



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΑΛΛΑΓΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ



ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ :

ΚΑΡΑΧΡΗΣΤΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ Α.Μ. 9786

ΠΟΛΥΖΩΓΟΠΟΥΛΟΣ ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ Α.Μ. 10187

ΧΑΣΑΝΗΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ Α.Μ. 10184

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ :

ΓΚΟΛΦΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΠΑΤΡΑ
ΜΑΡΤΙΟΣ 2013

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5

Κεφάλαιο 1^ο

I. Ερμηνεία των εργασιακών σχέσεων.....	7
II. Σχολές περί των εργασιακών σχέσεων.....	8
III. Ερμηνεία του όρου <<μισθος>>.....	10
IV. Ιστορική αναφορά εργασιακών σχέσεων και μισθών.....	12

Κεφάλαιο 2^ο

I. Εισαγωγή.....	14
II. Πρώτες μειώσεις μισθών και επιδομάτων.....	14
III. Το πρώτο μνημόνιο και οι επιπτώσεις του.....	14
IV. Μέτρα που ψηφίστηκαν στο πλαίσιο του πρώτου μνημονίου.....	14
V. Ψήφιση δεύτερου διορθωτικού μνημονίου.....	16
VI. Αποκρατικοποιήσεις.....	23

Κεφάλαιο 3^ο

I. Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι μεταβολές με την εφαρμογή των μέτρων.....	25
II. Χρόνος ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας και διαμόρφωση μισθών.....	27
III. Δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία και το περιεχόμενο της Διαιτητικής Απόφασης.....	28
IV. Τα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και η αρμοδιότητα για την σύναψη τους. τι ισχύει πριν και μετά την εφαρμογή του μνημονίου.....	28
V. Πρώτες μεταβολές στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.....	29
VI. Διαδικασία υπογραφής και θέση σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας.....	30
VII. Ικανότητα Για Σύναψη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.....	30
VIII. Προσχώρηση Και Επέκταση Εφαρμογής ΣΣΕ.....	30
IX. Συμφιλίωση των συλλογικών διαφορών στον εργασιακό χώρο.....	31
X. Διαιτησία-Μεσολάβηση.....	32
XI. Τρόπος λειτουργίας της μεσολάβησης.....	32
XII. Τρόπος λειτουργίας της διαιτησίας πριν τα μνημόνια.....	33
XIII. Τρόπος λειτουργίας της διαιτησίας και της μεσολάβησης με την εφαρμογή των μνημονίων.....	33
XIV. Ατομικές εργασιακές σχέσεις.....	36
XV. Μερική απασχόληση	36
XVI. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα	37
XVII. Εκ περιτροπής απασχόληση.....	38
XVIII. Διευθέτηση χρόνου εργασίας.....	38
XIX. Διαθεσιμότητα μισθωτών.....	40
XX. Ετήσια άδεια εργαζομένων – κατάτμηση άδειας.....	41

XXI.	Αποζημιώσεις απολύσεων	42
XXII.	Καταβολή αποζημίωσης	43
XXIII.	Αυτασφάλιση απολυμένων ηλικίας 55-64 ετών.....	44
XXIV.	Τι έφερε το τρίτο μνημόνιο, που αρχίζει να εφαρμόζεται.....	44
XXV.	Αποκρατικοποιήσεις.....	46
XXVI.	Ταμείο αξιοποίησης περιουσίας του δημοσίου.....	46
XXVII.	Τι θα ισχύει μέχρι 30/07/2013.....	47

Κεφάλαιο 4^ο

I.	Πρακτική εφαρμογή των αλλαγών στις μισθοδοτικές καταστάσεις.....	50
II.	Αναγγελία πρόσληψης προσωπικού	51
III.	Πίνακας προσωπικού επιχείρησης	52
IV.	Αποδείξεις Μισθοδοσίας έτους 2011	53
V.	Αποδείξεις Μισθοδοσίας έτους 2012	68
	ΕΠΙΛΟΓΟΣ	84
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	85
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	86

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Εργασιακή σχέση ή σχέση εργασίας είναι η σχέση που γεννιέται ανάμεσα στον εργαζόμενο που πουλά την εργατική του δύναμη και στον εργοδότη – κάτοχο των μέσων παραγωγής. Είναι λοιπόν, σχέση παραγωγική και κοινωνική ανάμεσα στα άτομα, που διαμορφώνεται στη διαδικασία της παραγωγής προϊόντων ή υπηρεσιών και από τη στιγμή που αυτή η σχέση γίνει και αντικείμενο νομικής ρύθμισης και διακανονισμού μετατρέπεται και σε νομική σχέση.

Οι εργασιακές σχέσεις, πέραν των άλλων, αποτελούν ένα σημαντικό επιστημονικό κλάδο του οποίου η διδασκαλία και έρευνα έχει αναπτυχθεί σοβαρά διεθνώς. Συγγενεύουν κατά κύριο λόγο με την οικονομική της εργασίας, αλλά αντλούν δεδομένα και από άλλους κλάδους των κοινωνικών επιστημών, όπως η κοινωνιολογία, η βιομηχανική ψυχολογία, η νομική, η ιστορία, η διοικητική και η πολιτική επιστήμη.

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν το σύνολο των επιμέρους σχέσεων και των όρων εκείνων που διέπουν και διαμορφώνουν το περιεχόμενο της μισθωτής απασχόλησης, αντανακλώντας το αποτέλεσμα της κατανομής του πλούτου ανάμεσα στο κεφάλαιο και στην εργασία και αποτυπώνοντας τον μεταξύ τους συσχετισμό δυνάμεων.

Για την γένεση και την ανάπτυξη της σχέσεως εργασίας αρκεί το πραγματικό γεγονός της απασχόλησης του εργαζόμενου στην εκμετάλλευση του εργοδότη του, χωρίς να εξετάζεται εάν η σύμβαση από την οποία προήλθε αυτή η σχέση είναι έγκυρη ή άκυρη.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να προσπαθήσει να περιγράψει τις αλλαγές των εργασιακών σχέσεων όπως έχουν διαμορφωθεί στην Ελλάδα κυρίως από το 2009 έως σήμερα και ειδικότερα την τελευταία διετία κάτω από το βάρος της διεθνούς και πλέον ελληνικής κρίσης.

Αναλύοντας το πως εξελίχθηκαν οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα τον 21ο αιώνα, με μια σύντομη αναφορά, θα προσπαθήσουμε να εξηγήσουμε και να καταλήξουμε κάτω από το βάρος ποιων συνθηκών και με ποιες αλλαγές έφτασαν να έχουν την σημερινή μορφή.

Για την συγκεκριμένη εργασία θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον κ. Γκόλφη για την πολύτιμη βοήθεια και στήριξη που μας παρείχε κατά την διάρκεια της εκπόνησης της εργασίας με αρκετό υλικό και πολύτιμες συμβουλές για το κατάλληλο στήσιμο της εργασίας.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο πιο συνήθης ορισμός είναι ο νομικός, που ορίζει τις **εργασιακές σχέσεις** ως συλλογικές διαπραγματεύσεις σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο, ως διαδικασίες προσλήψεων, προαγωγών, επιβολής ποινών, καταγγελίας σύμβασης και απόλυσης, απόδοσης αποζημιώσεων και συνταξιοδότησης και ως διαιτησία (υποχρεωτική ή προαιρετική).

Επίσης ως εργασιακές σχέσεις ορίζονται οι συνθήκες εργασίας, η συμπεριφορά των εργαζομένων μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και η απόδοσή τους σε σύγκριση με τους στόχους της επιχείρησης ή του οργανισμού. Συνοπτικά, λοιπόν, θα λέγαμε ότι οι εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνουν όλες τις διαστάσεις των σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Η εργασιακή σχέση είναι επίσης μια σχέση εξουσίας. Ο εργοδότης έχει το σύννομο δικαίωμα να διευθύνει τις εργασίες και να κατευθύνει τις προσπάθειες προς την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Από την άλλη πλευρά, ο μισθωτός εργαζόμενος μπορεί –άτυπα και ανεπίσημα- να ματαιώσει την επίτευξη των παραπάνω στόχων.

Οι εργασιακές σχέσεις ως επιστημονικός κλάδος, αλλά και ως θέμα της καθημερινής πραγματικότητας, αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της σύγχρονης ζωής. Η πιο γνωστή δημόσια εκδήλωση της λειτουργίας ενός συστήματος εργασιακών σχέσεων είναι η εκδήλωση των απεργιών, δηλ. της προσωρινής διακοπής της εργασίας που επιβάλλουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις με σκοπό να προωθήσουν τα συμφέροντα των μελών τους

Συνεπώς, είτε επίσημα είτε ανεπίσημα, οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα πεδίο αντιπαράθεσης, παρ' όλη τη φιλολογία περί εργασιακής γαλήνης και τήρησης του συμβολικού χαρακτήρα τους και από τα δύο μέρη ως δείγμα καλής πίστης που διέπει τις σχέσεις μεταξύ των δύο μερών. Συνεπώς, πρόκειται για συσχετισμό δυνάμεων. Κεντρικό σημείο των εργασιακών σχέσεων είναι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις που αναφέρονται "ως η διαδικαστική μέθοδος με την οποία οι ενώσεις των μισθωτών διαπραγματεύονται με τους εργοδότες ή τις ενώσεις τους, τις αμοιβές, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας των μελών τους.

Εκτός από τους μεγάλης κλίμακας συλλογικούς αγώνες, παίζει ρόλο η καθημερινή επαναδιαπραγμάτευση των εργασιακών συμβάσεων, που ανεπαίσθητα σχεδόν, λαμβάνει χώρα σε προσωπικό επίπεδο από τους εργοδότες, από τους υπαλλήλους που επιδέξια αποφεύγουν τις εντολές των προϊσταμένων τους αναμορφώνοντας τις καθημερινές «ρουτίνες». Έτσι, σχεδόν κάθε εργασία εμπεριέχει τη διατύπωση αιτημάτων που, αν πραγματοποιηθούν επηρεάζουν τα συμφέροντα άλλων.

Οι εργασιακές σχέσεις και η οικονομική της εργασίας έχουν αναπτυχθεί σε μεγάλη έκταση και βάθος την τελευταία εικοσαετία στην Ευρώπη και στις ΗΠΑ. Σε Ακαδημαϊκό επίπεδο διδάσκονται σε πολλά Πανεπιστήμια ως ένα από τα βασικότερα μαθήματα κυρίως σε τμήματα οικονομικής και διοίκησης των επιχειρήσεων

Η ανάπτυξή τους οφείλεται και στο ότι τα ζητήματα του ανθρώπινου δυναμικού αποτελούν καίρια προβλήματα της εποχής μας.

Σημαντικοί είναι οι διέξοδοι απασχόλησης σε συναφή ερευνητικά κέντρα, ινστιτούτα, κρατικούς και ευρωπαϊκούς φορείς, συνδικαλιστικά και εργοδοτικές οργανώσεις, επιχειρήσεις, κ.λπ. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στον ΟΟΣΑ, υπάρχουν μεγάλες διευθύνσεις, τμήματα και κέντρα ερευνών που φέρουν την ονομασία: "Εργασιακές Σχέσεις, Απασχόληση, Ανθρώπινοι Πόροι", στον τίτλο τους.

Όπως ήδη, τέλος, αναφέρθηκε οι εργασιακές σχέσεις ασχολούνται, εκτός από τις σχέσεις εργασίας, με τους μισθούς και τα ημερομίσθια, την απασχόληση και την ανεργία, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τις συλλογικές συμβάσεις, τις συλλογικές διαφορές και τις απεργίες, καθώς και με παρεπόμενα θέματα όπως π.χ. : οι επιπτώσεις της νέας τεχνολογίας

στην απασχόληση, ο θεσμός της συμμετοχής, οι εργασιακές σχέσεις και η παραγωγικότητα, κ.λπ. Η οικονομική της εργασίας ασχολείται με συναφή ζητήματα με τη διαφορά ότι εδώ η οικονομική διάσταση είναι περισσότερο έντονη. Θα μπορούσε να λεχθεί ότι ενώ οι εργασιακές σχέσεις δίνουν έμφαση στις εργασιακές πτυχές της οικονομίας, η οικονομική της εργασίας αντίστροφα εξετάζει περισσότερο τις οικονομικές πτυχές της εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

I. ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Εργασιακές σχέσεις:

Οι σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στο εργασιακό περιβάλλον είναι γνωστές με το γενικό όρο εργασιακές σχέσεις και αντιδιαστέλλονται από τις κοινωνικές σχέσεις οι οποίες αναπτύσσονται μέσα από την διαδικασία της κοινωνικής αλληλοεπίδρασης

Κεντρικό σημείο των εργασιακών σχέσεων είναι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις που αναφέρονται "ως η διαδικαστική μέθοδος με την οποία οι ενώσεις των μισθωτών διαπραγματεύονται με τους εργοδότες ή τις ενώσεις τους, τις αμοιβές, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας των μελών τους".

Είναι κατά βάση προϋπόθεση και αποτέλεσμα της λειτουργίας των σύγχρονων οργανισμών. Βέβαια στην πράξη το πλαίσιο της κοινωνικής αλληλοεπίδρασης όχι μόνο στους οργανισμούς αλλά γενικότερα και στην κοινωνία αναπτύσσεται μέσα από την διαδικασία των σχέσεων οι οποίες στην ουσία αποτελούν προϊόν της κοινωνικής συμβίωσης των ανθρώπων.

Η ουσιαστική θεμελίωση της επιστήμης των εργασιακών σχέσεων, άρχισε περίπου τα τέλη του 19ου, με τις αρχές του 20ου αιώνα, όπου εμφανίστηκαν νέοι επιστήμονες, οι οποίοι τοποθέτησαν σε νέα βάση το θέμα αυτό κάτω από την πίεση των εξελίξεων στο τομέα της παραγωγής, όσο και της ανάγκης για αύξηση της παραγωγικότητας, η οποία στα πλαίσια του σκληρού ανταγωνισμού απέκτησε ιδιαίτερη σημασία.

Με την πάροδο των ετών από τον 18^ο αιώνα μέχρι και σήμερα διαδραματίστηκαν αρκετές αλλαγές στον τομέα των εργασιακών σχέσεων που οδήγησαν σε βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων.

Μερικές από αυτές είναι οι εξής:

1. Η αναβάθμιση του ρόλου της γυναίκας στην κοινωνία γενικά, αλλά πιο συγκεκριμένα στον εργασιακό χώρο
2. Πολλές επιχειρήσεις και οργανισμοί έχουν δημιουργήσει ειδικές θέσεις εργασίας στις οποίες μπορούν να απασχολούνται άτομα με ειδικές ανάγκες, κάτι το οποίο φάνταζε αδιανόητο πριν εκατό χρόνια.
3. Οι εργαζόμενοι δραστηριοποιούνται σε ένα παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον όπου οι διακρίσεις σχετικά με το φύλο, την θρησκεία, την εθνικότητα, την ηλικία, τις πολιτικές πεποιθήσεις και τις σεξουαλικές προτιμήσεις έχουν σχεδόν εξαλειφθεί.
4. η αλλαγή του ωραρίου εργασίας, το οποίο πλέον δεν είναι τόσο επιβαρυνόμενο, αλλά έχει γίνει πιο ανθρώπινο και σε πολλές περιπτώσεις αρκετά ευέλικτο.
5. οι εκπαιδευτικές πραγματικότητες στον εργασιακό χώρο. Παλαιότερα, οι εργοδότες δεν έδιναν ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση των εργαζομένων τους. Σήμερα δαπανώνται ποσοστά των εσόδων μιας επιχείρησης σε εκπαιδευτικά σεμινάρια και προγράμματα των εργαζομένων, με σκοπό την συνεχή επανεκπαίδευση τους και την αύξηση της αποτελεσματικότητάς τους και κατ' επέκταση της επιχείρησης.

II. ΣΧΟΛΕΣ ΠΕΡΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

1. ΣΧΟΛΗ ΤΟΥ TAYLOR

Ο F. Taylor (1856-1917) διατύπωσε για πρώτη φορά τις βασικές προϋποθέσεις που πρέπει να έχει ο εργαζόμενος για να αποδώσει καλύτερα στους στόχους του.

Για την επίτευξη των στόχων αυτών ο Taylor διατύπωσε τέσσερις προσδιοριστικές αρχές του management τις οποίες αναφέρονται συνοπτικά παρακάτω:

1. Αρχή της ανάπτυξης μιας πραγματικής επιστήμης της εργασίας.
2. Αρχή της επιστημονικής επιλογής και της προοδευτικής ανάπτυξης των εργαζομένων.
3. Αρχή του συνδυασμού της επιστήμης της εργασίας και του επιστημονικά επιλεγμένου και εκπαιδευμένου προσωπικού.
4. Αρχή της συνεχούς και ειλικρινούς συνεργασίας μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων.

Με αυτό τον τρόπο ο TAYLOR κατάφερε να αυξήσει την αποδοτικότητα του εργαζομένου χωρίς παραπάνω κούραση του.

2. Η ΣΧΟΛΗ ΤΟΥ FAYOL

Ο Fayol διατύπωσε τις δικές του αρχές για το μανάτζμεντ δίνοντας μεγάλη έμφαση στα ψηλά ιεραρχικά επίπεδα την οργανωτικής και διοικητικής πυραμίδας.

Έτσι στην προσπάθεια του να δημιουργήσει και να επικρατήσει η επιστήμη της διοίκησης καθόρισε τις παρακάτω γενικές αρχές της διοίκησης:

- Καταμερισμός της εργασίας: Εξειδίκευση εργαζομένου για μεγαλύτερη επιδεξιότητα στη θέση του.
- Εξουσία και ευθύνη: Το δικαίωμα του να δίνει κάποιος εντολές, πρέπει να ταυτίζεται με το βαθμό ευθύνης που αναλαμβάνει.
- Πειθαρχία: Απαραίτητη για την καλή λειτουργία κάθε συνόλου.
- Ενότητα εντολών: Ο καθορισμός ορίων εξουσίας και η λήψη εντολών από έναν προϊστάμενο έτσι ώστε να αποφεύγεται η σύγχυση.
- Ενότητα κατεύθυνσης: Ύπαρξη ειδικών προγραμμάτων που εντάσσονται στο γενικό πρόγραμμα για εξασφάλιση ενότητας και κατευθυντήριας γραμμής.
- Υποταγή του ατομικού συμφέροντος: Επίλυση των διαφορών με το καλό παράδειγμα των ηγετών, τις δίκαιες συμφωνίες και την καλή επίβλεψη.
- Δίκαιη αμοιβή του προσωπικού: Οι εργαζόμενοι πρέπει να αμείβονται ανάλογα με τις ικανότητες τους.
- Ιεραρχική κλίμακα: διάταξη από το ανώτατο μέχρι το κατώτατο επίπεδο, έτσι ώστε να φαίνεται η πορεία των εντολών και αναφορών.
- Τάξη: Χωρίζεται σε υλική και κοινωνική και υπάρχει η κατάλληλη θέση για τον καθένα μέσα στην οργάνωση.
- Δικαιοσύνη: Η αξία της επικοινωνίας μεταξύ υφισταμένων και προϊσταμένων και η δημιουργία αφοσίωσης και προσήλωσης προς την επιχείρηση.

3. Η ΣΧΟΛΗ ΤΟΥ ΜΑΥΟ (1880-1949)

Ύστερα από την πολυετή μελέτη απέδειξε με τη θεωρία του ότι υπάρχουν και άλλοι ουσιαστικοί παράγοντες που υπεισέρχονται στις Ανθρώπινες Σχέσεις.

Η σχολή του Μαυο, υποστηρίζει ότι κάθε εργασιακή ομάδα εκτός από τις υλικές ανάγκες που έχει να καλύψει, έχει και άλλες ανάγκες κοινωνικής και πνευματικής φύσεως. Τα εργαζόμενα άτομα έχουν την ανάγκη να φανούν χρήσιμα, να νοιώσουν ότι αποτελούν ουσιαστικό μέρος της εργασιακής ομάδας και ότι δεν αποτελούν μόνο άψυχο σύνολο. Έχουν ανάγκη να τους φέρονται σαν συνεργάτες και να νοιώσουν μια ψυχολογική προσέγγιση.

