

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΩΝ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ



ΣΑΛΑΜΟΥΡΑΣ ΧΡΗΣΤΟΣ  
ΜΠΟΥΡΔΑΝΙΩΤΗ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ  
ΔΕΡΜΑΤΗ ANNA

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: ΚΑΜΠΟΥΡΗ ΜΑΡΙΑ

ΠΑΤΡΑ 2011

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΤΑ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.....σελ. 5</b>
---

<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΤΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....σελ. 6</b>
---

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

<b>«Συμβάσεις εργασίας- Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας των ετών 2010, 2011 και 2012».....σελ. 7</b>
---

A1. Έννοια σύμβασης, Σύμβαση εξαρτημένης Εργασίας, Σύμβαση Έργου Ανεξάρτητων Υπηρεσιών, Σύμβαση Εργασίας Αορίστου Χρόνου, Καταστρατήγηση Σύμβασης Ο.Χ.....σελ. 7
--

A2. Τι είναι η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.....σελ.10
-------------------------------------

i. Δημοσιευμένο κείμενο βάσει μνημονίου.....σελ.10
--

ii. Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, Ειδικοί όροι καταβολής αυτών.....σελ. 12
--

iii. Επίδομα άδειας (Άρθρο 2).....σελ. 13
---

iv. Κατάτμηση άδειας (Ν. 3846/10- Μνημονίου).....σελ. 15
--

v. Άδειες ποιές είναι (αναψυχής, τοκετού και μητρότητας, προστασία εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, γάμου και γέννησης παιδιού, γονική άδεια, άδεια σπουδών, εκλογική άδεια).....σελ.15
---

vi. Κατώτατα όρια αποδοχών .....σελ. 19
---

vii. Υπολογισμός επιδομάτων.....σελ. 20
---

viii. Διευκόλυνση διάθεση κερδών στο προσωπικό.....σελ. 20
--

ix. Προγράμματα θερινών κατασκηνώσεων για τα παιδιά χαμηλόμισθων και ανέργων.....σελ. 20
--

x. Μακροχρόνια άνεργοι.....σελ. 21
------------------------------------

xi. Ερμηνευτική διάταξη.....σελ. 21
-------------------------------------

xii. Διατηρούμενες διατάξεις.....σελ. 21
--

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

<b>Χρονικά όρια εργασίας.....σελ. 22</b>
--

B1. Νόμιμο, συμβατικό και βασικό ωράριο εργασίας.....σελ. 22
--

B2. Υπερωριακή Εργασία και Πενθήμερο
--------------------------------------

i. Αμοιβή υπερωριακής εργασίας- πενθήμερο.....σελ. 22
---

ii. Αναγγελία τω υπερωριών.....σελ. 22
--

iii. Τήρηση βιβλίου υπερωριών.....σελ. 23
---

iv. Αμοιβή υπερεργασίας- υπερωριακής εργασίας.....σελ. 23
---

v.	Αμοιβή για εργασία που παρέχεται την έκτη μέρα της εβδομάδας κατά παράβαση του πενθήμερου.....σελ.	23
B3.	Εργασία την Κυριακή και τις αργίες.....σελ.	24
B4.	Αμοιβή νυχτερινής εργασίας.....σελ.	24
B5.	Διευθέτηση χρόνου εργασίας.....σελ.	25
B6.	Καταβολή μισθού.....σελ.	28
i.	Χρόνος καταβολής μισθού.....σελ.	28
ii.	Εξοφλητική απόδειξη.....σελ.	28
iii.	Συνέπειες καθυστερούμενης καταβολής (υπερημερία εργοδότη, δικαίωμα επίσχεσης εργασίας, ποινικές κυρώσεις).....σελ.	28
B7.	Επιδόματα και υπολογισμός νόμιμου μισθού.....σελ.	30
B8.	Νόμιμος, συμβατικός και βασικός μισθός.....σελ.	31
B9.	Αναλογία μισθού- ημερομισθίου- ωρομισθίου.....σελ.	32

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ**

### **«Ανάλυση των δευτεροβάθμιων λογαριασμών του 60 « Αμοιβές και έξοδα προσωπικού».....σελ. 34**

Γ1.	Ανάλυση και περιγραφή του 60.00 « Αμοιβές έμμισθου προσωπικού».....σελ.	36
Γ2.	Ανάλυση και περιγραφή του 60.01 « Αμοιβές ημερομισθίου προσωπικού».....σελ.	58
Γ3.	Ανάλυση και περιγραφή του 60.02 « Παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού».....σελ.	65
Γ4.	Ανάλυση και περιγραφή του 60.03 « Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού».....σελ.	71
Γ5.	Ανάλυση και περιγραφή του 60.04 « Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομισθίου προσωπικού».....σελ.	76
Γ6.	Ανάλυση και περιγραφή του 60.05 « Αποζημιώσεις απόλυσης ή εξόδου από την υπηρεσία».....σελ.	78

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ**

### **«Ανάλυση των δευτεροβάθμιων λογαριασμών του 61 « Αμοιβές και έξοδα τρίτων».....σελ. 83**

Δ1.	Ανάλυση και περιγραφή του 61.00 «Αμοιβές και έξοδα ελεύθερων επαγγελματιών υποκείμενες σε παρακράτηση φόρου εισοδήματος» σελ.	85
Δ2.	Ανάλυση και περιγραφή του 61.01 « Αμοιβές και έξοδα μη ελεύθερων επαγγελματιών υποκείμενες σε παρακράτηση φόρου εισοδήματος».....σελ.	87
Δ3.	Ανάλυση και περιγραφή του 61.02 « Λοιπές προμήθειες τρίτων».....σελ.	88
Δ4.	Ανάλυση και περιγραφή του 61.03 « Επεξεργασίες από τρίτους».....σελ.	88

Δ5. Ανάλυση και περιγραφή του 61.90 « Αμοιβές τρίτων μη υποκείμενες σε παρακράτηση φόρου εισοδήματος».....σελ.88	
Δ6. Ανάλυση και περιγραφή του 61.91 « Πνευματικά και καλλιτεχνικά δικαιώματα τρίτων επί πωλήσεων».....σελ.89	
Δ7. Ανάλυση και περιγραφή του 61.92 « Εισφορές υπέρ τρίτων για ελεύθερους επαγγελματίες».....σελ. 89	
Δ8. Ανάλυση και περιγραφή του 61.93 « Αμοιβές υπεργολάβων εκτελέσεως τεχνικών έργων».....σελ. 89	
Δ9. Ανάλυση και περιγραφή του 61.94 « Εισφορές υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών για κατασκευαζόμενα τεχνικά έργα».....σελ. 89	
Δ10.Ανάλυση και περιγραφή του 61.98 « Λοιπές αμοιβές τρίτων» σελ.90	
Δ11. Ανάλυση και περιγραφή του 61.99 « Προϋπολογισμένες-προπληρωμένες αμοιβές και έξοδα τρίτων».....σελ.90	

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄**

### **Άμεση και έμμεση μείωση μισθών – ελαστικά ωράρια εργασίας..... σελ. 93**

E1. Παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών..... σελ. 94	
E2. Παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών κατά την καταβολή αμοιβών για υπερωριακή εργασία, επιδόματα, πρόσθετες αμοιβές κτλ. Μισθωτών υπηρεσιών σε αναδρομικά εισοδήματα, επικουρικές συντάξεις και βοηθήματα..... σελ 95	
E3.Παρακράτηση έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης στο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες..... σελ. 96	
E4. 18 μεγάλες αλλαγές στα εργασιακά..... σελ. 98	

### **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... σελ. 101**

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το θέμα της πτυχιακής εργασίας είναι η ανάλυση τόσο λογιστικώς όσο και εξωλογιστικώς των αμοιβών και των εξόδων του προσωπικού μιας επιχείρησης. Αναλυτικότερα στα παρακάτω κεφάλαια θα δούμε και θα αναλύσουμε τις ισχύοντες διατάξεις όσον αφορά στη νομοθεσία των συμβάσεων, τις αλλαγές που προκύπτουν με τα ισχύοντα εργασιακά μέτρα. Επίσης θα αποτυπώσουμε τα εργασιακά δικαιώματα βάσει των νόμων που ισχύουν και θα δούμε ότι αυτοί περιέχουν. Αποτυπώνονται αναλυτικά τα δώρα των Χριστουγέννων και του Πάσχα, τα επιδόματα αδείας, μητρότητας και λοχίας καθώς και τα χρονικά πλαίσια που τα περικλείουν ως προς το χρόνο που καλύπτουν και το χρόνο καταβολής τους. Θα αποτυπώσουμε τις υποχρεώσεις της επιχείρησης ως προς την υπερωριακή απασχόληση του εργαζόμενου, τόσο στις οικονομικές υποχρεώσεις απέναντι του όσο και στην ορθή παρακολούθηση και καταγραφή των δεδουλευμένων ωρών. Στη συνέχεια παραθέτονται οι εισφορές του εργαζόμενου και του εργοδότη ως προς τα αντίστοιχα ασφαλιστικά ταμεία και ανάλογοι φόροι μισθωτών υπηρεσιών. Στα κεφάλαια Γ και Δ θα παρακολουθήσουμε την δευτεροβάθμια ανάλυση των λογαριασμών της μισθοδοσίας δηλαδή των λογαριασμών 60 «Αμοιβές και έξοδα προσωπικού» και 61 «Αμοιβές και έξοδα τρίτων» για τις ανάγκες της λογιστικής παρακολούθησής τους και την νόμιμη εφαρμογή του περιεχομένου τους. Περαιτέρω θα προσπαθήσουμε να προσεγγίσουμε πως οι μισθοί, τα επιδόματα και οι εργασιακές σχέσεις διαμορφώνονται ύστερα από τις νέες μεταρρυθμίσεις που προκύπτουν εξαιτίας της οικονομικής κρίσης και βάσει ποιών μέτρων μειώνονται τα πραγματικά εισοδήματα του Έλληνα εργαζόμενου που απασχολείται είτε στον ιδιωτικό είτε στον δημόσιο τομέα .

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το 1<sup>ο</sup> Κεφάλαιο περιγράφει τις συμβάσεις εργασίας ως έχουν με κάποιες αλλαγές βάσει μνημονίου. Προσδιορίζεται η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η σύμβαση έργου, η σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών, η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και πώς αυτές καταστρατηγούνται. Στο ίδιο κεφάλαιο αναλύεται περαιτέρω η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και τα άρθρα που περιέχει (άρθρα: 1για τα επιδόματα εορτών, 2 για τα επιδόματα αδειας δηλαδή η άδεια τοκετού και μητρότητας, τις διατάξεις για την προστασία εγκύων λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων όπως επίσης την άδεια γάμου η γέννησης παιδιού, την άδεια σπουδών και την άδεια για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος,3 για τα κατώτατα όρια αποδοχών,4 για τον υπολογισμό των επιδομάτων, 5 περί διάθεσης κερδών στο προσωπικό των επιχειρήσεων,6 για τα προγράμματα των θερινών κατασκηνώσεων για τους χαμηλόμισθους και τους άνεργους ,7 για τους μακροχρόνια ανεργους,8 που είναι η ερμηνευτική διάταξη,9 που αφορούν στις διατηρούμενες διατάξεις). Κλείνοντας το 1<sup>ο</sup> Κεφάλαιο θα δούμε τους ειδικούς όρους που καταβάλλονται τα επιδόματα Χριστουγέννων και Πάσχα. Στο 2<sup>ο</sup> Κεφάλαιο θα δούμε αναλυτικά τα χρονικά όρια εργασίας. Πιο αναλυτικά θα προσεγγίσουμε το νόμιμο, το συμβατικό και το βασικό ωράριο εργασίας καθώς επίσης και τις αμοιβές της εργασίας. Επίσης στο 2<sup>ο</sup> Κεφάλαιο θα δούμε την αναλογία του μισθού, του ημερομισθίου και του ωρομισθίου καθώς επίσης και τις αμοιβές της υπερωρίας, της υπερεργασίας, της εργασίας την Κυριακή, της νυχτερινής εργασίας και πώς γίνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας αλλά και πώς αυτές υπολογίζονται. Επίσης θα συναντήσουμε πότε πρέπει να καταβάλλεται ο μισθός και τις συνέπειες της μη συνεπούς καταβολής αυτού. Στο 3<sup>ο</sup> και 4<sup>ο</sup> Κεφάλαιο θα δούμε την ανάλυση των λογαριασμών 60 και 61 βάσει του Ε.Γ.Λ.Σ.. Τέλος στο 5<sup>ο</sup> Κεφάλαιο παρακολουθείται η εξέλιξη των μισθών, των επιδομάτων και των εργασιακών σχέσεων σύμφωνα με τις νέες τροπολογίες εξαιτίας της οικονομικής κρίσης.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α**

### **«ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»**

### **«ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΩΝ 2010, 2011 ΚΑΙ 2012»**

#### **A1. Έννοια Σύμβασης**

Σύμβαση είναι η συμφωνία γραπτή ή προφορική βάσει της οποίας ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης, υπηρέτης 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 μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου.

#### **Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας**

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, βάσει της οποίας ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την κύρια υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη, υπό την εποπτεία και τον έλεγχο του και ο εργοδότης την κύρια υποχρέωση καταβολής του μισθού. Οι κύριες υποχρεώσεις των μερών συνοδεύονται, βέβαια, και από αρκετές παρεπόμενες.

#### **Σύμβαση Έργου**

Σύμβαση έργου υπάρχει όταν ένα πρόσωπο (εργολάβος) αναλαμβάνει έναντι ενός άλλου προσώπου (εργοδότη / κυρίου του έργου) την υποχρέωση εκτέλεσης ορισμένου έργου έναντι αμοιβής. Το κύριο στοιχείο που διακρίνει τη σύμβαση εργασίας από τη σύμβαση έργου είναι ότι στην περίπτωση της σύμβασης εργασίας ενδιαφέρει η παροχή της εργασίας ανεξαρτήτως συγκεκριμένου αποτελέσματος, ενώ στην περίπτωση της σύμβασης έργου ενδιαφέρει το αποτέλεσμα της εκτέλεσης ορισμένου έργου.

## **Σύμβαση Ανεξαρτήτων Υπηρεσιών**

Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών υπάρχει, όταν ο παρέχων ανεξάρτητες υπηρεσίες αναλαμβάνει την υποχρέωση έναντι ενός προσώπου, για παροχή εργασίας χωρίς όμως να υπόκειται στην εποπτεία και τον έλεγχο του αντισυμβαλλομένου του. Κύριο χαρακτηριστικό, επομένως της σύμβασης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών είναι η ανάπτυξη πρωτοβουλίας και η ανεξαρτησία ως προς τον καθορισμό του τόπου, του χρόνου και του τρόπου παροχής της εργασίας, κάτι που βασικά δεν συμβαίνει στην περίπτωση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

## **Σύμβαση Εργασίας Αορίστου Χρόνου**

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν η διάρκεια της δεν είναι καθορισμένη από τη συμφωνία εργοδότη - εργαζόμενου

## **Σύμβαση Εργασίας Ορισμένου Χρόνου**

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν καθορίζεται το χρονικό διάστημα, μέσα στο οποίο ο μισθωτός θα προσφέρει τις υπηρεσίες του. Η διάρκεια της σύμβασης μπορεί να προκύπτει είτε από τη συμφωνία των ενδιαφερομένων, είτε από άλλα δεδομένα δηλ. διάταξη νόμου, είδος νόμου, είδος και σκοπός συμβάσεως κλπ.

## **ΚΑΤΑΣΤΡΑΤΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ**

Σύμφωνα με το άρθρο 8 παρ3 του ν.2112/1920, οι διατάξεις περί υποχρεωτικής καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας των μισθωτών εφαρμόζονται κατ εξαίρεση και στις συμβάσεις εργασίας με ορισμένη χρονική διάρκεια, όταν ο καθορισμός τους δεν δικαιολογείται από το είδος και τη φύση της εργασίας, αλλά έγινε σκόπιμα για να καταστρατηγηθούν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί υποχρεωτικής καταγγελίας και καταβολής αποζημίωσης. Αυτό συμβαίνει στις περιπτώσεις αλληπάλληλων συμβάσεων ορισμένου χρόνου, οι οποίες συνάπτονται με σκοπό να αποφύγει ο εργοδότης την καταβολή αποζημίωσης στον μισθωτό, σε περίπτωση απόλυσής του, οπότε θεωρείται ότι πρόκειται για μια ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.



## **Ενημέρωση για τους όρους της σύμβασης**

Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει αναλυτικά στον εργαζόμενο τους όρους εργασίας, δίνοντάς του έγγραφο που περιγράφει τη μορφή της εργασιακής σχέσης και τους όρους της, ανεξαρτήτως αν η σύμβαση εργασίας καταρτίστηκε προφορικά ή γραπτά. (άρ.2 Π.Δ. 156/94)

## **A2. Τι είναι η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.**

Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ)

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) υπογράφεται από την ΓΣΕΕ και τις εργοδοτικές οργανώσεις και καθορίζει τους ελάχιστους όρους εργασίας, μισθών και ημερομισθίων στον ιδιωτικό τομέα. Συνεπώς δεν μπορεί σε καμία περίπτωση οι αποδοχές του μισθωτού, να είναι κατώτερες της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Μπορούν οι αποδοχές να είναι ανώτερες από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Για ειδικότερους κλάδους, επαγγέλματα ή και επιμέρους επιχειρήσεις είναι δυνατή η σύναψη μεταξύ των αντίστοιχων συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των οργανώσεων των εργοδοτών Κλαδικών, Ομοιοεπαγγελματικών ή Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που να βελτιώνουν τη θέση των εργαζομένων ως προς το ύψος του μισθού σε σχέση με την Εθνική Συλλογική Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2010-2011-2012

- i. Παρακάτω παραθέτουμε το δημοσιευμένο κείμενο της εθνικής συλλογικής σύμβασης όπως αυτό διατυπώθηκε βάση των τροποποιήσεων που επιδέχθηκε από τους όρους του μνημονίου.**

### **ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΩΝ 2010, 2011 ΚΑΙ 2012**

Στην Αθήνα, σήμερα την 15η Ιουλίου 2010, οι υπογράφωντες την παρούσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αφενός:

α) Δημήτριος Δασκαλόπουλος, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εκτελεστικής Επιτροπής και Χαρίτων Κυριαζής Αντιπρόεδρος του ΣΕΒ συνδέσμου επιχειρήσεων και βιομηχανιών και εκπρόσωποι αυτού

β) Δημήτριος Ασημακόπουλος Πρόεδρος και Νικόλαος Σκορίνης, Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής

γ) Βασίλης Κορκίδης Πρόεδρος και Γεώργιος Καρανίκας, Γενικός Γραμματέας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής

και αφετέρου Γιάννης Παναγόπουλος, Πρόεδρος και Ευάγγελος Μπουζούλας Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής, όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι, συμφωνούν τα εξής:

## ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη νέα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. διεξήχθησαν σε περιβάλλον έκτακτων συνθηκών λόγω του δημοσιονομικού εκτροχιασμού, που οδήγησε την χώρα στην ενεργοποίηση του μηχανισμού στήριξης ΔΝΤ-ΕΕ-ΕΚΤ και την υιοθέτηση των μέτρων που προβλέπονται στο σχετικό Μνημόνιο και στο Νόμο 3845/2010.

Οι συνέπειες της κρίσης καθιστούν όσο ποτέ αναγκαίο τον απεγκλωβισμό των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων από τον παραδοσιακό παρεμβατικό ρόλο του κράτους και την ενίσχυση του ρόλου τους στη διαμόρφωση των κοινωνικών και οικονομικών αποφάσεων και πολιτικών.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) είναι το αποφασιστικότερο για τις οργανώσεις μας μέσο ρύθμισης και διαμόρφωσης πολιτικών, με μεσομακροπρόθεσμη προοπτική, για τα κυρίαρχα ζητήματα της εξόδου από την ύφεση, της αντιμετώπισης της αυξανόμενης ανεργίας, της δημιουργίας συνθηκών ανάπτυξης, της διατήρησης της κοινωνικής συνοχής.

Στο πλαίσιο της κρίσιμης για τη χώρα συγκυρίας τα συμβαλλόμενα μέρη θεωρούν ότι πρέπει να στηριχθεί το διαθέσιμο εισόδημα των μισθωτών, ιδιαίτερα των χαμηλόμισθων, ανάλογα και με τις ιδιαίτερες συνθήκες των επιχειρήσεων, για λόγους κοινωνικής προστασίας αλλά και ενίσχυσης της ιδιωτικής οικονομίας, που ασφυκτιά από την έλλειψη ρευστότητας με συνέπεια τη συρρίκνωσή της και τη μεγάλη αύξηση της ανεργίας.

Πρωταρχικής σημασίας θέμα συμφωνήθηκε ότι αποτελεί η διασφάλιση των επί δεκαετίες παρεχομένων επιδομάτων εορτών και άδειας (που είναι γνωστά ως 13ος και 14ος μισθός) και η ρητή αποδοχή από τους συμβαλλόμενους ότι τα αποδέχονται ως τακτικές αποδοχές.

Με βάση τα παραπάνω τα συμβαλλόμενα μέρη συμφώνησαν τα ακόλουθα:

## **ii. (ΑΡΘΡΟ 1) Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα**

Τα επιδόματα των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα αποτελούν τακτικές αποδοχές και καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η εργασιακή σχέση διήρκεσε καθόλη τη χρονική περίοδο, για μεν την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Πάσχα από την 1η Ιανουαρίου μέχρι την 30ή Απριλίου για δε την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Χριστουγέννων από την 1η Μαΐου μέχρι την 31η Δεκεμβρίου (31/12) κάθε χρόνου.

Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων ανέρχεται σε έναν μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Το επίδομα εορτών Πάσχα ανέρχεται σε μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Ειδικότεροι όροι και προϋποθέσεις καταβολής αυτών των επιδομάτων περιλαμβάνονται στο προσάρτημα της παρούσας συλλογικής σύμβασης.

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής των επιδομάτων αυτών υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

### **ΕΙΔΙΚΟΙ ΟΡΟΙ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΚΑΙ ΠΑΣΧΑ**

Μισθωτοί, των οποίων η εργασιακή σχέση με τον υπόχρεο εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την καταβολή πλήρων επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα, δικαιούνται:

α) για επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με  $2/25$  του μηνιαίου μισθού ή δύο ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννιά μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης και

β) για επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με  $1/15$  του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε οκτώ μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών αποδοχών, εφόσον αυτές είναι ίσες ή ανώτερες των νομίμων. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε

είδος) που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τακτικά κάθε μήνα ή επαναλαμβάνεται περιοδικά κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Τακτικές αποδοχές αποτελούν , μεταξύ άλλων , το επίδομα άδειας, η αμοιβή για τακτική νόμιμη υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, εργασία την Κυριακή, σε αργίες, σε νυχτερινές ώρες, τα πριμ παραγωγικότητας, όταν χορηγούνται κατ επανάληψη σε τακτά χρονικά διαστήματα , κλπ.

Κατά τα λοιπά ισχύουν και ενσωματώνονται στην παρούσα οι δια-τάξεις του Ν. 1082/1980, της Υπουργικής Απόφασης (ΥΑ) 19040/1981 (Οικονομικών και Εργασίας) (ΦΕΚ Β 742), όπως τροποποιήθηκε από την ΥΑ 2006743/538/0022/1991 (ΦΕΚ Β 170), της ΥΑ 19344/1980 (ΦΕΚ Β 1298) όπως συμπληρώθηκε από την ΥΑ 11520/1995 (ΦΕΚ Β 374) και της ΥΑ 18796/1989 (ΦΕΚ Β 21) , σχετικά με τους όρους, το χρόνο καταβολής, το ύψος και τον τρόπο υπολογισμού των επιδομάτων εορτών στους μισθωτούς όλης της Χώρας που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου καθώς και σε ειδικές κατηγορίες μισθωτών.

### **iii. (ΑΡΘΡΟ 2 ) Επίδομα άδειας**

Ο μισθωτός που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής άδειας αναψυχής, αυτούσιας ή σε χρήμα δικαιούται να λάβει και το επίδομα άδειας , το οποίο αποτελεί τακτικές αποδοχές του, υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και οι αποδοχές άδειας και υπόκειται στους ίδιους κανόνες με αυτές.

Το επίδομα άδειας ισούται με το σύνολο των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών συνήθων αποδοχών της άδειας, με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές 15 ημερών γι αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών γι αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή και με άλλο τρόπο. Το αντίστοιχο επίδομα άδειας προκαταβάλλεται κατά τη λήψη της άδειας αναψυχής ή τμήματος αυτής μαζί με τις αποδοχές αδειας.

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων , υπουργικών αποφάσεων , συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού , καταβολής και γενικά παροχής του επιδόματος άδειας υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

Το άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1996-1997 για τη χορήγηση του επιδόματος άδειας σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σχέσης εργασίας εξακολουθεί να ισχύει , διαγραφομένων των λέξεων «πριν ο μισθωτός συμπληρώσει παρά τω αυτό εργοδότη δωδεκάμηνη συνεχή απασχόληση» , λόγω της μεταγενέστερης τροποποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη άδειας.

Πιο αναλυτικά, αν για οποιοδήποτε λόγο λυθεί η σχέση εργασίας (παραίτηση, απόλυση κλπ) ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση αδειάς και επίδομα αδειάς, εφόσον δεν πρόλαβε να πάρει την άδεια του έτους. Σαν αποζημίωση αδειάς λογίζεται το ποσό του μισθού που θα ελάμβανε ο εργαζόμενος κατά την άδειά του εάν συνεχίζονταν η σχέση εργασίας. Εφόσον πρόκειται για αποζημίωση, το ποσό αυτό δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές κρατήσεις. Αντίθετα το επίδομα αδειάς θεωρείται τμήμα των αποδοχών και υπόκειται κανονικά σε κρατήσεις. Το επίδομα αδειάς έχει ανώτατο όριο το 1/2 του μισθού (ή τα 13 ημερομίσθια). Αν η αποζημίωση αδειάς βγαίνει μικρότερη του παραπάνω ποσού, τότε το επίδομα αδειάς είναι ίσο με την αποζημίωση.

Κατά το πρώτο (εντός του οποίου προσελήφθη) και το δεύτερο ημερολογιακό έτος ο μισθωτός δικαιούται να λάβει αποζημίωση αδειάς ίσες με 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης και επίδομα αδειάς επίσης 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης (με τον περιορισμό του 1/2 του μισθού ή των 13 ημερομισθίων)

Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος και τα επόμενα οφείλονται αποζημίωση και επίδομα πλήρους αδειάς.

Όσον αφορά το χρόνο καταβολής, ο εργοδότης υποχρεούται να προκαταβάλλει τις αποδοχές και το επίδομα άδειας στον εργαζόμενο στην αρχή της άδειας.

Μη λήψη άδειας - Διπλασιασμός αποδοχών:

Αν από υπαιτιότητα του εργοδότη δεν χορηγηθεί η άδεια μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους, ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές άδειας αυξημένες κατά 100% (Δε διπλασιάζεται όμως το επίδομα αδειάς).

Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον εργαζόμενο ακόμη κι αν ο τελευταίος αρνείται να τη λάβει, όπως επίσης είναι άκυρη οποιαδήποτε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου που αφορά την παραίτηση του τελευταίου από το δικαίωμα της άδειας, ακόμα κι αν προβλέπει αυξημένη αποζημίωση για το χρόνο αυτό.

Η μη χορήγηση της άδειας και η υπαιτιότητα ή όχι του εργοδότη μπορούν να διαπιστωθούν από όργανα του υπουργείου Εργασίας ή να στοιχειοθετηθούν με άλλα μέσα (μάρτυρες, έγγραφα κλπ) από τα αντιδικούντα μέρη.

#### **iv. Κατάτμηση Αδείας (όπως τροποποιήθηκε με τον Ν.3846/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ)**

Επιτρέπεται κατ'εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδείας εντός του ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και μετά από έγκριση της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδείας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών.

Η κατάτμηση του χρόνου αδείας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη. Η αίτηση αυτή για την οποία δεν απαιτείται έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, διατηρείται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.

