,07
55.	00		Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)	<u>1224,07</u>	
55	00.	00	Λογ. Τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	<u>1224,07</u>	
33			ΧΡΕΩΣΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ		300,00
33.	00		Προκαταβολές προσωπικού	<u>300,00</u>	
33.	00.	00	Προκαταβολές προσωπικού	<u>300,00</u>	

Αιτιολογία : Όπως μισθοδοτική κατάσταση μηνός Φεβρουαρίου

Στις 28/02/10 εξοφλείται το προσωπικό και γίνεται η εξής λογιστική εγγραφή:

			28/02/2010	βοηθητική	Χρέωση	Πίστωση
53			ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ		1968,54	
53.	00		Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες	<u>1968,54</u>		
53.	00.	00	Αποδοχές πληρωτέες	<u>1968,54</u>		
38			ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ	<u>1968,54</u>		1968,54
38.	00		Ταμείο	<u>1968,54</u>		
38.	00.	00	Ταμείο Κεντρικό	<u>1968,54</u>		

Αιτιολογία : Εξόφληση προσωπικού

Επίσης την ίδια ημερομηνία εξοφλούνται οι εισφορές ΙΚΑ του μηνός Ιανουαρίου και γίνεται η εξής εγγραφή:

28/02/2010

		βοηθητική	Χρέωση	Πίστωση
55	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ		1271,77	
55. 00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)	<u>1271,77</u>		
55. 00. 00	Λογ. Τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	<u>1271,77</u>		
38	ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ			1271,77
38. 00	Ταμείο	<u>1271,77</u>		
38. 00. 00	Ταμείο Κεντρικό	<u>1271,77</u>		

Αιτιολογία : Εξόφληση εργοδοτικών εισφορών ΙΚΑ μηνός Ιανουαρίου

Στις 20/03/2010 συμπληρώνεται η προσωρινή δήλωση Φ.Μ.Υ. και αποδίδεται στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. Στα λογιστικά μας βιβλία γίνεται η εξής εγγραφή:

20/03/2010

		βοηθητική	Χρέωση	Πίστωση
54	ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ - ΤΕΛΗ		103,06	
54. 03	Φόροι – τέλη αμοιβών προσωπικού	<u>103,06</u>		
54. 03. 00	Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών	<u>103,06</u>		
38	ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ			103,06
38. 00	Ταμείο	<u>103,06</u>		
38. 00. 00	Ταμείο Κεντρικό	<u>103,06</u>		

Αιτιολογία : Εξόφληση Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών πρώτου διμήνου

Στις 31/03/10 συντάσσεται η μισθοδοτική κατάσταση του μηνός Μαρτίου (μισθοδοτική κατάσταση μηνός Μαρτίου, τακτικές αποδοχές σελ: 102.) και γίνεται η εγγραφή μισθοδοσίας στα λογιστικά μας βιβλία ως εξής:

31/03/2010

		βοηθητική	Χρέωση	Πίστωση
60	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		3781,08	
60. 00	Αμοιβές έμμισθου προσωπικού	<u>1636,41</u>		
60. 00. 00	Τακτικές αποδοχές	<u>1636,41</u>		

60.	01	Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού	<u>1305,98</u>	
60.	01. 00	Τακτικές αποδοχές	<u>1305,98</u>	
60.	03	Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού	<u>459,17</u>	
60.	03. 00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	<u>459,17</u>	
60.	04	Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού	<u>379,52</u>	
60.	04. 00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	<u>379,52</u>	
53		ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ		2402,43
53	00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες	<u>2402,43</u>	
53.	00. 00	Αποδοχές πληρωτέες	<u>2402,43</u>	
54		ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ - ΤΕΛΗ		69,18
54.	03	Φόροι – τέλη αμοιβών προσωπικού	<u>69,18</u>	
54.	03. 00	Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών	<u>69,18</u>	
55		ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ		1309,47
55.	00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)	<u>1309,47</u>	
55	00. 00	Λογ. Τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	<u>1309,47</u>	