Το συμπέρασμα της σχολής είναι ότι το αίσθημα της ψυχικής ικανοποίησης παίζει σπουδαίο ρόλο.

4. ΘΕΩΡΙΑ Χ ΚΑΙ Υ

• ΘΕΩΡΙΑ Χ

Συμφωνα με τον Mc Gregor (1960) οι παραδοσιακές θεωρίες θεμελιώθηκαν στην θεωρία Χ που αναφέρει τα εξής:

A) Ο μέσος εργαζόμενος έχει έμφυτη απέχθεια για την εργασία και αποφεύγει να εργαστεί.

B) Ο εργαζόμενος πρέπει να ωθείται, να ελέγχεται και να καθοδηγείται αλλά και να απειλείται με την τιμωρία, διότι τότε θα καταβάλλει προσπάθειες, αφού υπάρχει η υπόθεση ότι κανονικά είναι απρόθυμος για εργασία.

Γ) Ο μέσος εργαζόμενος προτιμά να αποφεύγει τις ευθύνες, δεν έχει φιλοδοξίες, είναι ατομικιστής και δεν ενδιαφέρεται για τους αντικειμενικούς στόχους της επιχειρήσεως

• ΘΕΩΡΙΑ Υ

Ο **McGregor** αντιμετώπισε διάφορα περιστατικά τα οποία δεν λυνόντουσαν με την παραπάνω θεωρία τα οποία αναφερόντουσαν σε αυξημένη απόδοση και παραγωγικότητα των εργαζομένων με μειωμένο έλεγχο. Έτσι παρουσίασε σαν απάντηση την θεωρία Υ. Η θεωρία Υ δέχεται, ότι οι εργαζόμενοι είναι όπως ερμηνεύονται από την θεωρία Χ, δεν είναι τέτοιοι από τη φύση τους, αλλά έγιναν τόσο αποτελεσματικοί και παραγωγικοί από την επίδραση της κακής διοικήσεως.

Αυτό αναλύεται ως εξής:

- Η κατανάλωση φυσικής και πνευματικής ενεργητικότητας, κατά την διάρκεια της εργασίας είναι κάτι φυσικό

- Ο εξωτερικός έλεγχος και οι φόβοι της τιμωρίας δεν είναι τα μόνα μέσα για να πραγματοποιηθούν οι στόχοι της επιχειρήσεως και οποιασδήποτε εργασιακής μονάδας.

- Η αποδοχή ενός στόχου εξαρτάται από τις ανταμοιβές που προκύπτουν από την πραγματοποίησή του

- ο μέσος εργαζόμενος όταν υπάρχουν κατάλληλες συνθήκες, όχι μόνο δέχεται αλλά επιζητεί υπευθυνότητα.

- Μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων διαθέτουν σχετικά ψηλό βαθμό εξυπνάδας, φαντασίας και δημιουργικότητας κατά την αντιμετώπιση των προβλημάτων εργασίας τους.

- Η διοίκηση των επιχειρήσεων μπορεί να δώσει δυνατότητες στους εργαζομένους να αναπτύξουν θετικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους.

III. ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΟΥ ΟΡΟΥ <<ΜΙΣΘΟΣ>>

ΜΙΣΘΟΣ :

Η παροχή που καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της εργασίας που παρέχει ο τελευταίος στον πρώτο και διακρίνεται στις εξής κατηγορίες:

- Συνηθισμένος μισθός Είναι αυτός που ο εργοδότης καταβάλλει, κατά συνήθεια, για ορισμένο είδος εργασίας σε συγκεκριμένο τόπο σε εργαζόμενους που έχουν ορισμένα προσόντα
- Συμφωνημένος μισθός : είναι αυτός που συμφωνείται μεταξύ έργο-δότη και εργαζομένου
- Συμβατικός: καλείται ο μισθός που καθορίζεται με συμφωνία του εργοδότη και του εργαζόμενου. Η συμφωνία αυτή μπορεί να είναι ατομική, καθώς, επίσης, συλλογική σύμβαση εργασίας
- Νόμιμος μισθός : είναι ο καθοριζόμενος με κανόνα δικαίου συλλογικής συμβάσεως εργασίας, διαιτητικής αποφάσεως, υπουργικής αποφάσεως ή (σπανιότερα) νόμου. (Νόμιμος μισθός είναι ο καθοριζόμενος με νόμο, συλλογική σύμβαση εργασίας ή άλλο υποχρεωτικό κανόνα δικαίου (ΑΠ. 650190 Τ.μ. Β')

Η σημασία του νομίμου μισθού είναι πολύ μεγάλη για τους παρακάτω λόγους:

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

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

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

Επίσης έχουν υπάρξει οι αντίστοιχες κατηγορίες ρυθμίσεων για τους μισθούς όπως:

1. Κατώτατα και ανώτατα όρια μισθού.

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

2. Μισθός σε χρήμα και σε είδος.

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

3. Κοινωνικός μισθός.

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

4. Τακτικές αποδοχές

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

5. Καταβαλλόμενες αποδοχές

είναι αυτές που πράγματι καταβάλλονται στον μισθωτό για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο (ως ωρομίσθιο, ημερομίσθιο, μηνιαίος μισθός) σε αντίθεση προς τον νόμιμο (υποχρεωτικό) ή συμβατικό μισθό. Με τον χρόνο, διάφορες αποφάσεις των πολιτικών δικαστηρίων (κυρίως του Αρείου Πάγου) ή με διευκρινιστικά έγγραφα του Υπουργείου Εργασίας, στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιελήφθησαν όλες σχεδόν οι παροχές προς τους εργαζόμενους, εκτός ελαχίστων εξαιρέσεων, όπως είναι οι αποζημιώσεις για σκόρπιες και ανομοιόμορφες πραγματοποιούμενες υπερωρίες και τα καταβαλλόμενα από μερικές επιχειρήσεις πριμ παραγωγής. Αλλά κι αυτές ακόμα οι παροχές (υπερωρίες και πριμ), εάν δεν κυμαίνονται από μήνα σε μήνα, μπορεί να χαρακτηρισθούν από το δικαστήριο ως τακτικές αποδοχές.

6. Επίδομα άδειας

θεωρείται μέρος των τακτικών αποδοχών

7. Επίδομα ενοικίου

το οποίο καταβάλλεται για να προσελκύονται εργαζόμενοι από άλλες περιοχές, είναι μισθός, δηλαδή, τακτικές αποδοχές (Εφ. Λάρισας 167/76). Παροχή για ενοίκιο κατοικίας, που δίδεται ως αντάλλαγμα της εργασίας, αποτελεί μισθό (Εφ. Αθ. 7054/75). Επίσης, επίδομα χορηγούμενο στους εργαζόμενους, που κατοικούν μακριά από τον τόπο της εργασίας και υποβαλλόμενους σε τριώρη μεταφορά ημερησίως και το οποίο έχει

σκοπό την εξισορρόπηση της αμοιβής τους προς την αμοιβή των εργαζομένων που διαμένουν πλησίον του τόπου εργασίας (Εφ. Αθ. 2515/76). Το κατάλυμα διαμονής ή το αντίστοιχο μίσθωμα αποτελεί τακτικές αποδοχές (Α.Π. 1129/84, 1965/84 Τμ. Β').

8. Επίδομα παραγωγής (πριμ καλής αποδόσεως, bonus),

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

9. Αποζημίωση για Κυριακή ή νυκτερινή εργασία,

εφόσον ο μισθωτός εργάζεται συνεχώς και σταθερώς κατ' αυτές, αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών του μισθωτού (Εφ. Αθ. 1996/71 - Εφ. Λάρισας 167/76). Οι προσαυξήσεις Κυριακών και λόγω νυκτερινής εργασίας, εφόσον η απασχόληση είναι τακτική, αποτελούν τακτικές αποδοχές (Α.Π. 387/67, έγγραφο Υπ. Εργ. 47187/1916/8.5.68 και 2962/70 - ΔΕΝ 1970, σελ. 91, Α.Π. 978/85 Τμ. Β').

10. Επίδομα κινήσεως:

(χορηγούμενο προς αντιμετώπιση εξόδων κινήσεως) αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών, όταν δεν εξαρτάται εκ της πραγματοποιήσεως υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκειται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτεται σε περίπτωση ασθένειας ή άδειας (Α.Π. 167/69 Τμ. Β', 1034/79, 130189, 277/93).

IV. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΜΙΣΘΩΝ

Οι εργασιακές σχέσεις δημιουργήθηκαν από την ανάγκη που προέκυψε για βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Η ανάγκη αυτή έγινε πιο έντονη και δημιουργήθηκε σαν συστημική διαδικασία στο εργασιακό περιβάλλον κυρίως στην περίοδο της Βιομηχανικής Επανάστασης κατά την οποία για την αντιμετώπιση του σκληρού ανταγωνισμού αλλά και με απώτερο στόχο την βελτίωση των οργανωτικών πλευρών της εργασίας με σκοπό την μείωση του κόστους παραγωγής αλλά και την βαθμιαία βελτίωση των εργασιακών σχέσεων στον εργασιακό χώρο.

Φυσικά για την επίτευξη των παραπάνω θεμάτων έχουν γίνει παρά πολλοί αγώνες των εργαζομένων σε όλο το κόσμο σχεδόν από τα μέσα του 18^{ου} αιώνα. Ένα από αυτά είναι και η επίτευξη του οκταώρου.

Το αίτημα για οχτάωρη εργασία διατυπώθηκε πρώτη φορά στην Αγγλία το 1829 από την <<Εθνική Ένωση για την Προστασία της Εργασίας>> και εφαρμόστηκε στην αποικία της Βικτώριας στις 21/04/1856. Στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής άρχισαν να εκφράζονται τα πρώτα σημάδια για το οκτάωρο από το 1829 ενώ τα πρώτα σημαντικά μετρα για την εξασφάλιση του άρχισαν να παίρνονται απο το 1863. Γίνανε αρκετές διαδηλώσεις για την θέσπιση και εφαρμογή του οκταώρου όπως την 01^η Μαΐου 1890 όπου έγινε μια απο τις μεγαλύτερες διαδηλώσεις στο Σικάγο των ΗΠΑ για την εξασφάλιση του οχταώρου στην εργασία αντί της 10ωρης, 11ωρης εως και 14ωρης που υπήρχε ως τότε.

Όσον αφορά την Ελλάδα η πρώτη νομοθετική ρύθμιση για τον χρόνο εργασίας έλαβε χώρα το 1909 με την καθιέρωση της Κυριακής αργίας και είχε ισχύ αρχικά σε τέσσερις μόνο πόλεις ενώ στις υπόλοιπες θα μπορούσε να επεκτείνεται μόνο με την συμφωνία των δημοτικών συμβουλίων. Τον Ιούνιο του 1932 έγιναν αξιόλογες προσπάθειες για τη ρύθμιση κάποιων ουσιαστικών εργασιακών ζητημάτων. Καταγράφηκε η προσπάθεια της πολιτικής εξουσίας να ελέγξει το νεαρό τότε ασφαλιστικό σύστημα. Στις 8 Ιουνίου ψηφίστηκε νόμος που έδινε τη δυνατότητα στον αρμόδιο υπουργό να τροποποιεί τις καταστατικές διατάξεις των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης και να ρυθμίζει τους μισθούς των υπαλλήλων. Με Προεδρικό Διάταγμα, στις 27 Ιουνίου, καθιερώθηκε το οκτάωρο και μία σειρά διατάξεων που αφορούν την εργατική νομοθεσία και αποτελούν νομική δέσμευση της χώρας, με βάση την κύρωση της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας της Γενεύης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

I. Εισαγωγή

Η δύσκολη οικονομική κατάσταση στην οποία έχει περιέλθει η χώρα και άρχισαν να εμφανίζονται τα πρώτα σημάδια από το 2008 οδήγησαν στην σταδιακή εφαρμογή μέτρων και αποφάσεων με σκοπό να υπάρξει εξορθολογισμός των δαπανών. Αυτό βέβαια δεν άφησε ανεπηρέαστους τους εργαζομένους και τους συνταξιούχους στους οποίους πραγματοποιήθηκαν σημαντικές αλλαγές και μειώσεις στα μισθολόγια τους,

Οι πρώτες αλλαγές σε μισθούς και συντάξεις εμφανιστήκαν τον Μάρτιο του 2010 που αποφασίστηκε η μείωση τόσο των μισθών αλλά και των συντάξεων μέσω περικοπών στα επιδόματα.

II. Πρώτες μειώσεις μισθών και επιδομάτων

Οι πρώτες μειώσεις στον δημόσιο τομέα επηρέασαν κυρίως τις κατηγορίες των υπαλλήλων όπου το άθροισμα των επιδομάτων σε συνδυασμό με τους μισθοί τους υπερέβαιναν το ποσό των 3,000€.

Αφορά κυρίως υπάλληλους του Υπουργείου Οικονομικών όπως εφοριακούς και τελωνειακούς αλλά και υπαλλήλους του Γενικού Χημείου του Κράτους. Επίσης αυτό επηρέασε γιατρούς του Ε.Σ.Υ., ένστολους, δικαστικούς, καθηγητές που λαμβάνουν υψηλούς μισθούς που ξεπερνούν τα 2000€.

Σύμφωνα με εκτιμήσεις της ΑΔΕΔΥ εκείνης της περιόδου, 260.000 δημόσιοι υπάλληλοι λάμβαναν επιδόματα έως 500 ευρώ, 60.000 υπάλληλοι λάμβαναν από 500 έως 1.000 ευρώ, ενώ σε επιπλέον 60.000 υπαλλήλους υπολογίζονται όσοι λάμβαναν από 1.000 έως και 1.500 ευρώ τον μήνα.

Σε έναν μικρό αριθμό δημοσίων υπαλλήλων όπως τους γενικούς διευθυντές των Εφοριών τα επιδόματα φτάνουν ακόμα και τα 2.000 ευρώ τον μήνα.

Τα επιδόματα σε πολλές περιπτώσεις είναι μεγαλύτερα από τον βασικό μισθό. Ενδεικτικό είναι ότι σε σύνολο μισθολογικής δαπάνης 17 δισ. ευρώ που έχουν εγγραφεί στον προϋπολογισμό, μόνο τα 8 δισ. ευρώ αφορούν δαπάνες μέσω μισθολογίου και τα υπόλοιπα 9 δισ. ευρώ αφορούν σε επιδόματα, υπερωρίες, εκτός έδρας, συμμετοχές σε συμβούλια και Δ.Σ.

III. Το πρώτο μνημόνιο και οι επιπτώσεις του.

Κατά την διάρκεια του 2010 και του 2011 με την δημιουργία και την εφαρμογή του πρώτου Μνημονίου μεταξύ Ελλάδας, Ευρωπαϊκής Ένωσης και Δ.Ν.Τ. αποφασίστηκε η λήψη αρκετά σοβαρών και σημαντικών μέτρων που επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό τις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα αλλά και γενικά την επιβίωση μισθωτών και συνταξιούχων.

IV. Μέτρα που ψηφίστηκαν στο πλαίσιο του πρώτου μνημονίου

Τα μέτρα που αποφασίστηκαν είναι για το 2010 τα εξής:

- ✚ Περικοπή επιδομάτων των δημοσίων υπαλλήλων κατά 12%
- ✚ Μείωση του επιδόματος δικαστικών κατά 20%.
- ✚ Μείωση του μισθολογίου του δημοσίου με την μείωση των δώρων Πάσχα, Χριστουγέννων και επιδόματος αδείας κατά 30% των δημοσίων υπαλλήλων.

- ✚ Αύξηση των φορολογικών συντελεστών από 21% σε 23% αλλά και του αντιστοίχου χαμηλού συντελεστή από το 13% στο 23% με αποτέλεσμα την μείωση της αγοραστικής και καταναλωτικής δύναμης των μισθωτών και των συνταξιούχων.
- ✚ Μείωση των δώρων Πάσχα, Χριστουγέννων και επιδόματος αδείας που καταβάλλονται στους συνταξιούχους με ταυτόχρονη προστασία των χαμηλών συντάξεων
- ✚ Μείωση των υψηλότερων συντάξεων για ένα έτος.
- ✚ Εφαρμογή του μέτρου 1 πρόσληψη ανά 5 συνταξιοδοτήσεις(για δημόσιες επιχειρήσεις)
- ✚ Αλλαγή του τρόπου απονομής σύνταξη στο ανταποδοτικό σχήμα για την ενίσχυση της σχέσης μεταξύ των εισφορών που καταβάλλονται και των παροχών που λαμβάνονται.
- ✚ Μη χορήγηση της τιμαριθμικής προσαρμογής των συντάξεων.
- ✚ Εισαγωγή ενός ενιαίου ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης στα 65 έτη.
- ✚ Μείωση δυνατότητας πρόωρης συνταξιοδότησης.
- ✚ Μείωση ανώτατου ορίου για συντάξεις.
- ✚ Μέτρα για τον περιορισμό της πρόσβασης στην πρόωρη συνταξιοδότηση.
- ✚ Σταδιακή αύξηση της ελάχιστης ανταποδοτικής περιόδου για συνταξιοδότηση με πλήρη σύνταξη από 37 σε 40 έτη από το 2015(πιο πολλά χρόνια εργασίας για πλήρη σύνταξη)
- ✚ Περαιτέρω μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα επιπροσθέτως του κανόνα της μίας πρόσληψης για 5 συνταξιοδοτήσεις.
- ✚ Μείωση του ποσού του εφάπαξ στο Δημόσιο.
- ✚ Καθιέρωση βασικής σύνταξης από 01-01-2015 στο ποσό των 360,00 ευρώ μηνιαίως για 12 μήνες και αυτόματη αναπροσαρμογή
- ✚ Αναστολή στις ονομαστικές αυξήσεις των συντάξεων.
- ✚ Επιδόματα ανεργίας με κριτήρια τα ελάχιστα απαιτούμενα μέσα διαβίωσης.
- ✚ Μείωση του αφορολόγητου και μείωση ή κατάργηση φοροαπαλλαγών με αποτέλεσμα την συρρίκνωση του πραγματικού εισοδήματος των φορολογούμενων. Μόνη εξαίρεση αποτελούν οι φορολογούμενοι ως 29 ετών που το αφορολόγητο ποσό ορίζεται στις 9.000 ευρώ εφόσον το δηλωθέν εισόδημα πραγματικό ή αυτό που προκύπτει με βάση τις αντικειμενικές δαπάνες και υπηρεσίες δεν υπερβαίνει τις 9.000 ευρώ.

Ακολουθεί ο πίνακας με τα νέα ποσοστά για τον υπολογισμό του αφορολόγητου των εισοδημάτων και τον αντίστοιχο φόρο που θα καταβάλλεται

ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ 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
Άνω των 100.000	45			

V. Ψήφιση δεύτερου διορθωτικού μνημονίου

Βέβαια κατά την διάρκεια της εφαρμογής των μέτρων αυτών λόγω της συνολικής οικονομικής κατάστασης που είχε δημιουργηθεί σε όλη την Ευρώπη και επειδή ήταν εμφανές ότι το πρώτο μνημόνιο υστερούσε κρίθηκε σημαντική η δημιουργία και εφαρμογή ενός μεσοπρόθεσμου προγράμματος για την Ελληνική οικονομία με σκοπό να μην υπάρξει εκτροχιασμός στα οικονομικά της δεδομένα με ακόμα χειρότερες επιπτώσεις.

Φυσικά αυτό δεν θα μπορούσε να επηρεάσει τους εύκολους στόχους όπως οι εργαζόμενοι και οι συνταξιούχοι του δημοσίου τομέα μέσω των παρεμβάσεων που θα εφαρμόζονταν.

Οι παρεμβάσεις περιλαμβάνουν τη μείωση του αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων μέσω της μείωσης του αριθμού των συμβασιούχων ώστε να υπάρξει και η μείωση του μισθολογικού κόστους το οποίο συνεπάγεται απολύσεις προσωπικού.