#### **v. ΟΙ ΑΔΕΙΕΣ**

##### **Ετήσια άδεια αναψυχής**

Οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους (υπάλληλοι ή εργάτες) ή την ιδιότητα του εργοδότη (ιδιωτική επιχείρηση, οργανισμός, δημόσιο κλπ) δικαιούνται κάθε χρόνο άδεια ανάπαυσης με πλήρεις αποδοχές και επίδομα αδείας.

Ο σχετικός νόμος με τις τροποποιήσεις του (τελευταία με τον Ν.3302/2004) που ρυθμίζει τα ζητήματα της άδειας είναι ο Α.Ν. 539/1945. Από τις ρυθμίσεις του νόμου εξαιρούνται:

Οι εργαζόμενοι σε ναυτιλιακές, αλιευτικές, γεωργικές, κτηνοτροφικές, ή δασικές επιχειρήσεις για τους οποίους δεν έχει εκδοθεί σχετικό διάταγμα επέκτασης εφαρμογής του νόμου.

Οι εργαζόμενοι-μέλη της οικογένειας του εργοδότη, εφόσον στην επιχείρηση απασχολούνται αποκλειστικά μέλη της οικογένειας του εργοδότη.

Οι εργαζόμενοι δημόσιων υπηρεσιών ή επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, εφόσον οι κανονισμοί των επιχειρήσεων αυτών προβλέπουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με διάρκεια τουλάχιστον ίση με αυτή που προβλέπει ο νόμος για τους υπόλοιπους εργαζόμενους

Οι εργαζόμενοι που εξαιρούνται από την εφαρμογή του γενικού νόμου για τις άδειες, είτε καλύπτονται από ΣΣΕ (πχ οι ναυτικοί) είτε από ειδικές ρυθμίσεις των κανονισμών εργασίας. Αν δεν υπάρχει καμία ευνοϊκή ρύθμιση, τότε εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις των άρθρων 666 και 667 του Αστικού Κώδικα:

Άρθρο 666

### **Παροχή άδειας**

Ο εργοδότης αν η εργασία εξαντλεί εντελώς ή σημαντικά τις παραγωγικές δυνάμεις του εργαζομένου, έχει υποχρέωση να του δίνει κάθε χρόνο άδεια για δέκα τουλάχιστον συνεχείς ημέρες, αν η συμβατική σχέση υπάρχει χωρίς διακοπή ήδη από ένα χρόνο, για δεκαπέντε ημέρες αν η σχέση υπάρχει από πέντε χρόνια και για είκοσι ημέρες αν η σχέση υπάρχει από δεκαπέντε χρόνια. Κατά τη διάρκεια της άδειας ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στο μισθό.

Άρθρο 667

Η άδεια του προηγούμενου άρθρου δίνεται στην κατάλληλη, ενόψει των συνθηκών της εργασίας, εποχή. Στο χρόνο της άδειας δεν υπολογίζεται ο χρόνος που ο εργαζόμενος εμποδίζεται να εργαστεί, αλλά έχει δικαίωμα στο μισθό.

Ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να δώσει άδεια, από τότε που ο εργαζόμενος κατάγγειλε τη σύμβαση.

### **Άδεια τοκετού και μητρότητας**

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων. Οι οκτώ πρώτες εβδομάδες χορηγούνται πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες εννέα μετά τον τοκετό σαν μια ενιαία άδεια.

Αν ο τοκετός πραγματοποιηθεί αργότερα από την πιθανολογούμενη ημερομηνία, αυτό δεν συνεπάγεται τη μείωση του μετά τοκετού διαστήματος αδείας (που παραμένει εννέα εβδομάδες) αλλά, τελικά, την παράταση της συνολικής χορηγηθείσας άδειας πέραν των 17 εβδομάδων.



Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται για το θηλασμό και τις υπόλοιπες φροντίδες ανατροφής του παιδιού και για 30 μήνες μετά τον τοκετό να προσέρχονται αργότερα ή να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία (1) ώρα κάθε μέρα. Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση η εργαζόμενη μητέρα. Το μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα των παιδιών θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας.

### **Προστασία εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων**

Με το Π.Δ. 176/15.7.1997 λαμβάνονται μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας των εργαζόμενων γυναικών που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, λοχείας ή γαλουχίας:

Αν οι συνθήκες εργασίας δείχνουν κίνδυνο για την ασφάλεια ή την υγεία της εργαζόμενης γυναίκας και κυρίως αν δείξουν αντίκτυπο στην εγκυμοσύνη ή τη γαλουχία της, ο εργοδότης λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα προκειμένου να αποφευχθεί η έκθεση της εν λόγω εργαζόμενης σ' αυτόν τον κίνδυνο, με μόνιμη ή προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή και με προσωρινή προσαρμογή του χρόνου εργασίας της ή μετακίνηση από νυκτερινή εργασία σε θέση εργασίας ημέρας.

Εάν η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή και του χρόνου εργασίας είναι τεχνικά ή και αντικειμενικά αδύνατη, ο εργοδότης λαμβάνει τα μέτρα που απαιτούνται, ώστε να εξασφαλίσει για την εν λόγω εργαζόμενη αλλαγή θέσεως.

Εάν η αλλαγή θέσεως είναι τεχνικά ή και αντικειμενικά αδύνατη, η εν λόγω εργαζόμενη απαλλάσσεται από την εργασία επί όλο το διάστημα που χρειάζεται για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας της.

Οι εργαζόμενες που είναι έγκυοι απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, για να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει, να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

### **Άδεια γάμου και γέννησης παιδιού (για τον πατέρα)**

Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια γάμου με αποδοχές 5 εργάσιμων ημερών αν εργάζονται πενθήμερο και 6 ημερών αν εργάζονται εξαήμερο.

Επίσης σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται 2 ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί (ΕΓΣΣΕ 2000-2001, άρθρο 10). Οι άδειες αυτές είναι πρόσθετες και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες

κανονικής άδειας (Φυσικά με ευνοϊκότερες κλαδικές ΣΣΕ ο χρόνος της άδειας γάμου και γέννησης παιδιού μπορεί να υπερβαίνει τα πιο πάνω διαστήματα).

### **Γονική άδεια**

Ο εργαζόμενος δικαιούται γονική άδεια εφόσον έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας σε εργοδότη που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα και ο άλλος γονιός εργάζεται.

Σ' αυτή την περίπτωση δικαιούται να πάρει άδεια μέχρι να συμπληρώσει το παιδί ηλικία 3 ετών. Η άδεια είναι χωρίς αποδοχές και η διάρκειά της μπορεί να φθάσει έως 3,5 μήνες για κάθε γονέα. Δικαιούται για το χρόνο αυτό να συνεχίσει την ασφάλισή του αλλά καταβάλλοντας το σύνολο των εισφορών.

Άδεια για επίσκεψη στο σχολείο των παιδιών: Όταν έχει παιδιά μέχρι 16 ετών που παρακολουθούν μαθήματα βασικής ή μέσης εκπαίδευσης, μπορεί να απουσιάζει ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία του για να επισκεφθεί το σχολείο των παιδιών. Η άδεια είναι με αποδοχές και φτάνει συνολικά μέχρι 4 ημέρες το χρόνο.

Παιδιά με ειδικές ανάγκες: Οι γονείς που έχουν παιδιά με ειδικές ανάγκες δικαιούνται μειωμένο ωράριο κατά 1 ώρα την ημέρα, με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών. Προϋπόθεση είναι να εργάζονται σε επιχείρηση με τουλάχιστον 50 άτομα.

Άδεια λόγω ασθένειας μελών της οικογένειας: Στην περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων μελών της οικογένειας, ο εργαζόμενος δικαιούται άδεια άνευ αποδοχών μέχρι 6 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακού έτους. Εξαρτώμενα πρόσωπα είναι: παιδιά μέχρι 16 ετών ή οποιοδήποτε μέλος της οικογένειας που πάσχουν από βαριά ασθένεια ή αναπηρία και δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν.

### **Άδεια σπουδών**

Αν ο εργαζόμενος είναι μαθητής, σπουδαστής ή φοιτητής ο οποίος δεν έχει συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας του και εργάζεται ήδη ένα χρόνο στην επιχείρηση, τότε δικαιούται πρόσθετη άδεια 20 εργάσιμων ημερών κάθε έτος, για τη συμμετοχή του στις εξετάσεις. Οι αποδοχές καταβάλλονται για αυτό το χρονικό διάστημα από τον ΟΑΕΔ. Η σπουδαστική ιδιότητα και η συμμετοχή στις εξετάσεις αποδεικνύονται με αντίστοιχη βεβαίωση της σχολής φοίτησης που ο εργαζόμενος πρέπει να υποβάλλει στον εργοδότη.

Ο σπουδαστής μπορεί να πάρει 2 ημέρες άδεια για κάθε ημέρα εξετάσεων. Η σπουδαστική άδεια δεν ισχύει για την απόκτηση 2ου πτυχίου στην ίδια εκπαιδευτική βαθμίδα.

### **Εκλογική άδεια**

Η ειδική άδεια που δίδεται για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος είναι και στον ιδιωτικό τομέα με αποδοχές. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλης μορφής άδεια. Η διάρκειά της είναι ανάλογη με τη χιλιομετρική απόσταση. Συγκεκριμένα:

Για το πενθήμερο:

- από 200-400 χλμ, μία (1) εργάσιμη
- από 401 και πάνω, δύο (2) εργάσιμες
- για τα νησιά μέχρι τρεις (3) εργάσιμες

Για το εξαήμερο:

- από 100-200 χλμ, μία (1) εργάσιμη
- από 201-400 χλμ, δύο (2) εργάσιμες
- από 401 και πάνω, τρεις (3) εργάσιμες
- για τα νησιά μέχρι τρεις (3) εργάσιμες

### **vi. (ΑΡΘΡΟ 3) Κατώτατα όρια αποδοχών 2010-2011-2012**

Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας για τα τρία έτη διάρκειας της σύμβασης καθορίζονται ως εξής:

A. Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31η-12-2009 με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2008-2009 (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009) αυξάνονται από 1ης Ιουλίου 2011 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2010.

B. Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας, όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 1η Ιουλίου 2011 με βάση την παράγραφο «Α» της παρούσας αυξάνονται από 1ης Ιουλίου 2012 κατά

ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2011.

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας παραγράφου, ως «ευρωπαϊκός πληθωρισμός» λαμβάνεται το ποσοστό μέσης ετήσιας μεταβολής έναντι του προηγούμενου έτους του Εναρμονισμένου Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (Harmonised index of consumer prices) της Ευρωζώνης (Euro area) όπως αυτός ανακοινώνεται από την Eurostat.

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

**vii. (ΑΡΘΡΟ 4) Υπολογισμός επιδομάτων**

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

**viii. (ΑΡΘΡΟ 5) Διευκόλυνση της διάθεσης κερδών στο προσωπικό των επιχειρήσεων**

Εταιρίες οποιασδήποτε μορφής και τύπου μπορούν με απόφασή τους να διανέμουν σε κάθε διαχειριστική χρήση μέρος των ετήσιων καθαρών κερδών στο εργατοϋπαλληλικό προσωπικό τους.

Τα συμβαλλόμενα μέρη θα επιδιώξουν από κοινού την εφαρμογή κατάλληλων φορολογικών ρυθμίσεων, ώστε να ενθαρρύνεται η συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων με αυτόν τον τρόπο.

**ix. (ΑΡΘΡΟ 6) Προγράμματα θερινών κατασκηνώσεων για τα παιδιά χαμηλόμισθων και ανέργων**

Κάθε εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή ποσού είκοσι (20) ευρώ ετησίως για κάθε εργαζόμενο που απασχολεί, με σκοπό την δημιουργία προγραμμάτων φιλοξενίας σε θερινές κατασκηνώσεις των παιδιών χαμηλόμισθων εργαζομένων και ανέργων.

Η ευθύνη για τον καθορισμό του πλαφόν του ατομικού μηνιαίου εισοδήματος των εργαζομένων και των ανέργων, που θα δικαιούνται την παροχή αυτή, καθώς και κάθε άλλη απαραίτητη εξειδίκευση για την

εφαρμογή αυτού του άρθρου ανήκει στα συμβαλλόμενα μέρη, τα οποία θα ορίσουν και τον Φορέα που θα διαχειρίζεται τα ποσά που θα εισπράττονται.

**x. (ΑΡΘΡΟ 7) Μακροχρόνια άνεργοι**

Στο πλαίσιο των δράσεων κοινωνικής αλληλεγγύης και αρωγής των ανέργων και με δεδομένο ότι τα καταβαλλόμενα επιδόματα υπολείπονται των απαιτούμενων για τα ελάχιστα μέσα διαβίωσης, τα συμβαλλόμενα μέρη αποφασίζουν να προωθήσουν από κοινού την επιμήκυνση του χρόνου επιδότησης των μακροχρόνια ανέργων κατά 50%, με πλήρη ασφαλιστική κάλυψή τους.

**xi. (ΑΡΘΡΟ 8) Ερμηνευτική διάταξη**

Το δικαίωμα αδειας λόγω θανάτου συγγενούς που θέσπισε το άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 διευκρινίζεται ότι χορηγείται, όχι μόνο στου εξ αίματος, αλλά και στους εξ αγχιστείας συγγενείς στην ίδια γραμμή και τον ίδιο βαθμό.

**xii. (ΑΡΘΡΟ 9) Διατηρούμενες Διατάξεις**

A. Όλες οι διατάξεις προηγούμενων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και αντίστοιχων με αυτή Διαιτητικών Αποφάσεων, εφόσον δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν και αποτελούν ενιαίο σύνολο.

B. Αποδοχές ανώτερες στο σύνολό τους από αυτές που καθορίζει η παρούσα συλλογική σύμβαση ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας.

Διάρκεια

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει την 1η Ιανουαρίου 2010 και λήγει την 31η Δεκεμβρίου 2012.

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ 2010-2011-2012

Το παρόν προσαρτάται στην ΕΓΣΣΕ 2010-2011-2012 και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β**

### **«ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»**

#### **B1. Νόμιμο, συμβατικό και βασικό ωράριο εργασίας**

Ωράριο εργασίας ή χρόνος εργασίας θεωρείται η περίοδος κατά την οποία ο εργαζόμενος βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη και ασκεί τη δραστηριότητά του, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για κάθε κατηγορία εργαζομένων.

Νόμιμο ωράριο εργασίας είναι αυτό που καθορίζεται από διάταξη νόμου ή από διοικητική πράξη που εκδίδεται κατ' εξουσιοδότηση αυτού (Π.Δ.), ως το ανώτατο όριο ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας.

Συμβατικό ωράριο εργασίας είναι αυτό που καθορίζεται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις, κανονισμούς εργασίας και ατομικές συμβάσεις εργασίας.

#### **B2.Υπερωριακή Εργασία - Πενθήμερο**

##### **i. Ορισμένη διάρκεια των υπερωριών**

Η διάρκεια των υπερωριών δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των τριών (3) ωρών κάθε μέρα. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας που εκδίδονται τον Ιούνιο και Δεκέμβριο κάθε έτους, καθορίζονται τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης για όλη την επικράτεια ή για ορισμένες περιφέρειες. Ο κανονισμός αυτός αφορά στους εργαζόμενους στις βιομηχανίες και στις βιοτεχνίες. Προκειμένου για τους μισθωτούς των καταστημάτων η διάρκεια των υπερωριών δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των 120 ωρών ετησίως για κάθε μισθωτό.

Για το υπαλληλικό προσωπικό των ανωνύμων εταιριών και γραφείων, δεν επιτρέπεται υπέρβαση πέραν των 2 ωρών την ημέρα και για 60 ημέρες το χρόνο.

##### **ii. Αναγγελία των υπερωριών**

Η αναγγελία των υπερωριών γίνεται ως εξής: με επίδοση στο αρμόδιο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας, του εγγράφου αναγγελίας υπερωριακής εργασίας, το αργότερο εντός της επόμενης εργάσιμης ημέρας από την έναρξη υπερωριακής απασχόλησης.

Στο έγγραφο αυτό, αναγράφεται η αιτία της υπερωριακής απασχόλησης, το ονοματεπώνυμο, η ειδικότητα, ο αριθμός των απασχολουμένων, η ημερομηνία πραγματοποίησης καθώς και η ώρα έναρξης και λήξης της υπέρβασης του ωραρίου.

### **iii. Τήρηση βιβλίου υπερωριών**

Ο εργοδότης υποχρεούται να τηρεί ειδικό βιβλίο υπερωριών στο οποίο πρέπει να αναγράφονται όλα τα στοιχεία όπως προαναφέρθηκαν στις αναγγελίες υπερωριών. Το βιβλίο υπερωριών ισχύει για κάθε είδος επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.

### **iv. Αμοιβή Υπερεργασίας- Υπερωριακής Εργασίας**

Οι ώρες της υπερεργασίας αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% 20% (Ν.3863/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ).

Η αμοιβή για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50% 40% (Ν.3863/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ).

Η αμοιβή για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης και πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75% 60% (Ν.3863/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ).

Η αμοιβή για κάθε ώρα κατ'εξίρεση υπερωρίας καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100% 80% (Ν.3863/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ).

### **v. Αμοιβή για εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδας κατά παράβαση του πενθημέρου**

Η εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδας, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.

Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

### **B3.Εργασία την Κυριακή και τις αργίες**

Καταρχήν, ο εργαζόμενος δικαιούται να αρνηθεί την παροχή εργασίας τις Κυριακές και τις μέρες υποχρεωτικής αργίας. (Εξαίρεση αποτελούν τα επαγγέλματα και οι κλάδοι στα οποία επιτρέπεται από το νόμο η εργασία αυτές τις μέρες)

Σε περίπτωση απασχόλησης κατά τις ημέρες αργίας ή τις Κυριακές, οι εργαζόμενοι αμείβονται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο (ή το 1/25 του μισθού) προσαυξημένο κατά 75% του νομίμου ημερομισθίου (δηλαδή αυτού της ΕΓΣΣΕ και όχι του καταβαλλόμενου). Επίσης στην περίπτωση εργασίας κατά τις κατ' έθιμο αργίες, συνηθίζεται να αμείβονται οι εργαζόμενοι με τον ίδιο τρόπο των υπολοίπων αργιών.

Διαφορετικά, αν τις ημέρες των αργιών δεν λειτουργήσει η επιχείρηση, οι εργαζόμενοι αμείβονται κανονικά σαν να επρόκειτο για εργάσιμη ημέρα και να είχαν απασχοληθεί κατά το συμβατικό ωράριο.

### **B4. Αμοιβή Νυχτερινής Εργασίας**

Νυκτερινή εργασία είναι η απασχόληση που περιλαμβάνεται στις νυχτερινές ώρες, οι οποίες έχουν καθοριστεί με νόμιμες διατάξεις, από 22:00 μμ. – 06:00 πμ. Σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, απαγορεύεται η απασχόληση κατά τη νύχτα, των ανήλικων και ορισμένων κατηγοριών γυναικών.

Στην περίπτωση των ανηλικών, σε οποιαδήποτε εργασία επιβάλλεται ημερήσια ανάπαυση τουλάχιστο δώδεκα ωρών, στις οποίες πρέπει να περιλαμβάνεται νυχτερινό ωράριο.

Όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται κατά τις νυχτερινές ώρες, είτε καθ' όλο το χρονικό διάστημα της νύχτας, είτε μόνο σε ορισμένες νυχτερινές ώρες, ανεξάρτητα αν πρόκειται για συνεχή ή έκτακτη απασχόληση, δικαιούνται της προσαύξησης των νομίμων αποδοχών τους κατά 25%. Απαγορεύεται ο συμψηφισμός της προσαύξησης της νυχτερινής εργασίας μονομερώς από τον εργοδότη, με τις καταβαλλόμενες από αυτόν ανώτερες πέραν των νομίμων αποδοχές, εκτός εάν έχει υπάρξει ειδική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για συμψηφισμό. Η παραγραφή των απαιτήσεων προσαυξήσεων νυχτερινής εργασίας, είναι πενταετής, γιατί οι αποδοχές αυτές θεωρούνται μισθός.



## **B5. Διευθέτηση Χρόνου Εργασίας**

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας γίνεται με μια διαδικασία συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων για χρονικό διάστημα τεσσάρων μηνών ώστε να υπάρχει αυξημένη και μειωμένη απασχόληση. Αυτό σημαίνει ότι για 2 μήνες έχουμε αυξημένη απασχόληση έως 10 ώρες ημερησίως και 50 εβδομαδιαίως και για τους επόμενους 2 μήνες μειωμένη απασχόληση έως 6 ώρες ημερησίως και 30 εβδομαδιαίως . Οι ώρες της αυξημένης απασχόλησης μπορούν να επιστραφούν με ανάλογη ημερήσια ανάπαυση.

Επίσης μπορούν να διευθετηθούν σε ορίζοντα ενός ημερολογιακού έτους 256 ώρες εργασίας οι οποίες κατανέμονται με αυξημένο αριθμό (έως 2 ημερησίως, όπως παραπάνω) σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες κατ' έτος. Οι ώρες αυτές, επιστρέφονται με αντίστοιχη μείωση ωρών ή ανάλογη ημερήσια ανάπαυση ή αύξηση της ετήσιας άδειας.

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας υιοθετείται, κατά σειρά προτεραιότητας, με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή του εργοδότη και των ενώσεων προσώπων.

Είναι προφανές πως ο συμβατικός μισθός δεν μπορεί να είναι μικρότερος από το νόμιμο. Ακόμη κι αν συμφωνηθεί κάτι τέτοιο, η συμφωνία θα είναι άκυρη και θα πρέπει να καταβάλλεται ο νόμιμος μισθός.

Βασικός μισθός είναι ο μισθός επί του οποίου υπολογίζονται επιδόματα και προσαυξήσεις. Βασικός μισθός μπορεί να είναι είτε νόμιμος είτε συμβατικός. Όμως είναι διαφορετικές έννοιες ο νόμιμος βασικός μισθός και ο νόμιμος μισθός. Ο νόμιμος μισθός είναι ο νόμιμος βασικός μισθός μαζί με τα ενδεχόμενα επιδόματα και τις προσαυξήσεις.

(!) Αν συμφωνηθεί συμβατικός βασικός μισθός ανώτερος από τον νόμιμο βασικό, όλα τα προβλεπόμενα επιδόματα υπολογίζονται με βάση το συμβατικό μισθό πλέον.

Γι αυτό το λόγο οι εργοδότες φροντίζουν να διατυπώνουν ρητά στη γνωστοποίηση των όρων εργασίας ότι στον συμφωνηθέντα συμβατικό μισθό συνυπολογίζονται πάσης φύσεως επιδόματα και προσαυξήσεις και όσα ενδεχομένως προβλεφθούν στο μέλλον. Μ' αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζουν ότι το συμφωνηθέν ποσό δεν αποτελεί βασικό συμβατικό μισθό:

Είναι προφανές ότι αν ο νόμιμος μισθός καταστεί στο μέλλον ανώτερος του συμφωνηθέντος συμβατικού, ο σχετικός όρος της σύμβασης ότι περιλαμβάνονται όλα τα επιδόματα κλπ παύει να είναι έγκυρη και θα πρέπει να καταβάλλεται ο νόμιμος μισθός.

Παρόλο που οι εργάσιμες ημέρες μέσα στο μήνα δεν είναι πάντα σταθερές, έχουν θεσπιστεί οι 25 εργάσιμες σα βάση υπολογισμού του ημερομισθίου από το μηνιαίο μισθό.

Υπάλληλοι: Το ημερομίσθιο των υπαλλήλων υπολογίζεται διαιρώντας τον μηνιαίο μισθό με το 25 ανεξαρτήτως της εφαρμογής πενθημέρου ή εξαήμερου. Το ωρομίσθιο υπολογίζεται διαιρώντας το μισθό με το 25 (κάνοντας αναγωγή σε ημερομίσθιο), πολλαπλασιάζοντας με το 6 και διαιρώντας με το ισχύον εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο αν ισχύει ευνοϊκότερη σύμβαση):

$$\Omega\text{ΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΜΙΣΘΟΣ} * 6 / 25) / 40$$

Εργατοτεχνίτες: Για όλους όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, οι μηνιαίες αποδοχές προκύπτουν από τον πολλαπλασιασμό του ημερομισθίου με τον πραγματικό αριθμό των εργάσιμων ημερών του μήνα και ανεξάρτητα, φυσικά, από το ισχύον σύστημα απασχόλησης (πενθήμερο ή εξαήμερο). Για τον υπολογισμό του ωρομισθίου πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο):

$$\Omega\text{ΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ} * 6) / 40$$

Μερικώς απασχολούμενοι: Με βάση το Ν.2874/2000 (Νόμο Γιαννίτη) οι μερικώς απασχολούμενοι που αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών και απασχολούνται λιγότερο από 4 ώρες ημερησίως, δικαιούνται προσαύξηση 7.5% ανά ώρα απασχόλησης.

Αμοιβή μειωμένης απασχόλησης: Αν ένας υπάλληλος που εργάζεται με πλήρη απασχόληση απουσιάσει αδικαιολόγητα από την εργασία, τότε για τον υπολογισμό των αποδοχών του αφαιρούνται τόσα ωρομίσθια όσα και οι ώρες απουσίας:

$$\text{ΠΟΣΟ ΠΡΟΣ ΑΦΑΙΡΕΣΗ} = \Omega\text{ΡΕΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣ} * \Omega\text{ΡΟΜΙΣΘΙΟ}$$

Όμοιος είναι ο υπολογισμός και στην περίπτωση των εργατοτεχνιτών.

Στην περίπτωση πρόσληψης (ή λύσης σύμβασης εργασίας) η οποία δεν συμπίπτει με την αρχή (ή αντίστοιχα με το τέλος) του μήνα, ο

υπολογισμός των αποδοχών των υπαλλήλων γίνεται με τον ακόλουθο τρόπο:

Αν οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι λιγότερες από 13 από τις μηνιαίες αποδοχές αφαιρούνται τόσα ωρομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες απουσίας.

Αν οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι 13 ή περισσότερες τότε στον μισθωτό καταβάλλονται τόσα ωρομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες που εργάσθηκε.

## **B6. Καταβολή Μισθού**

### **i. Χρόνος καταβολής μισθού**

Ο μισθός, εφόσον είναι χρονικός, καταβάλλεται στο τέλος της αντίστοιχης χρονικής περιόδου που έχει συμφωνηθεί κατά τη σύναψη της εργασιακής σχέσης: αν είναι μηνιαίος καταβάλλεται στο τέλος του μήνα, αν είναι εβδομαδιαίος στο τέλος της βδομάδας. Μπορεί επίσης να καταβάλλεται και τμηματικά σε 15νήμερη βάση. Ο μηνιαίος μισθός πρέπει να καταβάλλεται πάντοτε πριν εκπνεύσει ο μήνας.

### **ii. Η εξοφλητική απόδειξη**

Κατά την εξόφληση των αποδοχών του εργαζόμενου ο εργοδότης έχει υποχρέωση να δίνει εκκαθαριστικό σημείωμα μισθοδοσίας. Εάν εφαρμόζεται μηχανογραφημένο σύστημα δίνεται ανάλυση μισθοδοσίας. Και στις δύο περιπτώσεις πρέπει να αναλύονται οι πάσης φύσεως αποδοχές, καθώς και οι κρατήσεις που γίνονται.

### **iii. Συνέπειες καθυστερημένης καταβολής**

#### **Υπερημερία εργοδότη**

Αν ο εργοδότης δεν καταβάλλει τον συμφωνηθέντα μισθό την ημέρα που ορίζεται από τη σύμβαση εργασίας (ή γενικά με το πέρας της περιόδου παροχής εργασίας) τότε καθίσταται υπερήμερος. Δηλαδή πρέπει να καταβάλλει το μισθό με το νόμιμο τόκο υπερημερίας. Κι αυτό είναι υποχρεωμένος να το κάνει, χωρίς να χρειάζεται ο μισθωτός να προβεί σε οποιαδήποτε ενέργεια που να επισημαίνει την παράλειψη του εργοδότη.