Αιτιολογία : Όπως μισθοδοτική κατάσταση μηνός Μαρτίου

Επίσης την ίδια ημερομηνία εξοφλείται το προσωπικό και οι εργοδοτικές εισφορές του Φεβρουαρίου. Οι λογιστικές εγγραφές είναι οι εξής:

31/03/2010

			βοηθητική	Χρέωση	Πίστωση
53		ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ		2402,43	
53.	00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες	<u>2402,43</u>		
53.	00. 00	Αποδοχές πληρωτέες	<u>2402,43</u>		
38		ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ	<u>2402,43</u>		2402,43
38.	00	Ταμείο	<u>2402,43</u>		
38.	00. 00	Ταμείο Κεντρικό	<u>2402,43</u>		

Αιτιολογία : Εξόφληση προσωπικού

31/03/2010

			βοηθητική	Χρέωση	Πίστωση
55		ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ		1224,07	

55.	00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)	<u>1224,07</u>	
55	00.	00	Λογ. Τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	<u>1224,07</u>
38		ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ		1224,07
38.	00	Ταμείο	<u>1224,07</u>	
38.	00.	00	Ταμείο Κεντρικό	<u>1224,07</u>

Αιτιολογία : Εξόφληση εργοδοτικών εισφορών ΙΚΑ μηνός Φεβρουαρίου

Τον μήνα Απρίλιο και μέχρι τις 12/4 συμπληρώνεται και υποβάλλεται μέσω διαδικτύου η Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ.) του πρώτου τριμήνου, 01 Κανονική. Επίσης στο τέλος του μήνα, στις 30/04, συντάσσεται η μισθοδοτική κατάσταση για τις αποδοχές του μήνα, το Δώρο Πάσχα, το επίδομα αδείας γιατί οι εργαζόμενοι αποχωρούν ή απολύονται. Ειδικότερα, γίνεται καταγγελία σύμβασης του Φωτίου Κωνσταντίνου, λήγει η σύμβαση ορισμένου χρόνου του Πέππα Δημητρίου και αποχωρεί οικειοθελώς η υπάλληλος Δημητρίου Παναγιώτα.

Τον μήνα Απρίλιο όλοι οι εργαζόμενοι εκτός από τις τακτικές αποδοχές τους θα πάρουν και δώρο Πάσχα και επίδομα αδείας, ο Πέππας Δημήτριος θα πάρει αποζημίωση αδείας, ο Φωτίου Κωνσταντίνος θα λάβει αποζημίωση απόλυσης και η Δημητρίου Παναγιώτα και ο Φωτίου Κωνσταντίνος θα λάβουν μη ληφθείσα άδεια.

Οι εγγραφές που θα καταχωρηθούν στα βιβλία μας τον μήνα Απρίλιο (μισθοδοτική κατάσταση μηνός Απριλίου, τακτικές αποδοχές σελ: 103.) είναι οι εξής:

				30/04/2010		
				βοηθητική	Χρέωση	Πίστωση
60			ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		3715,67	
60.	00		Αμοιβές έμμισθου προσωπικού	<u>1615,45</u>		
60.	00.	00	Τακτικές αποδοχές	<u>1615,45</u>		
60.	01		Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού	<u>1276,10</u>		
60 .	01.	00	Τακτικές αποδοχές	<u>1276,10</u>		
60.	03		Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού	<u>453,29</u>		
60.	03.	00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	<u>453,29</u>		
60.	04		Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού	<u>370,83</u>		
60.	04.	00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	<u>370,83</u>		
53			ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			2365,91

53	00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες	<u>2365,91</u>	
53.	00.	00	Αποδοχές πληρωτέες	<u>2365,91</u>
54		ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ - ΤΕΛΗ		62,99
54.	03	Φόροι – τέλη αμοιβών προσωπικού	<u>62,99</u>	
54.	03.	00	Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών	<u>62,99</u>
55		ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ		1286,77
55.	00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)	<u>1286,77</u>	
55	00.	00	Λογ. Τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	<u>1286,77</u>

Αιτιολογία : Όπως μισθοδοτική κατάσταση μηνός Απριλίου

(μισθοδοτική κατάσταση Απριλίου Δώρο Πάσχα σελ:104.)