Επίσης με την εφαρμογή του μεσοπρόθεσμου προγράμματος μειώνεται το προσωπικό στις δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς με πλεονάζον προσωπικό και μεταφέρεται σε τομείς του Δημοσίου που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη μέσα από διαδικασίες αξιολόγησης του ΑΣΕΠ και ακόμα εμφανίστηκε ο όρος της εργασιακής εφεδρείας για αρκετούς δημόσιους υπαλλήλους όπου οι υπάλληλοι Οι δημόσιοι υπάλληλοι θα τίθενται σε εφεδρεία για τρία χρόνια με το 65% του μισθού τους, πριν απολυθούν. Θα πρόκειται για εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου αορίστου

χρόνου, που σήμερα φτάνουν τους 54.906 σε ολόκληρο το φάσμα του στενού «πυρήνα» του Δημοσίου, του ευρύτερου τομέα, των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου και των Δημοσίων Οργανισμών και Επιχειρήσεων.

Η μείωση των υπαλλήλων που απασχολούνται στο δημόσιο υπολογίζεται σε 150.000 μέχρι το τέλος του 2015 σε συνδυασμό με τις συνταξιοδοτήσεις.

Βέβαια η εργασιακή εφεδρεία θα εφαρμοστεί (υπό κανονικές προϋποθέσεις) σε έξι φάσεις οι οποίες είναι οι εξής:

1. Η πρώτη δράση αφορά εργαζόμενους στο Δημόσιο και σε ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ, με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, οι οποίοι έως το τέλος του έτους 2013 αποκτούν δικαίωμα εξόδου με πλήρη σύνταξη. Τίθενται αυτομάτως σε καθεστώς εφεδρείας, μετά το τέλος της οποίας συνταξιοδοτούνται με πλήρη σύνταξη.
2. Η δεύτερη δράση προβλέπει ότι οι υπάλληλοι του Δημοσίου και των ΝΠΔΔ με σχέση δημοσίου δικαίου, οι οποίοι έως το τέλος του 2013 αποκτούν δικαίωμα εξόδου με πλήρη σύνταξη, τίθενται σε συνταξιοδοτικό καθεστώς, αφού προηγουμένως τερματιστεί η υπαλληλική τους σχέση με κατάργηση των οργανικών θέσεων που κατέχουν. Μετά την ολοκλήρωση της συνταξιοδοτικής περιόδου οι υπάλληλοι αυτοί λαμβάνουν πλήρη σύνταξη. Από τις δύο αυτές κατηγορίες εκτιμάται ότι μπορεί να συγκεντρωθεί αριθμός 18 - 20.000 εργαζομένων.
3. Με την τρίτη δράση οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στους φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα που καταργούνται και μέρος των εργαζομένων των κατηγοριών Υ.Ε. και Δ.Ε. των φορέων που απορροφούνται, συγχωνεύονται ή περιορίζονται- τίθενται σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας. Η διαδικασία τελεί υπό την εποπτεία του ΑΣΕΠ. Οι εργαζόμενοι που διαθέτουν τις αναγκαίες προϋποθέσεις επαναπροσλαμβάνονται με βάση τα όσα προβλέπονται σε σχετικό Προεδρικό Διάταγμα. Από τη δεξαμενή των υπαλλήλων αυτών, εκτιμάται ότι μπορεί να συγκεντρωθεί αριθμός περίπου 1.000 εργαζομένων που θα απομακρυνθεί από το Δημόσιο.
4. Τέταρτον, καταργείται το προνομιακό καθεστώς που έχει δοθεί σε δημοσίους υπαλλήλους και λοιπούς εργαζομένους που έχουν ήδη δικαίωμα πλήρους σύνταξης να παραμείνουν στην ενεργό υπηρεσία, παρατείνοντας το ηλικιακό όριο υποχρεωτικής αποχώρησης και οι εργαζόμενοι αυτοί συνταξιοδοτούνται άμεσα.
5. Κατά την πέμπτη δράση προβλέπεται ταχεία διαδικασία εντοπισμού υπηρεσιακών μονάδων-φορέων της κεντρικής κυβέρνησης που δεν έχουν λόγο ύπαρξης ή διαθέτουν πολύ μεγάλο ποσοστό πλεονάζοντος προσωπικού. Η σχετική διάταξη προβλέπει ότι το προσωπικό που υπηρετεί στις υπό κατάργηση υπηρεσιακές μονάδες ή πλεονάζει, είτε θα αποδεχθεί τη μετάθεσή του σε άλλες υπηρεσίες είτε θα ενταχθεί σε καθεστώς εφεδρείας λόγω κατάργησης της οργανικής του θέσης.
6. Με την έκτη δράση συνεχίζεται η αναδιάρθρωση ΝΠΙΔ και ΝΠΔΔ που καταργούνται ή συγχωνεύονται και ως προς την αξιολόγηση του προσωπικού η διαδικασία τελεί υπό την εποπτεία του ΑΣΕΠ. Το πλεονάζον προσωπικό που θα προκύψει και δεν θα είναι δυνατόν να απορροφηθεί παραγωγικά σε άλλες θέσεις στον δημόσιο τομέα, θα ενταχθεί σε καθεστώς εφεδρείας και σε προγράμματα επανακατάρτισης.

Ακολουθεί ένας πίνακας σχετικά με υπολογισμό προσλήψεων και αποχωρήσεων αλλά και για τους συνταξιούχους την περίοδο 2011-2015 σύμφωνα με το μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα.

Υπολογισμός αποχωρήσεων-προσλήψεων μόνιμου προσωπικού γενικής κυβέρνησης για τα έτη 2011-2015 – σενάριο βάσης						
Έτος	Εκτίμηση αποχωρήσεων (αριθμός τακτικού προσωπικού+ Προσωπικού νοσηλευτικών ιδρυμάτων και ΑΕΙ, ΤΕΙ)	Εκτίμηση προσλήψεων (αριθμός τακτικού προσωπικού + νοσηλευτικών ιδρυμάτων και ΑΕΙ, ΤΕΙ) κανόνας 1:5	Εκτίμηση αποχωρήσεων (ΝΠΔΔ, ΟΚ Α και ΟΤΑ Α' και Β')	Εκτίμηση προσλήψεων (αριθμός προσωπικού ΝΠΔΔ και ΟΤΑ) κανόνας 1:5	Σύνολο αποχωρήσεων	Σύνολο Προσλήψεων
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
2011	15.000	5.600	5.000	930	20.000	6.530
2012	20.000	3.000	6.600	1.000	26.600	4.000
2013	20.000	4.000	6.600	1.320	26.600	5.320
2014	20.000	4.000	6.600	1.320	26.600	5.320
2015	20.000	4.000	6.600	1.320	26.600	5.320

Εκτιμήσεις για τον αριθμό συνταξιούχων Γενικής Κυβέρνησης για τα έτη 2011-2015– σενάριο βάσης				
Έτος	Εκτίμηση αριθμού συνταξιούχων (τακτικό προσωπικό + προσωπικό νοσηλευτικών ιδρυμάτων και ΑΕΙ, ΤΕΙ)	Εκτίμηση αριθμού συνταξιούχων (ΝΠΔΔ, ΟΚΑ και ΟΤΑ Α' και Β')	Αριθμός θανόντων	Συνολικός αριθμός συνταξιούχων
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2011	371.178	62.068	8.500	427.246
2012	391.178	68.668	8.500	451.346
2013	411.178	75.268	8.500	477.946
2014	431.178	81.868	8.500	504.546
2015	451.178	88.468	8.500	531.146

Ένα ακόμη μέτρο που αποφασίστηκε να εφαρμοστεί για να μειωθεί η δαπάνη του δημοσίου τομέα είναι η δημιουργία και η πλήρη εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου το οποίο θα φέρει αρκετές αλλαγές στην μισθοδοσία των δημοσίων υπαλλήλων αλλά και το ειδικό μισθολόγιο

που αναφέρεται σε συγκεκριμένες κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων όπως ενστόλους, καθηγητες κ.λπ. .

Η σταδιακή ένταξη των υπαλλήλων στο ενιαίο μισθολόγιο θα γίνει μέσω αξιολόγησης των υπαλλήλων με βαθμολογικά κριτήρια με βάση τον επίπεδο και τίτλο σπουδών που κατέχει ο κάθε υπάλληλος και τα πλήρη χρόνια συνολικής υπηρεσίας που έχουν ως μόνιμοι συν την αναγνωρισμένη προϋπηρεσία μέχρι τις 31/10/2011 προσμετρώντας επίσης την κατοχή μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου σπουδών. Σαν συνολική υπηρεσία θεωρείται η μισθολογική εξέλιξη μέσω της αλλαγής κλιμακίων ενώ για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό μετρούσε μόνο ο χρόνος από το ΦΕΚ του διορισμού.

Οι διατάξεις του ενιαίου μισθολογίου στοχεύουν στην περαιτέρω εκλογίκευση του ισχύοντος σήμερα συστήματος αμοιβών για το προσωπικό της Δημόσιας Διοίκησης.

Ειδικότερα, το ενιαίο μισθολόγιο:

α) Ενσωματώνει στο βασικό μισθό μέρος από τα επιδόματα που καταβάλλονταν μέχρι σήμερα.

β) Υιοθετεί ένα μεικτό σύστημα αποδοχών, βάσει του οποίου η μισθολογική εξέλιξη κάθε υπαλλήλου συναρτάται με τη χορήγηση βαθμού και συνεπώς, συνδέει πλέον το βαθμό που κατέχει κάθε φορά ο υπάλληλος με τον αντίστοιχο μισθό.

γ) Καταργεί τα κάθε είδους επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις και προσδιορίζει τα επιδόματα που θα καταβάλλονται, εφόσον πληρούνται οι όροι και οι προϋποθέσεις καταβολής τους.

δ) Καταργεί την οικογενειακή παροχή (συζύγου) για τους έγγαμους υπαλλήλους, αυξάνοντας ταυτόχρονα την παροχή για τα τέκνα τα οποία βρίσκονται υπό την προστασία του υπαλλήλου.

ε) Αυξάνει σημαντικά το επίδομα θέσης ευθύνης με σκοπό τη δημιουργία ενός επιπλέον κινήτρου για την κατάληψη των θέσεων ευθύνης από τα ικανότερα στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης.

στ) Προβλέπει τη χορήγηση Κινήτρου Επίτευξης Στόχων στους υπαλλήλους των υπηρεσιών που πετυχαίνουν σε πολύ μεγάλο βαθμό τους πολιτικοποιημένους στόχους που θα τεθούν με βάση το εκάστοτε σύστημα αξιολόγησης.

Επιπλέον, προβλέπεται, αντί του ανωτέρω κινήτρου, η χορήγηση Κινήτρου Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων για τους υπαλλήλους κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ, που υπηρετούν σε υπηρεσιακές μονάδες, που έχουν ως κύρια αρμοδιότητά τους την επίτευξη δημοσιονομικών στόχων ή την είσπραξη δημοσίων εσόδων, καθώς και στους υπαλλήλους που υπηρετούν σε υπηρεσιακές μονάδες που έχουν ως κύρια αρμοδιότητα την επιθεώρηση ή τον έλεγχο υπηρεσιών και λειτουργιών της Δημόσιας Διοίκησης, εφόσον έχουν πετύχει την υλοποίηση των προβλεπόμενων στόχων σε ποσοστό άνω του 90%.

ζ) Προβλέπει τη δυνατότητα υπερωριακής απασχόλησης των υπαλλήλων, με αμοιβή, η οποία καθορίζεται κάθε φορά με υπουργική απόφαση, θέτοντας ως ανώτατο όριο ωρών τις είκοσι (20) μηνιαίως. Σε ορισμένες περιπτώσεις οι ώρες υπερωρίας μπορεί να φτάσουν τις 60 ή 50 ώρες, κατά μήνα, ανάλογα την περίπτωση.

Βέβαια υπάρχουν και οι κατηγορίες που χάνουν μεγάλο κομμάτι του μισθού τους με το ενιαίο μισθολόγιο όσο αφορά τους δημοσίους υπάλληλους καθώς αλλάζει και το σύστημα του βαθμολογίου όπου από πέντε που ήταν οι βαθμοί γίνονται έξι με αποτέλεσμα την πιο αργή ωρίμανση άρα και μείωση του μισθού τους. Η προαγωγή από βαθμό σε βαθμό θα γίνεται με αξιολόγηση του υπαλλήλου από τα υπηρεσιακά συμβούλια μία φορά τον χρόνο με βάση την επίτευξη των στόχων, τις διοικητικές ικανότητες και τη συμπεριφορά του υπαλλήλου. Θεσμοθετούνται Συμβούλια Αξιολόγησης σε κάθε φορέα για να επιβλέπουν την ορθή εφαρμογή του συστήματος. Για την προαγωγή των υπαλλήλων από βαθμό σε βαθμό λαμβάνεται υπόψη κατά 70% η απόδοση του υπαλλήλου και μόνο για την προαγωγή στον Α

βαθμό υπολογίζεται στο 80% της αξιολόγησης. Με Προεδρικό Διάταγμα θα καθοριστούν οι παράμετροι του συστήματος αξιολόγησης. Όσοι υπάλληλοι κριθούν και δεν προαχθούν στερούνται του δικαιώματος προαγωγής για 2 χρόνια και θα παραμένουν στάσιμοι μισθολογικά. Για τις θέσεις προϊσταμένων θα γίνεται ανοιχτή προκήρυξη σε όλο το Δημόσιο του Δημοσίου.

Με το νέο μισθολόγιο υπάρχουν και επιδόματα τα οποία έχουν διατηρηθεί όπως:

Επίδομα:	Ποσό
Επικίνδυνης/ανθυγιεινής εργασίας	150
Παραμεθόριων περιοχών	100
Άδειας/εορτών	1.000
Οικογενειακή παροχή	35

Ενώ τα επιδόματα θέσης διαμορφώνονται ως εξής

Επίδομα Θέσης/βαθμού	Ποσό
Γ.Δ/ντης	700
Διευθυντής	400
Τμηματάρχης	250
Προϊστάμενος	60

Επίσης υπήρξαν επιδόματα στα οποία σημειώθηκε και αύξηση τα οποία είναι τα παρακάτω:

- Περιφερειακούς Διευθυντές στα 900 ευρώ από 700 ευρώ
- Προϊστάμενους Επιστημονικής και Παιδαγωγικής Καθοδήγησης των Περιφερειακών Διευθύνσεων Εκπαίδευσης, στα 450 ευρώ από 400 ευρώ
- Σχολικούς Συμβούλους προσχολικής αγωγής, δημοτικής εκπαίδευσης, ειδικής αγωγής και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, Προϊστάμενοι Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, στα 400ευρώ από 370 ευρώ
- Διευθυντές Ενιαίων Λυκείων, Επαγγελματικών Λυκείων, ΚΕ.Δ.Δ.Υ και Ε.Ε.Ε.Ε.Κ., στα 350 ευρώ
- Διευθυντές Γυμνασίων, Επαγγελματικών Σχολών, Τετραθέσιων και άνω Δημοτικών Σχολείων και Σχολικών Εργαστηριακών Κέντρων, στα 300 ευρώ από 250 ευρώ. Αυτό θα ισχύει εφόσον τα σχολεία διαθέτουν τουλάχιστον 9 τμήματα
- Υποδιευθυντές Σχολικών Μονάδων και Σχολικών Εργαστηριακών Κέντρων, Υπεύθυνοι Τομέων Σχολικών Εργαστηριακών Κέντρων, και Προϊστάμενοι Τμημάτων Εκπαιδευτικών Θεμάτων των Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, στα 150 ευρώ

- Προϊστάμενους Μονοθέσιων, Διθέσιων και Τριθέσιων Δημοτικών Σχολείων και Νηπιαγωγείων στα 100 ευρώ από 70 ευρώ

Απο την άλλη υπάρχει και το ειδικό μισθολόγιο που αφορά ειδικές κατηγορίες εργαζομένων στο δημόσιο τομέα όπως δικαστικοί λειτουργοί, οι ένστολοι πανεπιστημιακοί καθηγητές και οι γιατροί. Οι περικοπές προβλέπουν την κατάργηση δεκάδων επιδομάτων, την αναπροσαρμογή των βασικών μισθών και τη σύνδεση μισθού με τη βαθμολογική κατάταξη των υπαλλήλων, έτσι όπως εφαρμόστηκαν στο ενιαίο μισθολόγιο για το «στενό» δημόσιο τομέα.

Οι μειώσεις θα είναι κλιμακωτές με τα χαμηλότερα ποσοστά μειώσεων να επιβάλλονται στους ένστολους (στρατιωτικοί, αστυνομικοί, πυροσβέστες και λιμενικοί) και τα υψηλότερα στους δικαστικούς.

Για παράδειγμά στους στρατιωτικούς η κατάργηση των πλασματικών βαθμών στο μισθολόγιο των στρατιωτικών και η χορήγηση μισθού με βάση τον βαθμό που φέρουν δεν μειώνει μόνο τον βασικό μισθό αλλά και τις συντάξεις και το χρονοεπίδομα που υπολογίζεται επί του βασικού μισθού.

Για τους καθηγητές ΑΕΙ - ΤΕΙ προβλέπεται ότι οι περικοπές θα ξεκινούν από το 5% για αποδοχές έως 1.000 ευρώ τον μήνα και θα φθάνουν το 30% για όσους πανεπιστημιακούς λαμβάνουν άνω των 2.500 ευρώ τον μανίκι κατά μέσον όρο οι απώλειες οριοθετούνται στο 17,5%.

Όσον αφορά τους ιατρούς του ΕΣΥ οι μισθοί τους θα κοπούν 13% κατά μέσο όρο, ενώ για διπλωμάτες και αρχιερείς οι μειώσεις «κλειδώνουν» κοντά στο 20%.

Το 2012 η χώρα βρισκόταν σε ύφεση και αποφασίστηκε η δημιουργία και η εφαρμογή ενός δεύτερου μνημονίου με στόχο την μείωση των δαπανών που φυσικά θα επηρεάσει και τους εργαζόμενους

Αυτά τα μέτρα είναι τα παρακάτω:

1. Μειώνονται κατά 15% οι κύριες συντάξεις σε ΔΕΗ, ΟΤΕ και Τραπεζών
2. Μειώνονται κατά 7% οι κύριες συντάξεις του ΝΑΤ
3. Μειώνονται κατά 15% οι επικουρικές συντάξεις πάνω από ένα όριο
4. Καταργείται η μονιμότητα σε ΔΕΚΟ και Τράπεζες ,και καταργούνται οι κανονισμοί εργασίας
5. Μειώνεται σε τρεις από έξι μήνες η λήξη της μετενέργειας των συμβάσεων.
6. Παγώνουν οι ωριμάνσεις ώσπου να πέσει η ανεργία από το 21% στο 10%
7. Παράλληλα, κλείνουν ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας και ο Οργανισμός Εργατικής Εστίας και καταργούνται οι εισφορές 2% υπέρ αυτών
8. Μειώνονται κατά 3% οι εισφορές του Ι.Κ.Α από 1.1.2013

Μέχρι τον Ιούνιο του 2012 η Κυβέρνηση είχε προγραμματίσει την θέσπιση νομοθετικά μίας μείωσης κατά μέσο όρο 10% στα αποκαλούμενα «ειδικά μισθολόγια» του δημοσίου τομέα, στα οποία το νέο μισθολόγιο δεν ισχύει.

Τίθεται ο στόχος για αποχωρήσεις τουλάχιστον 150.000 δημοσίων υπαλλήλων έως το 2015 και υποχρεωτικές αποχωρήσεις (απολύσεις) 15.000 υπαλλήλων μέχρι το τέλος του 2012.

Βέβαια οι αλλαγές οι οποίες σχεδιάζονται να εφαρμοστούν για το 2012 και 2013 με στόχο την δημοσιονομική προσαρμογή της χώρας αφορούν εργαζόμενους και συνταξιούχους που βλέπουν αλλαγές στο μισθολογικό τομέα τόσο απο μειώσεις μισθών αλλά και απο αυξήσεις υπαρχόντων φόρων ή επιβολή νέων φόρων μαζί με τους ήδη υπάρχοντες.