#### **Το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας**

Στην περίπτωση καθυστέρησης καταβολής του μισθού ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να προβεί σε επίσχεση εργασίας μέχρι να του καταβληθεί το οφειλόμενο ποσό. Δηλαδή δικαιούται να μην εργάζεται έως ότου πληρωθεί το μισθό του, ενώ οι μέρες της αποχής του από την εργασία λογίζονται σαν ημέρες πραγματικής απασχόλησης.

Η επίσχεση εργασίας ασκείται ατομικά και όχι συλλογικά (όπως πχ η στάση εργασίας ή η απεργία). Επίσης ο εργαζόμενος είναι σκόπιμο να

εκφράσει ρητά την πρόθεσή του για επίσχεση εργασίας, έτσι ώστε ο εργοδότης να μην μπορεί να το εκλάβει (σκόπιμα) σαν παραίτηση.

### **Ποινικές κυρώσεις**

Ο εργοδότης καθώς και κάθε διευθυντής ή εκπρόσωπος της επιχείρησης που δεν καταβάλλει μέσα στον προβλεπόμενο χρόνο τις αποδοχές των εργαζομένων, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι τρεις μήνες (εξαγοράσιμη) και χρηματική ποινή που κυμαίνεται από το 1/4 έως το 1/2 του οφειλόμενου ποσού.

Μήνυση μπορούν να υποβάλλουν είτε ο εργαζόμενος, είτε η συνδικαλιστική οργάνωση που ανήκει ο εργαζόμενος, είτε η Επιθεώρηση Εργασίας. Το αδίκημα είναι αυτόφωρο αν η μήνυση γίνει στο χρόνο που έπρεπε να καταβληθεί ο μισθός.

## **B7. Επιδόματα και υπολογισμός του νόμιμου μισθού**

Όλες οι ΣΣΕ προβλέπουν διάφορα επιδόματα, συνήθως σαν ποσοστό του βασικού μισθού και με κριτήριο τόσο τα καθήκοντα που συγκεντρώνει στο πρόσωπό του ο εργαζόμενος όσο και τα χρόνια προϋπηρεσίας του.

Τα πιο συνηθισμένα επιδόματα είναι το οικογενειακό επίδομα, το επίδομα γάμου, το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, το επίδομα θέσης (προϊσταμένου, διευθυντή κλπ), το επίδομα χρήσης ξένης γλώσσας. **Τα επιδόματα είναι ανακλητά, είτε αν καταργηθούν από επόμενη ΣΣΕ είτε αν εκλείψει ο λόγος καταβολής τους.**

Ειδική περίπτωση επιδόματος, που συνήθως κάθε ΣΣΕ προβλέπει, είναι αυτό της πολυετίας. Το επίδομα αυτό αυξάνεται ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας, συνήθως ανά τριετία. Η ιδιαιτερότητά του έγκειται στο γεγονός ότι προσαυξάνει το βασικό μισθό, έτσι ώστε τα υπόλοιπα επιδόματα υπολογίζονται βάσει του προσαυξημένου πλέον βασικού μισθού. Ο υπολογισμός του επιδόματος προϋπηρεσίας γίνεται με βάση τη συνολική προϋπηρεσία του μισθωτού, ανεξάρτητα αν δούλεψε κάτω από τον ίδιο εργοδότη. Ο νόμιμος μισθός υπολογίζεται προσαυξάνοντας το βασικό μισθό λόγω προϋπηρεσίας και προσθέτοντας σ' αυτόν όλα τα αναλογούντα επιδόματα.

## **B8. Νόμιμος, συμβατικός και βασικός μισθός**

Νόμιμος μισθός είναι αυτός που ορίζεται από τους νόμους και τις συλλογικές συμβάσεις και αποτελεί το ελάχιστο όριο του μισθού που δικαιούται ο εργαζόμενος, που καλύπτεται από την αντίστοιχη σύμβαση.

Συμβατικός μισθός είναι αυτός που ορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας. Είναι προφανές πως ο συμβατικός μισθός δεν μπορεί να είναι μικρότερος από το νόμιμο. Ακόμη κι αν συμφωνηθεί κάτι τέτοιο, η συμφωνία θα είναι άκυρη και θα πρέπει να καταβάλλεται ο νόμιμος μισθός.

Βασικός μισθός είναι ο μισθός επί του οποίου υπολογίζονται επιδόματα και προσαυξήσεις. Βασικός μισθός μπορεί να είναι είτε νόμιμος είτε συμβατικός. Όμως είναι διαφορετικές έννοιες ο νόμιμος βασικός μισθός και ο νόμιμος μισθός. **Ο νόμιμος μισθός είναι ο νόμιμος βασικός μισθός μαζί με τα ενδεχόμενα επιδόματα και τις προσαυξήσεις.**

(!) Αν συμφωνηθεί συμβατικός βασικός μισθός ανώτερος από τον νόμιμο βασικό, όλα τα προβλεπόμενα επιδόματα υπολογίζονται με βάση το συμβατικό μισθό πλέον.

Γι αυτό το λόγο οι εργοδότες φροντίζουν να διατυπώνουν ρητά στη γνωστοποίηση των όρων εργασίας ότι στον συμφωνηθέντα συμβατικό μισθό συνυπολογίζονται πάσης φύσεως επιδόματα και προσαυξήσεις και όσα ενδεχομένως προβλεφθούν στο μέλλον. Μ' αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζουν ότι το συμφωνηθέν ποσό δεν αποτελεί βασικό συμβατικό μισθό:

Είναι προφανές ότι αν ο νόμιμος μισθός καταστεί στο μέλλον ανώτερος του συμφωνηθέντος συμβατικού, ο σχετικός όρος της σύμβασης ότι περιλαμβάνονται όλα τα επιδόματα κλπ παύει να είναι έγκυρη και θα πρέπει να καταβάλλεται ο νόμιμος μισθός.

## **B9. Αναλογία μισθού-ημερομισθίου-ωρομισθίου**

Παρόλο που οι εργάσιμες ημέρες μέσα στο μήνα δεν είναι πάντα σταθερές, έχουν θεσπιστεί οι 25 εργάσιμες σα βάση υπολογισμού του ημερομισθίου από το μηνιαίο μισθό.

Υπάλληλοι: Το ημερομίσθιο των υπαλλήλων υπολογίζεται διαιρώντας τον μηνιαίο μισθό με το 25 ανεξαρτήτως της εφαρμογής πενθημέρου ή εξαήμερου. Το ωρομίσθιο υπολογίζεται διαιρώντας το μισθό με το 25 (κάνοντας αναγωγή σε ημερομίσθιο), πολλαπλασιάζοντας με το 6 και διαιρώντας με το ισχύον εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο αν ισχύει ευνοϊκότερη σύμβαση):

$$\text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΜΙΣΘΟΣ} * 6 / 25) / 40$$

Εργατοτεχνίτες: Για όλους όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, οι μηνιαίες αποδοχές προκύπτουν από τον πολλαπλασιασμό του ημερομισθίου με τον πραγματικό αριθμό των εργάσιμων ημερών του μήνα και ανεξάρτητα, φυσικά, από το ισχύον σύστημα απασχόλησης (πενθήμερο ή εξαήμερο). Για τον υπολογισμό του ωρομισθίου πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο):

$$\text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ} * 6) / 40$$

Μερικώς απασχολούμενοι: Οι μερικώς απασχολούμενοι που αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών και απασχολούνται λιγότερο από 4 ώρες ημερησίως, δικαιούνται προσαύξηση 7.5% ανά ώρα απασχόλησης.

Αμοιβή μειωμένης απασχόλησης: Αν ένας υπάλληλος που εργάζεται με πλήρη απασχόληση απουσιάσει αδικαιολόγητα από την εργασία, τότε για τον υπολογισμό των αποδοχών του αφαιρούνται τόσα ωρομίσθια όσα και οι ώρες απουσίας:

$$\text{ΠΟΣΟ ΠΡΟΣ ΑΦΑΙΡΕΣΗ} = \text{ΩΡΕΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣ} * \text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ}$$

Όμοιος είναι ο υπολογισμός και στην περίπτωση των εργατοτεχνιτών.

Στην περίπτωση πρόσληψης (ή λύσης σύμβασης εργασίας) η οποία δεν συμπίπτει με την αρχή (ή αντίστοιχα με το τέλος) του μήνα, ο υπολογισμός των αποδοχών των υπαλλήλων γίνεται με τον ακόλουθο τρόπο:



Αν οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι λιγότερες από 13 από τις μηνιαίες αποδοχές αφαιρούνται τόσα ωρομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες απουσίας.

Αν οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι 13 ή περισσότερες τότε στον μισθωτό καταβάλλονται τόσα ωρομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες που εργάστηκε

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ**

### **«ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ»**

Στο κεφάλαιο αυτό θα αναλύσουμε διεξοδικά το περιεχόμενο του λογαριασμού 60 καθώς και τους τριτοβάθμιους λογαριασμούς στους οποίους αναλύεται. Στις επιμέρους ενότητες αναλύονται ορισμοί και έννοιες καθώς επίσης γίνεται αναφορά και στους νόμους που τα καταρτίζουν.

#### **Λογαριασμός 60 «Αμοιβές και έξοδα προσωπικού»**

Στο λογαριασμό 60 εξετάζονται, παρακολουθούνται και απεικονίζονται τρεις κατηγορίες εξόδων που πραγματοποιούνται από την επιχείρηση προκειμένου να αποκτήσει από τον εργαζόμενο το προϊόν της εργασίας του. Πρώτον, είναι οι αμοιβές που παρέχει στον ίδιο τον εργαζόμενο με τη μορφή χρηματικών ποσών που του καταβάλλει, δεύτερο, τα έξοδα που πραγματοποιεί η επιχείρηση αγοράζοντας από τρίτους με σκοπό την παροχή στους εργαζόμενους υπηρεσίες αναγκαίες ή χρήσιμες για τη διαβίωση και τη ψυχαγωγία τους. Τρίτο, η συμμετοχή της επιχείρησης στη δαπάνη της κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων. Ο λογαριασμός 60 χρεώνεται με το συνολικό ποσό της αμοιβής με την ανάλογη πίστωση των λογαριασμών: α) του 33 με τα ποσά που πιθανών να έχουν προκαταβληθεί στο προσωπικό έναντι της αμοιβής του μήνα που έγινε η εγγραφή β) του 54 με τα ποσά που παρακρατούνται για φόρο μισθωτών υπηρεσιών και το χαρτόσημο, γ) του 55 με τα ποσά που παρακρατούνται για τα ασφαλιστικά ταμεία και δ) του 53 με τα καθαρά ποσά που θα πάρει το προσωπικό. Στη συνέχεια τη στιγμή που θα καταβληθούν τα χρηματικά ποσά στο προσωπικό χρεώνεται ο λογαριασμός 53.00 και πιστώνεται ο λογαριασμός 38. Στο τέλος της χρήσης ο λογαριασμός 60 πιστώνεται με του για να εξισωθεί και χρεώνεται ο λογαριασμός 80.00 «Γενική εκμετάλλευση»

Στο γενικό λογιστικό σχέδιο η ανάλυση του λογαριασμού 60 απεικονίζεται ως εξής:

**ΓΕΝΙΚΟ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ****ΟΜΑΔΑ****6η: ΟΡΓΑΝΙΚΑ ΕΞΟΔΑ ΚΑΤΑ ΕΙΔΟΣ**

60	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
60.00	Αμοιβές έμμισθου προσωπικού
60.00.00	Τακτικές αποδοχές
.01	Οικογενειακά επιδόματα
.02	Αμοιβές υπερωριακής απασχόλησης
.03	Δώρα εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα)
.04	Αποδοχές επισήμων αργιών
.05	Αποδοχές ασθενείας
.06	Αποδοχές κανονικής άδειας
.07	Επιδόματα κανονικής άδειας
.08	Αποζημιώσεις μη χορηγούμενων αδειών
.09	Ποσοστά για πωλήσεις και αγορές
.10	Έκτακτες αμοιβές
.11	Αμοιβές εκτός έδρας
.12	Αμοιβές μαθητευομένων
60.01	Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού
60.01.00	Τακτικές αποδοχές
.01	Οικογενειακά επιδόματα
.02	Αμοιβές υπερωριακής απασχόλησης
.03	Δώρα εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα)
.04	Αποδοχές επισήμων αργιών
.05	Αποδοχές ασθενείας
.06	Αποδοχές κανονικής άδειας
.07	Επιδόματα κανονικής άδειας
.08	Αποζημιώσεις μη χορηγούμενων αδειών
.09	Ποσοστά για πωλήσεις και αγορές
.10	Έκτακτες αμοιβές
.11	Αμοιβές εκτός έδρας
.12	Αμοιβές μαθητευομένων
60.02	Παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού
60.02.00	Είδη ένδυσης
.01	Έξοδα στέγασης (π.χ. Κατοικιών)
.02	Επιχορηγήσεις και λοιπά έξοδα κυλικείου - εστιατορίου
.03	Έξοδα ψυχαγωγίας προσωπικού
.04	Έξοδα επιμόρφωσης προσωπικού
.05	Έξοδα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης
.06	Ασφάλιστρα προσωπικού
.07	Αξία χορηγούμενων αποθεμάτων

.99	Λοιπές παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού
60.03	Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού
60.03.00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ
.01	Εργοδοτικές εισφορές λοιπών ταμείων κύριας ασφάλειας
.02	Εργοδοτικές εισφορές ταμείων επικουρικής ασφάλισης
.04	Χαρτόσημο μισθοδοσίας
60.04	Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπ.
60.04.00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ
.01	Εργοδοτικές εισφορές λοιπών ταμείων κύριας ασφάλειας
.02	Εργοδοτικές εισφορές ταμείων επικουρικής ασφάλισης
.03	Δωρόσημο οικοδομών
.04	Χαρτόσημο μισθοδοσίας
60.05	Αποζημιώσεις απόλυσης ή εξόδου από την υπηρεσία
60.05.00	Αποζ/σεις απόλυσης ή εξόδου από την υπηρεσία έμμισθου προσωπ.
.01	Αποζ/σεις απόλυσης ή εξόδου από την υπηρεσία ημ/σθιου προσωπ.

## **Γ1. Ανάλυση και περιγραφή του 60.00 «Αμοιβές έμμισθου προσωπικού»**

### **Έννοια μισθού**

Μισθός εννοείτε κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, δαπάνη ρεύματος κλπ), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία. Όταν λέμε τακτικές αποδοχές εννοούμε το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται: Τα επιδόματα αδειας, Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετίας, οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης,

τροφής, κατοικίας, κάθε άλλη παροχή, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα. Πολλές φορές κατά την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας διαχωρίζουμε τις παρακάτω έννοιες του μισθού.

Ο λογαριασμός αυτός περιέχει τις Τακτικές αποδοχές (περιλαμβάνονται και προσαυξήσεις λόγω νυκτερινών, Κυριακών και εξαιρετέων) όπου:

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως τροφή, κατοικία, κλπ.), εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης από το μισθωτό εργασίας τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη περιοδικά σε ορισμένα χρονικά διαστήματα του έτους.

Στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται:

- Οι βασικές τακτικές αποδοχές σε χρήμα ή σε είδος (βασικός μισθός, διάφορα επιδόματα κλπ.).
- Οι παράγωγες τακτικές αποδοχές (υπερεργασία, υπερωρία, νόμιμη προσαύξηση Κυριακής ή αργίας και νύκτας).

Στον 60.00.00 τακτικές αποδοχές έμμισθου προσωπικού υποχρεωτικό λογαριασμό καταχωρούνται οι βασικές τακτικές αποδοχές που καταβάλλει μια οικονομική μονάδα.

Βασικές τακτικές αποδοχές είναι αυτές που καθορίζουν την αμοιβή του μισθωτού για την απασχόληση του μέσα στο συμφωνηθέν ωράριο και αποτελούν τη βάση υπολογισμού των παράγωγων (υπερεργασία, υπερωρία κλπ.) και ετήσιων αμοιβών (επίδομα δώρου Χριστουγέννων, Πάσχα, άδειας, ισολογισμού κλπ.).

Οι αποδοχές που παρέχονται στον εργαζόμενο είναι δυο. Πρώτον, οι αποδοχές που παρέχονται στον εργαζόμενο κανονικά, σε ποσοτική αντιστοιχία με το έργο που αυτός παρέχει και με μέτρο αυτό το έργο. Δεύτερον οι αποδοχές που παρέχονται στον εργαζόμενο, είτε τακτικά τουλάχιστο μια φορά μέσα σε κάθε χρήση, είτε έκτακτα, εφάπαξ, αλλά που καταβάλλονται ευκαιριακά λόγω συγκεκριμένων γεγονότων (γιορτές, άδεια, ασθένεια, κλπ.) . Οι αποδοχές αυτές βρίσκονται σε ποσοτική αντιστοιχία με τη χρονική διάρκεια της εργασιακής σχέσης με την επιχείρηση.

Κατηγορία κανονικών αποδοχών:

- Τακτικές αποδοχές
- Οικογενειακά επιδόματα
- Αμοιβές υπερωριακής απασχόλησης
- Ποσοστά για πωλήσεις και αγορές
- Αμοιβές εκτός έδρας
- Αμοιβές μαθητευόμενων

Κατηγορία ευκαιριακών αποδοχών:

- Δώρα εορτών
- Αποδοχές επίσημων αργιών
- Αποδοχές ασθενείας
- Αποδοχές κανονικής άδειας
- Επίδομα κανονικής άδειας
- Αποζημιώσεις μη χορηγούμενων αδειών
- Έκτακτες αμοιβές

Επίσης περιέχει το λογαριασμό για να παρακολουθούνται τα οικογενειακά επιδόματα οποιός είναι προαιρετικός και για το λόγο αυτό δεν είναι υπογραμμισμένος. Στο λογαριασμό αυτό παρακολουθούνται τα οικογενειακά επιδόματα στους μισθωτούς βάση της οικογενειακής τους κατάστασης. Τέτοια επιδόματα είναι το επίδομα γάμου και τέκνων που καταβάλλονται από μία οικονομική μονάδα στο έμμισθο προσωπικό. Σύμφωνα με το άρθρο 4 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. χορηγείται σε όλους τους έγγαμους μισθωτούς ανεξαρτήτου φύλλου επίδομα γάμου 10%. Επίσης το επίδομα γάμου οφείλεται και στους άγαμους γονείς καθώς και στους χήρους χήρες και διαζευγμένους μισθωτούς. Το επίδομα τέκνων καταβάλλεται ανάλογα με την συλλογική σύμβαση εργασίας και όταν ο υπάλληλος δεν το λαμβάνει από τον εργοδότη σύμφωνα με την Σ.Σ.Ε. το λαμβάνει από τον Ο.Α.Ε.Δ. αλλά όταν είναι μικρότερο από αυτό που ορίζει η Σ.Σ.Ε.

Επίσης σε επόμενο υποχρεωτικό λογαριασμό παρακολουθούνται οι αμοιβές υπερωριακής απασχόλησης. Η απασχόληση πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο ή των 48 ωρών τη βδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο, θεωρείται υπερωριακή απασχόληση και διέπεται απ όλες τις νόμιμες συνέπειες διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Ως εκ' τούτου λοιπόν απαιτείται για πέραν απ' τις 45 ωρών επί πενθημέρου και 48 επί εξαήμερου απασχόληση, έγκριση από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας ή έγκριση με απόφαση Υπουργού, μετά από γνωμοδότηση του ΑΣΕ στην περίπτωση που εξαντλήθηκε το ανώτατο όριο που χορηγεί η Επιθεώρηση Εργασίας.

Εύλογο είναι ότι η καθιέρωση της υπερωριακής απασχόλησης για εργασία πέραν των 45 επί πενθημέρου και των 48 επί εξαήμερου, βρίσκεται πάντα εντός των πλαισίων που καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας. Συγκεκριμένα, κάθε εργαζόμενος δικαιούται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο

ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%. Για πέραν των 120 ωρών ετησίως νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης παρέχεται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά 60%. Η παραπάνω αμοιβή (60%) καταβάλλεται και για τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση που πραγματοποιείται πέραν των ορίων υπερωριακής εργασίας, που καθορίζονται με τις εξαμηνιαίες αποφάσεις του Υπουργού Απασχόλησης.

Για την πραγματοποίηση υπερωρίας ο εργοδότης οφείλει να τηρεί τα παρακάτω:

- Να αναγγέλλει την πραγματοποίησή της στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας με έγγραφο το οποίο θεωρείται/εγκρίνεται από την τελευταία και 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 ε)τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων που θ' απασχοληθούν υπερωριακά.
- Να τηρεί ειδικό βιβλίο υπερωριών που έχει τη μορφή ημερολογίου και στο οποίο αναγράφει όλα τα στοιχεία που περιλαμβάνει το έγγραφο της αναγγελίας. Το ειδικό βιβλίο υπερωριών δεν απαιτεί θεώρηση από την Επιθεώρηση Εργασίας και διατηρείται από τον εργοδότη για πέντε χρόνια από τη συμπλήρωσή του. (Ν.3846/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ)

Σε περίπτωση που κάποιος μισθωτός απασχολήθηκε περισσότερες ώρες από εκείνες που προβλέπονται από τον νόμο σαν ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας, δικαιούται να πάρει για τις επιπλέον ώρες απασχόλησης μεγαλύτερη πραγματική αμοιβή, που καλείται προσαύξηση υπερωρίας.

Το ωράριο που θα υπολογιστεί η αμοιβή της υπερωρίας θα πρέπει να είναι προσαυξημένο με την τυχόν προσαύξηση της 75% της Κυριακής ή εξαιρέσιμης γιορτής και με τυχόν προσαύξηση 25% λόγω νυχτερινής απασχόλησης.

Σε 6ημερη εβδομαδιαία απασχόληση, η υπέρβαση του 8ωρου ημερήσια ή των 48 ωρών εβδομαδιαία ονομάζεται υπερωρία. Σε περίπτωση όμως που είναι 5ημερη η εβδομαδιαία απασχόληση, τότε ως υπερωρία θεωρείται η υπέρβαση των 45 ωρών εβδομαδιαία ή του 9ωρου ημερήσια.

Για παράδειγμα σε περίπτωση που κάποιος υπάλληλος ή εργάτης απασχοληθεί πάνω από 8 (ή 9 ώρες ανάλογα) μέσα σε μια ημέρα, οι επί πλέον αυτές ώρες θεωρούνται υπερωρία γι' αυτήν τη συγκεκριμένη μόνο μέρα, ανεξάρτητα αν στην ίδια εβδομάδα θα σημειωθεί ή όχι υπέρβαση των 45 ωρών απασχόλησης αντίστοιχα. Οι εργοδότες που απασχολούν τους μισθωτούς των επιχειρήσεων τους πάνω από 40 ώρες την εβδομάδα υποχρεούνται να καταβάλλουν, για κάθε ώρα εργασίας πάνω από τις 40 και μέχρι τις 48 ώρες την εβδομάδα σε 5νθήμερη απασχόληση το ωρομίσθιο που αντιστοιχεί προσαυξημένο κατά 20%. Η απασχόληση στις ώρες αυτές λέγεται υπερεργασία. Το ποσό της αμοιβής της υπερεργασίας, καθώς και η προσαύξηση της υπολογίζονται με βάση το πραγματικό ωρομίσθιο που καταβάλλεται για την ημέρα εκείνη και ώρα που πραγματοποιείται η υπερεργασία (και όχι με βάση το νόμιμο ωρομίσθιο)

Στον 60 παρακολουθούνται και τα δώρα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα. Τα δώρα εορτών ονομάζονται και επιδόματα γιορτών. Το επίδομα γιορτών Πάσχα καταβάλλεται στους μισθωτούς, στο ακέραιο, εφ' όσον η εργασιακή σχέση έχει διαρκέσει όλο το χρονικό διάστημα από 1.1- 30.4 και το επίδομα γιορτών Χριστουγέννων, εφ' όσον η εργασιακή 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 ημερομισθίους. Το δώρο γιορτών Πάσχα είναι ίσο με το ½ του μηνιαίου μισθού για τους μισθωτούς και 15 ημερομίσθια για τους ημερομισθίους. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση του μισθωτού δεν έχει διαρκέσει όλο το πιο πάνω χρονικό διάστημα, ο μισθωτός θα πάρει ένα τμήμα του επιδόματος ανάλογο προς τη διάρκεια της εργασιακής του σχέσης μέσα στο χρονικό αυτό διάστημα.

Το επίδομα γιορτών Πάσχα καταβάλλεται μέχρι την Μεγάλη Τετάρτη( άσχετα σε ποια ημερομηνία πέφτει αυτή) και το επίδομα γιορτών Χριστουγέννων μέχρι 21 Δεκεμβρίου. Οι εργοδότες που δεν καταβάλλουν εγκαίρως στους εργαζόμενους τα επιδόματα Χριστουγέννων και Πάσχα καθίστανται υπερήμεροι και οφείλουν στους εργαζόμενους τους τόκους υπερημερίας.

Όσον αφορά τους πολλαπλά απασχολούμενους τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα δίνονται κανονικά απ' όλους τους εργοδότες, ανάλογα του ύψους της αμοιβής τους και ανάλογα με το χρόνο που απασχολούνται στην κάθε επιχείρηση.



Αναλυτικότερα ισχύει :

### **Δώρο Χριστουγέννων**

Οι μισθωτοί που απασχολούνται συνεχόμενα στον ίδιο εργοδότη από την 1 Μαΐου μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων ίσο με ένα μηνιαίο μισθό, αν αμείβονται με μισθό, ή με 25 ημερομίσθια, αν αμείβονται με ημερομίσθιο. Αν οι αμοιβές του μισθωτού είναι κυμαινόμενες (πχ πλασιέ) τότε ο υπολογισμός του δώρου γίνεται με βάση το μέσο όρο των συνολικών αποδοχών για το δοσμένο διάστημα.

Τα δώρα εορτών υπολογίζονται με βάση τις τακτικές αποδοχές. Έτσι ο μηνιαίος μισθός κατά τον υπολογισμό του δώρου προσαυξάνεται κατά τον συντελεστή  $0.5/12 (=0.041666)$  προκειμένου στις τακτικές αποδοχές να συνυπολογίζεται και το επίδομα αδείας, που ισούται με μισό μισθό.

Αν για κάποιο λόγο ο μισθωτός δεν απασχολήθηκε συνεχόμενα στο παραπάνω διάστημα (πχ λήψη άδειας άνευ αποδοχών ή αδικαιολόγητη απουσία) τότε καταβάλλεται η αντίστοιχη (μειωμένη) αναλογία του δώρου. Υπολογίζεται ότι σε κάθε 19 ημέρες εργασιακής σχέσης αντιστοιχούν τα  $2/25$  του δώρου (δύο ημερομίσθια) Για σχέση εργασίας μικρότερη των 19 ημερών δικαιούται ως δώρο ανάλογο κλάσμα. (Τονίζεται ότι ο όρος ημέρες εργασιακής σχέσης περιλαμβάνει και τις Κυριακές και τις αργίες και όχι μόνο τις ημέρες εργασίας)

Ο υπολογισμός γίνεται με τον παρακάτω τρόπο:

Εφόσον στις 19 ημέρες εργασίας αντιστοιχούν 2 ημερομίσθια δώρου, για ένα ημερομίσθιο δώρου απαιτούνται  $19/2=9,5$  ημέρες εργασίας. Επομένως διαιρείται το σύνολο των ημερών εργασίας με το 9,5 και το αποτέλεσμα πολλαπλασιάζεται με το  $1/25$  του μηνιαίου μισθού ή με το ακαθάριστο ημερομίσθιο. Τέλος το γινόμενο που προκύπτει προσαυξάνεται κατά 0.041666 (συνυπολογίζοντας επίδομα αδείας στις τακτικές αποδοχές)

Δηλαδή αν Μ είναι ο μηνιαίος μισθός, ΗΕ οι ημέρες εργασιακής σχέσης από 1/5 έως 31/12 τότε το δώρο των Χριστουγέννων υπολογίζεται ως εξής:

$$\Delta = (M/25)*(HE/9.5)*1.04166$$

Στην περίπτωση των ωρομίσθιων ή των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών αθροίζονται οι συνολικές τακτικές αποδοχές που έλαβε ο μισθωτός από την 1/5 μέχρι την 31/12 και εν συνεχεία διαιρούνται με τον αριθμό των ημερών της σχέσης εργασίας έτσι ώστε να εξαχθεί το μέσο ημερομίσθιο. Το μέσο αυτό ημερομίσθιο πολλαπλασιάζεται με τον αριθμό των αναλογούντων ημερομισθίων δώρου έτσι όπως προκύπτει από την πιο πάνω περιγραφή.