30/04/2010

			βοηθητική	Χρέωση	Πίστωση
60		ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		2035,95	
60.	00	Αμοιβές έμμισθου προσωπικού	<u>836,30</u>		
60.	00.	03	Δώρα εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα)	<u>836,30</u>	
60.	01	Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού	<u>747,71</u>		
60 .	01.	03	Δώρα εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα)	<u>747,71</u>	
60.	03	Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού	<u>234,66</u>		
60.	03.	00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	<u>234,66</u>	
60.	04	Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού	<u>217,28</u>		
60.	04.	00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	<u>217,28</u>	
53		ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			1271,40
53	00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες	<u>1271,40</u>		
53.	00.	00	Αποδοχές πληρωτέες	<u>1271,40</u>	
54		ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ - ΤΕΛΗ			59,17
54.	03	Φόροι – τέλη αμοιβών προσωπικού	<u>59,17</u>		

54.	03.	00	Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών	<u>59,17</u>	
55			ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ		705,38
55.	00		Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)	<u>705,38</u>	
55	00.	00	Λογ. Τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	<u>705,38</u>	

Αιτιολογία : Όπως μισθοδοτική κατάσταση Δώρου Πάσχα

(μισθοδοτική κατάσταση Απριλίου Αποζημίωση Αδείας σελ:105.)

30/04/2010

				βοηθητική	Χρέωση	Πίστωση
60			ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		501,78	
60.	00		Αμοιβές έμμισθου προσωπικού	<u>501,78</u>		
60.	00.	08	Αποζημιώσεις μη χορηγούμενων αδειών	<u>501,78</u>		
53			ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			402,93
53	00		Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες	<u>402,93</u>		
53.	00.	00	Αποδοχές πληρωτέες	<u>402,93</u>		
54			ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ - ΤΕΛΗ			98,85
54.	03		Φόροι – τέλη αμοιβών προσωπικού	<u>98,85</u>		
54.	03.	00	Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών	<u>98,85</u>		

Αιτιολογία : Όπως μισθοδοτική κατάσταση Αποζημίωσης Αδείας

(μισθοδοτική κατάσταση Απριλίου Επίδομα Αδείας σελ:106.)

30/04/2010

				βοηθητική	Χρέωση	Πίστωση
60			ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		1193,19	
60.	00		Αμοιβές έμμισθου προσωπικού	<u>537,07</u>		
60.	00.	07	Επιδόματα κανονικής αδείας	<u>537,07</u>		
60.	01		Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού	<u>391,62</u>		
60 .	01.	07	Επιδόματα κανονικής αδείας	<u>391,62</u>		
60.	03		Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού	<u>150,70</u>		

60.	03.	00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	<u>150,70</u>	
60.	04		Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού	<u>113,80</u>	
60.	04.	00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	<u>113,80</u>	
53			ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ		780,10
53	00		Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες	<u>780,10</u>	
53.	00.	00	Αποδοχές πληρωτέες	<u>780,10</u>	
55			ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ		413,09
55.	00		Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)	<u>413,09</u>	
55	00.	00	Λογ. Τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	<u>413,09</u>	

Αιτιολογία : Όπως μισθοδοτική κατάσταση Επιδόματος Αδείας

(μισθοδοτική κατάσταση Απριλίου Μη Ληφθείσα Άδεια σελ:107.)

30/04/2010

				βοηθητική	Χρέωση	Πίστωση
60			ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		710,83	
60.	00		Αμοιβές έμμισθου προσωπικού	<u>369,39</u>		
60.	00.	08	Αποζημιώσεις μη χορηγούμενων αδειών	<u>369,39</u>		
60.	01		Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού	<u>341,44</u>		
60 .	01.	08	Αποζημιώσεις μη χορηγούμενων αδειών	<u>341,44</u>		
53			ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			710,83
53	00		Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες	<u>710,83</u>		
53.	00.	00	Αποδοχές πληρωτέες	<u>710,83</u>		

Αιτιολογία : Όπως μισθοδοτική κατάσταση Μη ληφθείσας Αδείας

(μισθοδοτική κατάσταση Απριλίου Αποζημίωση Απόλυσης σελ:108.)