Τα μέτρα που έχουν αποφασιστεί είναι τα εξής:

- Εκ βάθρων αλλαγές σε μισθολόγιο-βαθμολόγιο και νέες περικοπές για μη προσοντούχους στον δημόσιο τομέα
- Κατάργηση των δώρων στο δημόσιο
- Έξτρα μειώσεις 6% στα ειδικά μισθολόγια
- Κατάργηση επιδομάτων παραγωγικότητας και μείωση επιδομάτων θέσης ευθύνης στο δημόσιο όπως και νέες μισθολογικές αλλαγές στον στενό δημόσιο τομέα
- Αύξηση των εισφορών των παλαιών ασφαλισμένων στο ΙΚΑ στο ίδιο επίπεδο με τους νέους

Όσον αφορά συντάξεις και επιδόματα έχουμε τα παρακάτω:

- Απονομή σύνταξης στα 67 έτη και όχι στα 65
- Σύνταξη με 20 χρόνια ασφάλισης και 6.000 ένσημα αντί 15 χρόνια και 4.500 ένσημα
- Κατάργηση των δώρων όλων των κυρίων και επικουρικών συντάξεων
- Μείωση έως και 10% ή ακόμα και 15% στις συντάξεις άνω των 1000 ευρώ
- Μείωση έως και 20% των εφάπαξ από 22 ταμεία
- Κατάργηση του ΕΚΑΣ για άτομα κάτω των 64 ετών

Απο την στιγμή που τα ήδη υπάρχοντα μέτρα δεν απέδιδαν τα αναμενόμενα μέτρα και το αντίστοιχο δημοσιονομικό χρέος δεν έδειχνε να εξορθλογείται αποφασίστηκε η δημιουργία και εφαρμογή ενός τρίτου μνημονίου με στόχο την προσπάθεια να μειωθεί το κενό με τα προϋπάρχοντα μνημόνια. Βέβαια και το τρίτο μνημόνιο αναφέρεται σε μέτρα που πληγούν τους δημοσίους υπαλλήλους σε σημαντικό βαθμό και τα οποία θα επισημανθούν παρακάτω.

Το τρίτο μνημόνιο προβλέπει:

1. όσο αφορά τα νέα μισθολόγια τα εξής:

- Μείωση 2% για μισθούς κάτω των 1.000 ευρώ
- 10% για 1.000-1.500 ευρώ,
- 20% τοις εκατό για μισθούς 1.500-2.500 ευρώ,
- 30% για το 2.500-4.000 ευρώ
- 35% για τους μισθούς πάνω από 4.000 ευρώ.
- Νέο μισθολόγιο για εργαζόμενους με ειδικό καθεστώς, όπως δικαστικοί, διπλωμάτες, γιατροί, πανεπιστημιακοί, Αστυνομικοί, υπηρεσία πολιτικής αεροπορίας, γενικές γραμματείες και υπάλληλοι της Βουλής. Επίσης προβλέπει την κατάργηση όλων των εξαιρέσεων από το νέο μισθολόγιο του δημοσίου τομέα που εισήχθη το 2011, με μείωση δαπανών κατά 15 εκατομμύρια το 2013

2. όσο αφορά τα δώρα και τα επιδόματα θα ορφανιστούν τα εξής:

- Κατάργηση των δώρων εορτών και Πάσχα στον δημόσιο τομέα και φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης, νομικά πρόσωπα δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου.
- Αναστολή έως το 2016 των επιδομάτων των δημοσίων υπαλλήλων, εξοικονομώντας 13 εκατομμύρια το 2013 και επιπλέον 66 εκατομμύρια το 2014.
- Αναστέλλεται έως το 2016 το κίνητρο επίτευξης στόχων των δημοσίων υπαλλήλων.

- Μείωση των επιδομάτων για υπαλλήλους που υπηρετούν στο εξωτερικό και συμβούλους.
 - Κατάργηση της πλήρους σύνταξης σε δημοσίους υπαλλήλους με 20 χρόνια υπηρεσίας.
3. ΔΕΚΟ:
- Εναρμόνιση της μισθολογικής κλίμακας σε κρατικές επιχειρήσεις με το νέο μισθολόγιο των δημοσίων υπαλλήλων.
 - Μείωση του μέσου όρου των μισθών σε 1.900 ανά μήνα το πολύ (συμπεριλαμβανομένων των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, των επιδομάτων, υπερωριών και μη μισθολογικών παροχών) από 1 Ιανουαρίου του 2013.
4. «Πάγωμα» προσλήψεων:
- Επέκταση του κανόνα 1:5 για προσλήψεις στο ευρύτερο δημόσιο έως το 2016.
 - «Πάγωμα» προσλήψεων στο Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη.
5. Αποχωρήσεις-μετατάξεις:
- Υποχρεωτικές μεταθέσεις προσωπικού (οριζόντιες και κάθετες) μέσα στη γενική κυβέρνηση και από μια περιοχή στην άλλη.
 - Μετά από αξιολόγηση στα υπουργεία, 5.000 δημόσιοι υπάλληλοι θα μετακινηθούν ή θα αποχωρήσουν άμεσα από την υπηρεσία τους.
 - Προβλέπονται 25.000 μετακινήσεις δημοσίων υπαλλήλων το 2013, οι μισοί εκ των οποίων πριν τα μέσα του έτους. Το προσωπικό μπορεί να παραμείνει για διάστημα μέχρι ένα έτος με μειωμένο μισθό, ενώ θα αναζητούν νέα απασχόληση και εκ νέου κατάρτιση
6. Αυτόνομοι» φοροεισπρακτικοί μηχανισμοί:
- Άμεσα συστήνεται θέση Γραμματέα Φορολογικής Διοίκησης, την οποία αναλαμβάνει άτομο με εμπειρία στη διοίκηση και στα φορολογικά θέματα.
 - Έμπειροι φοροελεγκτές θα ελέγχουν τους πλούσιους φορολογούμενους.
 - Ο υπουργός Οικονομικών εκχωρεί εξουσίες στον ελεγκτικό μηχανισμό (έως τον Φεβρουάριο του 2013).
 - Μειώνονται οι τοπικές εφορίες σε περίπου 90 (Ιούνιος 2013).
 - Άμεσα καταργείται ο Κώδικας Βιβλίων και Στοιχείων.
 - Προβλέπεται πρόσληψη και επαναξιολόγηση ανά εξάμηνο 2.000 φορολογικών ελεγκτών (Ιούνιος 2013).
7. Εκπαιδευτικοί:
- Υποχρεωτικές μεταθέσεις εκπαιδευτικών από μία περιοχή σε άλλη, κλείσιμο και συγχωνεύσεις σχολικών μονάδων, μετατάξεις διοικητικού προσωπικού από τον υπόλοιπο δημόσιο τομέα προς το Υπουργείο Παιδείας και μείωση του αριθμού των αναπληρωτών σε ετήσια βάση από 15.226 σε 2.000 εκπαιδευτικούς.
 - Μείωση κατά 90% των μη μόνιμων καθηγητών σε πανεπιστήμια και τεχνικές σχολές (στο πλαίσιο της εφαρμογής του σχεδίου «Αθηνά»).

VI. ΑΠΟΚΡΑΤΙΚΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

Ένα επίσης παρελκόμενο της οικονομικής κρίσης αλλά και της άμεσης ανάγκης για εισροή χρηματικών διαθεσίμων στα κρατικά ταμεία ήταν η απόφαση απο κοινού με την Ευρωπαϊκή ένωση και την τρόικα η δημιουργία και λειτουργία ενός ταμείου αξιοποίησης της ιδιωτικής περιουσίας του δημοσίου γνωστό ως και ΤΑΙΠΕΔ Α.Ε.. Ο σκοπός λειτουργίας του συγκεκριμένου ταμείου είναι η διάθεση προς πώληση ή ενοικίαση για εκμετάλλευση των πολυάριθμων οικοπέδων, κτιρίων ή ακόμα και δημοσίων επιχειρήσεων (ΔΕΚΟ) που δύναται να πωληθούν και να φέρουν έσοδα στον κρατικό προϋπολογισμό. Φυσικά δεν θα μπορεί να

αφήσει ανεπηρέαστους αυτή η ενέργεια τους εργαζομένους κυρίως στις επιχειρήσεις που θα πωληθούν εν μέρει ή εξολοκλήρου με αποτέλεσμα την αλλαγή των συμβάσεων τους με βάση τι ισχύει στο 3^ο μνημόνιο και αφορά τον ιδιωτικό τομέα. Όλα αυτά θα αναφερθούν εκτενέστερα στο τρίτο κεφάλαιο με αναφορά και στις εταιρείες που θα αποκρατικοποιηθούν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ.

Ο ιδιωτικός τομέας αποτελεί ένα σημαντικό κομμάτι για την εθνική οικονομία καθώς προσφέρει πληθώρα αγαθών στην κοινωνία αλλά και σημαντική ενίσχυση στην οικονομία της κάθε χώρας μέσω κυρίως της φορολογίας αλλά και εξαγωγών στο εξωτερικό.

Το κομμάτι που κυρίως αφορά τον ιδιωτικό τομέα σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις είναι οι Συλλογικές συμβάσεις εργασίας που υπογράφονται ανά διαστήματα και αφορούν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των ιδιωτικών υπαλλήλων αλλά αφορά ακόμα και τον τρόπο με τον οποίο αμείβονται οι εργαζόμενοι και ποιες έξτρα παροχές μισθολογικές και μη δικαιούνται να λαμβάνουν από τον εκάστοτε εργοδότη.

Θα αναφερθούμε κυρίως στην συλλογική σύμβαση που είχε υπογραφεί για την διετία 2010-2012 πριν εφαρμοστούν τα μνημόνια και άλλα παρόμοια μέτρα αλλά και ποιές αλλαγές σημειωθήκαν ή θα σημειωθούν με τα ήδη υπάρχοντα μέτρα ή μέτρα που θα εφαρμοστούν σε σύντομο χρονικό διάστημα.

I. Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι μεταβολές με την εφαρμογή των μέτρων.

• Εθνική συλλογική σύμβαση και μισθοί

Σύμφωνα με την συλλογική σύμβαση που αφορούσε την διετία 2010-2012 θα εφαρμοζόντουσαν τα παρακάτω:

1. Καμία αύξηση κατώτατων μισθών και ημερομισθίων το 2010
2. Αύξηση μισθών από 1-7-2011 κατά ποσοστό ίσο με τον μέσο ετήσιο ευρωπαϊκό πληθωρισμό (1,6%)
3. Αύξηση από 1-7-2012 κατά ποσοστό ίσο με τον μέσο ετήσιο ευρωπαϊκό πληθωρισμό
4. Κατώτατο εισαγωγικό ημερομίσθιο εργατοτεχνίτη (άγαμου χωρίς προϋπηρέστια): 38,57€
5. Κατώτατος εισαγωγικός μισθός υπαλλήλου (άγαμου χωρίς προϋπηρέστια): 751,39 €
6. Τριετίες: (α) εργατοτεχνίτες, 5 τριετίες σε ποσοστό 5%, (β) υπάλληλοι, 3 τριετίες σε ποσοστό 10%
7. Επίδομα γάμου: 10%

Αντίθετα με την εφαρμογή των μνημονίων και τω άλλων μέτρων θα ισχύσουν τα παρακάτω:

1. Μείωση κατώτατων μισθών και ημερομισθίων της ΕΓΣΣΕ σε όλα τα επίπεδα κατά 22% από 14-2-2012
2. Μείωση κατώτατων μισθών και ημερομισθίων της ΕΓΣΣΕ σε όλα τα επίπεδα για εργαζόμενους κάτω των 25 ετών κατά 32%*
3. Πάγωμα αποδοχών για όλο το χρονικό διάστημα εφαρμογής του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής
4. Η άμεση προσαρμογή στα νέα μειωμένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, δεν προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου
5. Συμφωνίες των μερών, που υπολείπονται των νέων μειωμένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, είναι αυτοδικαίως άκυρες ως προς τον όρο αυτό

Βέβαια για την σωστή εφαρμογή των νόμων και των αντίστοιχων αλλαγών χρειάστηκε η κατάργηση συγκεκριμένων νόμων που αναφερόντουσαν σε αυτά τα αντικείμενα όπως:

1. κατάργηση του άρθρου 73 παρ. 8 και 9 του ν. 3863/10 σχετικά με την αμοιβή 84% της ΕΓΣΣΕ σε περίπτωση πρόσληψης νεο-εισερχομένων έως 25 ετών με αυτοδίκαιη ένταξη εργοδοτών σε προγράμματα ΟΑΕΔ για επιδότηση ασφαλιστικών εισφορών και σύμβαση μαθητείας ενός έτους με καταβολή 70% της ΕΓΣΣΕ
2. κατάργηση του άρθρου 43 Ν. 3986/11 για Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου νέων για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας δύο (2) ετών για πρόσληψη νέων ηλικίας 18 - 25 ετών για «απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας» με καταβολή μισθού στο 80%, αυτών που θα ελάμβανε ένας νεοπροσλαμβανόμενος, χωρίς προϋπηρεσία στην ειδικότητά του, χωρίς προϋπηρεσία σε σχέση με την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας (ομοιοεπαγγελματική, κλαδική, επιχειρησιακή ή εθνική γενική).

Παρακάτω παρατίθενται οι διαφορές που αναφέρονται κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων της ΕΓΣΣΕ τόσο για την διετία 2010-2012 αλλά και για τις νέες κλίμακες που θα ισχύσουν με την παράλληλη εφαρμογή των μέτρων και μνημονίων

ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΙ	1.7.2011	14-02-2012	14-02-2012
		Άνω των 25 ετών	Κάτω των 25 ετών
Ημερομίσθιος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	33,57	26,18	22,83
Ημερομίσθιος άγαμος 1 τριετία	34,80	27,49	23,97
Ημερομίσθιος άγαμος 2 τριετίες	36,46	28,8	25,11
Ημερομίσθιος άγαμος 3 τριετίες	38,11	30,11	-
Ημερομίσθιος άγαμος 4 τριετίες	39,78	31,42	-
Ημερομίσθιος άγαμος 5 τριετίες	41,43	32,73	-
Ημερομίσθιος άγαμος 6 τριετίες	43,11	34,03	-
Ημερομίσθιος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	36,92	28,8	25,11
Ημερομίσθιος έγγαμος 1 τριετίες	38,16	30,11	26,25
Ημερομίσθιος έγγαμος 2 τριετίες	39,83	31,42	27,39
Ημερομίσθιος έγγαμος 3 τριετίες	41,47	32,73	-
Ημερομίσθιος έγγαμος 4 τριετίες	43,14	34,04	-
Ημερομίσθιος έγγαμος 5 τριετίες	44,80	35,35	-
Ημερομίσθιος άγαμος 6 τριετίες	46,47	36,65	-
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	1.7.2011		14-02-2012
Υπάλληλος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	751,39	586,08	510,95
Υπάλληλος άγαμος 1 τριετία	813,99	644,69	562,05
Υπάλληλος άγαμος 2 τριετίες	887,99	703,3	-
Υπάλληλος άγαμος 3 τριετίες	961,99	761,90	-
Υπάλληλος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	826,54	644,69	562,05
Υπάλληλος έγγαμος 1 τριετίες	889,13	703,30	613,15
Υπάλληλος έγγαμος 2 τριετίες	963,13	761,91	-
Υπάλληλος έγγαμος 3 τριετίες	1.037,13	820,51	-

II. Χρόνος ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας και διαμόρφωση μισθών

Με την παλιά ΣΣΕ στον τομέα του χρόνου ισχύος μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας ίσχυαν τα παρακάτω κάποια από τα οποία καταργούνται και κάποια άλλα ακόμα παραμένουν. Αυτά είναι τα εξής:

1. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας, που προβλέπει διάρκεια ισχύος πέρα από ένα έτος, θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια. Η διάρκεια της ισχύος δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος. Καταργείται.
2. Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας αρχίζει από την ημέρα της κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε ή με καταγγελία σύμφωνα με διατάξεις του νόμου αυτού (ισχύει).
3. Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να ορίσουν για τη συλλογική σύμβαση εργασίας αναδρομική ισχύ έως την ημέρα της λήξης ή της καταγγελίας της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας, από την οποία αρχίζει να υπολογίζεται η διάρκειά της και, σε περίπτωση που δεν υπάρχει προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας, από την έναρξη των διαπραγματεύσεων (ισχύει).
4. Οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης, που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 8 (καταργείται).
5. Μετά την πάροδο του εξαμήνου οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας (καταργείται).

Σύμφωνα με τον Ν. 4046/12 ΚΑΙ ΠΥΣ Νο 6/29-2-2012 και με βάση την ερμηνευτική εγκύκλιο 4601/304/12-3-2012 στο παραπάνω κομμάτι θα ισχύουν οι εξής αλλαγές:

1. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία έτη
2. Οι Συλλογικές συμβάσεις που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14.2.2012 ή και περισσότερο λήγουν στις 14.2.2013, εκτός και αν λήγουν ή καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα από το άρθρο 12 Ν. 1876/90 το οποίο αναφέρεται σε όσες ΣΣΕ έχουν συναφθεί μέχρι 14/2/2010
3. Συλλογικές Συμβάσεις που την 14/12/2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος τους, εκτός αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του Ν. 1876/90 .
4. Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί, ισχύουν επί ένα τρίμηνο από την ισχύ του Ν. 4046/12. Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα συλλογική σύμβαση εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν: (α) τον βασικό μισθό ή βασικό ημερομίσθιο και (β) τα επιδόματα, ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον αυτά τα επιδόματα προβλέπονταν στις συλλογικές συμβάσεις που έληξαν ή καταγγέλθηκαν. Οι όροι αυτοί που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας, ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης. Κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα παύει αμέσως να ισχύει. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις

του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.

III. Δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία και το περιεχόμενο της Διαιτητικής Απόφασης

Με την ΣΣΕ για την διετία 2010-2012 ίσχυαν τα παρακάτω:

1. Είναι δυνατή η προσφυγή στη Διαιτησία μονομερώς στις εξής περιπτώσεις: από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη Μεσολάβηση, από οποιοδήποτε μέρος μετά την υποβολή της πρότασης Μεσολάβησης, εφόσον και τα δύο μέρη προσήλθαν και συμμετείχαν στη διαδικασία Μεσολάβησης.
2. Η προσφυγή στη Διαιτησία περιορίζεται στον καθορισμό βασικού ημερομισθίου ή/και βασικού μισθού. Για τα λοιπά θέματα μπορεί να συνεχιστεί οποτεδήποτε συλλογική διαπραγμάτευση προκειμένου να συναφθεί συλλογική σύμβαση εργασίας.
3. Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα, που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της Μεσολάβησης, την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, και έχει τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή.

Αντίθετα με τα νέα μέτρα και με την εφαρμογή των μνημονίων εφαρμόζονται οι παρακάτω αλλαγές:

1. Από 14-2-2012, η προσφυγή στη διαιτησία, γίνεται αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών
2. Η διαιτησία περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό του βασικού μισθού / ημερομισθίου και δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνεται σε αυτήν κανένα άλλο ζήτημα, αλλά ούτε ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων ΣΣΕ ή Δ.Α.
3. Μεταξύ των στοιχείων, που λαμβάνει υπόψη του ο διαιτητής ή η αντίστοιχη επιτροπή διαιτησίας, περιλαμβάνονται και οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, που συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως οι οικονομικές συνθήκες, η πρόοδος στη μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας, η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας και η παραγωγική δραστηριότητα στον επαγγελματικό κλάδο που σχετίζεται με τη διαφορά που υφίσταται.
4. Προσφυγές που έχουν κατατεθεί στον ΟΜΕΔ και μέχρι σήμερα δεν έχει εκδοθεί ΔΑ, αν μεν έχουν κατατεθεί μονομερώς δεν συζητούνται και τίθενται στο αρχείο, ενώ αν έχουν κατατεθεί με κοινή συμφωνία των μερών κρίνονται σύμφωνα με τις διατάξεις.

IV. Τα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και η αρμοδιότητα για την σύναψή τους. τι ισχύει πριν και μετά την εφαρμογή του μνημονίου

Όπως σε κάθε χώρα έτσι και στην Ελλάδα η εργατική νομοθεσία έχει κατανειμί τις συλλογικές συμβάσεις ανάλογα με κάποια κριτήρια που προσδιορίζουν το αντικείμενο εργασίας αλλά και πιθανές ξεχωριστές ειδικότητες που κατατάσσονται σε ξεχωριστή συλλογική σύμβαση που χαρακτηρίζει το αντικείμενο στο οποίο αναφέρεται.

Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας διακρίνονται στις παρακάτω κατηγορίες με την καθεμία να έχει τα δικά της χαρακτηριστικά και ιδιαιτερότητες.

Οι ΣΣΕ είναι οι παρακάτω:

- **Εθνικές γενικές ΣΣΕ**: συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης.
- **Κλαδικές ΣΣΕ** (πόλης, περιφέρειας ή και όλης της χώρας): συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις. Ειδικά όμως για τους εργαζόμενους στις τράπεζες, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου, από μεμονωμένους εργοδότες που εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφόσον αυτοί οι εργοδότες καλύπτουν τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων στον κλάδο.
- **Επιχειρησιακές ΣΣΕ** :**(αφορά επιχειρήσεις άνω των 50 εργαζομένων)** συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

V. Πρώτες μεταβολές στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

- Οι κλαδικές ΣΣΕ συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις.
- Ειδικά για τους εργαζομένους στον κλάδο των Τραπεζών οι κλαδικές συμβάσεις δύναται να συνάπτονται και από μεμονωμένους εργοδότες, οι οποίοι εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφόσον οι καλούμενοι ή καλούντες για διαπραγματεύσεις εργοδότες είτε καλύπτουν τουλάχιστον το εβδομήντα τοις εκατό (70%) των εργαζομένων στον κλάδο είτε είναι οι τουλάχιστον πέντε (5) μεγαλύτεροι εργοδότες, με κριτήριο τους εργαζομένους που απασχολούν.
- Οι λοιποί εργοδότες δικαιούνται να μετέχουν τις διαπραγματεύσεις και να υπογράφουν τη συλλογική σύμβαση. Σε περίπτωση μη ορισμού κοινού εκπροσώπου ή εκπροσώπων από τους εργοδότες ή άρνησης προσέλευσης στις διαπραγματεύσεις ή αποτυχίας των διαπραγματεύσεων εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 14, 15 και 16 του Ν. 1876/1990.
- Ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ (σε επιχειρήσεις ανεξαρτήτως μεγέθους απασχόλησης), που συνάπτονται μεταξύ εργοδότη και αντίστοιχου επιχειρησιακού σωματείου και αν δεν υπάρχει με τα αντίστοιχα κλαδικά σωματεία ή με την αντίστοιχη ομοσπονδία.
- Με τις ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ είναι δυνατή η απόκλιση των αποδοχών και συνθηκών εργασίας από αυτές της αντίστοιχης κλαδικής ΣΣΕ και όχι πάντως κατώτερων από το επίπεδο της ΕΓΣΣΕ
- Οι ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ υπερισχύουν από τις αντίστοιχες κλαδικές ΣΣΕ, χωρίς περιορισμούς όπου εφαρμόζεται η κατάργηση συρροής και επέκτασης ΣΣΕ.

VI. Διαδικασία υπογραφής και θέση σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας

Όσο αφορά τον Ν. 1876/10 σχετικά με το Μητρώο Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ισχύει ότι τηρείται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας γενικό μητρώο, στο οποίο καταχωρούνται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά είδος, και εκδίδεται ειδικό δελτίο, στο οποίο δημοσιεύονται αυτούσια τα κείμενα όλων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Με την υπογραφή των μνημονίων και των πρώτων μέτρων και συγκεκριμένα με τον Ν. 3846/2010 (Άρθρο 12) και σε ότι αφορά το Μητρώο Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ισχύει ότι τηρείται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης γενικό μητρώο, στο οποίο καταχωρίζονται της οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά είδος και τα κείμενα αυτά αναρτώνται αυτούσια στον δικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

VII. Ικανότητα Για Σύναψη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Πριν την εφαρμογή του μνημονίου ικανότητα για σύναψη Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας είχαν οι εξής:

- Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς της. Ειδικότερα από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τρίτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.
- Κάθε εργοδότης που απασχολεί πενήντα (50) τουλάχιστον εργαζόμενους
- Για τους εργαζομένους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική συλλογική σύμβαση θα υπογράφεται ή η διαιτητική διαδικασία θα διεξάγεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου Ν.Π.Δ.Δ., στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες

Με την ψήφιση των **νέων μέτρων** οι ικανοί για σύναψη Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ήταν οι παρακάτω:

- Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς της, καθώς και οι ενώσεις προσώπων. Ειδικότερα από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τρίτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.
- Κάθε εργοδότης για τους εργαζόμενους που απασχολεί στην επιχείρησή του.
- Για τους εργαζομένους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική συλλογική σύμβαση θα υπογράφεται ή η διαιτητική διαδικασία θα διεξάγεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου Ν.Π.Δ.Δ., στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες.

VIII. Προσχώρηση Και Επέκταση Εφαρμογής ΣΣΕ

Τα τελευταία χρόνια πριν την λήψη των δημοσιονομικών μέτρων ίσχυαν τα εξής:

- Με απόφαση του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή επαγγέλματος την συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή επαγγέλματος.
- Ειδικότερα η επέκταση ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης εργασίας δεσμεύει όλους της εργαζόμενους του επαγγέλματος, ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Την επέκταση μπορεί να ζητήσει και αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών με αίτησή της, που

υποβάλλει στον Υπουργό Εργασίας. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία της έκδοσης της απόφασης του Υπουργού και, στην περίπτωση που υπάρχει αίτηση, από την ημερομηνία της υποβολής της.

Βέβαια με το μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα κυρίως αποφασίστηκαν τα εξής μέτρα:

- Η εφαρμογή των διατάξεων των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 11 του Ν. 1876/1990 αναστέλλονται όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής.

ΙΧ. Συμφιλίωση των συλλογικών διαφορών στον εργασιακό χώρο

Ένα πολύ σημαντικό κομμάτι για τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα είναι το ζήτημα της συμφιλίωσης των συλλογικών διαφορών που μπορεί να προκύψουν σε ένα εργασιακό χώρο.

Όσο αφορά το καθεστώς συμφιλίωσης πριν την εφαρμογή των μνημονίων ίσχυαν τα εξής:

- Για οποιοδήποτε θέμα που προκαλεί διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας, και αν ακόμη δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης, μπορεί να ζητηθεί για τη διευθέτησή του, από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις ή και από τον εργοδότη ατομικά, η παρέμβαση συμφιλιωτή.
- Ο συμφιλιωτής προσπαθεί να επιτύχει την προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατό για τον τερματισμό της διένεξης. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται πρωτόκολλο που υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και το συμφιλιωτή, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών.
- Σε περίπτωση που η διένεξη προκύψει κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και η συμφιλιωτική διαδικασία καταλήξει σε συμφωνία, ακολουθεί η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Με την εφαρμογή του Ν. 3996/11 και τα επιμέρους άρθρα του που αφορούσε την συμφιλιωτική διαδικασία και την επίλυση διαφορών διαμορφώθηκε ένα νέο τοπίο στο κομμάτι αυτό που χαρακτηρίζεται από τα εξής βασικά σημεία:

- Το Σ.ΕΠ.Ε.(Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) παρεμβαίνει συμφιλιωτικά, μετά την υποβολή σχετικού αιτήματος και εφόσον προηγηθεί έλεγχος, για την επίλυση συλλογικών και ατομικών εργατικών διαφορών. Συμφιλιωτική διαδικασία δεν διεξάγεται για υποθέσεις αρμοδιότητας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.).
- Εργατικές διαφορές: κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη, για τη σχέση εργασίας, την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, των συλλογικών ρυθμίσεων, των όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας κ.ο.κ.
- Για την επίλυση και διευθέτηση των εργατικών διαφορών, ο εργαζόμενος ή ο εργοδότης, χωριστά ή από κοινού, καθώς και οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ή των εργοδοτών έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την παρέμβαση Συμφιλιωτή Εργατικών Διαφορών. Η συμφιλιωτική διαδικασία διεξάγεται από Συμφιλιωτή, ο οποίος είναι Επιθεωρητής Εργασίας.
- Η αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης επιλαμβάνεται περιπτώσεων συμφιλίωσης εργατικών διαφορών εθνικού επιπέδου.
- Ο Συμφιλιωτής καλεί τα μέρη σε ενώπιόν του συζήτηση, προσπαθεί να επιτύχει την προσέγγιση των απόψεων των μερών προτείνοντας λύσεις για την επίτευξη συμφωνίας, τις οποίες μπορούν να αποδεχτούν τα μέρη και να επιλύσουν τις διαφορές. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας, συντάσσεται πρακτικό που υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και το Συμφιλιωτή.

- Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος και επιπλέον αυτών έχουν δικαίωμα παράστασης οι νομικοί σύμβουλοι του κάθε μέρους. (εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της Γ.Σ.Ε.Ε. εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών.
- Σε περίπτωση που εάν κάποιο από τα μέρη παραβιάσει τη συμφωνία ή δεν τηρήσει όρο της συμφωνίας που αποτυπώθηκε στο Πρακτικό, τότε ο αρμόδιος Προϊστάμενος Τμήματος ή Διεύθυνσης επιβάλλει τις διοικητικές κυρώσεις που αναλογεί στην κάθε πλευρά.

X. Διαιτησία- Μεσολάβηση

Σκοπός της μεσολάβησης είναι η υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων ανάμεσα στις οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών ή μεμονωμένους εργοδότες με την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας. Ιδιαίτερη έμφαση και προτεραιότητα δίνεται στη Μεσολάβηση, ενώ στη Διαιτησία επιφυλάσσεται εντελώς επικουρικός ρόλος. Οι υπηρεσίες παρέχονται από ειδικό Σώμα Μεσολαβητών και ειδικό Σώμα Διαιτητών, δωρεάν και μόνο μετά από αίτηση των ενδιαφερομένων.

Μέχρι και το 2009 ίσχυαν τα παρακάτω στο τομέα αυτό:

- Αν οι διαπραγματεύσεις των μερών αποτύχουν, τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολαβητή ή να προσφύγουν στη διαιτησία.
- Οι όροι της προσφυγής και η όλη διαδικασία καθορίζονται με τη συνομολόγηση σχετικών ρητρών στις συλλογικές συμβάσεις ή, σε περίπτωση που δεν συνομολογήθηκαν τέτοιες ρήτρες, με κοινή συμφωνία των μερών που διαπραγματεύονται. Αν λείπουν παρόμοιες συμφωνίες, εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου αυτού.
- Τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη.

XI. Τρόπος λειτουργίας της μεσολάβησης

Η διαδικασία της μεσολάβησης είναι η εξής:

- 1) Η διαδικασία της μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη, που υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά. Η αίτηση, στη δεύτερη περίπτωση, κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν ή οι λόγοι που καθιστούν αδύνατη την ικανοποίησή τους, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.
- 2) Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση. Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης, καλούνται τα μέρη να προσέλθουν για την επιλογή μεσολαβητή και, σε περίπτωση διαφωνίας, για την ανάδειξή του με κλήρωση. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωματικός του μεσολαβητή. Με τον ορισμό του μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της μεσολάβησης.
- 3) Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών, σε εξετάσεις προσώπων, σε πραγματογνωμοσύνη ή σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας ή την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, συνεπικουρούμενος από πραγματογνώμονες της επιλογής του.

- 4) Ο εργοδότης και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να δώσουν στο μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του.
- 5) Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερολογιακών ημερών, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει σ' αυτά δική του πρόταση. Επίσης αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την κοινοποίησή της, θεωρείται ότι την απέρριψαν. Η αποδοχή ή η απόρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατό να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο και τον περιοδικό τύπο. Εφόσον η πρόταση γίνεται δεκτή, καλούνται τα ενδιαφερόμενα μέρη από το μεσολαβητή να την υπογράψουν, οπότε αυτή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και εφαρμόζονται κατ' αναλογία όλες οι διατάξεις για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

XII. Τρόπος λειτουργίας της διαιτησίας πριν τα μνημόνια

Σύμφωνα με τον ισχύοντα τότε νόμο η δυνατότητα για χρήση της διαιτησίας μπορούσε να γίνει ως εξής:

- Σ' οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών
- Μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση.
- Μονομερώς από συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, εφόσον αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει ο εργοδότης.
- Ειδικά για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις καθώς και τις συμβάσεις των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφέλειας δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία έχει το μέρος που αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει το άλλο μέρος.
- Στις περιπτώσεις προσφυγής των εργαζομένων στη διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα ημερών από την ημέρα της προσφυγής.
- Η απόφαση του διαιτητή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση.
- Ο διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών και, σε περίπτωση ασυμφωνίας, με κλήρωση και οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του εντός πέντε ημερών το αργότερο.
- Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και έχει τα ίδια δικαιώματα με το μεσολαβητή.
- Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δέκα ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα ημερών αν δεν προηγήθηκε.

XIII. Τρόπος λειτουργίας της διαιτησίας και της μεσολάβησης με την εφαρμογή των μνημονίων

Στον αντίποδα με την έλευση της τρόικας και των μνημονίων στην Ελλάδα υπήρξαν αλλαγές τόσο στην διαδικασία της μεσολάβησης αλλά και της διαιτησίας όπως θα αναφέρουμε παρακάτω:

Όσο αφορά τον τομέα της μεσολάβησης έγιναν οι παρακάτω τροποποιήσεις :

1. Αν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτύχουν τα ενδιαφερόμενα μέρη έχουν δικαίωμα, να ζητήσουν τις υπηρεσίες Μεσολάβησης ή να προσφύγουν στη Διαιτησία.

2. Οι όροι της προσφυγής στη Μεσολάβηση και Διαιτησία και η όλη διαδικασία καθορίζονται με τη συνομολόγηση σχετικών ρητρών στις συλλογικές συμβάσεις ή σε περίπτωση που δεν συνομολογήθηκαν τέτοιες ρήτρες, με κοινή συμφωνία των μερών που διαπραγματεύονται.

3. Οι υπηρεσίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας που παρέχονται από τους μεσολαβητές και διαιτητές του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) βασίζονται στις αρχές της ορθής κρίσης, της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας.

Επίσης στην μεσολάβηση έχουμε την αντικατάσταση του **άρθρου 15 του Ν. 1876/90** με τις εξής μεταβολές:

1. Τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη.

2. Η διαδικασία της Μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη, που υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά. Η αίτηση, στη δεύτερη περίπτωση, κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται η πρόσκληση που απευθύνει το ένα μέρος προς το άλλο, τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, οι προτάσεις ή τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο, το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.

3. Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από τον ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας των μερών ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση. Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και ώρα για την επιλογή μεσολαβητή και σε περίπτωση διαφωνίας για την ανάδειξη του με κλήρωση.

Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα για μια φορά να εκφράσει την άρνηση του για το κληρωθέν πρόσωπο. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωματικός του μεσολαβητή. Μετά τον ορισμό του μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της Μεσολάβησης. Ο μεσολαβητής οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντα του εντός πέντε εργάσιμων ημερών το αργότερο από τον ορισμό του.

4. Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών, σε εξέταση της οικονομικής κατάστασης και της εξέλιξης της ανταγωνιστικότητας, της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, σε εξετάσεις προσώπων και σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας, συνεπικουρούμενος από έναν ή περισσότερους πραγματογνώμονες της επιλογής του.

5. Η εργοδοτική πλευρά και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να δώσουν στον μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του. Ειδικότερα για την εργοδοτική πλευρά ισχύουν όσα περιγράφονται στην παρ. 4 του άρθρου 4 του Ν. 1876/1990.

6. (α) Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι εργάσιμων ημερών από την επομένη της ημέρας ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλλει σε αυτά δική του πρόταση.

(β) Αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν εγγράφως την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε εργάσιμες ημέρες από την κοινοποίηση της, θεωρείται ότι την απέρριψαν. Η αποδοχή ή η απέρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατόν να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο ή /και στον περιοδικό τύπο.

(γ) Εφόσον η πρόταση γίνεται δεκτή ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Αντίστοιχα το πλαίσιο εφαρμογής και λειτουργίας της διαιτησίας διαμορφώθηκε ως εξής:

1. Η προσφυγή στη Διαιτησία μπορεί να γίνεται σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών.

2. Είναι δυνατή η προσφυγή στη Διαιτησία μονομερώς στις εξής περιπτώσεις:

(α) από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη Μεσολάβηση, ή

(β) από οποιοδήποτε μέρος μετά τη υποβολή της πρότασης Μεσολάβησης, εφόσον και τα δύο μέρη προσήλθαν και συμμετείχαν στη διαδικασία Μεσολάβησης.

3. Η προσφυγή στη Διαιτησία περιορίζεται στον καθορισμό βασικού ημερομισθίου ή/και βασικού μισθού. Για τα λοιπά θέματα μπορεί να συνεχιστεί οποτεδήποτε η συλλογική διαπραγμάτευση προκειμένου να συναφθεί συλλογική σύμβαση εργασίας.

4. Η Διαιτησία διεξάγεται από έναν διαιτητή και στην περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, είναι δυνατόν να ζητηθεί από ένα εκ των μερών η συγκρότηση τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας. Ο διαιτητής ή οι διαιτητές της τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, οι αναπληρωτές τους, καθώς και ο ορισμός ενός εκ των διαιτητών ως Προέδρου της τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, επιλέγονται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών και σε περίπτωση ασυμφωνίας με κλήρωση.

Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από σαράντα οκτώ ώρες από την προσφυγή στη Διαιτησία, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και ώρα για την επιλογή διαιτητή ή Επιτροπής Διαιτησίας και τον Πρόεδρο της. Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα για μια φορά να εκφράσει την άρνηση του για το κληρωθέν πρόσωπο. Ο διαιτητής και οι διαιτητές της τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας οφείλουν να αναλάβουν τα καθήκοντα τους εντός πέντε εργάσιμων ημερών το αργότερο από τον ορισμό τους. Η απόφαση της Επιτροπής Διαιτησίας λαμβάνεται ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία.

5. Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα, που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης, την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, και έχει τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή. Το ίδιο ισχύει και για την Επιτροπή Διαιτησίας.

6. Η απόφαση της Διαιτησίας εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για Μεσολάβηση.

7. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δέκα εργάσιμες ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του Διαιτητή ή της Επιτροπής Διαιτησίας, αν προηγήθηκε Μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα (30) εργάσιμων ημερών, αν δεν προηγήθηκε.

8. Στις περιπτώσεις προσφυγής στη Διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα ημερών από την ημέρα προσφυγής.

9. Οι διαφορές για το κύρος των διαιτητικών αποφάσεων υπάγονται στην αποκλειστική αρμοδιότητα του Μονομελούς Πρωτοδικείου και εκδικάζονται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 του ίδιου Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από τα συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη και η εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται υποχρεωτικά εντός σαράντα πέντε εργάσιμων ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα από πόσες υποθέσεις έχει η δικάσιμος. Η έφεση ασκείται εντός δεκαπέντε εργάσιμων ημερών από την επίδοση της απόφασης και η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται υποχρεωτικά εντός τριάντα ημερών από την κατάθεση της, η επίδοση της οποίας γίνεται δεκαπέντε ημέρες πριν από τη συζήτηση.

XIV. Ατομικές εργασιακές σχέσεις

Ένα εξίσου σημαντικό κομμάτι για τις εργασιακές σχέσεις είναι οι ατομικές εργασιακές σχέσεις και οι αλλαγές ή τροποποιήσεις έχουν συντελεσθεί τα τελευταία δυο χρόνια με την οικονομική κρίση και τα μνημόνια που εφαρμοστήκαν.