Για τους εποχιακώς απασχολούμενους, σε κάθε 8 ημερομίσθια αντιστοιχεί και ένα ημερομίσθιο σα δώρο Χριστουγέννων.

### **ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ**

Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το δώρο των Χριστουγέννων μέχρι την 21η Δεκεμβρίου. (Έχει όμως το δικαίωμα τα παρακρατήσει μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου το ποσό του επιδόματος που αναλογεί στα δεδουλευμένα από 22 Δεκεμβρίου μέχρι τέλος της χρονιάς.)

### **ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ**

Οι μισθωτοί που απασχολούνται συνεχόμενα στον ίδιο εργοδότη από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου δικαιούνται δώρο Πάσχα ίσο με 1/2 του μηνιαίου μισθού, αν αμείβονται με μισθό, ή με 15 ημερομίσθια αν αμείβονται με ημερομίσθιο. Όπως και με το δώρο των Χριστουγέννων, ο μηνιαίος μισθός θεωρείται προσαυξημένος κατά 0,041666 ώστε να περιλαμβάνει και το επίδομα αδείας.

Σε περίπτωση αδικαιολόγητων απουσιών, ή έναρξης/λήξης εργασιακής σχέσης μέσα στο τετράμηνο, εφαρμόζονται όλα όσα εξηγήθηκαν στην περίπτωση του δώρου των Χριστουγέννων. Διαφέρουν όμως οι σχετικοί συντελεστές:

Οι αμειβόμενοι με μισθό δικαιούνται για κάθε 9,6 μέρες σχέσης εργασιακής σχέσης 1 ημερομίσθιο επιδόματος (Το 9,6 προκύπτει από τη διαίρεση (120 ημέρες/12,5 ημερομίσθια)

Οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο δικαιούνται για κάθε 8 μέρες εργασιακής σχέσης 1 ημερομίσθιο επιδόματος (8= 120 ημέρες/15 ημερομίσθια)

## **ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ**

Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το δώρο του Πάσχα μέχρι τη Μεγάλη Τετάρτη.

Περαιτέρω παρακολουθούνται τα ποσά που λαμβάνει το προσωπικό τις μέρες των επίσημων αργιών. Εξαιρέσιμες γιορτές ή επίσημες αργίες θεωρούνται από τον νόμο οι παρακάτω 1)25<sup>η</sup> Δεκεμβρίου (Πρώτη μέρα των Χριστουγέννων)

2)Η Δεύτερη μέρα του Πάσχα

3)Η 25<sup>η</sup> Μαρτίου

4)Η 15<sup>η</sup> Αυγούστου

5)Η 1<sup>η</sup> Μαΐου

6)Η 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου (προαιρετική αργία)

Για τις παραπάνω επίσημες γιορτές ισχύει ότι ισχύει και για τις Κυριακές, με τη διαφορά μόνο, ότι οι εργαζόμενοι στις επίσημες γιορτές δε δικαιούνται άλλη μέρα ανάπαυσης στην εβδομάδα, που έρχεται μετά την Κυριακή. Επίσης αν μια από τις παραπάνω αργίες, συμπίπτει με ημέρα Κυριακή ή Σάββατο δε μετατίθεται σε άλλη μέρα. Στην περίπτωση αυτή, καταβάλλεται μόνο στους εργάτες το ημερομίσθιο της ημέρα αυτής που είναι εξαιρέσιμη γιορτή χωρίς την προσαύξηση 75% και στους υπαλλήλους καμία απολύτως πρόσθετη αμοιβή. Από τις παραπάνω υποχρεωτικές μέρες αργίας η 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου συμπεριλαμβάνεται στις υποχρεωτικές αργίες, μόνο με τη θέληση του κάθε εργοδότη. Δηλαδή, αν θελήσει ο εργοδότης, μπορεί να λειτουργήσει η επιχείρησή του κατά την 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου, ενώ για τις υπόλοιπες 5 μέρες αργίας, για να λειτουργήσει η επιχείρηση, θα πρέπει να ανήκει στις εξαιρούμενες επιχειρήσεις.

Στη συνέχεια παρακολουθούνται οι αποδοχές που λαμβάνουν οι μισθωτοί λόγω ασθένειας.

### **Αναγγελία ασθένειας.**

Κάθε μισθωτός, που κωλύεται λόγω ασθένειας να προσέλθει στην εργασία του, οφείλει να ειδοποιήσει την υπηρεσία του για την αδυναμία του να εργασθεί. Δεν έχει νομοθετηθεί ομοιόμορφος τρόπος αποδείξεως της ασθένειας. Εφόσον ο εργαζόμενος είναι ασφαλισμένος, για την

απόδειξη της ασθένειάς του, απαιτείται βεβαίωση ιατρού του οικείου ασφαλιστικού οργανισμού. Σε περίπτωση, όμως, που ο εργαζόμενος δεν έχει τις προϋποθέσεις για ασφαλιστική κάλυψη, τότε προς απόδειξη της ασθένειάς του αρκεί βεβαίωση από ιδιώτη γιατρό. Ο εργοδότης, στην τελευταία περίπτωση, δικαιούται να ζητήσει και συμπληρωματικά στοιχεία που να αποδεικνύουν την ασθένεια. Οποσδήποτε, δεν δικαιούται να απαιτήσει όπως τον ασθενούντα μισθωτό εξετάσει μόνο γιατρός της αρεσκείας του.

Ο μισθωτός οφείλει να εκτελεί με επιμέλεια την εργασία του. Έχει, λοιπόν, υποχρέωση να προσέρχεται κανονικά και ανελλιπώς στην εργασία του. Αδικοιολόγητη απουσία απ' αυτήν, έστω και ολίγων ημερών, μπορεί να θεωρηθεί ως λύση της συμβάσεως εργασίας από υπαιτιότητα του μισθωτού.

Όμως, αποχή μισθωτού (υπαλλήλου, εργατοτεχνίτη, υπηρέτη) από την εργασία του, που οφείλεται σε ασθένεια βραχείας σχετικώς διάρκειας ή προκειμένου για γυναίκα σε λοχεία, δεν θεωρείται ως λύση της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους αυτού

Παράλειψη αναγγελίας της ασθένειας και στη συνέχεια αποχή από την εργασία, εφόσον προέρχεται από δόλο ή αμέλεια, μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του εργοδότη, χωρίς υποχρέωσή του να καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση.

Καθυστερημένη από το μισθωτό προσαγωγή πιστοποιητικού της ασθένειάς του εγγράφου είναι επιτρεπτή, εφόσον έχει ειδοποιήσει εγκαίρως περί αυτής τον εργοδότη του. Αν, όμως, δεν έχει ειδοποιήσει τον εργοδότη του, η απουσία από την εργασία μπορεί κατά τις περιστάσεις, να θεωρηθεί αδικοιολόγητη και να επιφέρει τη λύση της συμβάσεως εργασίας αζημίως για τον εργοδότη.

Η αποχή του μισθωτού από την εργασία του, λόγω ασθένειας, έχει σοβαρές συνέπειες. Έτσι:

α) Θεμελιώνει δικαίωμα του ασθενούντος μισθωτού για λήψη του μισθού από τον εργοδότη, κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις.

β) Θεμελιώνει δικαίωμα του μισθωτού για λήψη επιδόματος ασθένειας από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό.

γ) Υπάρχουν συνέπειες και για την ίδια τη σύμβαση εργασίας. Η αποχή του μισθωτού από την εργασία του λόγω ασθένειας δεν λύει αυτοδικαίως

τη σύμβαση εργασίας ούτε κι όταν η διάρκεια της ασθένειας είναι μεγάλη.

### **Ασθένεια βραχείας διάρκειας**

Ως βραχείας διάρκειας ασθένεια θεωρείται:

α) Η διαρκούσα ένα μήνα για μισθωτούς που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών.

β) Η διαρκούσα τρεις μήνες για τους μισθωτούς που έχουν υπηρεσία πλέον των τεσσάρων και μέχρι δέκα ετών.

γ) Η διαρκούσα τέσσερις μήνες για όσους έχουν υπηρεσία πλέον των δέκα και μέχρι δέκα πέντε ετών.

δ) Η διαρκούσα έξι μήνες για όσους έχουν υπηρεσία πλέον των δέκα πέντε ετών.

Η υπηρεσία, για την οποία ομιλεί ο νόμος, νοείται διανυθείσα στον ίδιο εργοδότη. Και σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, ο νέος εργοδότης υποχρεούται να προσμετρήσει το χρόνο υπηρεσίας που διανύθηκε στον προηγούμενο εργοδότη.

### **Γ) Ασθένεια και καταγγελία συμβάσεως εργασίας.**

Αν η διάρκεια της ασθένειας υπερβεί τα ανωτέρω όρια, η απουσία του εργαζομένου δεν θεωρείται ως αυτοδίκαια λύση της συμβάσεως εργασίας, αλλά θα κριθεί από το δικαστήριο.

### **Δ) Ασθένεια του εργαζομένου που ζει στο σπίτι του εργοδότη.**

Ο εργοδότης σε περίπτωση ασθένειας του εργαζομένου που έχει προσληφθεί και ζει μαζί του, έχει υποχρέωση να του παρέχει, ενόσω διαρκεί η σύμβαση, περίθαλψη και ιατρική αντίληψη στο σπίτι ή και σε νοσοκομείο έως ένα μήνα, αν η ασθένεια παρουσιάστηκε τουλάχιστον ένα έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και έως δέκα ημέρες, αν η ασθένεια παρουσιάστηκε μετά τρεις μήνες από την έναρξη της σύμβασης. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καταλογίσει τις δαπάνες στο μισθό που οφείλει για το χρόνο που διαρκεί η ασθένεια.

Η υποχρέωση του εργοδότη δεν υπάρχει, αν η ασθένεια οφείλεται σε δόλο ή σε βαριά αμέλεια του εργαζομένου ή από την εισαγωγή του σε νοσοκομείο ως ασφαλισμένου υποχρεωτικά για την περίπτωση ασθένειας

εργοδότης έχει τις υποχρεώσεις αυτές ακόμη και αν καταγγείλει τη σύμβαση.

### **Επί πόσο χρόνο δικαιούται μισθό ο μισθωτός που δεν εργάστηκε λόγω ασθένειας.**

Ο λόγω ασθένειας κωλυόμενος να εργασθεί μισθωτός έχει τις ακόλουθες μισθολογικές αξιώσεις:

- Εάν έχει συμπληρώσει στον εργοδότη του υπηρεσία μεγαλύτερη των δέκα ημερών, αλλά μικρότερη του έτους δικαιούται αποδοχές ενός δεκαπενθημέρου.
- Εάν έχει συμπληρώσει υπηρεσία ενός τουλάχιστον έτους δικαιούται αποδοχές ενός μηνός.
- Εάν δεν έχει συμπληρώσει 10ήμερο στην εργασία του, δεν θεμελιώνει δικαίωμα στο μισθό.

Το παραπάνω δικαίωμα στο μισθό του έχει ο λόγω ασθένειας κωλυόμενος να εργασθεί μισθωτός καθ' έκαστον εργασιακό έτος (και όχι κάθε ημερολογιακό έτος).

Εννοείται ότι οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν τόσα ημερομίσθια όσες είναι οι εργάσιμες ημέρες του δεκαπενθημέρου ή του μήνα, ενώ οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό δικαιούνται μισό ή ένα ολόκληρο μηνιαίο μισθό. Οι αμειβόμενοι με ποσοστά ή με ποσοστά και μισθό δικαιούνται, σε περίπτωση ασθένειας, να λάβουν από τον εργοδότη τους αποδοχές που υπολογίζονται βάσει του μέσου όρου των πραγματοποιούμενων αποδοχών.

Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης δικαιούται να εκπέσει από τις κατά τα άνω οφειλόμενες, λόγω ασθένειας, αποδοχές στον εργαζόμενο όσα τυχόν έλαβε ο τελευταίος δυνάμει υποχρεωτικής από το νόμο ασφαλίσεως (π.χ. στο Ι.Κ.Α.) και εξ αιτίας της ασθένειας Εκπίπτει το επίδομα ασθένειας, το οποίο καταβάλλεται από τον ασφαλιστικό οργανισμό στο μισθωτό για τις εργάσιμες ημέρες του χρόνου (15νθημέρου ή μήνα) και όχι το τυχόν καταβληθέν σ' αυτόν μεγαλύτερο επίδομα είτε γιατί το Ι.Κ.Α. παρέχει επίδομα για όλες τις ημέρες (και τις μη εργάσιμες) είτε γιατί η ασθένεια διήρκησε επί χρόνο μακρότερο. Σε περίπτωση τοκετού εκπίπτει το επίδομα κηρύσεως ή λοχείας, όχι όμως και το επίδομα τοκετού.

### **Υπολογισμός ασφαλιστικών εισφορών.**

Για πολλά χρόνια οι ασφαλιστικές εισφορές υπολογίζονταν μόνο στο τμήμα των αποδοχών ασθένειας που καταβάλλονταν από τον εργοδότη

στο μισθωτό. Από το 1992, όμως, ο υπολογισμός των εισφορών υπέρ Ι.Κ.Α. γίνεται επί του συνόλου των προβλεπομένων από το νόμο αποδοχών, πριν δηλαδή την έκπτωση του καταβληθέντος στο μισθωτό επιδόματος ασθενοείας από το Ι.Κ.Α. Το σύνολο των εισφορών (εργοδότη και ασφαλισμένου) στην περίπτωση που δεν απομένει μισθός -γιατί τα καταβληθέντα επιδόματα κάλυψαν ολοσχερώς την υποχρέωση καταβολής μισθού- είναι υποχρεωμένος να το καταβάλει ο εργοδότης.

### **Προϋποθέσεις λήψης Επιδόματος ασθενοείας από το Ι.Κ.Α**

Για να δικαιούται επίδομα ασθενοείας από το Ι.Κ.Α. ο μισθωτός, απαιτείται να έχει πραγματοποιήσει εκατό (100) τουλάχιστον ημερομίσθια στην ασφάλιση του Ιδρύματος κατά το ημερολογιακό έτος το αμέσως προηγούμενο της αναγγελίας της ασθενοείας ή κατά το προηγούμενο της αναγγελίας αυτής 15μηνο, χωρίς όμως να υπολογίζονται στη δεύτερη περίπτωση οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν στο τελευταίο ημερολογιακό τρίμηνο του 15μήνου.

Επίσης, να είναι ανίκανος για εργασία εξ αιτίας της ασθενοείας - πράγμα το οποίο θα κρίνει ο αρμόδιος γιατρός του Ιδρύματος. Η ασθενοεία δεν πρέπει να οφείλεται σε πταίσμα του μισθωτού. Η αποχή λόγω ασθενοείας από την εργασία να διάρκεσε πέραν των τριών ημερών από την αναγγελία στο Ι.Κ.Α. Τέλος, ο μισθωτός να μη λαμβάνει σύνταξη από το Ι.Κ.Α. Όταν ο μισθωτός δεν συγκεντρώνει τις προαναφερθείσες προϋποθέσεις για τη λήψη επιδόματος ασθενοείας από το Ι.Κ.Α., δικαιούται να λάβει μόνο από τον εργοδότη του τις αποδοχές που προκύπτουν.

### **Φορολογία αποδοχών και επιδόματος ασθενοείας.**

Οι αποδοχές ασθενοείας που καταβάλλει ο εργοδότης φορολογούνται ως εισόδημα μισθωτών υπηρεσιών και συνεπώς πρέπει να παρακρατούνται τα ανάλογα ποσά Φ.Μ.Υ. και χαρτοσήμου, τα οποία και αποδίδονται στο δημόσιο. Το ίδιο ισχύει και για τα επιδόματα ασθενοείας που καταβάλλονται από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς (Ι.Κ.Α. κ.λπ.). Σ' αυτήν την περίπτωση, υπόχρεος για την παρακράτηση του φόρου και του χαρτοσήμου και την απόδοση αυτών είναι το οικείο ασφαλιστικό ταμείο.

### **Τα τριήμερα ασθενοείας (αναμονής)**

Το Ι.Κ.Α. καταβάλλει επίδομα ασθενοείας στους ασφαλισμένους του, που παρέχουν εξαρτημένη εργασία, από την τέταρτη ημέρα ασθενοείας. Έτσι, ο λόγω ασθενοείας κωλυόμενος να εργασθεί μισθωτός δικαιούται να λάβει από τον εργοδότη του για τις τρεις πρώτες ημέρες της ασθενοείας του το

μισό του ημερομισθίου του ή του 1/25 του μισθού του. Από την τέταρτη ημέρα και μετά αναλαμβάνει την επιδότηση του ασθενούντος μισθωτού το Ι.Κ.Α., ο δε εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει τη διαφορά μεταξύ ημερομισθίου ή 1/25 του μισθού και του ημερήσιου επιδόματος ασθενείας του Ι.Κ.Α. Έπειτα παρακολουθούνται τα ποσά που καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο κατά την κανονική του άδεια.

### **ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ Υπαλλήλων & Εργατών**

Όλοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησης τους.

Όλοι οι μισθωτοί εργαζόμενοι που εργάζονται με σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να πάρουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησης τους μέσα στο πρώτο ημερολογιακό έτος στο οποίο προσλήφθηκαν, η επιχείρηση πρέπει να τους χορηγήσει έως τις 31.12 του πρώτου αυτού έτους αναλογία σε ημέρες άδειας καθώς και επιδόματος άδειας με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκαν ακόμα και αν ο μισθωτός δεν θέλει να πάρει την άδεια που του αναλογεί.

Η αναλογία της άδειας αυτής υπολογίζεται πάνω στις 20 εργάσιμες ημέρες για πενθήμερο απασχόληση και στις 24 εργάσιμες ημέρες για εξαήμερο απασχόλησης ανάλυση στον κατωτέρω πίνακα.

Πίνακας ημερών αδείας μισθωτών

Χρόνος στον εργοδότη	εργασίας ίδιο	Ημέρες αδειας με 5νθήμερη εργασία	Ημέρες αδειας με 6ήμερη εργασία
1 έτος		20	24
2 έτη		21	25
3 έως 10 έτη		22	26
Πάνω από 10 έτη		25	30



Με την συμπλήρωση 12 μηνών από την ημερομηνία της πρόσληψης του η άδεια επαυξάνεται κατά μία ακόμα εργάσιμη ημέρα. Στο τρίτο και επόμενα ημερολογιακά έτη ο μισθωτός δικαιούται να πάρει από την επιχείρηση ολόκληρη την ετήσια άδεια του μέσα σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους αυτού (από 1.1. - 31.12) που ανέρχεται σε 22 εργάσιμες ημέρες (για πενθήμερη απασχόληση) και 26 εργάσιμες ημέρες (για εξαήμερη απασχόληση).

Αν ο μισθωτός απολυθεί μέσα στο τρίτο ή και σε επόμενα ημερολογιακά έτη, τότε αυτός δικαιούται να πάρει όλη την άδεια και το επίδομα της άδειας, σε αποδοχές, όπως θα τα δικαιούνταν αν απασχολούνταν κανονικά στην επιχείρηση.

Σε περίπτωση όμως που ο μισθωτός αυτός απολυθεί στις 1.1., που είναι ημέρα αργίας, στην περίπτωση αυτή δεν δικαιούται άδεια ούτε και επίδομα άδειας 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.

#### ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΣΗΜΕΙΩΣΗ

Οι εργαζόμενοι που έχουν προϋπηρεσία 12 έτη και πάνω σε άλλον εργοδότη, τότε από τον πρώτο ημερολογιακό έτος από την πρόσληψη τους δικαιούνται να πάρουν αναλογία της άδειας και του επιδόματος της άδειας των 25 ή 30 κ.τ.λ. ημερών ενώ κατά το δεύτερο έτος ο εργαζόμενος θα πάρει ολόκληρη την άδεια δηλαδή 25 ή 30 ημέρες αδειας. Στις μέρες άδειας δεν υπολογίζονται οι Κυριακές και οι εξαιρεσιμες γιορτές, καθώς επίσης και οι δικαιολογημένες με άδεια γιατρού μέρες, οι μέρες στράτευσης, απεργίας, μητρότητας κλπ. Υπολογίζονται όμως, οι αδικαιολόγητες μέρες απουσίας του εργαζόμενου, καθώς και οι ημέρες που απέργησε ο μισθωτός και στη συνέχεια κρίθηκε η απεργιακή ως παράνομη με δικαστική απόφαση Στην περίπτωση που ο μισθωτός ασθενήσει όταν βρίσκεται σε άδεια, τότε η άδεια παρατείνεται για όσες μέρες θα διαρκεί η ασθένεια.

#### **Άδεια με σύμβαση ορισμένου χρόνου**

Επίσης όλοι οι εργαζόμενοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιούνται και αυτοί να πάρουν άδεια κατά αναλογία του χρόνου απασχόλησης τους από τον εργοδότη της επιχείρηση που εργάζονται. Συνεπώς τόσο οι μισθωτοί με σύμβαση ορισμένου χρόνου, όσο και οι μισθωτοί με σύμβαση αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν κατά αναλογία την άδεια και το επίδομα της άδειας τους κατά το πρώτο και το

δεύτερο ημερολογιακό έτος από την πρόσληψη τους. Η άδεια χορηγείται στο μισθωτό ύστερα από έγκριση του εργοδότη. Αν ο μισθωτός ζητήσει να πάρει την άδεια του, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να του τη δώσει υποχρεωτικά μέσα σε δύο μήνες.

### **Ημέρες άδειας**

Η άδεια χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικά με βάση το χρόνο απασχόλησης του κάθε εργαζομένου στην επιχείρηση, έτσι για το τον πρώτο χρόνο η αναλογία υπολογίζεται για τις 20 ημέρες σε πενήμερη εργασία και σε 24 εργάσιμες ημέρες για την εξαήμερη για το τον δεύτερο χρόνο η αναλογία υπολογίζεται για τις 21 ημέρες σε πενήμερη εργασία και σε 25 εργάσιμες ημέρες για την εξαήμερη για το τον τρίτο χρόνο η αναλογία υπολογίζεται για τις 22 ημέρες σε πενήμερη εργασία και σε 26 εργάσιμες ημέρες για την εξαήμερη. Στις ημέρες αυτές και στις τρεις περιπτώσεις υπολογίζονται επιπλέον 3 ημέρες στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος έχει συμπληρωμένα πάνω από 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη σε διαφορετικούς εργοδότες.

### **Στις μέρες άδειας υπολογίζονται:**

- α. Ημέρες που απέργησε ο μισθωτός και στη συνέχεια κρίθηκε η απεργιακή ως παράνομη με δικαστική απόφαση.
- β. Αδικαιολόγητες μέρες απουσίας του εργαζόμενου.
- γ. Απουσίες λόγω πειθαρχικής ποινής.
- δ. αδικαιολόγητες μέρες άδειας που συνυπολογίζονται στις κανονικές αδειάς, ο μισθωτός δικαιούται να πάρει τις αποδοχές που αντιστοιχούν στην κανονική άδεια και στο επίδομα άδειας.

Οι εβδομάδες της εγκυμοσύνης θεωρούνται ως πραγματικός χρόνος εργασίας και για το λόγω αυτό δικαιούται η μισθωτός (γυναίκα) πέρα από τις εβδομάδες αυτές και την κανονική της άδεια.

### **Ενώ αντίθετα στις ημέρες άδειας δεν υπολογίζονται:**

- α. Κυριακές και οι εξαιρέσιμες γιορτές
- β. Δικαιολογημένες με άδεια γιατρού μέρες λουτροθεραπείας, σύντομης διάρκειας

γ. Απεργίας, , μητρότητας, ανώτερης βίας

δ. Ασθένειας, οι μέρες στράτευσης.

### **Δεν δικαιούνται κανονική άδεια τα εξής**

Α) Δημόσιος υπάλληλος που εργάζεται επιπρόσθετα τα απογεύματα σε μια άλλη επιχείρηση, τότε από την επιχείρηση αυτή δεν δικαιούται κανονική άδεια.

Β) Οι εργαζόμενοι σε γεωργικές, κτηνοτροφικές, δασικές, ναυτιλιακές και αλιευτικές εργασίες.

Γ) Όταν απασχολούνται στην επιχείρηση μόνο τα μέλη της οικογένειας του εργοδότη.

Δ) Οι μισθωτοί που κατέχουν θέση εποπτείας, διεύθυνσης ή εμπιστευτικής θέσης.

Ε) Το χρονικό διάστημα που ο μισθωτός είναι στρατευμένος

### **Αποδοχές ημερών άδειας**

Ημέρες άδειας είναι εκείνες όπου οι μισθωτοί θα απουσιάζουν από την εργασία τους (π.χ. θα βρίσκονται σε διακοπές) και θα πληρώνεται κανονικά, σαν να βρίσκονταν στην επιχείρηση και να εργάζονταν. Οι αποδοχές των ημερών άδειας υπολογίζονται με βάση τις καταβαλλόμενες πραγματικές αποδοχές και όχι τις νόμιμες αποδοχές και προκαταβάλλονται με την έναρξη της άδειας. Στις αποδοχές άδειας περιλαμβάνονται ο πάγιος μισθός καθώς επίσης και οι τακτικές πρόσθετες αμοιβές (υπερωρίες, νυκτερινή απασχόληση, Κυριακές, επιδόματα κλπ.). Ενώ η αμοιβή για την εκτός έδρας εργασία, δεν υπολογίζεται στις αποδοχές των ημερών αδείας καθώς επίσης και η αποζημίωση για παράνομη υπερωρία, αλλά ούτε και η αναλογία στο επίδομα αδείας και στο επίδομα ισολογισμού.

### **Χορήγηση ομαδικών αδειών**

Στις περιπτώσεις που υπάρχουν σε μια επιχείρηση νεοπροσλαμβανόμενοι εργαζόμενοι οι οποίοι δεν δικαιούνται ολόκληρη την άδεια και η επιχείρηση σταματήσει να λειτουργεί ( λόγω άδειας ) για

μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, τότε στις περιπτώσεις αυτές υπάρχει συνήθως πρόβλημα.

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 ημέρες άδειας που δικαιούνται οι μισθωτοί αυτοί μέσα στο ίδιο αυτό πρώτο έτος της πρόσληψής τους, εκτός φυσικά αν έχει γίνει διαφορετική συμφωνία μεταξύ των δύο μερών κατά την πρόσληψη. Επίσης, οι μισθωτοί εκείνοι που έτυχε να πάρουν νωρίτερα την άδεια τους ή που επιθυμούν να πάρουν αργότερα την άδεια 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 τους είχε γνωστοποιηθεί κατά την πρόσληψη τους, ότι η επιχείρηση εφαρμόζει το σύστημα της χορήγησης ομαδικών αδειών, γιατί σε διαφορετική περίπτωση δικαιούνται τις αποδοχές όλων των εργάσιμων ημερών που αργεί η επιχείρηση λόγω ομαδικών αδειών. Γενικά σε κάθε πρόσληψη καινούργιου μισθωτού θα πρέπει να πληροφορείται ο εργαζόμενος από τον εργοδότη για τον τρόπο χορήγησης των ομαδικών αδειών. Πάντως, για να εφαρμοστεί σε μια επιχείρηση ο θεσμός της χορήγησης των ομαδικών ετήσιων αδειών στους εργαζόμενους, θα πρέπει να συμφωνήσουν στο θέμα αυτό, εργοδότης και εργαζόμενοι.