30/04/2010

				βοηθητική	Χρέωση	Πίστωση
60			ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		353,51	
60.	05		Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία	<u>353,51</u>		
60.	00.	01	Αποζημιώσεις ημερομίσθιου προσωπικού	<u>353,51</u>		
53			ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ			353,51

53	00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες	<u>353,51</u>
53.	00.	00 Αποδοχές πληρωτέες	<u>353,51</u>
Αιτιολογία : Όπως μισθοδοτική κατάσταση Αποζημίωσης Απόλυσης			


Επίσης στο τέλος του μήνα αυτού θα πληρωθεί το προσωπικό και θα εξοφληθούν όλες οι υποχρεώσεις της επιχείρησης προς αυτό δηλαδή θα πληρωθεί το δώρο Πάσχα, το επίδομα αδείας κλπ. Επίσης θα πληρωθούν οι εργοδοτικές εισφορές του μήνα Μαρτίου. Οι εργοδοτικές εισφορές του Δώρου Πάσχα θα πληρωθούν στο τέλος του επόμενου μήνα.

Τέλος, θα συνταχθεί και θα υποβληθεί στις 20/05 η προσωρινή δήλωση Φ.Μ.Υ καθώς και η Οριστική Δήλωση Φ.Μ.Υ. , η οποία μπορεί να υποβληθεί μέχρι τις 31/3 του επόμενου έτους. Επίσης στις 12/07 θα συνταχθεί και θα υποβληθεί μέσω διαδικτύου η Α.Π.Δ. του δευτέρου τριμήνου. Στο τέλος του χρόνου θα συνταχθούν οι Βεβαιώσεις Αποδοχών των εργαζομένων.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ

- ✚ ΑΙΤΗΣΗ-ΔΗΛΩΣΗ ΑΠΟΓΡΑΦΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ (4 ΣΕΛΙΔΕΣ)
- ✚ ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΚΑΤΑΧ. ΝΕΟΠΡΟΣ/ΝΟΥ ΠΡΟΣ. (2 ΣΕΛΙΔΕΣ)
- ✚ ΜΗΧΑΝ/ΜΕΝΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (3 ΣΕΛΙΔΕΣ)
- ✚ ΑΝΑΓΓΕΛΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (3 ΣΕΛΙΔΕΣ)
- ✚ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (3 ΣΕΛΙΔΕΣ)
- ✚ ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (1 ΣΕΛΙΔΑ)
- ✚ ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΜΗΜΟΣ ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ, ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (1 ΣΕΛΙΔΑ)
- ✚ ΕΞΟΦΛΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΕΙΞΕΙΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΜΗΝΟΣ ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ (3 ΣΕΛΙΔΕΣ)
- ✚ ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΜΗΝΟΣ ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΥ, ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (1 ΣΕΛΙΔΑ)
- ✚ ΕΞΟΦΛΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΕΙΞΕΙΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΜΗΝΟΣ ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΥ (3 ΣΕΛΙΔΕΣ)
- ✚ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΔΗΛΩΣΗ 1^{ΟΥ} ΔΙΜΗΝΟΥ (1 ΣΕΛΙΔΑ)
- ✚ ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΜΗΝΟΣ ΜΑΡΤΙΟΥ, ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (1 ΣΕΛΙΔΑ)
- ✚ ΕΞΟΦΛΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΕΙΞΕΙΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΜΗΝΟΣ ΜΑΡΤΙΟΥ(3 ΣΕΛΙΔΕΣ)
- ✚ Α.Π.Δ. 1^{ΟΥ} ΤΡΙΜΗΝΟΥ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ 3 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ (3 ΣΕΛΙΔΕΣ)
- ✚ ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΜΗΝΟΣ ΑΠΡΙΛΙΟΥ, ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (1 ΣΕΛΙΔΑ)
- ✚ ΕΞΟΦΛΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΕΙΞΕΙΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΜΗΝΟΣ ΑΠΡΙΛΙΟΥ(3 ΣΕΛΙΔΕΣ)
- ✚ ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΜΗΝΟΣ ΑΠΡΙΛΙΟΥ, ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ (1 ΣΕΛΙΔΑ)
- ✚ ΕΞΟΦΛΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΕΙΞΕΙΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΓΙΑ ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ (3 ΣΕΛΙΔΕΣ)
- ✚ ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΜΗΝΟΣ ΑΠΡΙΛΙΟΥ, ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ (1 ΣΕΛΙΔΑ)
- ✚ ΕΞΟΦΛΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΕΙΞΕΙΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΓΙΑ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ (3 ΣΕΛΙΔΕΣ)
- ✚ ΕΞΟΦΛΗΤΙΚΗ ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΓΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΔΕΙΑΣ (1 ΣΕΛΙΔΑ)

 ΕΞΟΦΛΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΕΙΞΕΙΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΓΙΑ ΜΗ ΛΗΦΘΕΙΣΑ
ΑΔΕΙΑ (2 ΣΕΛΙΔΕΣ)

- ✚ ΕΞΟΦΛΗΤΙΚΗ ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΓΙΑ ΑΠΟΖΗΜΕΙΩΣΗ ΑΔΕΙΑΣ (1 ΣΕΛΙΔΑ)
- ✚ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ (1 ΣΕΛΙΔΑ)
- ✚ ΒΕΒΑΙΩΣΗ-ΔΗΛΩΣΗ-ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (1 ΣΕΛΙΔΑ)
- ✚ ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΟΙΚΙΟΘΕΛΟΥΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ (1 ΣΕΛΙΔΑ)
- ✚ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΔΗΛΩΣΗ 2^{ΟΥ} ΔΙΜΗΝΟΥ (1 ΣΕΛΙΔΑ)
- ✚ ΔΗΛΩΣΗ ΠΑΡ.3 ΑΡΘΡΟΥ 40 Ν.Δ. 3323/1955 (2 ΣΕΛΙΔΕΣ)
- ✚ Α.Π.Δ. 2^{ΟΥ} ΤΡΙΜΗΝΟΥ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ 3 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ (3 ΣΕΛΙΔΕΣ)
- ✚ ΒΕΒΑΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Η ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ (3 ΣΕΛΙΔΕΣ)
- ✚ ΟΡΙΣΤΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ Ε7 (1 ΣΕΛΙΔΑ)
- ✚ ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝ/ΜΕΝΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΕ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΙ ΠΟΣΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΠΟΥ ΚΑΤΑΒΛΗΘΗΚΑΝ ΣΤΟ ΕΤΟΣ 2010 (1 ΣΕΛΙΔΑ)

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αγαλλοπούλου Πηνελόπη, «Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο», 2007, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σακκουλά, Αθήνα
2. Γεωργιάδου Νίκη, «Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο», 2009, Αθήνα, εκδόσεις Δελτίου Εργατικής νομοθεσίας
3. Καραγιάννης Ι. Δημήτριος, «Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά», 14^η έκδοση, 2009, Θεσσαλονίκη
4. Λαναράς Δ. Κωνσταντίνος, «Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική – Εφαρμογή – Νομολογία – Ερμηνεία», 2003, Αθήνα
5. Τζιμάνης Ι. Κωνσταντίνος, «Η οργάνωση της Εργασίας – Παράγοντες και προϋποθέσεις για ανάπτυξη καλών σχέσεων εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, βασικά θέματα εργατικής νομοθεσίας, ανάλυση – ερμηνεία – νομολογία», 1997, Αθήνα

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

www.ika.gr

www.sometehnik.gr

www.anaconda.gr

www.gus.gr

ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ

- 1) Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (ΔΕΝ)
- 2) Λογιστής