Όσο αφορά τις ειδικές μορφές απασχόλησης όπως την σύμβαση παροχής υπηρεσιών ή έργου ή την αμοιβή κατά μονάδα ή την κατ'οίκον απασχόληση ισχύουν τα εξής:

Πριν την εφαρμογή των μέτρων:

- Υποχρέωση για έγγραφη κατάρτιση και γνωστοποίηση της συμφωνίας για παροχή εργασίας, εντός 15 ημερών, στην Επιθεώρηση Εργασίας, προκειμένου αυτή να μην θεωρηθεί εξαρτημένη
- Το προηγούμενο τεκμήριο δεν ισχύει, εφόσον ο απασχολούμενος παρέχει εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη.
- Υποχρέωση υποβολής εντός 9 μηνών από τη δημοσίευση του νόμου στην Επιθεώρηση Εργασίας συγκεντρωτικής κατάστασης με τις συμφωνίες παροχής υπηρεσιών ή έργου, σε περίπτωση δε παράλειψης υποβολής τεκμαίρεται εξαρτημένη σχέση εργασίας

Με την εφαρμογή των μνημονίων:

- Για την απόδειξη εξαρτημένης εργασίας απαιτείται η αυτοπρόσωπη αποκλειστική ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη παροχή εργασίας για εννέα (9) συνεχείς μήνες
- Απαλοιφή υποχρέωσης για έγγραφη συμφωνία και γνωστοποίηση στην επιθεώρηση εργασίας εντός 15 ημερών
- Κατά συνέπεια μικρότερος των 9 μηνών χρόνος παροχής εργασίας ή διακεκομμένος αυτής δεν δημιουργεί τεκμήριο «εξάρτησης»
- Το βάρος της απόδειξης μετατίθεται στην εργατική πλευρά
- Η αναγνώριση της σχέσης εργασίας ως εξαρτημένης ανήκει στην κρίση των δικαστηρίων

XV. Μερική απασχόληση

Στο τομέα της μερικής απασχόλησης όπου αφορά ένα σημαντικό κομμάτι του εργατικού δυναμικού υπάρχουν τα παρακάτω δεδομένα:

Πριν την εφαρμογή των μνημονίων ίσχυαν τα εξής:

- Κατοχύρωση και ενίσχυση της δυνατότητας για σύναψη συμβάσεων μερικής απασχόλησης σε σχέση με τον Ν. 1892/90
- Έγγραφος τύπος ατομικής σύμβασης και υποχρέωση γνωστοποίησης στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός δεκαπέντε ημερών, διαφορετικά τεκμαίρεται πλήρης απασχόληση
- Εισαγωγή αρχής ίσης και αναλογικής μεταχείρισης
- Δικαίωμα εργαζόμενου για μη αποδοχή πρόσθετης εργασίας πλην της συμφωνημένης, λόγω άλλης απασχόλησης ή οικογενειακών υποχρεώσεων
- Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα, πλην εξαιρέσεων (οδηγοί και συνοδοί παιδικών σταθμών, καθηγητές φροντιστηρίων κ.λπ.)
- Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις, οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις, κατά την παρ. 1 του παρόντος, γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας
- Εισαγωγή θεσμού μερικής απασχόλησης για εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα στις δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς ευρύτερου δημόσιου τομέα

Με την εφαρμογή των μνημονίων εφαρμόστηκαν τα παρακάτω:

- Γενική περαιτέρω ενίσχυση της διευκόλυνσης της σύναψης συμβάσεων μερικής απασχόλησης σε σχέση με το Ν. 2639/98.
- Έγγραφος τύπος ατομικής σύμβασης και υποχρέωση γνωστοποίησης στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός οκτώ (8) ημερών, διαφορετικά τεκμαίρεται πλήρης απασχόληση
- Διατήρηση αρχής ίσης και αναλογικής μεταχείρισης και εισαγωγή έννοιας «εργαζόμενου μερικής απασχόλησης» και «συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση»
- Υποχρέωση μισθωτού για παροχή πρόσθετης εργασίας πέραν του συμφωνημένου ωραρίου, υπό την προϋπόθεση να μην γίνεται κατά συστηματικό τρόπο.
- Δικαίωμα αίτησης του εργαζόμενου που έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας για μερική απασχόληση σε επιχειρήσεις άνω των 20 ατόμων και με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση, πλην των περιπτώσεων επίκλησης από τον εργοδότη επιχειρησιακών αναγκών.
- Θεσμοθέτηση (Ν.3846/10) και εν συνεχεία κατάργηση (Ν. 3899/10) της προσαύξησης της αμοιβής (ωρομίσθιο) κατά 7,5% για τους απασχολούμενους κάτω των 4 ωρών και κατά 10% για κάθε ώρα εργασίας πέραν της συμφωνημένης
- Εισαγωγή του θεσμού της προαιρετικής μερικής απασχόλησης στο δημόσιο, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ, με δυνατότητα μείωσης ωρών εργασίας (ημερήσια απασχόληση ή εργασίμων ημερών) μέχρι και 50% και ανάλογη μείωση αποδοχών καθώς και υπολογισμού ως συντάξιμου του μειωμένου χρόνου απασχόλησης (Ν. 3986/11)

XVI. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα

Στον τομέα των συμβάσεων ορισμένου χρόνου όσο αφορά την περίοδο πριν την εφαρμογή των μετρίων και των μνημονίων ίσχυαν τα εξής:

- Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο.
- Οι λόγοι, οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ορισμένου χρόνου, πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν.
- Εάν η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα δύο έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου
- Αν στο χρονικό διάστημα των δύο ετών, ο αριθμός των ανανεώσεων υπερβαίνει τις τρεις τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης, με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου
- Το βάρος της απόδειξης φέρει ο εργοδότης
- «Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις που καταρτίζονται μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 45 ημερών

Με την εφαρμογή των μέτρων είχαμε τις εξής αλλαγές:

- Εάν, η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου

- Αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών, ο αριθμός των ανανεώσεων υπερβαίνει τις τρεις (3) τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου
- Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου (Ν. 2112/20 και 3863/10), μετατρέπεται αυτοδικαίως σε αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία της.
- Διεύρυνση δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης χωρίς υποχρέωση καταβολής αποζημίωση στους 12 μήνες.

XVII. Εκ περιτροπής απασχόληση

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Μέχρι και το 2009 στον τομέα της εκ περιτροπής απασχόλησης ίσχυαν τα παρακάτω δεδομένα:

- Καθιέρωση της δυνατότητας εφαρμογής της εκ περιτροπής απασχόλησης με συμφωνία ή απόφαση του εργοδότη λόγω περιορισμού οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, χωρίς αναφορά στη διάρκεια της και το χρονικό της συνδυασμό.
- Γενική αναφορά σε υποχρέωση διαβούλευσης με εκπροσώπους των εργαζομένων, χωρίς επακριβή προσδιορισμό της μορφής της εκπροσώπησης των εργαζομένων (σωματείο, επιχειρησιακό ή κλαδικό) για συμμετοχή στη διαβούλευση.

Με την περαιτέρω προσαρμογή στην τωρινή οικονομική και εργασιακή κατάσταση ισχύουν τα παρακάτω:

- Περαιτέρω διευκόλυνση της εφαρμογής της εκ περιτροπής εργασίας, με ενίσχυση διευθυντικού δικαιώματος για την επιβολή της, προσδιορισμός 9μηνου διάρκειάς της εντός του ημερολογιακού έτους και δυνατότητα συνδυασμού του εργάσιμου χρόνου λιγότερων ημερών εργασίας την εβδομάδα, το μήνα κλπ
- Ακριβής προσδιορισμός και της εκπροσώπησης των εργαζομένων για διαβούλευση και της προτεραιότητας τους ως προς το δικαίωμα διαβούλευσης, με αναφορά για σωματείο εντός της επιχείρησης ή συμβούλιο εργαζομένων (και έμμεση απαγόρευση εμπλοκής κλαδικού σωματείου ή ομοσπονδίας)

XVIII. Διευθέτηση χρόνου εργασίας

Πριν την εφαρμογή των μνημονίων ίσχυαν τα παρακάτω:

Θεσμοθέτηση δύο (2) συστημάτων διευθέτησης:

- Πρόσθετη απασχόληση 2 ωρών ημερησίως πέραν του 8ωρου, επί 4 μήνες κατά ημερολογιακό έτος (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) και αντίστοιχη μειωμένη απασχόληση (περίοδος μειωμένης απασχόλησης)

- Κατανομή έως και 256 ωρών εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, με αυξημένο ωράριο εργασίας σε ορισμένες χρονικές περιόδους που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα.
- Δυνατότητα χορήγησης αδειας ανάπαυσης αντί μειωμένων ωρών εργασίας ή και συνδυασμός των δύο.
- Προϋπόθεση για εφαρμογή διευθέτησης: σώρευση εργασίας που οφείλεται στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της επιχείρησης, είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους
- Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά το 4μηνο (περίοδος αναφοράς) παραμένει 40 ώρες.
- Ανώτατος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 10 ώρες ημερησίως και τις 48 εβδομαδιαίως.
- Δεν χορηγείται προσαύξηση αμοιβής (υπερεργασίας – υπερωρία) κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης.
- Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση η υπερεργασία – υπερωρία κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης η οποία αμειβεται με προσαύξηση ωρομισθίου: 25% για την υπερεργασία (5 πρώτες ώρες επί 5νθημερου εργασίας και 8 πρώτες ώρες επί 6ημερου εργασίας), 50% για νόμιμη υπερωρία έως 120 ώρες ετησίως, 75% πλέον των 120 ωρών και 100% για κάθε ώρα «κατ' εξαίρεση» υπερωρίας(πρώην «παράνομη»).

Όσο αφορά την διευθέτηση του χρόνου εργασίας πολλές φορές είναι απαραίτητη η διαδικασία της διαπραγμάτευσης για την επίτευξη των καλύτερων δυνατών όρων.

Η διαδικασία της διαπραγμάτευσης λειτουργούσε ως εξής:

- Για το πρώτο σύστημα διευθέτησης): συμφωνία μεταξύ εργοδότη και της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή του συμβουλίου εργαζομένων ή ένωση προσώπων του Ν. 1264/82. Ελλείψει των παραπάνω απαιτείται κοινό έγγραφο αίτημα συνόλου εργαζομένων και εργοδότη προς την συστηνόμενη (με το Ν. 3385/05), Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας.
- Σε περίπτωση αποτυχίας διαπραγματεύσεων (10ημερη διαδικασία), δυνατότητα αιτήματος του εργοδότη για έγκριση της διευθέτησης από την Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας εντός 3 ημερών.
- Δυνατότητα παρέμβασης με υπόμνημα του σωματείου ή συμβουλίου εργαζομένων ή εργατικού κέντρου.
- Διαδικασία διαπραγμάτευσης (για το δεύτερο σύστημα διευθέτησης): μόνο με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης ή συμβουλίου εργαζομένων.
- Δυνατότητας εφαρμογής σε (α) εποχιακές επιχειρήσεις και (β) εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας μικρότερης του έτους.
- Σύσταση σε κάθε νομό Επιτροπής Διευθέτησης Χρόνου Εργασίας, αποτελούμενης από: (α) έναν (1) κοινωνικό επιθεωρητή, (β) δύο (2) εκπροσώπους εργαζομένων από το Εργατικό Κέντρο, (γ) δύο (2) εκπροσώπους εργοδοτών από τις οικείες τοπικές εργοδοτικές ενώσεις.

Όσο αφορά τις μεταβολές ή όχι που σημειώθηκαν με την εφαρμογή των μνημονίων και των παράπλευρων μέτρων έχουμε τα εξής:

- Έχουμε την κατάργηση της προϋπόθεσης για εφαρμογή διευθέτησης η οποία είναι η σώρευση εργασίας που οφείλεται στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της επιχείρησης, είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους

- Διατηρηθήκαν τα βασικά στοιχεία που αφορούν τα 2 συστήματα διευθέτησης σχετικά με την πρόσθετη απασχόλησης και για την κατανομή των 256 ωρών εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός ημερολογιακού έτους όπως και οι υπόλοιπες ρυθμίσεις σχετικά με χορήγηση αδειάς, ανωτάτου χρόνου εργασίας, προσ αυξήσεων ή της νόμιμης υπερεργασίας.

Η διαπραγμάτευση με τα νέα δεδομένα έχει διαμορφωθεί ως εξής:

- Νέα διαδικασία διαπραγμάτευσης:

- Κατάργηση διατάξεων Ν. 3385/05 (επιτροπές διευθέτησης χρόνου εργασίας) καθώς και απόληψη των ρυθμίσεων του Ν. 3846/10 ως προς τη δυνατότητα συμμετοχής του κλαδικού σωματείου εργαζομένων ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας σε διαπραγματεύσεις για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε όσες επιχειρήσεις δεν έχουν επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων ή απασχολούν λιγότερους από 20 εργαζόμενους, αλλά και της παραπομπής του θέματος από τον ενδιαφερόμενο στις διαδικασίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας του ΟΜΕΔ.
- Ο Ν. 3986/11, περιορίζει τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης της διευθέτησης του χρόνου εργασίας μόνο στις εντός της επιχείρησης μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων (επιχειρησιακό σωματείο, συμβούλιο εργαζομένων, ένωση προσώπων). Ως προς την ένωση προσώπων δε, αυτή μπορεί να συστήνεται (προκειμένου να διαπραγματευτεί τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας) από το 25% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις άνω των 20 ατόμων και από το 15% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις κάτω των 20 εργαζομένων.
- Δυνατότητας εφαρμογής σε α) εποχιακές επιχειρήσεις και β) εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας μικρότερης του έτους.
- Κατάργηση Επιτροπών Διευθέτησης Χρόνου Εργασίας με το Ν. 3846/10.
- Θα πρέπει να επισημανθεί ότι με τη μεταγενέστερη ρύθμιση του άρθρου 37 του Ν. 4024/11, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο ρύθμισης με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση και από την ένωση προσώπων για τη σύσταση της οποίας αρκούν πλέον τα (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό

XIX. Διαθεσιμότητα μισθωτών

Για την περίπτωση της διαθεσιμότητας των μισθωτών πριν την εφαρμογή των μνημονίων ισχύουν τα παρακάτω:

- Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής τους δραστηριότητας δύνανται αντί της καταγγελίας των συμβάσεως εργασίας να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς, η οποία δε δύναται να υπερβεί συνολικά τους τρεις μήνες ετησίως. Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως.
- Προκειμένου για επιχειρήσεις η εκμεταλλεύσεις κοινής ωφελείας, που απασχολούν άνω των 5.000 μισθωτών, για τη διαθεσιμότητα απαιτείται έγκριση του Υπουργού Εργασίας, η οποία χορηγείται με αίτηση του εργοδότη, μετά από γνώμη της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Εάν εντός ενός μηνός από την υποβολή της αίτησης δεν αποφανθή ο Υπουργός Εργασίας, ο εργοδότης δύναται και χωρίς την έγκρισή του να θέσει σε διαθεσιμότητα τους .

Με την εφαρμογή των μέτρων στον τομέα της διαθεσιμότητας ισχύουν τα παρακάτω:

- Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, αντί τους καταγγελίας τους σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως, μόνο εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.
- Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται στο σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης. Κατά τη διάρκεια τους διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί τους οικείες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του.
- Για τη θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα τους, οι επιχειρήσεις ή οι εκμεταλλεύσεις κοινής ωφελείας που απασχολούν περισσότερους από 5.000 μισθωτούς, απαιτείται έγκριση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, που χορηγείται με αίτηση του εργοδότη, μετά τη γνώμη της Ολομελείας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Εάν μέσα σε ένα (1) μήνα από την υποβολή της αίτησης, δεν αποφανθεί ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο εργοδότης μπορεί και χωρίς έγκριση να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς.
- Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις της προηγούμενης παραγράφου που θέτουν σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, κατά παράβαση των ανωτέρω διατάξεων, υποχρεούνται στην καταβολή πλήρων αποδοχών, έστω και αν οι μισθωτοί αποδέχθηκαν τη διαθεσιμότητα και δεν παρείχαν τους υπηρεσίες τους.

XX. Ετήσια άδεια εργαζομένων – κατάτμηση άδειας

Όσο αφορά την περίπτωση της ετήσιας άδειας που δικαιούται ο κάθε εργαζόμενος και για την κατάτμηση αυτής ίσχυαν τα εξής:

Πριν το μνημόνιο

- Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση η κατάτμηση του χρόνου αδειάς σε δυο περιόδους, εξαιτίας σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή με αίτηση του μισθωτού, λόγω δικαιολογημένης και μετά από έγκριση και για τις δύο περιπτώσεις από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας

Μετά την εφαρμογή των μέτρων των μνημονίων εφαρμόστηκαν τα παρακάτω:

- Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση η κατάτμηση του χρόνου αδειάς σε δυο περιόδους, εξ αιτίας σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή με αίτηση του μισθωτού, λόγω δικαιολογημένης και μετά από έγκριση και για τις δύο περιπτώσεις από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.
- Σε κάθε περίπτωση, η πρώτη περίοδος της αδειάς δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες από έξι εργάσιμες ημέρες (εξαήμερη εργασία) ή δώδεκα εργάσιμες ημέρες (πενθήμερη εργασία)
- Επιπρόσθετα όμως, η κατάτμηση, είναι επιτρεπτή, μετά από αίτηση του μισθωτού και χωρίς να απαιτείται έγκριση από την Επιθεώρηση Εργασίας και για περισσότερες

των 2 περιόδους, από τις οποίες η μία από αυτές δεν μπορεί να είναι μικρότερη των δώδεκα εργάσιμων ημερών επί δήμερης εργασίας καθώς και όσων είναι ανήλικοι εργαζόμενοι ή δέκα εργάσιμων ημερών επί πενθήμερης εργασίας.

XXI. Αποζημιώσεις απολύσεων

Όταν η αποζημίωση είναι μεγαλύτερη από τις αποδοχές 6 μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει κατά την απόλυση την αποζημίωση που αντιστοιχεί στις αποδοχές 6 μηνών.

Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε τριμηνιαίες δόσεις, οι οποίες δεν μπορεί να είναι μικρότερες από τις αποδοχές τριών (3 μηνών) εκτός εάν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο.