### **Άρνηση χορήγησης στους μισθωτούς της κανονικής άδειας**

Στις περιπτώσεις που ο εργοδότης δεν χορήγησε την άδεια που δικαιούται ο μισθωτός μέχρι τέλος του ημερολογιακού έτους και η μη χορήγηση της άδειας οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη τότε ο εργοδότης αυτός υποχρεώνεται να καταβάλλει τις αποδοχές άδειας προσαυξημένες κατά 100%. Αν ο μισθωτός δεν πάρει την κανονική του άδεια μέχρι τέλος του ημερολογιακού έτους και δεν τη ζητήσει μέσα σε 5 έτη, η αξίωση αυτή του μισθωτού για τη λήψη της άδειας παραγράφεται.

Η νομοθεσία υποχρεώνει τον εργοδότη να χορηγήσει την άδεια τουλάχιστον στο μισό προσωπικό, που απασχολεί μέσα στους καλοκαιρινούς μήνες, δηλαδή κατά το διάστημα από 1ης Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου.

Η άδεια χορηγείται στο προσωπικό μια φορά το χρόνο, εκτός βέβαια για το πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος που η άδεια μπορεί να χορηγηθεί και αναλογικά. Αν ο εργοδότης αρνηθεί να δώσει την άδεια, ο

μισθωτός δεν μπορεί να πάρει μόνος του την άδεια, διότι αυτό σημαίνει οικιοθελής αποχώρηση.

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 επιχείρησης του, το πολύ σε δύο χρονικές περιόδους, από τις οποίες η πρώτη να μην περιλαμβάνει λιγότερες από 6 εργάσιμες μέρες.

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.

### **Βιβλίο αδειών**

Κάθε επιχείρηση πρέπει να τηρεί αθεώρητο βιβλίο που ονομάζεται βιβλίο αδειών, στο οποίο θα καταχωρεί το ονοματεπώνυμο του 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 άδεια του υπογράφει σε διπλανή στήλη.

### **Παράδειγμα υπολογισμού των αποδοχών άδειας**

#### **1ο Παράδειγμα:**

Πρόσληψη εργαζόμενου στις 1.4.08.

Αυτός δικαιούται μέχρι τις 31.12.2008,

1.)  $20 \text{ ημέρες} \times 10 \text{ μήνες} / 12 \text{ μήνες} = 16,67 \text{ ημέρες σε αποδοχές}$

2.) και 17 εργάσιμες ημέρες σε ανάπαυση και ανάλογο επίδομα άδειας  
Αν αυτός απολυθεί ή αποχωρήσει π.χ. στο τέλος του μήνα Νοεμβρίου και είχε πάρει ήδη μέχρι τότε μέρος από την άδεια του π.χ. για 4 μήνες που αντιστοιχούν στο χρονικό διάστημα μέχρι το μήνα Ιούνιο, τότε αυτός λόγω απόλυσης ή αποχώρησης δικαιούται άδεια και επίδομα άδειας για άλλους 5 μήνες (από Ιούλιο μέχρι Νοέμβριο), δηλαδή άδεια  $5 \times 2-10$  ημερομίσθια και ως επίδομα άδειας τα υπόλοιπα ημερομίσθια μέχρι να συμπληρωθεί ο μισός μηνιαίος μισθός ή τα 13 ημερομίσθια

Κάθε εργαζόμενος μαζί με την άδεια δικαιούται αποδοχές αδείας καθώς και επίδομα αδείας. Το δικαίωμα λήψης επιδόματος αδείας, αποτελεί επακόλουθο του δικαιώματος λήψης κανονικής αδείας και υπολογίζεται όπως και οι αποδοχές αδείας - είναι δηλαδή ίσες προς το σύνολο των αποδοχών αδείας με τον περιορισμό ότι δεν δύναται να υπερβεί για όσους μεν αμείβονται με μισθό, το μισό μισθό, για όσους δε αμείβονται με ημερομίσθιο τα 13 ημερομίσθια. Το επίδομα αδείας υπολογίζεται βάσει των καταβαλλομένων αποδοχών ανάλογα όπως και οι αποδοχές αδείας, θεωρείται δε μέρος των τακτικών αποδοχών του μισθωτού και συμπεριλαμβάνεται στον υπολογισμό των επιδομάτων Εορτών καθώς και της αποζημίωσης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Οι αποδοχές και το επίδομα αδείας προκαταβάλλονται στον δικαιούχο μισθωτό κατά την ημέρα λήψης της αδείας.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν χορήγησε την άδεια που δικαιούται ο μισθωτός μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους και η μη χορήγηση της αδείας (αυτούσιας και όχι μόνο σε χρήση) οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη, τότε ο εργοδότης αυτός υποχρεώνεται να καταβάλλει τις αποδοχές αδείας (με βάση τις αποδοχές τις 31/12 του έτους αυτού, προσαυξημένες κατά 100%. Δηλαδή σε περίπτωση που κάποιος μισθωτός εργαστεί σε όλη τη διάρκεια του ημερολογιακού έτους, χωρίς να πάρει άδεια, δικαιούται:

- i. Τις αποδοχές (π.χ. του ένα μήνα) που εργάστηκε, ενώ κανονικά θα έπρεπε να πάρει άδεια. Οι αποδοχές αυτές υπόκεινται κανονικά σε κρατήσεις Φ.Μ.Υ., ΙΚΑ κλπ., όπως όλες οι ετήσιες αποδοχές
- ii. Τις αποδοχές αδείας και του επιδόματος αδείας που θα έπαιρνε αν κανονικά έπαιρνε τη άδεια του. (Είναι ίδιες με εκείνες της πρώτης περίπτωσης). Οι αποδοχές αυτές υπόκεινται κανονικά σε κρατήσεις ΙΚΑ, Φ.Μ.Υ. κλπ, όπως όλες οι ετήσιες αποδοχές
- iii. Την προσαύξηση του 100% των αποδοχών αδείας, εφόσον η άδεια δε χορηγήθηκε με υπαιτιότητα του εργοδότη. Η προσαύξηση αυτή των αποδοχών αδείας 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. Μόνο η αποζημίωση άδεια που δικαιούνται οι

απασχολούμενοι εποχιακά σε ξενοδοχεία υπόκειται σε εισφορές.

Την προσαύξηση αυτή του 100% των αποδοχών άδειας την δικαιούται ο εργαζόμενος εφόσον είχε ζητήσει έγκαιρα την άδεια του και ο εργοδότης αρνήθηκε να του την χορηγήσει , αναγκάζοντας τον με τον τρόπο αυτό να παρέχει 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, η αξίωση αυτή του μισθωτού για τη λήψη της άδειας παραγράφεται

Ο εργοδότης που αρνείται να καταβάλλει τις αποδοχές άδειας τιμωρείται, πέρα από τις χρηματικές ποινές και με φυλάκιση μέχρι 6 μήνες.

Παράδειγμα ημερολογιακής εγγραφής αποζημίωσης μη χορηγούμενης άδειας

ΚΩΔ.ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60.00.008	Αποζημίωση μη χορηγούμενης άδειας	1.175,20	
54.03.000	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών		312,55
53.00.001	Εργαζόμενος Α		862,65
ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑ :	Ως αποζημίωση μη χορηγούμενης άδειας		

## **Λοιπές αποδοχές**

Έκτακτες ή οικειοθελείς αποδοχές είναι οι καταβαλλόμενες από τον εργοδότη οικειοθελώς και χωρίς υποχρέωση από το Νόμο. Οι αποδοχές αυτές δεν έχουν το χαρακτήρα των τακτικών αποδοχών. Εάν, όμως, επαναλαμβάνονται επί μακρόν και κατά τακτά χρονικά διαστήματα μπορεί να μετατραπούν σιωπηρά σε τακτικές αποδοχές, εκτός εάν ο εργοδότης κατά την έναρξη χορηγήσεώς των επεφύλαξε στον εαυτό του το δικαίωμα της διακοπής των οποτεδήποτε. Ετήσια μισθολογική οικειοθελής παροχή, που χορηγείτε στους εργαζόμενους επί 12 έτη, το ποσό της οποίας δεν ήταν το ίδιο κάθε χρόνο, αλλά καθορίζεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου που τις χορηγούσε, μειώνοντας ή αυξάνοντας αυτό κατά την κρίση του, κρίθηκε από τα δικαστήρια ότι δεν αποτελεί τακτική παροχή. Αντιθέτως, πρόσθετη αμοιβή καταβαλλόμενη τακτικά και αδιάλειπτα επί πολλά χρόνια και ειδικότερα κάθε Δεκέμβριο μαζί με το μηνιαίο μισθό χωρίς να συνδέεται με καμία έκτακτη εργασία ή ιδιαίτερη επίδοση του μισθωτού ή με τα οικονομικά αποτελέσματα της επιχειρήσεως κρίθηκε ότι είναι τακτική παροχή. Επίσης οι ετήσιες παροχές «το αρνί του Πάσχα» και «η γαλοπούλα των Χριστουγέννων τις οποίες ο εργοδότης καταβάλλει ως πρόσθετη οικονομική ενίσχυση των μισθωτών του θεωρούνται ότι περιλαμβάνονται στην έννοια των τακτικών παροχών. Οι έκτακτες παροχές παρακολουθούνται στον εξής υποχρεωτικό από το Ε.Γ.Λ.Σ. λογαριασμό: 60.00.10 Έκτακτες αμοιβές έμμισθου προσωπικού

**Αμοιβές εκτός έδρας** (όταν δεν καλύπτουν έξοδα εκτός έδρας).

Ο εργοδότης που απασχολεί προσωρινά έναν εργαζόμενο εκτός έδρας, δηλαδή σε άλλο τόπο, οφείλει, εκτός των οδοιπορικών εξόδων και πρόσθετη αποζημίωση, δηλαδή ένα επιπλέον ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού για κάθε διανυκτέρευση.

Αν ο εργοδότης παρέχει τροφή και στέγη οφείλει το 1/4 της παραπάνω αποζημίωσης εάν όμως παρέχεται μόνο τροφή καταβάλλεται το 1/2 της αποζημίωσης και αν παρέχεται μόνο κατοικία τα 4/5 της αποζημίωσης. Αυτονόητο είναι ότι και ως προς αυτό υπερισχύουν τυχόν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις.

Αν στο διάστημα που ο εργαζόμενος βρίσκεται εκτός έδρας συμπέσουν Κυριακή ή εξαιρετικά αργία και δεν εργαστεί κατά την ημέρα αυτή, δικαιούται μία ημέρα πρόσθετης ανάπαυσης, μετά την επιστροφή του, επειδή την ημέρα εκείνη βρισκόταν εκτός έδρας και δεν ήταν πλήρως απαλλαγμένος. Τέλος ο εργαζόμενος για όσες ώρες εργαστεί την Κυριακή ή την αργία δικαιούται προσαύξηση 75%.



**Αμοιβές μαθητευόμενων** (τακτικές, έκτακτες, αργιών, ασθενείας, άδειας κλπ.)

Οι αμοιβές των μαθητευομένων, που απασχολούνται προκειμένου ν' αποκτήσουν τεχνική ή επαγγελματική εκπαίδευση και ειδίκευση, ασφαλίζονται στο Ι.Κ.Α. ακόμα κι αν παίρνουν μικρή αμοιβή ή δεν παίρνουν καθόλου αμοιβή.

Απ' αυτούς όσοι είναι ηλικίας κάτω των 15 ετών εξαιρούνται από την ασφάλιση των κλάδων Ανεργίας και Εργατικής Εστίας. Εξαιρούνται επίσης από τον κλάδο Στράτευσης οι ηλικίας κάτω των 18 ετών. Για ορισμένες κατηγορίες (σπουδαστές Τεχνικών και Επαγγελματικών Σχολών) προβλέπονται μειωμένες εισφορές.

Επίσης υπάρχουν και κάποιο κενοί λογαριασμοί όπως 60.00.13 και ο 60.00.99

## **Γ2. Ανάλυση και περιγραφή του 60.01 Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού**

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ε.Γ.Λ.Σ τις αμοιβές του ημερομίσθιου προσωπικού τις παρακολουθούμε στο λογαριασμό: 60.01 Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού και αναλύεται σε τριτοβάθμιους λογαριασμούς όπου παρακολουθούνται ξεχωριστά οι αμοιβές αυτές.

Στον πρώτο υποχρεωτικό τριτοβάθμιο λογαριασμό παρακολουθούνται οι τακτικές αποδοχές (περιλαμβάνονται και προσαυξήσεις λόγω νυκτερινών, Κυριακών και εξαιρετέων) του ημερομίσθιου προσωπικού όπου είναι οι εργατοτεχνίτες. Οι εργατοτεχνίτες αμείβονται με ημερομίσθιο. Το ημερομίσθιο διακρίνεται σε:

- κανονικό ή νόμιμο ή βασικό ημερομίσθιο: είναι αυτό που προκύπτει από τις συλλογικές συμβάσεις όπου συμπεριλαμβάνονται και τα κάθε είδους επιδόματα
- πραγματικό ή συμβατικό ή καταβαλλόμενο ημερομίσθιο: είναι αυτό που προκύπτει από τη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργατοτεχνίτη. Τακτικές αποδοχές του ημερομίσθιου προσωπικού είναι τα ημερομίσθια που καταβάλλονται τακτικά από τον εργοδότη καθώς και οι προσαυξήσεις λόγω νόμιμης τακτικής εργασίας κατά την νύκτα, Κυριακή ή εξαιρετέα αργία.

Αντίστοιχα όπως συμβαίνει στον πρωτοβάθμιο του 60.00 έτσι και στον 60.01 στον πρώτο τριτοβάθμιο παρακολουθούνται τα οικογενειακά επιδόματα του ημερομίσθιου προσωπικού. Τα οικογενειακά επιδόματα είναι οι παροχές που χορηγούνται στους ημερομίσθιους λόγω της οικογενειακής τους κατάστασης και αποτελείται κυρίως από το επίδομα γάμου και το επίδομα τέκνων. Ο ημερομίσθιος από τη στιγμή που θα γνωστοποιήσει και θα επιδείξει στον εργοδότη τα απαραίτητα έγγραφα της οικογενειακής του κατάστασης έχει δικαίωμα λήψης συγκεκριμένων επιδομάτων. Η καταβολή αυτών, εφ' όσον τα δικαιούται, είναι υποχρεωτική από τον εργοδότη.

Επίδομα γάμου δικαιούνται:

- Οι έγγαμοι ημερομίσθιοι, ανεξαρτήτως φύλλου το οποίο υπολογίζεται σε 10% επί του κατώτερου βασικού ημερομίσθιου που ορίζεται από τις ΣΣΕ.

- Οι άγαμοι γονείς, 10% επί του κατώτερου βασικού ημερομισθίου με την προϋπόθεση ότι οι άντρες έχουν επισήμως την ιδιότητα του γονέα αναγνωρίζοντας το παιδί.
- Οι χήροι και οι χήρες, οι διαζευγμένοι και οι διαζευγμένες ύψους 10% επί του κατώτατου ορίου του βασικού ημερομισθίου.

Επίδομα τέκνων δικαιούνται:

Οι ημερομίσθιοι που παρέχουν εξαρτημένη εργασία αρκεί να συνδέονται με τον εργοδότη με σχέση εργατικού δικαίου. Το επίδομα καταβάλλεται από τον ΟΑΕΔ, στον οποίο ο εργοδότης και ο ασφαλισμένος καταβάλλουν εισφορές, οι οποίες συνεισπράττονται με τις εισφορές του ΙΚΑ και προστίθενται σε αυτές.

Ο ημερομίσθιος δικαιούται επίδομα τέκνων από την πρώτη μέρα του επόμενου μήνα της γέννησης του παιδιού και λήγει τη 31/12 του έτους που το τέκνο συμπληρώνει το όριο ηλικίας.

Έπειτα παρακολουθούνται οι αμοιβές της υπερωριακής απασχόλησης του ημερομίσθιου προσωπικού. Οι ώρες της υπερεργασίας αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% 20% (Ν.3863/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ).

Η αμοιβή για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40% (Ν.3863/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ).

Η αμοιβή για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης και πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 60% (Ν.3863/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ).

Η αμοιβή για κάθε ώρα κατ'εξάιρεση υπερωρίας καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80% (Ν.3863/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ).

## ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΥ

Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο):

$$\Omega\text{ΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ} * 6) / 40$$

Σε επόμενο λογαριασμό παρακολουθούνται τα Δώρα των εορτών του ημερομίσθιου προσωπικού.

Υπολογισμός πρόσθετων αμοιβών και προσαυξήσεων στο Δώρο Χριστουγέννων.

Το σύνολο Δώρου Χριστουγέννων βρίσκεται αν στο ημερομίσθιο προσθέσουμε το αποτέλεσμα της διαίρεσης των συνολικών πρόσθετων αμοιβών και προσαυξήσεων δια του συνολικού αριθμού των πραγματικών ημερών εργασίας που απασχολήθηκε ο μισθωτός και πολλαπλασιάσουμε το άθροισμα αυτό με τον αριθμό των ημερομισθίων δώρου και έπειτα προσαυξάνεται κατά 0.04166 (0,5/12 δηλαδή η αναλογία με την οποία συμμετέχει το επίδομα αδείας στις ετήσιες αποδοχές)

$$\text{ΤΥΠΟΣ: } \Sigma.\Delta = [K + (\Pi / H)] * H.\Delta$$

$\Sigma.\Delta.$  = Σύνολο Δώρου

$K$  = Καταβαλλόμενο Ημερομίσθιο (1/25)

$\Pi$  = Πρόσθετες αμοιβές για υπερωρία, υπερεργασία, νύχτα κτλ

$H$  = Ημέρες πραγματικής εργασίας μηνιαίως

$H.\Delta$  = Ημερομίσθια Δώρου που δικαιούται ο μισθωτός

Τα ανωτέρω ισχύουν και για το δώρο Πάσχα.

Στη συνέχεια παρακολουθούνται οι αποδοχές των επίσημων αργιών για το ημερομίσθιο προσωπικό. Όταν ο εργοδότης δεν απασχολήσει το προσωπικό του κατά τις υποχρεωτικές αργίες στην επιχείρησή του θα καταβάλλει αμοιβή :

- στους ημερομίσθιους που απασχολούνται με το εξαήμερο σύστημα εργασίας, θα καταβάλλει το ημερομίσθιο το οποίο θα λάμβαναν αν η ημέρα αυτή ήταν εργάσιμη.
- στους ημερομίσθιους που απασχολούνται με το πενθήμερο σύστημα εργασίας, θα καταβάλλει τόσα ημερομίσθια όσες είναι οι ώρες που έχει προγραμματισθεί να εργασθεί την επίσημη αργία.

Τέλος, εάν η εξαιρεσιμη ημέρα συμπίπτει με ρεπό, η εργατική νομοθεσία δεν προβλέπει μετάθεση του ρεπό, έτσι λοιπόν δεν δικαιούται πρόσθετο ρεπό ούτε επιπλέον αμοιβή.

Ενώ όταν ο εργοδότης απασχολήσει το προσωπικό νόμιμα θα καταβάλλει αμοιβή :

- στους ημερομίσθιους που απασχολούνται με το εξαήμερο σύστημα εργασίας το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο με το 75% του νομίμου ημερομισθίου.
- στους ημερομίσθιους που απασχολούνται με το πενήνήμερο σύστημα εργασίας θα καταβάλλει τα ωρομίσθια που θα εργασθούν την επίσημη αργία προσαυξημένα με το 75% των νομίμων ωρομισθίων.

Όταν η εξαιρεσιμη εορτή συμπίπτει Κυριακή

- η αργία δεν μετατίθεται
- η αμοιβή εξαρτάται από το αν θα λειτουργήσει η επιχείρηση ή όχι. Όταν η επιχείρηση λειτουργεί ο εργοδότης σε όσους εργασθούν, οφείλει χορήγηση αναπληρωματικής ανάπαυσης και να καταβάλλει αμοιβή στο ημερομίσθιο προσωπικό ένα καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο με το 75% του νομίμου ημερομισθίου.
- σε όσους δεν εργασθούν, δεν οφείλεται αναπληρωματική ανάπαυση και θα καταβάλλει το ημερομίσθιο που θα λάμβαναν αν απασχολούντο την Κυριακή.
- σε όσους εργασθούν και δεν λάβουν την αναπληρωματική ανάπαυση θα καταβάλλει αμοιβή ένα καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο με το 75% του νομίμου ημερομισθίου.

Όταν η επιχείρηση δεν λειτουργεί ο εργοδότης:

Θα καταβάλλει το ημερομίσθιο που θα λάμβαναν αν απασχολούντο την Κυριακή.

- Τις ημέρες της προαιρετικής αργίας η αμοιβή των εργαζομένων εξαρτάται από την υποχρέωση που έχει ο εργοδότης να γνωστοποιήσει στο προσωπικό του αν θα εργασθεί ή όχι.
- Αν ο εργοδότης δηλώσει ότι δεν θα απασχοληθεί το προσωπικό θα καταβάλει σε αυτό τις αμοιβές όπως παραπάνω στις υποχρεωτικές αργίες.

- Αντίθετα, αν ο εργοδότης δηλώσει ότι θα απασχολήσει το προσωπικό του θα καταβάλει σε αυτό τις αμοιβές όπως στις υποχρεωτικές αργίες.

Ακολουθεί ο λογαριασμός που παρακολουθεί τις αποδοχές ασθενείας του ημερομίσθιου προσωπικού. Στο λογαριασμό αυτό καταχωρούνται οι αποδοχές ασθενείας που πραγματικά καταβάλλει η επιχείρηση στους εργαζομένους, δηλαδή τα ποσά που αναμένουν μετά τον συμψηφισμό των επιδομάτων ασθενείας που εισέπραξαν οι μισθωτοί από τους ασφαλιστικούς τους φορείς.

Όταν οι ημερομίσθιοι έχουν απασχοληθεί στην ίδια επιχείρηση για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 10 ημερών και απουσιάζουν λόγω σπουδαίου λόγου ή ανωτέρου βίας δικαιούνται ανάλογες αποδοχές.

Αυτές αν και δεν σχετίζονται με ασθένεια του εργαζομένου καταχωρούνται σε αυτόν το λογαριασμό και ανέρχονται σε 13 ημερομίσθια για απασχόληση του εργαζομένου για ένα εργασιακό έτος, ενώ για δυο και άνω σε 26 ημερομίσθια.

Στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος απουσιάζει από την εργασία του αδικαιολόγητα για μεγάλο χρονικό διάστημα ο εργοδότης του μπορεί να περικόψει τις αποδοχές του με τόσα ωρομίσθια όσες και οι ώρες απουσίας του. Οι μέρες της αδικαιολόγητης αυτής απουσίας μπορούν να συμψηφιστούν με τις μέρες της κανονικής του άδειας.

Οι ωρομίσθιοι που εργάζονται πάνω από 10 εργάσιμες μέρες στην ίδια επιχείρηση και στη συνέχεια ασθενήσουν έχει δικαίωμα άδειας λόγω ασθενείας. Οι αμοιβές της ασθενείας καταβάλλονται από τον ασφαλιστικό οργανισμό και ο εργοδότης συμπληρώνει τις αποδοχές αυτές μόνο στην περίπτωση που οι αμοιβές αυτές υπολείπονται του ημερήσιου μισθού που δικαιούται ο ημερομίσθιος.

Ακολουθεί ο λογαριασμός στον οποίο παρακολουθούνται οι αποδοχές κανονικής άδειας. Μισθωτός (υπάλληλος) μερικής απασχόλησης (4 ώρες ημερησίως) με εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία, ωρομίσθιο 7,00 € και πρόσληψη την 15.2.2010 χωρίς καμία προϋπηρεσία, πήρε την 1.3.2011 άδεια 4 ημερών. Οι αποδοχές της άδειας και του επιδόματος άδειας ανέρχονται στο ποσό των 112,00 € και 112,00 € αντίστοιχα, βάσει των παρακάτω υπολογισμών:

Ημερομίσθιο = ώρες 4 χ 7,00 € = 28,00 €

Άδεια ημέρες 4 χ 28,00 = 112,00 € και επίδομα αδείας 4 χ 28,00 = 112,00 €

Εάν στο μισθωτό αυτό την 1.3.2011 καταγγελλόταν η σύμβαση εργασίας αυτός θα δικαιούταν αποζημίωση άδειας για το έτος 2011 και όχι αποδοχές άδειας ημερομίσθια 4 χ 28,00 = 112,00 € και επίδομα αδείας 4 χ 28,00 = 112,00.

Όλοι οι μισθωτοί που συνδέονται με τον εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και δικαιούνται κανονική άδεια, δικαιούνται και επίδομα αδείας. Οι αποδοχές του επιδόματος αδείας υπολογίζονται όπως οι αντίστοιχες της κανονικής άδειας και προκαταβάλλονται, δεν μπορούν όμως να υπερβούν τα 12,5 ημερομίσθια προκειμένου περί μισθωτών που αμείβονται με μισθό και τα 13 ημερομίσθια για τους μισθωτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο.

π.χ.

9 ημερομίσθια άδεια και 9 ημερομίσθια επίδομα αδείας	
10 » » »	10 » » »
14 » » »	13 » » »
10/25 του μισθού άδεια και 10/25 του μισθού επίδομα αδείας	
13/25 » » » »	12,5/25 » » » »
20/25 » » » »	12,5/25 » » » »

Τα ανωτέρω ισχύουν με την προϋπόθεση ότι, οι μισθωτοί αυτοί απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη και με την ίδια σύμβαση εργασίας και όχι με ατομικές συμβάσεις με ευνοϊκότερους όρους.

Ύστερα έχουμε τις αποζημιώσεις των μη χορηγούμενων αδειών όσον αφορά το ημερομίσθιο προσωπικό. Η έννοια των αποζημιώσεων αυτών και ο τρόπος υπολογισμού έχει αναλυθεί στον λογαριασμό 60.00.08 Αποζημιώσεις μη χορηγούμενων αδειών.

Υπάρχει ο λογαριασμός ποσοστά για αγορές και πωλήσεις, η ανάλυση του οποίου έχει γίνει παραπάνω. Η διαφορά έγκειται στο ότι εδώ κάνουμε για ημερομίσθιο προσωπικό.

Το ίδιο ισχύει και για το λογαριασμό που παρακολουθούνται οι έκτακτες αμοιβές (πριμ, βραβεία, επιδόματα ή αποζημιώσεις για παροχές σε είδος

κλπ.) ο οποίος αναλύεται στα πλαίσια του έμμισθου προσωπικού ενώ εδώ παρακολουθούνται οι έκτακτες αμοιβές για το ημερομίσθιο προσωπικό.

Ακολουθεί ο λογαριασμός που παρακολουθεί τις αμοιβές εκτός έδρας (όταν δεν καλύπτουν τα έξοδα εκτός έδρας). Έχει αναλυθεί στο λογαριασμό 60.00.11 Αμοιβές εκτός έδρας ο ορισμός των εκτός έδρας. Στο ημερομίσθιο προσωπικό το μόνο που διαφέρει είναι η αποζημίωση για την εκτός έδρας διανυκτέρευση που είναι ίση με το νόμιμο ημερομίσθιο. Στην περίπτωση που ο εργοδότης παρέχει στο προσωπικό του τροφή και κατοικία για διαμονή, καταβάλλεται σ' αυτόν το  $\frac{1}{4}$  της παραπάνω αποζημίωσης. Όταν όμως παρέχεται στον εκτός έδρας απασχολούμενο προσωπικό μόνο τροφή και όχι κατοικία, αυτός δικαιούται το  $\frac{1}{2}$  της παραπάνω αποζημίωσης και εάν παρέχεται μόνο κατοικία και όχι τροφή, δικαιούται τα  $\frac{4}{5}$  αυτής.



### **Γ3. Ανάλυση και περιγραφή του 60.02 «Παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού»**

Στο λογαριασμό 60.02 Παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού καταχωρούνται τα ποσά που αντιπροσωπεύουν, εκτός από τις αμοιβές και εργοδοτικές εισφορές, λοιπές παροχές και έξοδα που πραγματοποιούνται για το προσωπικό της οικονομικής μονάδας. Γενικότερα ισχύει:

Παροχές σε είδος προς εργαζόμενους οι οποίες χορηγούνται αυτούσιες εξ ελευθεριότητας του εργοδότη, δεν περιλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων, δεν θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες ούτε υπόκεινται σε κρατήσεις αλλά αποτελούν παραγωγικές και λειτουργικές δαπάνες των επιχειρήσεων, εφόσον εξυπηρετούν λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητάς της και στην ποιότητα των συνθηκών εργασίας ή αποτελούν μέτρα για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων και χορηγούνται προσωπικά προς τους δικαιούχους μόνο αυτούσια και όχι σε χρήμα.