Ακολουθεί και ο αντίστοιχος πίνακας με τις αποζημιώσεις

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ			
(Κατά Ν. 2112/20 (ΦΕΚ 67Α/20) & 3198/55 ΦΕΚ 9Α/55))			
Καταγγελία <u>χωρίς</u> προειδοποίηση		καταγγελία <u>μετά</u> από προειδοποίηση.	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη.	Ποσό αποζημιώσεως	χρόνος προειδοποίησης	Ποσό αποζημιώσεως
2 μήνες συμπλ. έως 1 έτος	1 μηνός	1 μήνας	1/2 μηνός
άνω του 1 έτους & έως 4 έτη	2 μηνών	1 μήνας	1 μηνός
4 έτη συμπλ.έως 6 έτη	3 μηνών	1 μήνας	1 1/2 μηνός
6 έτη συμπλ.έως 8 έτη	4 μηνών	1 μήνας	2 μηνών
8 έτη συμπλ.έως 10 έτη	5 μηνών	1 μήνας	2 1/2 μηνών
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών	2 μήνες	3 μηνών
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών	2 μήνες	3 1/2 μηνών
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών	2 μήνες	4 μηνών
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών	2 μήνες	4 1/2 μηνών
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών	2 μήνες	5 μηνών
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών	3 μήνες	5 1/2 μηνών
16 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	3 μήνες	6 μηνών
17 έτη συμπληρωμένα	13 μηνών	3 μήνες	6 1/2 μηνών
18 έτη συμπληρωμένα	14 μηνών	3 μήνες	7 μηνών
19 έτη συμπληρωμένα	15 μηνών	3 μήνες	7 1/2 μηνών
20 έτη συμπληρωμένα	16 μηνών	4 μήνες	8 μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	17 μηνών	4 μήνες	8 1/2 μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	18 μηνών	4 μήνες	9 μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	19 μηνών	4 μήνες	9 1/2 μηνών
24 έτη συμπληρωμένα	20 μηνών	4 μήνες	10 μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	21 μηνών	4 μήνες	10 1/2 μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	22 μηνών	4 μήνες	11 μηνών
27 έτη συμπληρωμένα	23 μηνών	4 μήνες	11 1/2 μηνών
28 έτη και άνω	24 μηνών	4 μήνες	12 μηνών

Αντίστοιχα με την εφάρμογη των μνημονίων αλλά και των παράπλευρων μέτρων έχουμε τα παρακάτω δεδομένα:

Προϋπηρεσία στον εργοδότη	Καταγγελία σύμβασης μετά από προειδοποίηση (μήνες)	Τακτικές αποδοχές αποζημίωσης <u>μετά</u> από προειδοποίηση	Τακτικές αποδοχές αποζημίωσης <u>χωρίς</u> προειδοποίηση
Έως 1 έτος	-	Χωρίς αποζημίωση	Χωρίς αποζημίωση
1 έτος συμπληρ.	1 μήνας	1 μηνός	2 μηνών
2 έτη συμπληρ.	2 μήνες	1 μηνός	2 μηνών
3 έτη συμπληρ.	2 μήνες	1 μηνός	2 μηνών
4 έτη συμπληρ.	2 μήνες	1,5 μηνών	3 μηνών
5 έτη συμπληρ.	3 μήνες	1,5 μηνών	3 μηνών
6 έτη συμπληρ.	3 μήνες	2 μηνών	4 μηνών
7 έτη συμπληρ.	3 μήνες	2 μηνών	4 μηνών
8 έτη συμπληρ.	3 μήνες	2,5 μηνών	5 μηνών
9 έτη συμπληρ.	3 μήνες	2,5 μηνών	5 μηνών
10 έτη συμπληρ.	4 μήνες	3 μηνών	6 μηνών
11 έτη συμπληρ.	4 μήνες	3,5 μηνών	7 μηνών
12 έτη συμπληρ.	4 μήνες	4 μηνών	8 μηνών
13 έτη συμπληρ.	4 μήνες	4,5 μηνών	9 μηνών
14 έτη συμπληρ.	4 μήνες	5 μηνών	10 μηνών
15 έτη συμπληρ.	5 μήνες	5,5 μηνών	11 μηνών
16 έτη συμπληρ.	5 μήνες	6 μηνών	12 μηνών
17 έτη συμπληρ.	5 μήνες	6,5 μηνών	13 μηνών
18 έτη συμπληρ.	5 μήνες	7 μηνών	14 μηνών
19 έτη συμπληρ.	5 μήνες	7,5 μηνών	15 μηνών
20 έτη συμπληρ.	6 μήνες	8 μηνών	16 μηνών
21 έτη συμπληρ.	6 μήνες	8,5 μηνών	17 μηνών
22 έτη συμπληρ.	6 μήνες	9 μηνών	18 μηνών
23 έτη συμπληρ.	6 μήνες	9,5 μηνών	19 μηνών
24 έτη συμπληρ.	6 μήνες	10 μηνών	20 μηνών
25 έτη συμπληρ.	6 μήνες	10,5 μηνών	21 μηνών
26 έτη συμπληρ.	6 μήνες	11 μηνών	21 μηνών
27 έτη συμπληρ.	6 μήνες	11,5 μηνών	23 μηνών
28 έτη και άνω	6 μήνες	12 μηνών	24 μηνών

XXII. Καταβολή αποζημίωσης

Όταν η αποζημίωση είναι μεγαλύτερη από τις αποδοχές 2 μηνών, ο εργοδότης υποχρεώνεται να καταβάλλει την αποζημίωση, που αντιστοιχεί στις αποδοχές 2 μηνών.

Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, οι οποίες δεν μπορεί να είναι μικρότερες από τις αποδοχές των 2 μηνών, εκτός εάν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο.

XXIII. Αυτασφάλιση απολυμένων ηλικίας 55-64 ετών

Για τους εργαζόμενους αυτής της ηλικιακής κατηγορίας και ανεξάρτητα από το εάν η απόλυσή τους είναι μεμονωμένη ή εντάσσεται στις ομαδικές απολύσεις, προβλέπεται το δικαίωμα της «αυτασφάλισης», το οποίο ασκείται εντός διμήνου από την απόλυση και για την οποία ο εργοδότης υποχρεώνεται να συμμετέχει σε αυτήν:

α) με το 50% του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους ηλικίας 55-60 ετών και για χρονικό διάστημα ως τρία (3) έτη και

β) με το 80% του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους 60-64 ετών και για χρονικό διάστημα μέχρι τρία (3) χρόνια.

Επίσης, δίνεται η δυνατότητα στον ΟΑΕΔ (ή/και ΛΑΕΚ) μέσω ειδικών προγραμμάτων να αναλαμβάνει το υπολειπόμενο κόστος του ασφαλισμένου σε ποσοστό 50 ή 20%, αλλά και να εντάσσει τους απολυμένους της παραπάνω ηλικιακής σε ειδικά προγράμματα εργασίας μακροχρόνια ανέργων στο δημόσιο τομέα.

XXIV. Τι έφερε το τρίτο μνημόνιο που αρχίζει να εφαρμόζεται

Βέβαια επειδή η ύφεση της ελληνικής οικονομίας ήταν πολύ μεγαλύτερη από την αναμενόμενη αποφασίστηκε στο τελευταίο τρίμηνο του 2012 αλλά και για τα επόμενα έτη η από κοινού μεταξύ της Ελλάδας του Δ.Ν.Τ. και της Ευρωπαϊκής Ένωσης δημιουργία και εφαρμογή ενός τρίτου μνημονίου με σκοπό την συμπληρωματική βοήθεια και παράλληλη λύση στα εργασιακά θέματα και όχι μόνο που αφορούν την Ελλάδα.

Το τρίτο μνημόνιο θα επιφέρει σταδιακά τις παρακάτω αλλαγές στα εργασιακά δεδομένα της χώρας:

1. όσον αφορά τις συντάξεις:

- Μειώσεις για τους συνταξιούχους του ιδιωτικού τομέα έως **25%**.

Η μείωση βαίνει αυξανόμενη, ανάλογα με το ύψος της σύνταξης ή των συντάξεων, ως εξής :

- Για ποσά σύνταξης/συντάξεων από 1000,01 έως 1500,00 ευρώ, η μείωση ανέρχεται σε **5%**.
- Για ποσά σύνταξης/συντάξεων από 1.500,01 έως 2000,00 ευρώ, η μείωση ανέρχεται σε **10%**.
- Για ποσά σύνταξης/συντάξεων από 2000,01 έως 3000,00 ευρώ, η μείωση ανέρχεται σε **15%**.
- Για ποσά σύνταξης/συντάξεων από 3000,01 έως 4000,00 ευρώ, η μείωση ανέρχεται σε **20%**.
- Για ποσά σύνταξης/συντάξεων από 4000,01 ευρώ και άνω, η μείωση ανέρχεται σε **25%**.

2. Για τους υπάλληλους άνω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 586,08 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 26,18 ευρώ ενώ για τους υπάλληλους κάτω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 510,95 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 22,83 ευρώ

3. Ο κατώτατος μισθός των υπαλλήλων άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών άνω των 25 ετών

προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω.

4. Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες και συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 και άνω ετών.
5. Προβλέπεται η μείωση του χρόνου προειδοποίησης σε περίπτωση τακτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπαλλήλου με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου άνω των 12 μηνών, θέτοντας ως μέγιστο χρόνο προειδοποίησης τους 4 μήνες πριν τη λύση της σύμβασης προκειμένου ο εργοδότης να καταβάλλει το ήμισυ της προβλεπόμενης κατά το επόμενο εδάφιο αποζημίωσης απόλυσης. Κατ' αυτόν τον τρόπο επιχειρείται η άρση των προσκομμάτων σε ότι αφορά την δυνατότητα των επιχειρήσεων να προβαίνουν σε απολύσεις σε περιπτώσεις μείωσης του κύκλου εργασιών τους.
6. Οι χρόνοι προειδοποίησης διαμορφώνονται ως εξής

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης
1 έτος συμπλ. έως 4 έτη	2 μηνών
4 έτη συμπλ. έως 6 έτη	3 μηνών
6 έτη συμπλ. έως 8 έτη	4 μηνών
8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	5 μηνών
10 έτη συμπλ.	6 μηνών
11 έτη συμπλ.	7 μηνών
12 έτη συμπλ.	8 μηνών
13 έτη συμπλ.	9 μηνών
14 έτη συμπλ.	10 μηνών
15 έτη συμπλ.	11 μηνών
16 έτη συμπλ. και άνω	12 μηνών

Στην τελευταία περίπτωση ισχύει επίσης ότι για όσους έχουν υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη 17 έτη συμπληρωμένα και άνω, δικαιούνται επιπλέον αποζημίωσης η οποία αυξάνεται κατά ένα μηνιαίο μισθό για κάθε επιπλέον έτος υπηρεσίας μέχρι και τους 12 μηνιαίους μισθούς. Ωστόσο αυτή η ειδικά προβλεπόμενη επιπλέον αποζημίωση υπόκειται στο πλαφόν των 2.000 ευρώ ανά μήνα καθώς ο υπολογισμός της γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης με την προϋπόθεση όμως ότι δεν υπερβαίνουν το ως άνω ποσό.

XXV. ΑΠΟΚΡΑΤΙΚΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

Με την οικονομική κρίση προ των πυλών και την ύφεση στην ελληνική οικονομία να αυξάνεται μέρα με την μέρα αποφασίστηκε εκτός από τα μέτρα που αφορούν μειώσεις σε μισθούς και συντάξεις, η δημιουργία και λειτουργία του ταμείου αξιοποίησης της ιδιωτικής περιουσίας του Δημοσίου.

XXVI. ΤΑΜΕΙΟ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ

Το Ταμείο έχει ως αποκλειστικό σκοπό την αξιοποίηση περιουσιακών στοιχείων της ιδιωτικής περιουσίας του Δημοσίου, καθώς και περιουσιακών στοιχείων των δημοσίων επιχειρήσεων των οποίων το μετοχικό κεφάλαιο ανήκει εξ ολοκλήρου, άμεσα ή έμμεσα, στο Δημόσιο ή σε Ν.Π.Δ.Δ..

Η κύρια λειτουργία του Ταμείου αυτού είναι η εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος σύμφωνα με τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας και δεν υπάγεται στους κανόνες των οργανισμών και εταιρειών του δημόσιου τομέα. Στο Ταμείο θα μεταβιβαστούν επιχειρήσεις και ΔΕΚΟ οι οποίες θα πολωθούν εν μέρει ή εξ ολοκλήρου με στόχο την εισροή χρηματικών αποθεμάτων και την μείωση του δημοσίου ελλείμματος.

Μερικές από τις εταιρείες που βρίσκονται υπό καθεστώς αποκρατικοποίησης είναι οι παρακάτω:

- μετοχές του «Διεθνούς Αεροδρομίου Αθηνών»
- μετοχές της «Ελληνικά Πετρέλαια»
- μετοχές του «ΟΔΙΕ» (Ιππόδρομοι)
- μετοχές της «ΕΛΛΗΝΙΚΟ»
- μετοχές της «ΛΑΡΚΟ»
- μετοχές της «ΕΥΔΑΠ»
- μετοχές της «ΕΥΑΘ»
- μετοχές «ΟΛΠ»
- μετοχές «ΟΛΘ»
- μετοχές του «ΟΠΑΠ»
- μετοχές της « ΑΛΦΑ Τράπεζας»
- μετοχές της «Εθνικής Τράπεζας»
- μετοχές της «Τράπεζας Πειραιώς

XXVII. Τι θα ισχύει μέχρι 30/07/2013

Σε κοινή απόφαση της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ), Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ) και της Ομοσπονδίας Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος και εν μέσω της οικονομικής κρίσης και των συνεχών δημοσιονομικών μέτρων δημοσιονομικής προσαρμογής αποφασίστηκε η εφαρμογή της ήδη υπάρχουσας Εθνικής Κλαδικής Συλλογικής του εμπορίου με παράλληλη χρήση του προσαρτήματος με τον τίτλο «ΕΘΝΙΚΗ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ & ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΕΜΠΟΡΙΟΥ 2012». Άμεσος στόχος είναι η εύρεση κοινών θέσεων και αιτημάτων με ζήτημα την έξοδο από την ύφεση και αντιμετώπιση της ανεργίας.

Η παρούσα Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας αφορά τους εργαζόμενους που εργάζονται στις παρακάτω επιχειρήσεις:

- Εμπορικά καταστήματα χονδρικής και λιανικής πώλησης
- Σούπερ Μάρκετ και καταστήματα τροφίμων.
- Καταστήματα ζαχαροπλασטיών και συναφών την δραστηριότητα με αυτή καταστήματα
- Καταστήματα πώλησης τσιγάρων χονδρικής και λιανικής.

Και τις παρακάτω ειδικότητες:

- Πωλητές
- Γραμματείς προϊσταμένων.
- Λογιστές και Βοηθοί Λογιστές.
- Καθαριστές – Καθαρίστριες.
- Φύλακες – Νυκτοφύλακες Θυρωροί.
- Οδηγοί Φορητών Αυτοκινήτων και αυτοκινήτων μεταφοράς του προσωπικού των επιχειρήσεων
- Προσωπικό Η/Υ (προγραμματιστές, αναλυτές, χειριστές).

Επίσης στην συγκεκριμένη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας εντάσσονται και οι παρακάτω ειδικότητες :

- Εργατοτεχνίτες με τους γενικούς όρους που προβλέπει η ΕΓΣΣΕ και με την προϋπόθεση ότι χορηγούνται σε αυτούς , τα επιδόματα
- Διακοσμητές –τριες με τους όρους της Δ.Α. 21/96.
- Ηλεκτρονικοί - Τεχνικοί Hardware (μέσων σχολών ή αναγνωρισμένων δημοσίων και ιδιωτικών ΙΕΚ).

Στο τομέα του κατώτατου εισαγωγικού μισθού ανάλογα με την ειδικότητα του κάθε εργαζομένου παρατίθεται ο παρακάτω πίνακας

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ / ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΒΑΣΗΣ (Μ.Κ, 0-2 ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ (ΕΥΡΩ))
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΩΛΗΣΗΣ (ΕΜΠΟΡΟΥΠΑΛΛΗΛΟΙ – ΠΩΛΗΤΕΣ)	860
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	793
ΕΙΣΠΡΑΚΤΟΡΕΣ, ΑΠΟΘΗΚΑΡΙΟΙ, ΚΛΗΤΗΡΕΣ	785
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΣ	843
ΛΟΓΙΣΤΕΣ & ΒΟΗΘ. ΛΟΓΙΣΤΩΝ ΑΝΩ ΤΩΝ 17 ΕΤΩΝ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	941
ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ ΜΕΧΡΙ 17 ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	850
ΦΥΛΑΚΕΣ, ΝΥΧΤΟΦΥΛΑΚΕΣ, ΘΥΡΩΡΟΙ	889
ΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΕΣ (ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ)	34
ΟΔΗΓΟΙ 1 (ΕΩΣ 2 ΕΤΗ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ)	896
ΟΔΗΓΟΙ 2 (ΜΕ 2 ΕΤΗ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ)	961
ΟΔΗΓΟΙ 3 (ΜΕ 5 ΕΤΗ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ)	1.055
ΟΔΗΓΟΙ 4 (ΜΕ 10 ΕΤΗ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ)	1.171
ΟΔΗΓΟΙ 5 (ΜΕ 15 ΕΤΗ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ)	1.277
ΑΝΑΛΥΤΕΣ-ΤΡΙΕΣ ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΗΣΗΣ	878
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΤΕΣ – ΤΡΙΕΣ ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΗΣΗΣ	867
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ-ΤΡΙΕΣ Η/Υ	826
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ ΤΕΧΝΙΚΟΙ HARDWARE ΜΕΣΩΝ ΣΧΟΛΩΝ	886
ΔΙΑΚΟΣΜΗΤΕΣ – ΔΙΑΚΟΣΜΗΤΡΙΕΣ	860
ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ (ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ)	33

Στο κομμάτι των επιδομάτων, άλλων παροχών αλλά και θεσμικών ρυθμίσεων συμφωνήθηκαν τα παρακάτω:

- Στην παρούσα ΣΣΕ ενσωματώνονται, διατηρούνται και χορηγούνται όλα ανεξαιρέτως τα επιδόματα, παροχές και θεσμικές ρυθμίσεις του κλάδου ή του επαγγέλματος κάθε ειδικότητας εργαζομένων, όπως αυτά έχουν διατυπωθεί και ισχύουν βάσει των προηγούμενων όμοιων συλλογικών ρυθμίσεων (ΣΣΕ ή ΔΑ) σχετικά με τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις εμπορικές επιχειρήσεις όλης της χώρας
- Για την εφαρμογή τους ισχύουν οι όροι και προϋποθέσεις όπως αυτές καταγράφονται στην πλέον πρόσφατη σχετική κωδικοποίηση του ΟΜΕΔ έτους 2008 καθώς στις μετά από αυτήν ΣΣΕ.
- Επιδόματα και λοιπές προσαυξήσεις που προβλέπονται από προηγούμενες ρυθμίσεις του κλάδου ή του επαγγέλματος κάθε ειδικότητας υπολογίζονται εφόσον ορίζονται σε ποσοστό, στους εκάστοτε βασικούς μισθούς που διαμορφώνονται από τη ρύθμιση αυτή, εκτός εκείνων που ρυθμίζονται διαφορετικά από τις οικείες Σ.Σ.Ε., Δ.Α. καθώς και από προηγούμενες ρυθμίσεις της κλαδικής ΣΣΕ.

Σχετικά με τα Δώρα χριστουγέννων και Πάσχα συμφωνήθηκαν τα παρακάτω:

- 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 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.
- 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.

Όσο αφορά το επίδομα αδείας συμφωνήθηκε και θα ισχύουν τα εξής:

- Ο μισθωτός που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής άδειας αναψυχής, αυτούσιας ή σε χρήμα δικαιούται να λάβει και το επίδομα αδείας, 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 για αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών για 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 άδειας.
- 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.

Οι πίνακες με τους κατώτατους μισθούς ανάλογα με την ειδικότητα του κάθε εργαζομένου αλλά και το 2^ο προσάρτημα που περιέχει την Εθνική και Κλαδική συμφωνία Εργαζομένων και Εργοδοτών Εμπορίου για το 2012 περιλαμβάνονται στο Παράρτημα που βρίσκεται στο τέλος της παρούσης εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

I. Πρακτική εφαρμογή των αλλαγών στις μισθοδοτικές καταστάσεις.

Στο παρόν κεφάλαιο θα ασχοληθούμε με την πρακτική εφαρμογή της μισθοδοσίας όσο αφορά τους και θα επισημανθούν οι αλλαγές που έχουν σημειωθεί με την εφαρμογή των μνημονίων αλλά και των παράλληλων μέτρων.

Το παράδειγμα μας στηρίζεται πάνω σε μια εταιρεία που ασχολείται με την εμπορία τροφίμων η οποία εδρεύει στην Πάτρα όπου απασχολείται η Λαμπροπούλου Ιωάννα του Δημήτριου, παντρεμένη με τρία παιδιά. Η εκπαίδευση της είναι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και το αντικείμενο εργασίας της είναι βοηθός λογιστή και εργάζεται 8 ώρες την ημέρα και 5 μέρες την εβδομάδα.

Οι αλλαγές οι οποίες θα γίνουν στην πάροδο των δύο ετών και επηρεάζει σημαντικά τόσο την μισθολογική κατάσταση του εργαζομένου αλλά και την μείωση της αγοραστικής της δύναμης είναι τα παρακάτω:

1. Έτος 2011

Από 01/08/2011 έχουμε αύξηση των ασφαλιστικών εισφορών του εργαζομένου από 16% σε 16,5% και αντίστοιχα του εργοδότη από 28,05% σε 28,55. Αυτό αντιστοιχεί σε μείωση του τελικού καθαρού μισθού που θα λάβει στο τέλος του μήνα η εργαζόμενη από την επιχείρηση. Προ το παρόν δεν υπόκειται σε καταβολή ΦΜΥ καθώς απαλλάσσεται λόγω τριτεκνίας.

2. Έτος 2012

Απο το 2012 πάνει η απαλλαγή καταβολής του ΦΜΥ απο την πλευρά του εργαζομένου παρόλο της τριταίας με αποτέλεσμα την πρόσθετη επιβάρυνση της εργαζομένης άρα και μείωση του καθαρού ποσού που θα λάβει η εργαζομένη

Μείωση τού αφορολογήτου ποσού που βρισκόταν στα 12.000 € με αναδρομική ισχύ απο το 2011. Η αρχική μείωση ορίστηκε στα 8.000€ αλλά τελικά το ποσό του αφορολόγητου καθιερώθηκε στα 5.000€. Αύτη η σημαντική μείωση του αφορολόγητου ποσού έχει ως επακόλουθο την αύξηση του ποσού της φορολογίας εισοδήματος σε σχέση με πριν με άμεσο αποτέλεσμα την μείωση της αγοραστικής δύναμης.