Δαπάνες για ενοίκια κατοικιών προσωπικού επιχείρησης αναγνωρίζονται ως παραγωγικές δαπάνες και δεν θεωρούνται μισθός των υπαλλήλων.

Στον πρώτο λογαριασμό καταχωρείται η αξία των ειδών ένδυσης που παρέχει η επιχείρηση στο προσωπικό της. Στις περιπτώσεις που η χορήγηση των ειδών αυτών γίνεται για την ικανοποίηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης, οι αξία των χορηγούμενων ειδών ένδυσης δεν χαρακτηρίζεται εισόδημα των εργαζομένων, αλλά δαπάνες που καταβάλλονται για την τήρηση των όρων υγιεινής και προστασίας ή για ομοιόμορφη εμφάνιση του προσωπικού. Αντίθετα, στις περιπτώσεις που τα είδη αυτά χορηγούνται για την ικανοποίηση των αναγκών του προσωπικού (και όχι για τις ανάγκες της επιχείρησης) η αξία τους προσαυξάνει τις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων και πρέπει να καταχωρείται στους λογαριασμούς 60.00.00 τακτικές αποδοχές έμμισθου προσωπικού ή 60.00.01 τακτικές αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού.

Όταν τα είδη ένδυσης που χορηγεί η επιχείρηση στο προσωπικό της είναι ελεύθερης βούλησης και όχι για την αντιμετώπιση των λειτουργικών της αναγκών, τα αγοράζει από τρίτους, τότε ολόκληρη η αξία του τιμολογίου αγοράς συμπεριλαμβανομένου του ΦΠΑ καταχωρείται σε αυτό τον λογαριασμό. Όταν τα χορηγούμενα στο προσωπικό είδη ένδυσης παράγονται από την ίδια την επιχείρηση ή τα ίδια αποτελούν αντικείμενο εμπορίας χρεώνονται στο λογαριασμό 60.02.07 αξία χορηγούμενων αποθεμάτων.

Στον επόμενο λογαριασμό καταχωρούνται τα έξοδα στέγασης του προσωπικού χωρίς αυτά να προσαυξάνουν το μισθό των μισθωτών που χρησιμοποιούν τις ενοικιαζόμενες ή δωρεάν παραχωρούμενες οικείες. Σε αντίθετη περίπτωση, όταν οι δαπάνες αυτές θεωρούνται τακτικές αποδοχές των μισθωτών, καταχωρούνται στους λογαριασμούς 60.00 και 60.01.

- Η παροχή στέγης στον εργαζόμενο δεν συνιστά προσαύξηση μισθού, όταν το έξοδο γίνεται για την εξασφάλιση της λειτουργίας της επιχείρησης. Οι σχετικές δαπάνες εκπίπτουν από ακαθάριστα έσοδα αν και δεν καταβάλλονται εισφορές στο ΙΚΑ. Τα έξοδα λειτουργίας και συντήρησης καθώς και οι αποσβέσεις των οικημάτων εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα όταν αποδεικνύεται ότι οι κατοικίες αυτές χρησιμοποιούνται για τη φιλοξενία διευθυντικών στελεχών της επιχείρησης.
- Δαπάνες για μισθώματα κατοικιών, για αγορές επίπλων, που προορίζονται για μισθωμένες κατοικίες που γίνονται από τράπεζα για το υπαλληλικό προσωπικό της, για το συμφέρον της και την προβολή της με σκοπό την ανάπτυξη των εργασιών της δεν μπορούν να θεωρηθούν ως έμμεση προσαύξηση των αποδοχών των υπαλλήλων της και δεν υπάγονται σε φόρο μισθωτών υπηρεσιών και εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα.
- Η κατοικία του φύλακα ή του θυρωρού αποτελεί δαπάνη της επιχείρησης και όχι εισόδημα και γι' αυτό το λόγο δεν φορολογείται ως εισόδημα από εκμίσθωση ή ιδιοκατοίκηση.
- Δεν αποτελεί μισθό η παροχή που δίνεται στο μισθωτό για καλύτερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης ή για κάλυψη των δαπανών του μισθωτού όταν εξέρχεται από την έδρα του για εκτέλεση της εργασίας του, εφόσον η παροχή αυτή δεν γίνεται προς αύξηση του νόμιμου ή του συμφωνηθέντος μισθού. Ο ΦΠΑ που αναλογεί στα έξοδα στέγασης του προσωπικού δεν εκπίπτει. Επομένως, η επιχείρηση δεν έχει δικαίωμα να εκπέσει τον ΦΠΑ που πληρώνει στη ΔΕΗ για την παροχή ρεύματος στις κατοικίες που διαμένει το προσωπικό της.

## **Έξοδα προς ενοικίαση οικιών για τη στέγαση του προσωπικού**

Το έξοδο αυτό, το οποίο αφορά ποσά ενοικίων που οι επιχειρήσεις καταβάλουν για την διαμονή των εργαζομένων τους σε ξενοδοχεία, ενοικιαζόμενα δωμάτια ή οικίες που βρίσκονται σε διαφορετικό μέρος από τον τόπο της μόνιμης κατοικίας τους, λόγω έκτος έδρας εργασία, και το οποίο γίνεται για την εξασφάλιση της λειτουργίας της επιχείρησης δεν φέρει τον χαρακτήρα του μισθού.

## **Δωρεάν παροχή διαμερίσματος**

Μέχρι 31/12/2004 η δωρεάν διάθεση διαμερισμάτων στους διευθυντές προς στέγαση δεν αποτελούσε μισθό και κατά συνέπεια το τεκμαρτό μίσθωμα από τα διαμερίσματα δεν αποτελούσε εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες ενώ από 1/1/2005 αποτελεί εισόδημα με την προϋπόθεση ότι τα ποσά αυτά φορολογούνται.

## **Επίδομα ενοικίου**

Τα ποσά που οι επιχειρήσεις καταβάλουν τακτικά ή έκτακτα στον εκμισθωτή ή στον εργαζόμενο για κάλυψη του ενοικίου κατοικίας των εργαζομένων τους, εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα με την προϋπόθεση ότι αυτή υπόκεινται σε φορολογία εισοδήματος μισθωτών υπηρεσιών. Ο Φ.Π.Α που αναλογεί στα έξοδα στέγασης του προσωπικού δεν εκπίπτει.

Στην περίπτωση που η επιχείρηση παρέχει στο προσωπικό δωρεάν γεύμα ή δείπνο καταχωρεί σε αυτόν τον λογαριασμό την αξία των αγοραζόμενων τροφίμων και ειδών κυλικείου, μαζί με τον Φ.Π.Α, δεν έχει δικαίωμα να τον εκπέσει. Στα έξοδα που καταχωρούνται στον λογαριασμό αυτόν δεν περιλαμβάνονται τα ειδή εστίασεως, τα οποία χρησιμοποιούνται για την εξυπηρέτηση ανάγκην εστιατορίων, κυλικείων κλπ. Στον ίδιο λογαριασμό η επιχείρηση καταχωρεί την αξία των αγοραζόμενων τροφίμων και ειδών κυλικείου και στην περίπτωση που προσφέρει στο προσωπικά το γεύμα ή το δείπνο με αμοιβή.

Τα έξοδα που πραγματοποιεί η επιχείρηση για εκδρομές και παιδικές κατασκηνώσεις εορταστικές εκδηλώσεις ή χοροεσπερίδες του προσωπικού της, καταχωρούνται στον παραπάνω λογαριασμό μαζί με τον Φ.Π.Α, αφού η επιχείρηση δεν έχει δικαίωμα να τον εκπέσει. Όπως έχει κριθεί από τα δικαστήρια τα πιο πάνω έξοδα ψυχαγωγίας συνιστούν

παραγωγικές δαπάνες, έστω και αν καταβλήθηκαν χωρίς συμβατική υποχρέωση. Έτσι δαπάνες για διακοπές των τέκνων των εργαζομένων και κάθε είδους ψυχαγωγικό πρόγραμμα για τους υπαλλήλους της επιχείρησης εκπίπτουν ως παραγωγικές δαπάνες από τα ακαθάριστα έσοδα και δεν υπόκεινται σε εισφορές του Ι.Κ.Α όταν καταβάλλονται απευθείας.

Τα έξοδα που δαπανά η επιχείρηση για σεμινάρια η δίδακτρα, έξοδα μετεκπαιδύσεως προσωπικού η έξοδα εκπαιδευτικών ταξιδιών καταχωρούνται σε αυτόν τον λογαριασμό. Τα έξοδα αυτά θεωρούνται ως παραγωγικές δαπάνες και εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα των επιχειρήσεων, με την προϋπόθεση ότι η επιμόρφωση αυτή έχει σχέση με το αντικείμενο εργασιών της επιχείρησης η το αντικείμενο εργασιών του προσωπικού μέσα στην επιχείρηση, η τέλος με την χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών η με προγράμματα που χρησιμοποιεί η ίδια επιχείρηση. Έξοδα επιμορφώσεως θεωρούνται και τα χρηματικά βραβεία που καταβάλει η επιχείρηση στους εργαζόμενους της λόγω των εξαιρετικών επιδόσεων που έχουν πετύχει αποδεδειγμένα, π.χ. βάσει πιστοποιητικών αναλυτικής βαθμολογίας, υποτροφιών κ.λπ. στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα που σπουδάζουν και μέχρι και 3000 ευρώ για κάθε εργαζόμενο. Επίσης αναγνωρίστηκε και η δαπάνη καταβολής σε σεμινάριο του εξωτερικού, μολονότι δεν υπήρχε νόμιμο παραστατικό στοιχείο της δαπάνης αλλά μόνο επιστολή της συγγενούς εταιρίας αποδεικνύοντας την καταβολή της δαπάνης.

Στον παρόντα λογαριασμό παρακολουθούνται τα έξοδα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης του προσωπικού της οικονομικής μονάδας όπως π.χ. νοσήλια, φάρμακα, έξοδα εγχειρήσεων, έξοδα κηδείων κ.α. Τα άνω έξοδα έχουν κριθεί από τα δικαστήρια, ως παραγωγικές δαπάνες εκπιπόμενες από τα ακαθάριστα έσοδα των επιχειρήσεων. Αντιθέτως το Υπουργείο Οικονομικών έγκρινε ότι τα έξοδα που καταβάλει η επιχείρηση για νοσηλεία του εργαζομένου της στο εξωτερικό, καθώς και τα έξοδα μετάβασης του αλλού συζύγου δεν εκπίπτουν φορολογικά. Αυτά τα έξοδα πλέον δεν παρατηρούνται στις εταιρείες γιατί πλέον καλύπτονται από τα ασφάλιστρα.

Τα ασφάλιστρα που πληρώνουν οι επιχειρήσεις για την ομαδική η ατομική ασφάλιση του προσωπικού τους παρακολουθούνται στον λογαριασμό αυτό. Η ομαδική ασφάλεια η οποία αποτέλεσε όρο κατά την σύναψη της σύμβασης εργασίας για τους μισθωτούς έχει τον χαρακτήρα μισθολογικής παροχής. Η σύναψη συμβάσεως ομαδικής ασφάλισης προβλέπει εκτός των άλλων, ότι κατά την αποχώρηση του προσωπικού θα καταβληθεί εφάπαξ ποσό το οποίο ο εργοδότης έχει την υποχρέωση

να καταβάλλει τα ασφάλιστρα της άνω ασφαλίσεως γιατί αποτέλεσε όρο κατά την σύναψη συμβάσεως εργασίας. Εάν ο εργοδότης παύει να καταβάλλει τα

ασφάλιστρα με αποτέλεσμα η ασφαλιστική εταιρία να διακόψει την ασφάλιση και να καταγγείλει την σύμβαση, τότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δώσει εφάπαξ το ποσό που είχε συμφωνηθεί στην αρχική σύμβαση εργασίας να καταβληθεί από την ασφαλιστική εταιρία.

Στην έννοια της ομαδικής ασφαλίσεως καταβάλλει ένας εργοδότης στο εργατοϋπαλληλικό προσωπικό του συμπεριλαμβάνεται και η χορήγηση εφάπαξ η περιοδικά καταβαλλομένης παροχής σε χρήμα, η οποία μπορεί να δοθεί μετά τον χρόνο συνταξιοδότησης, πρόωρης η κανονικής.

Επίσης τα ασφάλιστρα μπορούν να καλύπτουν νοσοκομειακή περίθαλψη, θάνατο ή κινδύνους από τυχαία γεγονότα.

### **Διευκρινίσεις Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας**

Σχετικά με τη λογιστική παρακολούθηση, από τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το Γενικό Λογιστικό Σχέδιο, των χορηγουμένων στο προσωπικό τους ειδών, καθώς και των δειγμάτων που στέλνουν δωρεάν σε πελάτες τους ή σε ιδιώτες, το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας έδωσε τις ακόλουθες διευκρινίσεις.

α) Τα προϊόντα σας που χορηγείτε στο προσωπικό σας καταχωρούνται, με το κόστος παραγωγής τους, σε χρέωση ανοιγόμενου ίδιου τριτοβάθμιου λογαριασμού π.χ. του 60.02.07 "αξία χορηγουμένων αποθεμάτων, ενταγμένου στο δευτεροβάθμιο λογαριασμό 60.02 "παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού" με πίστωση αντίστοιχου τριτοβάθμιου λογαριασμού, που ανοίγεται κάτω από το νεοδημιουργούμενο δευτεροβάθμιο 78.10 "έσοδα από ιδιόχρηση αποθεμάτων".

Διευκρινίζεται ότι τα δεδομένα του λογαριασμού 78.10 μεταφέρονται, με χρέωση του λογαριασμού 90 "διάμεσοι - αντικριζόμενοι λογαριασμοί" (και του δευτεροβάθμιου του 90.07) - μέσω του λογαριασμού 96.16 ή απευθείας - στην πίστωση του λογαριασμού 96.22.16, στη χρέωση του οποίου μεταφέρεται (μέσω του λογαριασμού 96.22.16), από τους οικείους υπολογαριασμούς του πρωτοβάθμιου 94 "αποθέματα" το (ισόποσο) κόστος παραγωγής (ή αγοράς) των χορηγούμενων στο προσωπικό σας ειδών και έτσι δεν προκύπτει αποτέλεσμα.

β) Τα δείγματα που στέλνετε δωρεάν σε πελάτες σας ή σε ιδιώτες καταχωρούνται με το κόστος παραγωγής τους, σε χρέωση ιδιαίτερου τριτοβάθμιου λογαριασμού, π.χ. του 64.02.10 "αξία χορηγουμένων

δειγμάτων", ανοιγομένου κάτω από το δευτεροβάθμιο 64.02 "έξοδα προβολής και διαφημίσεως", με πίστωση αντίστοιχου τριτοβάθμιου λογαριασμού, που ανοίγεται κάτω από το νεοδημιουργούμενο δευτεροβάθμιο 78.10 "έσοδα από ιδιόχρηση αποθεμάτων" για τον οποίο εφαρμόζονται τα όσα αναφέρονται προηγούμενα υπό το στοιχείο α

Τα προϊόντα των επιχειρήσεων τα όποια χορηγούνται δωρεάν στο προσωπικό τους καταχωρούνται σε τριτοβάθμιο λογαριασμό μαζί με το κόστος της παράγωγής τους. Εάν για τα άνω προϊόντα που διατίθεται δωρεάν στο προσωπικό, οι εισροές είχαν δημιουργήσει δικαίωμα έκπτωσης του Φ.Π.Α , ανεξάρτητα εάν επρόκειτο για αγαθά που είχαν αγοραστεί η εισαχτεί η έχουν παραχθεί από την ίδια επιχείρηση ,η διάθεση αυτή χαρακτηρίζεται από τον νόμο ως αυτοπαράδοση αγαθών, με αποτέλεσμα να κοστολογείται σε βάρος της επιχείρησης Φ.Π.Α. Στην περίπτωση αυτή εκδίδεται το δελτίο αυτοπαράδοσης. Η δωρεάν παροχή τροφίμων και ποτών στο προσωπικό εκπίπτει φορολογικά ως παραγωγική δαπάνη εφόσον έχουν υπολογιστεί οι ως προς το Ι.Κ.Α ασφαλιστικές εισφορές.

Παροχές σε είδος προς εργαζόμενους οι οποίες χορηγούνται αυτούσιες εξ ελευθεριότητας του εργοδότη , δεν περιλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων , δεν θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες ούτε υπόκεινται σε κρατήσεις αλλά αποτελούν παραγωγικές και λειτουργικές δαπάνες των επιχειρήσεων , εφόσον εξυπηρετούν λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης , συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητάς της και στην ποιότητα των συνθηκών εργασίας ή αποτελούν μέτρα για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων και χορηγούνται προσωπικά προς τους δικαιούχους μόνο αυτούσια και όχι σε χρήμα .

Δαπάνες για ενοίκια κατοικιών προσωπικού επιχείρησης αναγνωρίζονται ως παραγωγικές δαπάνες και δεν θεωρούνται μισθός των υπαλλήλων .

#### Γ4. Ανάλυση και περιγραφή του 60.03 « Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού»

Τις ασφαλιστικές εισφορές (εργοδότη και ασφαλισμένου) είναι υποχρεωμένος να τις καταβάλλει συνολικά στο **ΙΚΑ-ΕΤΑΜ** ο εργοδότης, μέσα στη προθεσμία που προβλέπεται από το νόμο.

##### Εργατική

##### Εισφορά:

Το ποσό της εργατικής εισφοράς είναι ποσοστό επί των ακαθαρίστων αποδοχών του απασχολούμενου. Το ποσό αυτό το παρακρατεί ο εργοδότης από τον εργαζόμενο κατά την πληρωμή των αποδοχών του ή το αργότερο μέσα σε δύο μήνες από αυτήν.

##### Εργοδοτική

##### Εισφορά:

Το ποσό της εργοδοτικής εισφοράς είναι και αυτό ποσοστό επί των ακαθαρίστων αποδοχών του απασχολούμενου που καταβάλλεται από τον εργοδότη στο **ΙΚΑ-ΕΤΑΜ**

#### Πίνακας Εισφορών

ΦΟΡΕΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΠΟΣΟΣΤΑ			
		ΑΣΦ.	ΕΡΓ.	ΣΥΝ.	
<b>ΙΚΑ-ΕΤΑΜ</b>	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΕΙΔΟΣ	2,15	4,30	<b>6,45</b>	
	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΧΡΗΜΑ	0,40	0,80	<b>1,20</b>	
	ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ	6,67	13,33	<b>20,00</b>	
	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΚΙΝΔΥΝΟΣ	-	1	<b>1</b>	
	ΒΑΡΕΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	2,20	1,40	<b>3,60</b>	
<b>ΕΤΕΑΜ</b>	ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΗ	ΕΤΕΑΜ	3	3	<b>6</b>
		ΒΑΡΕΑ ΕΤΕΑΜ	(3)+1,25	(3)+0,75	<b>(6)+2=8</b>
<b>Ο.Α.Ε.Δ.</b>	ΑΝΕΡΓΙΑ	1,33	2,67	4	
	ΣΤΡΑΤΕΥΣΗ	-	1	1	
	ΔΛΟΕΜ	1	1	2	
	ΛΠΕα Α.Ε.	-	0,15	<b>0,15</b>	
	ΛΑΕΚ	ΛΕΠΕΕ	-	0,20	0,20
		ΕΛ.ΠΕ.ΚΕ	-	0,25	0,25
		ΕΚΛΑ	0,10	0,26	0,36
		<b>0,10</b>	<b>0,71</b>	<b>0,81</b>	
<b>Ο.Ε.Κ.</b>	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ	1	0,75	<b>1,75</b>	
<b>Ο.Ε.Ε.</b>	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ	0,35	0,35	<b>0,70</b>	

Εκτός από το ΙΚΑ υπάρχουν και άλλα ταμεία κύριας ασφάλισης όπως:

Ταμείο νομικών: στο ταμείο αυτό ασφαρίζονται οι δικηγόροι, συμβολαιογράφοι, υποθηκοφύλακες, ασκούμενοι δικηγόροι, δικαστικοί επιμελητές και δικολάβι.

**ΤΣΑΥ** (ταμείο συντάξεως και αυτασφαλίσεως υγειονομικών) Σε αυτό το ταμείο ασφαρίζονται οι άμισθοι γιατροί, οδοντίατροι, φαρμακοποιοί και κτηνίατροι οι οποίοι εγγράφονται και στους αντίστοιχους συλλόγους.

**ΤΣΜΕΔΕ** (ταμείο συντάξεων και εργοληπτών δημοσίων έργων όπου ασφαρίζονται:

Τα μέλη του τεχνικού επιμελητηρίου Ελλάδος (αρχιτέκτονες, πολιτικοί μηχανικοί, τοπογράφοι, χημικοί μηχανικοί) καθώς και οι εργολήπτες δημοσίων έργων

Οι ελεύθεροι απασχολούμενοι υπομηχανικοί

Οι αυτοτελώς απασχολούμενοι πτυχιούχοι υπομηχανικοί

Σε αυτόν υποχρεωτικό τριτοβάθμιο λογαριασμό παρακολουθούμε τις εργοδοτικές εισφορές που καταβάλλει μια επιχείρηση για το έμμισθο προσωπικό της που το ασφαρίζει σε κάποιο από τα παραπάνω λοιπά ταμεία κύριας ασφάλισεως

Ο υπολογισμός των εργοδοτικών εισφορών γίνεται όπως και στο ταμείο ασφάλισεως του έμμισθου προσωπικού.

Η επικουρική ασφάλιση δημιουργήθηκε για την αύξηση της κύριας σύνταξης του άμεσα ασφαλισμένου για την ίδια απασχόληση. Οι άμεσα ασφαλισμένοι του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ αν δεν ανήκουν σε ιδιαίτερο κλαδικό Επικουρικό Ταμείο από 1/2/1983 υπάγονται στην ασφάλιση του κλάδου ΕΤΕΑΜ (τέως ΙΚΑ-ΤΕΑΜ).

Ο άμεσα ασφαλισμένος του κλάδου ΕΤΕΑΜ που σταματά την εργασία του, έχει δικαίωμα να συνεχίσει την ασφάλισή του προαιρετικά, εφόσον έχει τις προϋποθέσεις

**Εξαιρούνται από την ασφάλιση του ΕΤΕΑΜ:**

- α. οι συνταξιούχοι οποιουδήποτε φορέα κύριας ασφάλισης από άμεσο δικαίωμα.
- β. οι συνταξιούχοι φορέα ή κλάδου επικουρικής ασφάλισης από άμεσο δικαίωμα.
- γ. τα πρόσωπα τα οποία είτε λόγω παράλληλης κύριας ασφάλισής τους



είτε λόγω πολλαπλής απασχόλησής τους υπάγονται υποχρεωτικά για την ίδια απασχόληση στην ασφάλιση και άλλου Επικουρικού Ταμείου.

Στο λογαριασμό αυτό καταχωρείται το ποσό που προκύπτει από την μισθοδοσία του έμμισθου προσωπικού. Παρακάτω παρουσιάζονται αναλυτικά οι κρατήσεις των εργαζομένων.

### **ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΝΟΜΙΜΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Οι νόμιμες κρατήσεις στις αποδοχές των εργαζομένων είναι: Το ποσοστό εργατικής εισφοράς για τα ασφαλιστικά Ταμεία ή Οργανισμούς Ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών και το χαρτόσημο.

### **ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΚΑΙ ΦΟΡΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (Φ.Μ.Υ.)**

Το Χαρτόσημο μαζί με την εισφορά υπέρ ΟΓΑ ανέρχεται σε ποσοστό 1,20% επί των μικτών αποδοχών του εργαζόμενου, δηλαδή επί των αποδοχών του πριν αφαιρεθούν οι ασφαλιστικές εισφορές. Το μισό του χαρτόσημου παρακρατείται από τις αποδοχές και το άλλο μισό επιβαρύνει τον εργοδότη.

### **ΠΟΤΕ ΠΑΡΑΚΡΑΤΕΙΤΑΙ Ο Φ.Μ.Υ**

Ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.) παρακρατείται επίσης κατά την εξόφληση των αποδοχών των εργαζομένων και αποδίδεται από τον εργοδότη στην Εφορία.

### **ΠΩΣ ΥΠΟΛΟΓΙΖΕΤΑΙ Ο Φ.Μ.Υ**

Ο Φ.Μ.Υ. υπολογίζεται ως εξής: Βρίσκουμε τις μηνιαίες καθαρές αποδοχές του μήνα Ιανουαρίου κάθε έτους. Καθαρές αποδοχές είναι το σύνολο των τακτικών αποδοχών αφού αφαιρεθούν το ποσό των ασφαλιστικών εισφορών που βαρύνουν τον μισθωτό καθώς και το χαρτόσημο και η εισφορά ΟΓΑ επί του χαρτοσήμου. Στη συνέχεια βρίσκουμε το ετήσιο καθαρό εισόδημα πολλαπλασιάζοντας τις παραπάνω μηνιαίες αποδοχές επί 14 (12 μηνιαίοι μισθοί συν Δώρα Πάσχα - Χριστουγέννων και επίδομα αδειάς).

Ο υπολογισμός του ΦΜΥ γίνεται επί των καθαρών μηνιαίων αποδοχών, ύστερα από την αναγωγή τους σε ετήσιο (συνήθως πλασματικό) καθαρό

εισόδημα. Μηνιαίες καθαρές αποδοχές κατά το νόμο είναι το ποσό που προκύπτει από τις συνολικές ακαθάριστες αποδοχές αφού αφαιρεθούν οι ασφαλιστικές εισφορές.

Το ετήσιο καθαρό εισόδημα προκύπτει πολλαπλασιάζοντας τις παραπάνω "καθαρές" αποδοχές επί 14 (12 μισθοί + επιδόματα εορτών/αδείας). Στο παραπάνω ποσό προσθέτονται τυχόν έκτακτες αποδοχές (bonus, υπερωρίες κλπ) του μήνα για τον οποίο γίνεται η εκκαθάριση. Δηλαδή οι έκτακτες αποδοχές δεν συναθροίζονται με τις μηνιαίες αποδοχές, αλλά με τις ετήσιες κι ο επιπλέον φόρος θα παρακρατηθεί κατά την καταβολή μόνο του συγκεκριμένου μηνιάτικου.

Ο υπολογισμός της παρακράτησης του φόρου για εισοδήματα που αποκτώνται από 1.1.2012 και μετά θα γίνεται με βάση την παρακάτω κλίμακα:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ	ΦΟΡ. ΣΥΝΤΕΛΕΣΤ ΗΣ	ΦΟΡ. ΚΛΙΜΑΚ Α	ΕΙΣΟΔΗΜΑ	ΣΥΝ. ΦΟΡΟ Σ
5.000	0%	0	5000	0
7.000	10%	700	12.000	700
4.000	18%	720	16.000	1.420
10.000	25%	2.500	26.000	3.920
14.000	35%	4.900	40.000	8.820
20.000	38%	7.600	60.000	16.420
40.000	40%	16.000	100.000	32.420
Άνω των 100.000	45%			

(Για παράδειγμα ο φόρος που αναλογεί σε ετήσιο εισόδημα 14.000 € ισούται με  $750 + (14000 - 13400) \cdot 30\% = 750 + 300 = 1050 \text{ €}$ )

Μειώσεις: Ο φόρος που αναλογεί στο ετήσιο εισόδημα μειώνεται αν υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή γενικά τέκνα που εμπίπτουν στη γονική προστασία (φοιτητές έως το 25ο έτος ηλικίας κλπ). Η μείωση γίνεται ως εξής:

ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΜΕΙΩΣΗ

1 παιδί 90 €

2 παιδιά 105 €για κάθε παιδί

3 παιδιά 205 €για κάθε παιδί

4 παιδιά 240 €για κάθε παιδί

Περισσότερα από 4 +30 €για κάθε επιπλέον παιδί

Οι μισθωτοί προκειμένου να πετύχουν την παραπάνω μείωση του φόρου πρέπει να υποβάλλουν στον εργοδότη τους τον Ιανουάριο κάθε έτους δήλωση οικογενειακής κατάστασης. Η φοροαπαλλαγή λόγω τέκνων γίνεται μόνο στον έναν από τους γονείς και συνήθως στον σύζυγο, αφού εκείνος είναι συνήθως υπόχρεος υποβολής φορολογικής δήλωσης.

Το ποσό τελικά προκύπτει μειώνεται κατά 1.5% (λόγω παρακράτησης) και διαιρείται με το 14, έτσι ώστε να υπολογιστεί ο φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί από το μισθό του συγκεκριμένου μήνα.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

Μισθωτός είναι άγαμος και λαμβάνει 881,20 € μικτά. Προ φόρου καθαρές μηνιαίες αποδοχές αφαιρώντας δηλαδή τις κρατήσεις του εργαζόμενου:

$$MK = 881,20 - 145,40 = 735,80$$

Ετήσιο καθαρό εισόδημα:

$$EK = 735,80 \times 14 = 10.301,20$$

Φόρος ετήσιου εισοδήματος:

Για τις πρώτες 5.000 είναι 0 ο φόρος

Άρα  $10.301,20 - 5.000 = 5.301,20$  τα οποία βάσει κλίμακας θα φορολογηθούν με 10% άρα

$$5.301,20 \times 10\% = 530,12$$

Αν ο μισθωτός είναι νέος έως 30 ετών το αφορολόγητο είναι 9.000,00 άρα 0 ο φόρος και για τα υπόλοιπα  $10.301,20 - 9.000 = 1.301,20$  τα οποία θα φορολογηθούν με 10% δηλαδή ο αναλογούν φόρος θα είναι 130,12

Λόγω της παρακράτησης  $130,12 \times 1,5\% = 19,518$  οπότε

$130,12 - 19,518 = 110,60$  είναι ο παρακρατηθείς φόρος οπότε  $110,60 / 14 = 7,90$  € το μήνα είναι ο φόρος του μισθωτού.

## **Γ5. Ανάλυση και περιγραφή του 60.04 «Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομισθίου προσωπικού»**

Εδώ θα υπολογίσουμε τις εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α. του ημερομισθίου προσωπικού.

Ως μονάδα μέτρησης της ασφάλισης στο Ι.Κ.Α., θεωρείται η ημέρα εργασίας. Η είσπραξη των εισφορών από το Ι.Κ.Α. αλλά και οι ασφαλιστικές παροχές προς τους εργαζομένους, όπως επίδομα ανεργίας, ασθενείας, χορήγηση σύνταξης κτλ γίνεται με βάση τις πραγματοποιηθείσες μέρες ασφάλισης.

Οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο αναγνωρίζουν στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. τόσες μέρες όσες είναι οι πραγματικές μέρες του μήνα. Αν η απασχόληση δεν είναι συνεχής στη διάρκεια του μήνα ή της εβδομάδας, επειδή άρχισαν ή διέκοψαν την εργασία τους οι εργαζόμενοι μέσα σε αυτά τα χρονικά διαστήματα, τότε οι ημέρες ασφάλισης υπολογίζονται ως εξής:

Στο εξαήμερο σύστημα, αναγνωρίζονται τόσες μέρες, όσες οι ημέρες για τις οποίες δικαιούνται αποδοχές.

Στο πενθήμερο σύστημα, αν οι ημέρες πραγματικής εργασίας είναι μέχρι 2, αναγνωρίζονται στην ασφάλιση μόνο αυτές. Αν είναι τουλάχιστο 3 τότε προσαυξάνονται κατά 1.

Για τους μισθωτούς που δεν απασχολούνται κατά πλήρες ωράριο, ανεξάρτητα από τον τρόπο αμοιβής αναγνωρίζονται στην πλήρη ασφάλιση όσες μέρες εργασίας που πραγματοποιεί ο ασφαλισμένος, χωρίς να λαμβάνεται υπ' όψη η διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης και η αμοιβή που αντιστοιχεί σε αυτή. Όμως για τον υπολογισμό των εισφορών για κάθε μέρα εργασίας που αναγνωρίζεται στην ασφάλιση, δεν μπορεί να ληφθούν υπ όψη αποδοχές που αντιστοιχούν στο εκάστοτε τεκμαρτό ημερομίσθιο της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης του Ι.Κ.Α..

Σε επόμενο λογαριασμό παρακολουθούνται οι εργοδοτικές εισφορές λοιπών ταμείων κύριας ασφάλισης τα οποία επισημάνθηκαν αναλυτικά σε ανώτερο λογαριασμό. Όσον αφορά τον ημερομίσθιο προσωπικό δεν προκύπτει καμία διαφορά.

Εδώ παρακολουθούνται επίσης και οι εργοδοτικές εισφορές των ταμείων της επικουρικής ασφάλισης η οποία έχει σαν σκοπό την προσαύξηση της κύριας σύνταξης των ασφαλισμένων. Οι ασφαλισμένοι του Ι.Κ.Α. – Τ.Ε.Α.Μ. αν δεν υπάγονται σε κάποιο ιδιαίτερο κλαδικό επικουρικό ταμείο υπάγονται στην ασφάλιση του Ε.Τ.Ε.Α.Μ. (ενιαίο ταμείο επικουρικής ασφάλισης μισθωτών) και καταβάλλονται πρόσθετες ασφαλιστικές εισφορές 6% για το Τ.Ε.Α.Μ., 3% εργοδοτικές εισφορές και 3% του εργαζόμενου.

Κάποια από τα ταμεία επικουρικής ασφάλισης είναι παρακάτω:

- Τ.Ε.Α.Υ.Φ.Ε. (Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Φαρμακευτικών Εργασιών) 7% εργοδοτικές εισφορές και 3% του εργαζόμενου
- Τ.Ε.Α.Χ. (Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Χημικών) 3% εργοδοτικές εισφορές και 3% του εργαζόμενου
- Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Κ. (Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Εμπορικών Καταστημάτων)
- Επικουρικό ταμείο Ηλεκτρολόγων στο οποίο ασφαλίζουν τους βοηθούς τεχνίτες κλπ όχι όμως ανειδίκευτους εργάτες . το επικουρικό ταμείο είναι 3% εργοδοτικές εισφορές και 3% του εργαζόμενου
- Μ.Τ.Υ.ΤΠ. (Μετοχικό ταμείο υπαλλήλων Τράπεζας) 2,50% εργοδοτικές εισφορές και 5,20% του εργαζόμενου
- Τ.Α.Ξ.Υ (Ταμείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων ) 8% εργοδοτικές εισφορές και 5,10% του εργαζόμενου

## **Γ6. Ανάλυση και περιγραφή του 60.05 « Αποζημιώσεις απόλυσης ή εξόδου από την υπηρεσία»**

Σε αυτό λογαριασμό παρακολουθούνται οι δαπάνες που πραγματοποιεί η οικονομική μονάδα για αποζημιώσεις απολύσεις ή εξόδου του προσωπικού από την υπηρεσία ανεξάρτητα από το αν έχει σχηματιστεί σχετική πρόβλεψη.

Υπάρχουν λογαριασμοί που παρακολουθούν τις απολύσεις ή τις εξόδους από την υπηρεσία του έμμισθου προσωπικού και του ημερομίσθιου προσωπικού.

### **Γενικά περί αποζημίωσης απολυομένων μισθωτών**

Σε περίπτωση που ένας μισθωτός {εργάτης η υπάλληλος} απασχολείται στην ίδια επιχείρηση, με σχέση εξαρτημένης εργασίας και με σύμβαση αόριστου χρόνου πάνω από δυο μήνες ημερολογιακού έτους συμπληρωμένους και στη συνέχεια απολυθεί, δικαιούται ένα ποσό χρημάτων που λέγεται αποζημίωση και είναι ανάλογη της διάρκειας της σύμβασης εργασίας στην συγκεκριμένη επιχείρηση. Μετά από συμφωνία εργοδότη κ μισθωτού για τον υπολογισμό της αποζημίωσης του μισθωτού σε περίπτωση απόλυσης του, μπορεί να συνυπολογίζεται και προηγούμενη προϋπηρεσία του μισθωτού σε άλλον εργοδότη.

### **Καταγγελία Σύμβασης Εργασίας Αορίστου Χρόνου**

Η απόλυση των υπαλλήλων μπορεί να γίνει είτε με προειδοποίηση είτε αμέσως χωρίς προειδοποίηση. Έγκυρη καθίσταται και στις δύο περιπτώσεις εφόσον μαζί με το έγγραφο κοινοποίησης της καταγγελίας καταβληθεί και η νόμιμη αποζημίωση.

Αν δεν υπογράψει ο εργαζόμενος ότι έλαβε γνώση του εγγράφου της απόλυσης, τότε ο εργοδότης μπορεί να κοινοποιήσει το έγγραφο μέσω δικαστικού επιμελητή. Το γεγονός ότι, ο εργαζόμενος παραλαμβάνει το έγγραφο της καταγγελίας ή την αποζημίωση, προσθέτοντας την φράση πριν την υπογραφή του "με επιφύλαξη κάθε δικαιώματός μου", δεν του στερεί το δικαίωμα να προσβάλει το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

## Χρόνος και τρόπος καταβολής αποζημίωσης

Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί ταυτόχρονα με την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για να είναι έγκυρη η απόλυση. Τρόπος καταβολής Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί σε μετρητά. Εάν η αποζημίωση υπερβαίνει τις αποδοχές έξι μηνών ο εργοδότης δικαιούται να καταβάλλει αμέσως το τμήμα της αποζημίωσης μέχρι 6 μηνιαίους μισθούς και το υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις κάθε μία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές τριών μηνών, εκτός εάν το υπόλοιπο της αποζημίωσης είναι μικρότερο από το ποσό των αποδοχών τριών μηνών, οπότε καταβάλλεται το ποσό αυτό. Η πρώτη δε από τις ανωτέρω δόσεις πρέπει να καταβληθεί την επόμενη που συμπληρώνεται τρίμηνο από την απόλυση.

### Παράδειγμα καθορισμού ανωτάτου ορίου αποδοχών για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απολυομένων μισθωτών

Ένας υπάλληλος με 9 χρόνια υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη έχει 3000ευρω μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές και απολύεται στις 10/5. Την ημέρα αυτή το κατώτερο ημερομίσθιο είναι 25ευρω.

**Ζητείται:** Να υπολογιστεί το ύψος της αποζημίωσης που δικαιούται ο απολυόμενος μισθωτός.

### ΛΥΣΗ

$3000 \cdot 14 / 12 = 3500$  ευρώ,  $25 \cdot 8 \cdot 30 = 6000$  ευρώ {ανώτατο όριο}

Επειδή  $3500 < 6000$  ως μηνιαία αποζημίωση θα ληφθέν το μικρότερο ποσό που είναι 3500ευρω. Στα 9 χρόνια προϋπηρεσία αντιστοιχούν 5 μήνες αποζημίωση οπότε έχουμε  $3500 \cdot 5 = 17500$  ευρώ= συνολική αποζημίωση.

### Τρόπος Απόλυσης: Υπάλληλοι

Εάν πρόκειται για υπάλληλο, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να προβεί σε απόλυση με δύο τρόπους, είτε με προειδοποίηση, είτε με έκτακτη καταγγελία σύμβασης εργασίας (δηλαδή χωρίς προειδοποίηση). Η επιλογή του ενός ή του άλλου τρόπου ανήκει στη βούληση του εργοδότη.

## **Απόλυση χωρίς προειδοποίηση**

Εάν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνει χωρίς προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει ολόκληρη την αποζημίωση που οφείλεται.

## **Απόλυση με προειδοποίηση (προμήνυση)**

Εάν η καταγγελία σύμβασης γίνει ύστερα από προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωρίσει με έγγραφο στο μισθωτό ότι, η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας θα λυθεί μετά την πάροδο του χρόνου προειδοποίησης.

Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης έχει υποχρέωση κατά την ημέρα που ορίστηκε ως λύση της σύμβασης εργασίας (ημέρα απόλυσης), να καταβάλει το μισό (1/2) μόνο της νόμιμης αποζημίωσης.

## **Μη οφειλή αποζημίωσης**

Στις παρακάτω περιπτώσεις απολύσεως ή αποχώρησεως μισθωτού δεν οφείλεται αποζημίωση:

- Πριν τη συμπλήρωση διμήνου υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη.
- Στην οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού από την εργασία του.
- Λόγω λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.
- Λόγω λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου έργου.
- Αν η καταγγελία ήταν αποτέλεσμα δόλιας αντισυμβατικής συμπεριφοράς του μισθωτού.
- Αν η καταγγελία έγινε λόγω υποβολής μήνυσης εναντίον του μισθωτού για αξιόποινη πράξη κατά την υπηρεσία, ή αδίκημα που φέρει το χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος.

## **ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΕΓΓΡΑΦΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ**

60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

60.05.00 Αποζώ. Απόλ. Εμμίσθου προσωπικού 17.500

53. Πιστωτές Διάφοροι

53.00.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπ. Πληρωτέες 17500

Αποζημίωση απολυόμενου υπαλλήλου ως κατάσταση



Σημ. συντελεστής φορολογίας 0%.

<b>ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ</b>	
<b>Κλιμάκιο αποζημίωσης {ευρώ}</b>	<b>Φορολογικός συντελεστής {%}</b>
<b>0- 60.000</b>	<b>0%</b>
<b>60.001-100.000</b>	<b>10%</b>
<b>100.001-150.000</b>	<b>20%</b>
<b>150.001 και άνω</b>	<b>30%</b>

**Υποχρεώσεις του λογιστή της επιχείρησης που προκύπτουν από την απόλυση ενός μισθωτού.**

1. Να υπολογίσει το ποσό της αποζημίωσης που δικαιούται ο απολυόμενος μισθωτός.
2. Να καταβάλει το καθαρό ποσό της αποζημίωσης στον μισθωτό που απολύεται
3. Να συμπληρώσει το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας
4. Να καταβάλει τον παρακρατημένο φόρο στην αρμόδια Δ.Ο.Υ
5. Να υπολογίσει και να καταβάλει την άδεια και το επίδομα άδειας στον μισθωτό που απολύεται αν τα δικαιούται.
6. Να καταχωρηθεί ο απολυόμενος στο μισθολόγιο του ΙΚΑ.

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΛΟΓΩ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ**

<b>Χρόνος Αποζημίωση</b>	<b>υπηρεσίας στον</b>	<b>ίδιο</b>	<b>εργοδότη</b>
2 μηνες-1 έτος			1 μηνάς
1- 4 έτη			2 μήνες
4- 6 έτη			3 μήνες
6- 8 έτη			4 μήνες
8- 10 έτη			5 μήνες
10-11 έτη			6 μήνες
11-12 έτη			7 μήνες
12-13 έτη			8 μήνες
13-14 έτη			9 μήνες
14-15 έτη			10 μήνες

15-16 έτη	11 μήνες
16-17 έτη	12 μήνες
17-18 έτη	13 μήνες
18-19 έτη	14 μήνες
19-20 έτη	15 μήνες
20-21 έτη	16 μήνες
21-22 έτη	17 μήνες
22-23 έτη	18 μήνες
23-24 έτη	19 μήνες
24-25 έτη	20 μήνες
25-26 έτη	21 μήνες
26-27 έτη	22 μήνες
27-28 έτη	23 μήνες
28 έτη συμπληρωμένα και πάνω	24 μήνες

**Σημείωση (τα έτη θεωρούνται συμπληρωμένα)**

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ  
ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΛΟΓΩ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ**

<b>Χρόνος υπηρεσίας</b>	<b>στον ίδιο εργοδότη</b>
<b>Αποζημίωση</b>	
2 μήνες- 1 έτος	5 ημερομίσθια
1- 2 έτη	7 ημερομίσθια
2- 5 έτη	15 ημερομίσθια
5-10 έτη	30 ημερομίσθια
10-15 έτη	60 ημερομίσθια
15-20 έτη	100 ημερομίσθια
20-25 έτη	120 ημερομίσθια
25-30 έτη	145 ημερομίσθια
30 έτη συμπληρωμένα και άνω	165 ημερομίσθια

Το ημερομίσθιο του τελευταίου μήνα πολλαπλασιάζεται με το 14 και διαιρείται με το 12  $\{12/12+2(\text{δώρα κ επιδόματα})/12=14/12\}$  Έτσι υπολογίζεται το ημερομίσθιο αποζημίωσης.

Στη συνέχεια το εξαγόμενο (δηλαδή το ημερομίσθιο αποζημίωσης) πολλαπλασιάζεται με τα ημερομίσθια αποζημίωσης (που υπολογίζεται με βάση τον παραπάνω πίνακα, ανάλογα με τον χρόνο εργασίας) και προκύπτει έτσι η **συνολική αποζημίωση**.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ**  
**«ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ**  
**ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΤΡΙΤΩΝ»**

**Λογαριασμός 61 << Αμοιβές κα έξοδα τρίτων>>**

Στο λογαριασμό 61 εξετάζονται, παρακολουθούνται και απεικονίζονται οι αμοιβές που λογίζονται από την οικονομική μονάδα για εργασίες τρίτων, οι οποίοι δε συνδέονται με αυτή με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Περιλαμβάνονται οι λ. 61.00 Αμοιβές και έξοδα ελεύθερων επαγγελματιών υποκείμενες σε παρακράτηση φόρου εισοδήματος, λ. 61.01 Αμοιβές και έξοδα μη ελεύθερων επαγγελματιών υποκείμενες σε παρακράτηση φόρου εισοδήματος, λ. 61.02 Λοιπές προμήθειες Τρίτων και στο λ. 61.98 Λοιπές αμοιβές τρίτων, στον οποίο περιλαμβάνονται ποσά που καταβάλλονται ή λογίζονται σε τρίτους κάθε χρόνο για την παραχώρηση της χρήσεως π.χ. σημάτων, μεθόδων παραγωγής ή διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας.

Αν τα πιο πάνω ποσά προκαταβάλλονται για τη χρήση δικαιωμάτων και προνομίων για περισσότερα χρόνια, χρεώνονται λογαριασμοί Ασώματων ακινητοποιήσεων και Εξόδων πολυετούς αποσβέσεως.

Στο τέλος της χρήσης ο λογαριασμός 61 πιστώνεται με το υπόλοιπό του για να εξισωθεί ενώ ταυτόχρονα χρεώνεται ο λογαριασμός 80.00 με το ίδιο ποσό.

Παρακάτω παραθέτουμε τον πίνακα ανάλυσης του λογαριασμού 61 Αμοιβές και έξοδα τρίτων βάση του Ελληνικού Λογιστικού σχέδιο

61	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΤΡΙΤΩΝ
61.00	Αμοιβές και έξοδα ελευθέρων επαγγελματιών υποκείμενες σε παρακράτηση φόρου εισοδήματος
61.00.00	Αμοιβές και έξοδα δικηγόρων
.01	Αμοιβές και έξοδα συμβολαιογράφων
.02	Αμοιβές και έξοδα τεχνικών
.03	Αμοιβές και έξοδα οργανωτών - μελετών – ερευνητών
.04	Αμοιβές και έξοδα ελεγκτών

.05	Αμοιβές και έξοδα ιατρών
.06	Αμοιβές και έξοδα λογιστών
.99	Αμοιβές και έξοδα λοιπών ελευθέρων επαγγελματιών
61.01	Αμοιβές και έξοδα μη ελεύθερων επαγγελματιών υποκείμενες σε παρακράτηση φόρου εισοδήματος
61.01.00	Αμοιβές συνεδριάσεων μελών διοικητικού συμβουλίου
.01	Αμοιβές και έξοδα διαφόρων τρίτων
.02	Αμοιβές σε εταιρίες μελετών Τεχν. Έργων Εξωτερικού
61.02	Λοιπές προμήθειες τρίτων
61.02.00	Προμήθειες για αγορές
.01	Προμήθειες για πωλήσεις
	Προμήθειες είσπραξης τιμολογίων και φορτωτικών εγγράφων
.02	
.03	Μεσιτείες
61.03	Επεξεργασίες από τρίτους
61.03.00	Επεξεργασίες (FACON)
.01	Αμοιβές μηχανογραφικής επεξεργασίας (SERVICE)
61.90	Αμοιβές τρίτων με υποκείμενες σε παρακράτηση φόρων Πνευματικά και καλλιτεχνικά δικαιώματα τρίτων επί πωλήσεων
61.91	
61.92	Εισφορές υπέρ τρίτων για ελεύθερους επαγγελματίες
61.92.00	Εισφορές Ταμείου Νομικών Εμμίσθων ιατρών
.01	Εισφορές ΤΣΑΥ Εμμίσθων ιατρών
61.93	Αμοιβές υπεργολάβων
61.94	Εισφορές υπέρ Ασφ. Οργανισμών για τεχνικά έργα
	Εισφορές ΙΚΑ προσωπικού υπεργολάβων εκτελέσεως εργασιών
61.94.00	τεχνικών έργων
.01	Δωρόσημο οικοδομών υπεργολάβων
.05	Κρατήσεις - Εισφορές υπέρ ΤΣΜΕΔΕ
.06	Κρατήσεις - Εισφορές υπέρ ΤΠΕΔΕ
.07	Κρατήσεις - Εισφορές υπέρ ΜΤΠΥ
61.98	Λοιπές αμοιβές τρίτων
61.98.00	Χρήσεις δικαιωμάτων
	Αποζημιώσεις για φθορά ειδών συσκευασίας προμηθευτών
.01	
61.99	Προϋπολογισμένες αμοιβές και έξοδα τρίτων (Λ/58.01)

## **Δ1. Ανάλυση και περιγραφή του 61.00 «Αμοιβές και έξοδα ελεύθερων επαγγελματιών υποκείμενες σε παρακράτηση φόρου εισοδήματος»**

Στο λογαριασμό αυτό καταχωρούνται οι δαπάνες που προβλέπονται για συνεργασία με δικηγόρο για τις νομικές υπηρεσίες που παρέχονται στην επιχείρηση και στα όργανα της διοίκησης. Επίσης οι αμοιβές και τα έξοδα συμβολαιογράφων όταν αυτά υπόκεινται σε παρακράτηση φόρου εισοδήματος. Συνεπώς καταχωρούνται και τα έξοδα τεχνικών για τις επισκευές που προκύπτουν, επίσης οργανωτών, μελετητών, ερευνητών, έξοδα ελεγκτών ιατρών, λογιστών και φοροτεχνικών οι οποίοι συνεργάζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες με την επιχείρηση. Οι ελεύθεροι επαγγελματίες εκδίδουν θεωρημένες αποδείξεις για το σύνολο τις αμοιβής τους.

Μέχρι πρόσφατα η παρακράτηση φόρου εισοδήματος γινόταν με παρακράτηση φόρου 20% στο σύνολο του τιμολόγιου. Από τη 1-11-2011 ισχύει: η παρακράτηση που διενεργείται στις αμοιβές ελευθερίων επαγγελματιών γίνεται στο καθαρό ποσό, χωρίς ΦΠΑ, των συναλλαγών οι οποίες υπερβαίνουν τα 300 €

Σημείωση: Η παρακράτηση φόρου αναγράφεται από τον εκδότη του τιμολογίου.

Παράδειγμα λογιστικής εγγραφής:

**Στην περίπτωση που έχουμε άμεση παρακράτηση φόρου:**

### Αρχική καταχώρηση

ΧΡ. 61.00 Αμοιβές και έξοδα ελευθέρων επαγγελμ. υποκείμ. Σε παρακρ.ΦΕ	1000,00
ΧΡ. 54.00 ΦΠΑ	230,00
ΠΙΣΤ. 54.04.9000 Προσωρινός φόρος αμοιβών ελεύθερων επαγγελμ.	200,00
ΠΙΣΤ. 50.00 Προμηθευτές	1030,00

### Κατά την καταβολή

ΧΡ. 54.04.9000 Προσωρινός φόρος αμοιβών ελεύθερων επαγγελμ.	200,00
---	--------

ΠΙΣΤ. 54.04.0000 Φόρος αμοιβών ελεύθερων επαγγελμ.  
\_\_\_\_\_200,00

**Στην περίπτωση που θα παρακρατήσουμε εξ αρχής τον φόρο:**

ΧΡ. 61.00 Αμοιβές και έξοδα ελευθέρων επαγγελμ. υποκείμ. Σε  
παρακρ.ΦΕ\_\_\_\_\_1000,00

ΧΡ. 54.00 ΦΠΑ \_\_\_\_\_230,00

ΠΙΣΤ. 54.04.0000 Φόρος αμοιβών ελεύθερων επαγγελμ.  
\_\_\_\_\_200,00

ΠΙΣΤ. 50.00 Προμηθευτές\_\_\_\_\_1030,00

## **Δ2. Ανάλυση και περιγραφή του 61.01 «Αμοιβές και έξοδα μη ελεύθερων επαγγελματιών υποκείμενες σε παρακράτηση φόρου εισοδήματος.»**

Στο λογαριασμό 61.01 καταχωρούνται οι αμοιβές συνεδριάσεων των μελών του διοικητικού συμβουλίου και έξοδα διαφόρων τρίτων. Επίσης οι αμοιβές σε εταιρείες μελετών Τεχνικών έργων εξωτερικού καταχωρούνται σε ιδιαίτερο τριτοβάθμιο λογαριασμό του 61.01 από όπου προκύπτει παρακράτηση φόρου εισοδήματος 5%.

Παράδειγμα εγγραφής αμοιβής μελών διοικητικού συμβουλίου με παρακράτηση φόρου εισοδήματος:

ΧΡ. 61.01 Αμοιβές και έξοδα μη ελεύθερων επαγγελματιών υποκείμενες σε παρακράτηση φόρου εισοδήματος \_\_\_\_\_ 10.000

ΠΙΣΤ. 54.09.01 Φόρος αμοιβών Δ.Σ. (10.000 – 120) = 9.880 X 35%  
\_\_\_\_\_ 3.458

ΠΙΣΤ.54.09.02 Χαρτόσημο και ΟΓΑ αμοιβών μελών Δ.Σ. \_\_\_\_\_ 120

ΠΙΣΤ.38.00 Ταμείο \_\_\_\_\_ 6.422

### **Δ3. Ανάλυση και περιγραφή του 61.02 «Λοιπές προμήθειες τρίτων»**

Με το λογαριασμό αυτό παρακολουθούμε τις προμήθειες και τα μεσιτικά που καταβάλλει η οικονομική μονάδα για αγορές της, πωλήσεις της, εισπράξεις τιμολογίων της, κλπ. Τέτοιες μπορεί να είναι προμήθειες για αγορές, πωλήσεις, προμήθειες εισπράξεως τιμολογίων και φορτωτικών εγγραφών και λοιπές μεσιτείες.

Παράδειγμα λογιστικής εγγραφής για προμήθεια πωλήσεων:

ΧΡ. 61.02.01 Προμήθεια για πωλήσεις ΦΠΑ23%	_____	118,86
ΧΡ. 54.00.23 ΦΠΑ Δαπανών εξόδων με ΦΠΑ 23%	_____	27,34
ΠΙΣΤ. 50.00.00 Προμηθευτές εσωτερικού	_____	146,20

### **Δ4. Ανάλυση και περιγραφή του 61.03 « Επεξεργασίες από τρίτους»**

Με το λογαριασμό αυτό παρακολουθούμε τις δαπάνες που πραγματοποιεί η οικονομική μονάδα για επεξεργασίες ( Facon ) και μηχανογραφικές επεξεργασίες ( Services) από τρίτους για την ίδια.

### **Δ5. Ανάλυση και περιγραφή 61.90 «Αμοιβές τρίτων μη υποκείμενες σε παρακράτηση φόρου εισοδήματος»**

Στο λογαριασμό αυτό παρακολουθούμε τις αμοιβές τρίτων όπως αμοιβές σε εταιρείες μελετών τεχνικών έργων, αμοιβές για έρευνα αγοράς, αμοιβές γραφείων επιλογής προσωπικού, κλπ. Στις συγκεκριμένες αμοιβές δεν προβλέπεται υποχρέωση παρακρατήσεως φόρου. Ο λογαριασμός 61.90 αναπτύσσεται σε τριτοβάθμιους ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης.



#### **Δ6. Ανάλυση και περιγραφή του 61.91 «Πνευματικά και καλλιτεχνικά δικαιώματα τρίτων επί πωλήσεων»**

Τα πνευματικά και καλλιτεχνικά δικαιώματα που καταβάλλονται σε πνευματικούς δημιουργούς (συνθέτες, στιχουργούς κ.λπ.) και υπολογίζονται επί των εκάστοτε πραγματοποιούμενων πωλήσεων, είναι ειδικά (άμεσα) έξοδα πωλήσεων και συνεπώς διαμορφωτικά στοιχεία του κόστους πωλήσεων και κατ' είδος μικτών αποτελεσμάτων. Για την ιδιαίτερη παρακολούθηση των εξόδων χρησιμοποιείται ο κενός δευτεροβάθμιο 61.91

#### **Δ7. Ανάλυση και περιγραφή του 61.92 Εισφορές υπέρ τρίτων για ελεύθερους επαγγελματίες.**

Στο λογαριασμό αυτό εντάσσονται εισφορές προς το ταμείο νομικών και έμμισθων δικηγόρων , επίσης οι εισφορές του Τ.Σ.Α.Υ. – έμμισθων ιατρών.

#### **Δ8. Ανάλυση και περιγραφή του 61.93 « Αμοιβές υπεργολάβων εκτελέσεως εργασιών τεχνικών έργων»**

Στο λογαριασμό 61.93 χρεώνεται η αξία από τιμολόγια υπεργολάβων στους οποίους τίθεται η εκτέλεση τμημάτων τεχνικού έργου.

#### **Δ9. Ανάλυση και περιγραφή του 61.94 «Εισφορές υπέρ Ασφαλιστικών Οργανισμών για κατασκευαζόμενα Τεχνικά Έργα»**

Στο λογαριασμό 61.94 χρεώνονται οι εισφορές υπέρ ΙΚΑ και λοιπών ασφαλιστικών ταμείων στις περιπτώσεις που οι οικοδόμοι έχουν προσληφθεί από υπεργολάβο στον οποίο έχει ανατεθεί η εκτέλεση τμήματος έργου με την συμφωνία πως οι εισφορές προς τα ταμεία θα βαρύνουν την εταιρεία που αναθέτει το έργο.

## **Δ10. Ανάλυση και περιγραφή του 61.98 « Λοιπές αμοιβές τρίτων»**

Οι αμοιβές τρίτων που δεν περιλαμβάνονται στους υπολογαριασμούς 61.00 έως 61.03 καταχωρούνται στο λογαριασμό 61.98 «λοιπές αμοιβές τρίτων». Στο λογαριασμό αυτό καταχωρούνται και τα ποσά που λογίζονται ή καταβάλλονται σε τρίτους κάθε χρόνο για την παραχώρηση της χρήσεως π.χ. σημάτων, μεθόδων παραγωγής ή διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας τα λεγόμενα Royalties. Αν τα ποσά αυτά προκαταβάλλονται για τη χρήση δικαιωμάτων και προνομίων για περισσότερα χρόνια, χρεώνονται οι οικείοι υπολογαριασμοί του λογαριασμού 16. Στο λογαριασμό αυτό επίσης καταχωρούνται και τα ποσά από αποζημιώσει για φθορά ειδών συσκευασίας προμηθευτών.

## **Δ11. Ανάλυση και περιγραφή του 61.99 « Προϋπολογισμένες - Προπληρωμένες αμοιβές και έξοδα τρίτων»**

Είναι ο λογαριασμός στον οποίο παρακολουθούμε τις προϋπολογισμένες δαπάνες για αμοιβές τρίτων σε περίπτωση που δε λειτουργεί η αναλυτική λογιστική.

### **ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ**

Υπάλληλος μιας εταιρείας με πενθήμερη απασχόληση στις 31-10-2009 παίρνει την άδεια του, επιπλέον έχει :

1. Μικτές Μηνιαίες αποδοχές 3.000 ευρώ.
2. Είναι νέος ασφαλισμένος στο ΙΚΑ-ΤΕΑΜ (Εργ/νου 16%, εργοδότη 28,06%)
3. Παντρεμένος με 1 παιδί
4. Πρόσληψη στις 18-05-2005 συμπληρωμένα 12 έτη προϋπηρεσίας σε

Ζητούνται: Να συνταχθεί η κατάσταση μισθοδοσίας για το επίδομα άδειας και να γίνουν οι λογιστικές εγγραφές.

Απάντηση

Α) ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Επιδόματος άδειας

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΜΗΝΩΣ 10-2008 ΑΔΕΙΑ											
ΕΠΩ ΝΥ ΜΟ	ΟΝ ΟΜ Α	ΜΙΚ ΤΕΣ ΑΜ ΟΙΒ ΕΣ	Η Μ . Ε Ρ.	ΙΚ Α 16 %	ΦΟΡ ΟΛΟ ΓΗΤ. ΠΟΣ Ο	ΠΟΣ Ο ΦΜΥ	ΣΥ ΝΟ ΛΑ	ΠΛΗΡ ΩΤΕΟ	ΙΚΑ 28,06 %	ΣΥΝΟ ΛΟ	ΣΥΝ ΟΛΟ ΚΟΣ ΤΟΥ Σ
ΠΑ ΠΠ ΑΣ	ΚΩ ΣΤ.	3.000	25	48 0	2.520	429,0 4	52 5	2.090,9 6	707,1 1	1.187,1 1	3.707, 1

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΜΗΝΩΣ 10-2008 ΕΠΙΔ ΑΔΕΙΑΣ											
ΕΠ ΩΝ ΥΜ Ο	Ο Ν Ο Μ Α	ΜΙ ΚΤ ΕΣ ΑΜ ΟΙΒ ΕΣ	ΗΜ ΕΡΕ Σ ΕΡΓ ΑΣΙ ΑΣ	ΙΚ Α 16 %	ΦΟΡ ΟΛ ΟΓΗ ΤΕΟ ΠΟΣ Ο	ΠΟΣ Ο ΦΜΥ	ΣΥΝ ΟΛΑ	ΠΛΗΡ ΩΤΕΟ	ΙΚΑ 28,0 6%	ΣΥΝ ΟΛΟ	ΣΥΝΟ ΛΟ ΚΟΣΤ ΟΥΣ
ΠΑ ΠΑ Σ	Κ Ω ΣΤ	150 0	12, 5	24 0	1.26 0	214,5 2	214,5 2	1.045, 48	420, 9	635,4 2	1.920, 90

β) Υπολογισμός Φ.Μ.Υ.

**ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ :** ΠΑΠΠΑΣ ΚΩΣΤΑΣ

**ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΗ ΦΟΡΟΥ 2009**

**ΠΑΝΩ 23.400**

**ΕΤΗΣΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ 42.000,00**

**ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡ. 6.720,00**

**ΜΙΚΤΟ ΦΟΡΟΛ.ΠΟΣΟ 35.280,00**

**ΚΛΙΜΑΚΑ ΦΟΡΟΥ 2009**

**ΚΛΙΜΑΚ.ΕΙΣΟΔ ΣΥΝΟΛ.ΦΟΡΟΣ**

**13.000,00 0,00**

**1.000,00 0,00**

**10.000,00 3.000,00**

**0,00 0,00**

<b>13.000,00</b>	<b>0,00</b>
<b>17.000,00</b>	<b>4.250,00</b>
<b>5.280,00</b>	<b>1.848,00</b>
	<b>0,00</b>
<b>ΣΥΝΟΛΑ ΦΟΡΟΥ</b>	<b>6.098,00</b>
	<b>6.098,00</b>
<b>ΜΕΙΩΣΕΙΣ</b>	
<b>1ο ΤΕΚΝΟ ( 90 ευρώ )</b>	<b>0,00</b>
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>0,00</b>
<b>ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΦΜΥ</b>	<b>6.098,00</b>
<b>ΜΕΙΩΣΗ 1,5%</b>	<b>91,47</b>
<b>ΕΤΗΣΙΟ ΠΟΣΟ ΦΜΥ</b>	<b>6.006,53</b>
	<b>429,04</b>

**Εταιρεία ΒΗΤΑ Α.Ε. (ΑΜΟΙΒΕΣ ΑΔΕΙΑΣ)**

ΚΩΔ.ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ	ΚΩΔΙΚΟΣ ΚΑΤΑΧ/ΣΗΣ	ΚΕΠ ΥΟ
60.00.00.0000	Αμοιβές Άδειας	3.000,00			ΣΥ
60.03.00.0000	Εργοδοτικές εισφορές	707,11			
55.00.00.0000	ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ -		1,187,11		
54.03.00	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών		429,04		
53.00.001	Εργαζόμενος Α		2.090,96		

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄**

### **«ΑΜΕΣΗ ΚΑΙ ΕΜΜΕΣΗ ΜΕΙΩΣΗ ΜΙΣΘΩΝ – ΕΛΑΣΤΙΚΑ ΩΡΑΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»**

Ύστερα από τις συνεχόμενες μειώσεις μισθών του δημόσιου τομέα και την περικοπή των συντάξεων σειρά έχει και ο ιδιωτικός τομέας. Αρχικά εμφανίζεται ακέραιος αλλά στην πραγματικότητα υπάρχουν κρυφές και φανερές παγίδες που καλείται ο έλληνας εργαζόμενος του ιδιωτικού τομέα να πληρώσει.

Βάση της γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας οι εργοδότες σε ετήσια βάση ήταν υποχρεωμένοι να καταβάλλουν αύξηση στους κατώτατους μισθούς και τα κατώτερα ημερομίσθια κατά 2,6% βάση νομοθετικής διάταξης έρχεται η αναστολή της υποχρέωσης από τους εργοδότες.

Με την ίδια νομοθετική διάταξη ενσωματώνονται τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα καθώς και το επίδομα καλοκαιρινής αδειάς στον μηνιαίο μισθό ως προς το 50% του συνόλου τους. Πράγμα του σηματοδοτεί την κατάργηση του 14<sup>ου</sup> μισθού.

Η μεγάλη απώλεια εισοδημάτων όμως βρίσκεται στην παρακράτηση φόρου η οποία ξεκίνησε από 1-1-2012 μειώνοντας αρχικά το ύψος του αφορολόγητου, με την τοποθέτηση φόρου στις υπερωρίες, στα επιδόματα, στην επικουρική ασφάλιση, επιπλέον τοποθετώντας την ειδική εισφορά αλληλεγγύης.

## Ε1. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Βάση του άρθρου 38 του Ν.4024/2011 (ΦΕΚ Α'226) «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015» όπως ισχύει ορίζεται ότι το δηλωθέν εισόδημα πραγματικό ή αυτό που προκύπτει με βάση τις αντικειμενικές δαπάνες και υπηρεσίες και δαπάνες απόκτησης περιουσιακών στοιχείων του φορολογουμένου υποβάλλεται σε φόρο με βάση την ακόλουθη κλίμακα:

### ΚΛΙΜΑΚΑ\_2012

Κλιμάκιο εισοδήματος (ευρώ)	Φορολογικός συντελεστής %	Φόρος κλιμακίου (ευρώ)	Σύνολο Εισοδήματος (ευρώ)	Σύνολο Φόρου (ευρώ)
5.000	0	0	5.000	0
7.000	10	700	12.000	700
4.000	18	720	16.000	1.420
10.000	25	2.500	26.000	3.920
14.000	35	4.900	40.000	8.820
20.000	38	7.600	60.000	16.420
40.000	40	16.000	100.000	32.420
Υπερβάλλον	45			

Οι νέες διατάξεις ισχύουν για τα οποία αποκτώνται από 1.1.12 και μετά.

- Το αφορολόγητο ποσό του πρώτου κλιμακίου αυξάνεται ως εξής: Κατά 2000 € στην περίπτωση που ο φορολογούμενος έχει ένα τέκνο. Κατά 4000€ εάν έχει δύο τέκνα, κατά 7000€ αν έχει 3 τέκνα. Το ποσό των 7000€ αυξάνεται κατά 3000€ για κάθε τέκνο πέρα του τρίτου.
- Για τους νέους έως και 30 ετών καθώς και για συνταξιούχους άνω των 65 ετών το αφορολόγητο διαμορφώνεται στις 9000 € Για τους νέους έως και 30 ετών που τους βαρύνουν παιδιά με ειδικές ανάγκες διαμορφώνεται στα 11000€ Στις ηλικίες μεταξύ 30 και 65 ετών έχοντας ένα παιδί με ειδικές ανάγκες το αφορολόγητο πάει στις 7000€

## **Ε2. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΓΙΑ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ, ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΤΛ., ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΕ ΑΝΑΔΡΟΜΙΚΑ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΑ, ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ.**

Πέρα από τους αυξημένους φόρους στα εισοδήματα μας πλέον καλούμαστε να πληρώνουμε φόρο πάλι ποτέ στις υπερωρίες στα επιδόματα και στις πρόσθετες αμοιβές. Συγκεκριμένα ισχύει: Στις καθαρές αμοιβές για υπερωριακή εργασία, επιχορηγήσεις, επιδόματα, καθώς και στις κάθε άλλου είδους, πρόσθετες αμοιβές ή παροχές, οι οποίες καταβάλλονται τακτικά ή έκτακτα και δεν συνεντέλλονται με τις τακτικές αποδοχές, εφόσον αυτές θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες, ο παρακρατούμενος φόρος υπολογίζεται με **συντελεστή 20% στο συνολικό καθαρό ποσό**, όσο και αν είναι αυτό.

Στα εισοδήματα που καταβάλλονται αναδρομικά, ο φόρος που παρακρατείται υπολογίζεται με συντελεστή είκοσι τοις εκατό (20%) στο καταβαλλόμενο ποσό.

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

α) Με συντελεστή πέντε τοις εκατό (5%) αν το καθαρό ποσό της παροχής δεν υπερβαίνει τα δύο χιλιάδες πεντακόσια (2.500) ευρώ ετησίως,

β) Με συντελεστή δέκα τοις εκατό (10%) αν το καθαρό ποσό της παροχής υπερβαίνει τα δύο χιλιάδες πεντακόσια (2.500) ευρώ και μέχρι τέσσερις χιλιάδες πεντακόσια (4.500) ευρώ ετησίως.

γ) Με συντελεστή δεκαπέντε τοις εκατό (15%) αν το καθαρό ποσό της παροχής υπερβαίνει τα τέσσερις χιλιάδες πεντακόσια (4.500) ευρώ ετησίως.

### **Ε3. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΕΝΑΝΤΙ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ ΣΤΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ ΑΠΟ ΜΙΣΘΩΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ**

Κατά την καταβολή του μισθού ή της σύνταξης ή του ημερομισθίου ή της αμοιβής που ορίζεται με άλλη βάση θα διενεργείται παρακράτηση από τους εργοδότες ή από τους φορείς που καταβάλλουν κύριες συντάξεις έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης η οποία υπολογίζεται με συντελεστή μετά από προηγούμενη αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα ως εξής:

- Με συντελεστή ένα τοις εκατό (1%) για ετήσιο καθαρό εισόδημα από δώδεκα χιλιάδες ένα (12.001) ευρώ έως είκοσι χιλιάδες (20.000) ευρώ.
- Με συντελεστή δύο τοις εκατό (2%) για ετήσιο καθαρό εισόδημα από είκοσι χιλιάδες ένα (20.001) ευρώ έως και πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ.
- Με συντελεστή τρία τοις εκατό (3%) για ετήσιο καθαρό εισόδημα από πενήντα χιλιάδες ένα (50.001) ευρώ έως και εκατό χιλιάδες (100.000) ευρώ.
- Με συντελεστή τέσσερα τοις εκατό (4%) για ετήσιο καθαρό εισόδημα από εκατό χιλιάδες ένα (100.001) ευρώ και άνω.

Στους μισθωτούς – συνταξιούχους για τους οποίους το άθροισμα δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματος αδείας δεν ισοδυναμεί πλέον με δύο μισθούς ή συντάξεις, ο υπολογισμός του συνολικού ετήσιου καθαρού εισοδήματος θα γίνεται με πολλαπλασιασμό του καθαρού μηνιαίου ποσού του μισθού ή της σύνταξης ή της οποιασδήποτε άλλης παροχής που εμπίπτει στην έννοια του μισθού, επί 12 μηνιαίους μισθούς. Στους λοιπούς μισθωτούς-συνταξιούχους δηλαδή εκείνους για τους οποίους το άθροισμα δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματος αδείας εξακολουθεί να ισοδυναμεί με δύο μισθούς ή συντάξεις, ο υπολογισμός του συνολικού ετήσιου καθαρού εισοδήματος θα γίνεται με πολλαπλασιασμό του καθαρού μηνιαίου ποσού του μισθού ή της σύνταξης ή της οποιασδήποτε άλλης παροχής που εμπίπτει στην έννοια του μισθού, όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, επί 14 μηνιαίους μισθούς. Ο ανωτέρω υπολογισμός του συνολικού ετήσιου καθαρού εισοδήματος εφαρμόζεται και για νεοδιορισμένους υπαλλήλους ή νέους συνταξιούχους με βάση τα δεδομένα του μήνα έναρξης της εργασίας ή καταβολής της σύνταξης.

Σημειώνεται ότι, αν στο μισθωτό καταβάλλεται και κάποια άλλη πρόσθετη παροχή (π.χ. ένας μηνιαίος μισθός ως επίδομα ισολογισμού



κτλ.) για τον υπολογισμό του ετήσιου συνολικού εισοδήματος θα προστίθεται και η παροχή αυτή.

## **E4. 18 μεγάλες αλλαγές στα εργασιακά**

1. Τέθηκε και εξακολουθεί να ισχύει, μέχρι νεωτέρας, χρονικός περιορισμός εννέα μηνών για τις συμβάσεις έργου και ορισμένου χρόνου για παροχή εργασίας αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη (για μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα τεκμαίρεται ότι «υποκρύπτεται εξαρτημένη σχέση εργασίας»).
2. Ορίστηκε ότι ο εργοδότης που έχει περιορισμό οικονομικής δραστηριότητας, αντί απολύσεων, μπορεί να επιβάλλει ύστερα από απλή ενημέρωση - διαβούλευση σύστημα εκ περιτροπής εργασίας (για λιγότερες μέρες την εβδομάδα, λιγότερες εβδομάδες το μήνα, λιγότερους μήνες το χρόνο) για διάστημα 6 μηνών το χρόνο.
3. Προβλέφθηκε προσαύξηση της αμοιβής του μερικώς απασχολούμενου κατά 10% για την παροχή πρόσθετης εργασίας πέρα από τα συμφωνημένα. Η προσαύξηση για εργασία μικρότερη των 4 ωρών ημερησίως, παραμένει στο 7,5%.
4. Ορίστηκε ως ανώτατη διάρκεια της προσωρινής εργασίας («ενοικίαση» εργαζομένου) οι 18 μήνες
5. Τέθηκε περιορισμός για τη διαθεσιμότητα των εργαζομένων (καταβολή του 1/2 της αμοιβής) διάστημα 3 μηνών κάθε φορά με δυνατότητα θέσης ξανά σε διαθεσιμότητα κάθε φορά εφόσον μεσολαβεί ένα τρίμηνο κανονικής εργασίας και αμοιβής.
6. Αυξήθηκαν τα όρια των επιτρεπόμενων ομαδικών απολύσεων στο 5% του προσωπικού (από 2-3% που ήταν) και μέχρι 30 άτομα το μήνα σε επιχειρήσεις με προσωπικό πάνω από 150 άτομα και σε 6 απολύσεις το μήνα για τις επιχειρήσεις μέχρι 20 ατόμων.
7. Μειώθηκαν κατά 50% τις αποζημιώσεις λόγω απόλυσης μέσω του περιορισμού, σε 1 έως 4 μήνες (ανάλογα με τα χρόνια εργασίας) του χρόνου προειδοποίησης του εργαζομένου από τον εργοδότη. Τα ποσά αποζημιώσεων, πλέον, είναι κλιμακωτά 1/2 μισθός έως 12 μισθοί, αντί 1 έως 24 μηνών για απόλυση χωρίς προειδοποίηση. Για διетή απασχόληση στον ίδιο εργοδότη, ο νόμος προβλέπει αποζημίωση 2 μισθών.
8. Καθόριστηκε χαμηλή αμοιβή, στο 84% του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, για νέους ηλικίας έως 25 ετών που προσλαμβάνονται με πρόβλεψη «κάλυψης» της διαφοράς για τις

εισφορές από τον ΟΑΕΔ.

9. Καθορίστηκε μισθό για τους μαθητευόμενους για διάστημα ενός χρόνου στο 70% του κατώτατου ημερομισθίου.

10. Μειώθηκε το κόστος (αμοιβή) για τις υπερωρίες. Για τη λεγόμενη υπερεργασία, δηλ. την απασχόληση την 41η, 42η, 43η, 44η και 45η ώρα την εβδομάδα με πενταήμερο και 40ωρο, η προσαύξηση μειώθηκε στο 20% (από 25%), για υπερωρία έως 120 ώρες στο 40% (από 50%), για πάνω από 120 ώρες στο 60% (από 75%) και για την αδήλωτη υπερωρία στο 80% (από 100%).

11. Προβλέφθηκε η δυνατότητα εφαρμογής του ελαστικού δεκαώρου με συμφωνία του εργοδότη σε επίπεδο επιχείρησης ή σε συμφωνία με ένωση προσώπων (τουλάχιστον 5 εργαζομένων), αν δεν υπάρχει σωματείο. Το ελαστικό δεκάωρο μπορεί να εφαρμοστεί με αυξομείωση των ωρών (λιγότερες σε περίοδο ύφεσης και περισσότερες σε περίοδο αιχμής) για 4 μήνες το χρόνο, ή 256 ώρες και έως 32 εβδομάδες.

12. Επέτράσπηκε την πληρωμή της αποζημίωσης λόγω απόλυσης σε δόσεις από τον εργοδότη.

13. Δόθηκε η δυνατότητα υπογραφής ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων ανά επιχείρηση. Οι νέοι μισθοί των ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων μπορούν, πλέον, να «αποκλίνουν» έναντι των κλαδικών όχι όμως και έναντι της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αρχικά προέβλεπε ο νόμος για το Μνημόνιο.

14. Καταργήθηκε το δικαίωμα προσφυγής στη Διαιτησία για τους όρους εργασίας αφήνοντας «ανοικτό» το ενδεχόμενο επιβολής ωραρίων και άλλων όρων εργασίας με ατομικές «συμφωνίες» αν δεν υπάρξει μεσολάβηση. Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας άλλαξε και περιορίστηκε στην έκδοση αποφάσεων διαιτησίας, σε περίπτωση διαφωνίας

15. Καταργήθηκαν οι προσαυξήσεις ωρομισθίου 7,5% για τους μερικώς απασχολούμενους αν απασχολούνται λιγότερο από 4 ώρες την ημέρα και του 10% αν καλούνται να εργαστούν επιπλέον ώρες.

16. Μειώθηκε περαιτέρω το κόστος των αποζημιώσεων λόγω απόλυσης ειδικά όπου εφαρμόζεται επιχειρησιακή σύμβαση (αποζημίωση με βάση το νέο χαμηλό μισθό) για τους νέους (αν είναι σε δοκιμαστική περίοδο ενός έτους δεν

αποζημιώνονται καθόλου) καθώς και για όσους έχουν δύο χρόνια υπηρεσίας (αν έχουν απασχοληθεί έως 2 χρόνια θα δικαιούνται αποζημίωση 1 μισθού, αντί των 2 που προέβλεπε ο νόμος Λοβέρδου).

17. Αυξήθηκαν από 6 σε 9 οι μήνες που μπορεί ο εργοδότης μέσα στη διάρκεια 1 χρόνου να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής εργασίας «αν περιοριστούν οι δραστηριότητες και για την αποτροπή ομαδικών απολύσεων». Μόνη προϋπόθεση είναι «η προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 260/2006 και του ν. 1767/1988.», αναφέρει η διάταξη που άλλαξε τη ρύθμιση του ν. Λοβέρδου.

18. Αυξήθηκε η διάρκεια της απασχόλησης (ενοικίασης) του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη στους 36 μήνες από 18μήνες Στο 36μηνο περιλαμβάνονται **Αύξηση του εφάπαξ βοηθήματος τοκετού**

Επίσης αλλαγές έχουμε και στο επίδομα μητρότητας όπου: Με βάση το άρθρο 3 παρ. Α και Β της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ετών 2010, 2011 και 2012 (πράξη κατάθεσης 14/16-7-2010), καθορίστηκε η τιμή του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη σε €33,57 από 1/7/2011 έως 31/7/2012. Συνεπώς το εφάπαξ βοήθημα τοκετού **από 1/7/2011 έως 31/7/2012** διαμορφώνεται στο ποσό των (33,57x30=1.007,00€).

Για τους τοκετούς που έχουν πραγματοποιηθεί από 1/7/2011 μέχρι τη λήψη της παρούσας, για τους οποίους έχει καταβληθεί το ποσό των €91,20, θα καταβληθεί η διαφορά εφόσον ζητηθεί.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### Διαδικτυακοί τόποι:

1. <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=241>
2. <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/index/circular/11371>
3. <http://www.somtechnik.gr/Pravo/Misthoi.htm>
4. <http://www.yrakp.gr/index.php?ID=whtEGA8AVCp5bJX3>
5. <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=200>
6. <http://users.otenet.gr/~makine/misthoi.htm>
7. <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=159>
8. [http://www.somtechnik.gr/Pravo/ORΑ\\_011005.htm#3.3](http://www.somtechnik.gr/Pravo/ORΑ_011005.htm#3.3)
9. <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=274>
10. <http://www.power-tax.gr/catalognews.asp?catid=66>
11. [http://ergasiaka-manamar.blogspot.com/2011/04/blog-post\\_1393.html](http://ergasiaka-manamar.blogspot.com/2011/04/blog-post_1393.html)
12. [http://www.somtechnik.gr/Pravo/ORΑ\\_011005.htm#3.3](http://www.somtechnik.gr/Pravo/ORΑ_011005.htm#3.3)
13. [http://www.epixeirisi.gr/userfiles/files/2011/pdfs/curArts/kanonikh\\_ad\\_eia\\_kai\\_epidoma\\_adeias.pdf](http://www.epixeirisi.gr/userfiles/files/2011/pdfs/curArts/kanonikh_ad_eia_kai_epidoma_adeias.pdf)
14. [http://www.epixeirisi.gr/userfiles/files/2011/pdfs/curArts/kanonikh\\_ad\\_eia\\_kai\\_epidoma\\_adeias.pdf](http://www.epixeirisi.gr/userfiles/files/2011/pdfs/curArts/kanonikh_ad_eia_kai_epidoma_adeias.pdf)
15. <http://www.taxheaven.gr/acforum/index.php?showtopic=5080551/1986,2553/>
16. <http://www.taxheaven.gr/acforum/index.php?showtopic=5080551/1986,2553/1986>
17. <http://www.ika.gr/gr/infopages/asf/insurance/charge.cfm>
18. <http://www.ika.gr/gr/infopages/asf/insurance/epikins.cfm>
19. <http://www.somtechnik.gr/Pravo/Misthoi.htm>
20. <http://www.eopa.gr/mis0oi.htm>
21. [www.taxheaven.gr/laws/circular/view/circular/5224/print/pdf](http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/circular/5224/print/pdf)

### Επιστημονικά συγγράμματα

1. Γενική λογιστική 2 Νικόλαος Πομόνης εκδ.. Αθήνα 2004
2. Αναφορά στη "Φορολογία Εισοδήματος Φυσικών & Νομικών Προσώπων", Ανάλυση - Ερμηνεία, των Δημ. Σταματόπουλου - Αντ. Καραβοκύρη.
3. Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο Πηνελόπη Χ. Αγαλλοπούλου, 2005
4. Εργατικό δίκαιο Αυτοαπασχολούμενος και μισθωτός στην κοινωνική ασφάλιση Στεργίου, Άγγελος Σ., 200
5. Καταχρηστικοί όροι εργασίας Δημήτρης Ζερδελής, 2005