Ακολουθεί η αναγγελία πρόσληψης της εργαζομένου στην εταιρεία όπως και ο πίνακας προσωπικού της επιχείρησης όπως είναι υποχρεωμένη η επιχείρηση να αναρτά σε ευδιάκριτο σημείο της επιχείρησης. Επίσης επισυνάπτονται οι καταστάσεις μισθοδοσίας για τα έτη 2011 και 2012 έτσι όπως προκύπτουν με βάση τα στοιχεία για την εργαζόμενη αλλά και τις αλλαγές που διαδραματίστηκαν με τα μνημόνια και τα παράλληλα μέτρα που εφαρμόστηκαν.

II. Αναγγελία πρόσληψης προσωπικού.

<p>ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ (Ν.Δ.2656/53 & 763/70) Υποβάλλεται εις διπλούν στον Ο.Α.Ε.Δ. Το ένα επιστρέφεται στον εργοδότη Ο οφθαλμικός χάρτης εκτός Ε.ΟΚ, πρέπει να εφοδιάζεται και με δέσμη εργασίας. Ο συντάκτος πρέπει να εφοδιάζεται και με βιβλίο συντάκτου. Ο εργοδότης πρέπει να αναγγείλει την πρόσληψη μέσα σε οκτώ ημέρες.</p>		<p>* *</p> <p>* *</p> <p>Κωδ. Υπηρεσίας</p> <p>Καθός Οικ. Αποσπαστήριος Επιχείρησης</p> <p>* *</p> <p>Κωδ. Εργαζόμενος</p>	
<p>Α. ΣΦΡΑΓΙΔΑ Ή ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ : ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ</p>		<p>Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΘΕΝΤΟΣ : ΑΜΦΙΒΛΟΓΟΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ Ονομα πατρός ΠΑΤΡΕΩΝ Τέρας</p>	
<p>ΕΜΠΟΡΙΟ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΠΑΤΡΑ ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 πλ.:</p>		<p>ΒΟΗΘΟ ΛΟΓΙΣΤΩΝ Αριθμ. Πρωτοβ. του Εργαζόμενου ΔΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ Ονοματεπώνυμο ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ Δεύτερη</p>	
<p>ΔΟΥ : Α ΠΑΤΡΩΝ Α.Φ.Μ. : 0000000000 Συνολικός αριθμός απασχολούμενων Μισθωτών επιχείρησης : 1</p>		<p>ΕΛΛΗΝΙΚΗ Υπηκοότητα Αριθμός Αδείας 0000000000 Α.Μ.Κ.Α. Α.Μ. - Ι.Κ.Α. Ή Ταυτότητας</p>	
<p>Γ. ΆΛΛΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΘΕΝΤΟΣ : (Αποκρίσεις βάθους ένα σταθμό στο κατάλληλο τετραγωνάκι κάθε ερώτησης)</p>			
1. Φύλο	<input type="checkbox"/> 1 άνδρας	<input checked="" type="checkbox"/> 2 γυναίκα	
2. Ημερήσια Γεώσης	13 02 176		
3. Γενική εκπαίδ.	<input type="checkbox"/> 1 αγρωμ.	<input type="checkbox"/> 2 Δημοτ.	<input type="checkbox"/> 3 Γ' Γυμνασίου
4. Τεχνική εκπαίδ.	<input type="checkbox"/> 1 κενώτ. ή μέση ή ΤΕΕ/Α	<input type="checkbox"/> 2 Τεχν. Δίπλωμα ή ΤΕΕ/Β	<input checked="" type="checkbox"/> 4 Δίπλωμα
5. Αναλαμβάνει για πρώτη φορά εργασία σαν μισθωτός	<input type="checkbox"/> 1 ΝΑΙ	<input checked="" type="checkbox"/> 2 ΟΧΙ	<input type="checkbox"/> 3 Ανώτερο ή ΤΕΙ
6. Θα απασχοληθεί με μερική απασχόληση :	<input type="checkbox"/> 1 ΝΑΙ	<input checked="" type="checkbox"/> 2 ΟΧΙ	<input type="checkbox"/> 4 Ανώτερο ή ΤΕΙ
7. Ήλθε από άλλη περιοχή ή ξένη χώρα εντός του τελευταίου έτους και προά (Κράτος - Δήμος ή κοινοίτη) :	<input type="checkbox"/> 1 ΝΑΙ	<input checked="" type="checkbox"/> 2 ΟΧΙ	<input type="checkbox"/> 5 ΙΕΚ
8. Πρόσβατα προσόντα	<input type="checkbox"/> 1 Γνώση Η/Υ	<input type="checkbox"/> 2 Έντες γνώσεις	<input type="checkbox"/> 6 Ανώτατη
9. Τοποθέτηση με πρόγραμμα Ο.Α.Ε.Δ.	<input type="checkbox"/> 1 ΝΑΙ	<input checked="" type="checkbox"/> 2 ΟΧΙ	<input type="checkbox"/> 7 Μεταπτυχ.
Αν ΝΑΙ με ποιά πρόγραμμα			
Αναγγέλιζε την	Προσλήθηκε την 1/9/2009		
Ο Προσληνόμενος	Ο Εργοδότης		
Σφραγίδα - Υπογραφή Τα στοιχεία που βρίσκονται μεταξύ δύο σταθμών (*) ΔΕΝ συμπληρώνονται από τον εργοδότη		Σφραγίδα - Υπογραφή ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ ΕΜΠΟΡΙΟ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ Τ.Π.Α. ΑΕΜΙ 000000000 ΔΟΥ Α ΠΑΤΡΩΝ	
Αφορά τον μισθωτό Πόλιος επιδομα ανεργίας από την Υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. : <input type="checkbox"/> ΝΑΙ <input checked="" type="checkbox"/> ΟΧΙ ή/α ΚΑΡΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ : <input type="checkbox"/> ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ Αν ΝΑΙ από ποιά Υπηρεσία		Υπογραφή Μισθωτού	

III. Πίνακας Προσωπικού

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ : ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
ΕΔΟΣ : ΕΜΠΟΡΙΟ ΤΡΟΦΙΜΩΝ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ : ΚΟΝΟΚΟΤΡΩΔΗ 3 26332 ΠΑΤΡΑ
ΑΦΜ : 000000000
ΔΟΥ : Α ΠΑΤΡΩΝ
ΤΗΛΕΦΩΝΟ :
FAX :

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (άρθρο 16Ν. 2874/2000)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ/ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ : ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ : ΜΑΡΙΝΟΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ : ΓΟΥΝΑΡΗ 16
Π.Ω.Η. : ΠΑΤΡΑ
ΤΚ : 26332
ΑΦΜ : 000000000
ΔΟΥ : Α ΠΑΤΡΩΝ
ΤΗΛΕΦΩΝΟ :

Α/Α	Όνοματεπώνυμο Εργαζομένου	ΟΝΟΜΑ		Ηλικία	Οκτώβριες μέρες Κατοικίας/Γενέθλης	Τέλη	Εισοδήματα	Ηλικία πρόσληψης	Πρόσληψη στο	Τέλη Κ.Π. Ο.Ε.Δ.	Αρ.Μ.Πρ. ΚΑ	Αρ. Βαθμ. Αρχική	Αρ. 3.Βαθμ. Αλλοθ.μτ.	Έτος Εργασ. Από	Έτος Από	Έσοδα Μκκ. Από	Ποσ.πρωτοετής
		Πατρών	Μητρών														
1	ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΥ ΔΕΛΑΒΙΑ	ΔΗΜΗΤΡΙΗ	ΙΩΑΝΝΑ	38	Πατριάρχης(1)	3	ΒΟΗΘΟΣ ΚΑΡΤΕΤΩΝ	1/8/2009	0	1/8/2009	00000000		08/06-17/06	07-05-21-31	1590,66€		

ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΟΡΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Βεβαβαιώνται σε βάρος των πόρων φορέας καταβολής/κλήσεων μισθών στο/στον των ονομάτων μελών/ών

Ημερομηνία ο Υπεύθυνος εργοδότης ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΚΑΤΑΘΕΣΕΩΣ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ 2 :
Αρ. Πρωτ. Σχίσματος :
ΓΙΑΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ 1 :
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ 2 :

(Υπεύθυνος)
 (Όνοματεπώνυμο)
 (Δύοτε Κατοικία)
 ΠΑΤΡΩΝ
 Τ.Κ.
 (Α.Φ.Μ.) 000000000 (ΔΟΥ)

(εργαζόμενος)
 ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
 ΕΜΠΟΡΙΟ ΤΡΟΦΙΜΩΝ
 ΚΟΝΟΚΟΤΡΩΔΗ 3 26332 ΠΑΤΡΑ
 Π.Ω.Η.
 Α.Φ.Μ. 000000000
 Δ.Ο.Υ. ΠΑΤΡΩΝ

Σημειώσεις:
 Αν η επιχείρηση έχει λάβει πιστοποίηση Μ.Ε.Ε. νόμιμα εκπαιδευμένο ή αν υπάξει με ταξινόμηση των αποδοχών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει στην επιχείρηση/εργοδότη, τις κατά περίπτωση μόνο ως προς τα κεία στοιχεία, κατά περίπτωση, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τις πιο πάνω ημερομηνίες. Στην περίπτωση πρόβλεψης νόμου εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει, προσην ή ήλεκτρονικά, συμπληρωματικούς του αρχικού ερωτησίου, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει, προσην ή ήλεκτρονικά, συμπληρωματικούς κείμενες προσωπικού μόνο ως προς τα κεία στοιχεία, παράρτημα ως και την ίδια ημέρα πρόσληψης ή της αλλαγής του υπαλλήλου ή της οργάνωσης του αρχικού ερωτησίου και μόνο ως προς την αναλυτική υπαγωγή από τους εργοδότης. Οι εργαζόμενοι δικαιούνται επιχορήγησης υπό προϋπόθεση να προσκομίσουν στην αρμόδια υπηρεσία από το προηγούμενο έτος 48 ευρώ.

Υπεύθυνος

Συμβολές

Ονοματεπώνυμο

Αναμνηστικό

Εργα

IV. ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ 2011

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: Ιανουάριος 2011

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 Α.Μ.Ε.: 10003004
 Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
 Ονοματμό: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
 Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
 Τμήμα: Λογιστήριο
 Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζόμενου νόμιμου μισθού	254,51
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	254,51
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	254,51
Επιδότηση Εργαζόμενου	0,00
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1336,15
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1336,15

Ημέρες ασφάλισης	25
Ημέρες παρουσίας	25
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Άχρηστος	0
Ημέρες άδειας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζόμενου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: Φεβρουάριος 2011

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 Α.Μ.Ε.: 10003004
 Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
 Ονοματ/μο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
 Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
 Τμήμα: Λογιστήριο
 Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	254,51
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	254,51
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	254,51
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1336,15
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1336,15

Ημέρες ασφαλισής	25
Ημέρες παρουσίας	25
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Λοχείας	0
Ημέρες άδειας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μιστητοίς

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
Περίοδος: Μάρτιος 2011

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 Α.Μ.Ε.: 10003004
 Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
 Ονοματ/μο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
 Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
 Τμήμα: Λογιστήριο
 Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	254,51
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	254,51
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	254,51
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1336,15
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1336,15

Ημέρες ασφάλισης	25
Ημέρες παρουσίας	25
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Λοχείας	0
Ημέρες αδείας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητός

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: Απρίλιος 2011

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 Α.Μ.Ε.: 10003004
 Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
 Ονοματ/μο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
 Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
 Τμήμα: Λογιστήριο
 Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Α.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	254,51
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	254,51		
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	254,51	Ημέρες ασφάλισης	25
Επδότηση Εργαζομένου	0,00	Ημέρες παρουσίας	25
		Ημέρες Ασθενείας < 3	0
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00	Ημέρες Ασθενείας > 3	0
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1336,15	Ημέρες Λοχλείας	0
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00	Ημέρες άδειας	0
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1336,15	Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: **Μάιος 2011**

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 Α.Μ.Ε.: 10003004
 Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
 Ονοματ/μο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
 Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
 Τμήμα: Λογιστήριο
 Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Α.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	254,51
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	254,51
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	254,51
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ

ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1336,15
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1336,15

Ημέρες ασφάλισης	25
Ημέρες παρουσίας	25
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Λοχθείας	0
Ημέρες άδειας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
 Περίοδος: Ιούνιος 2011

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 Α.Μ.Ε.: 10003004
 Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:
 FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
 Ονοματ/μο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
 Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
 Τμήμα: Λογιστήριο
 Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζόμενου νόμιμου μισθού	254,51
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ			
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	254,51		
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	254,51	Ημέρες ασφάλισης	25
Επιδότηση Εργαζόμενου	0,00	Ημέρες παρουσίας	25
		Ημέρες Ασθενείας < 3	0
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00	Ημέρες Ασθενείας > 3	0
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1336,15	Ημέρες Λοχείας	0
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00	Ημέρες άδειας	0
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1336,15	Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς
 Τράπεζα :
 Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος
 ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την
 εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζόμενου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: Ιούλιος 2011

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 Α.Μ.Ε.: 10003004
 Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:
 FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
 Ονοματ/μο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
 Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
 Τμήμα: Λογιστήριο
 Σύμβαση: ΛΟΠΕΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
 Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	254,51
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ		
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	254,51	
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	254,51	25
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00	25
		Ημέρες ασφάλισης
		Ημέρες παρουσίας
		Ημέρες Ασθενείας < 3
		Ημέρες Ασθενείας > 3
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00	0
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1336,15	0
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00	0
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1336,15	0
		Ημέρες Λοχείας
		Ημέρες άδειας
		Αρ. Κυριακών

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς
 Τράπεζα :
 Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: **Αύγουστος 2011**

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
Α.Φ.Μ.: 000000000
Α.Μ.Ε.: 10003004
Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
Όνοματίμιο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
Α.Φ.Μ.: 000000000
ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	262,46		
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	262,46	Ημέρες ασφάλισης	25
Επίδοση Εργαζομένου	0,00	Ημέρες παρουσίας	25
		Ημέρες Ασθενείας < 3	0
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00	Ημέρες Ασθενείας > 3	0
ΠΛΗΡΩΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1328,20	Ημέρες Λογισίας	0
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00	Ημέρες άδειας	0
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1328,20	Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: Σεπτέμβριος 2011

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 Α.Μ.Ε.: 10003004
 Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
 Ονοματ/μο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
 Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
 Τμήμα: Λογιστήριο
 Σύμβαση: ΛΟΠΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
 Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	262,46
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1328,20
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1328,20

Ημέρες ασφάλισης	25
Ημέρες παρουσίας	25
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Λοχείας	0
Ημέρες άδειας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς
 Τράπεζα :
 Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: Οκτώβριος 2011

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 Α.Μ.Ε.: 10003004
 Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
 Ονοματ/μο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
 Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
 Τμήμα: Λογιστήριο
 Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Α.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	262,46
Επδότηση Εργαζομένου	0,00

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ Φ.Μ.Υ

ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1328,20
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1328,20

Ημέρες ασφάλισης	25
Ημέρες παρουσίας	25
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Λοχλείας	0
Ημέρες άδειας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: **Νοέμβριος 2011**

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
Α.Φ.Μ.: 000000000
Α.Μ.Ε.: 10003004
Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
Όνοματίμο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
Α.Φ.Μ.: 000000000
ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ		
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	262,46	
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	262,46	25
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00	25
		Ημέρες ασφάλισης
		Ημέρες παρουσίας
		Ημέρες Ασθενείας < 3
		Ημέρες Ασθενείας > 3
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00	0
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1328,20	0
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00	0
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1328,20	0
		Αρ. Κυριακών

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: Δεκέμβριος 2011

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 Α.Μ.Ε.: 10003004
 Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:
 FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
 Ονοματ/μο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
 Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
 Τμήμα: Λογιστήριο
 Σύμβαση: ΛΟΠΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Α.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
 Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Κανονικός Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	262,46
Επδότηση Εργαζομένου	0,00
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1328,20
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1328,20

Ημέρες ασφάλισης	25
Ημέρες παρουσίας	25
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Λοχείας	0
Ημέρες άδειας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς
 Τράπεζα :
 Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
Περίοδος: Δώρο Χριστουγέννων Δεκεμβρίου 2011

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
Α.Φ.Μ.: 000000000
Α.Μ.Ε.: 10003004
Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
Όνοματίμο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
Α.Φ.Μ.: 000000000
ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Α.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζόμενου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Δώρο Χριστουγέννων	1656,93
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1656,93

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	273,39
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	273,39
Επδότηση Εργαζόμενου	0,00
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00
ΠΛΗΡΩΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1383,54
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1383,54

Ημέρες ασφάλισης	0
Ημέρες παρουσίας	0
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Λοχείας	0
Ημέρες άδειας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μισρητοίς
Τράπεζα :
Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδενια άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
Περίοδος: Δώρο Πάσχα Απριλίου 2011

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
Α.Φ.Μ.: 000000000
Α.Μ.Ε.: 10003004
Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
Όνομα/μιο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
Α.Φ.Μ.: 000000000
ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΛΟΠΣΕΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΠΣΕΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΠΣΕΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζόμενου νόμιμου μισθού	254,51
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Δώρο Πάσχα	828,46
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	828,46

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	132,55
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	132,55
Επιδότηση Εργαζόμενου	0,00
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00
ΠΛΗΡΩΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	696,91
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	696,91

Ημέρες ασφάλισης	0
Ημέρες παρουσίας	0
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Λοχείας	0
Ημέρες άδειας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μιστητοίς
Τράπεζα :
Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζόμενου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
Περίοδος: Επίδομα Αδείας Ιουλίου 2011

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 Α.Μ.Ε.: 10003004
 Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:
 FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
 Ονοματ/μο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
 Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
 Α.Φ.Μ.: 000000000
 ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
 Τμήμα: Λογιστήριο
 Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Α.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	254,51
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Επίδομα Αδείας	795,33
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	795,33

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ			
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	127,25		
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	127,25	Ημέρες ασφάλισης	0
Επίδοση Εργαζομένου	0,00	Ημέρες παρουσίας	0
		Ημέρες Ασθενείας < 3	0
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ Φ.Μ.Υ	0,00	Ημέρες Ασθενείας > 3	0
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	668,08	Ημέρες Λοχείας	0
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00	Ημέρες αδείας	0
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	668,08	Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς
 Τράπεζα :
 Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

V. Αποδείξεις μισθοδοσίας για το έτος 2012

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: Ιανουάριος 2012

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
Α.Φ.Μ.: 000000000
Α.Μ.Ε.: 10003004
Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
Όνομα/μιο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
Α.Φ.Μ.: 000000000
ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	262,46

Επιδότηση Εργαζομένου

0,00	Ημέρες ασφάλισης	25
	Ημέρες παρούσας	25
	Ημέρες Ασθενείας < 3	0
	Ημέρες Ασθενείας > 3	0
	Ημέρες Λοχείας	0
	Ημέρες άδειας	0
	Αρ. Κυριακών	0

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	96,30
Ειδική Εισφ. Αλληλεγγύης	13,28
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1218,62
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1218,62

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: Φεβρουάριος 2012

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
Α.Φ.Μ.: 000000000
Α.Μ.Ε.: 10003004
Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
Όνομα/μο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
Α.Φ.Μ.: 000000000
ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	262,46

Επιδότηση Εργαζομένου

0,00	Ημέρες ασφάλισης	25
	Ημέρες παρουσίας	25
	Ημέρες Ασθενείας < 3	0
	Ημέρες Ασθενείας > 3	0
	Ημέρες Λοχείας	0
	Ημέρες άδειας	0
	Αρ. Κυριακών	0

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	96,30
Ειδική Εισφ. Αλληλεγγύης	13,28
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1218,62
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1218,62

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: Μάρτιος 2012

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
Α.Φ.Μ.: 000000000
Α.Μ.Ε.: 10003004
Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
Όνομα/μιο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
Α.Φ.Μ.: 000000000
ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	262,46

Επιδότηση Εργαζομένου

0,00	Ημέρες ασφάλισης	25
	Ημέρες παρουσίας	25
	Ημέρες Ασθενείας < 3	0
	Ημέρες Ασθενείας > 3	0
	Ημέρες Λοχείας	0
	Ημέρες άδειας	0
	Αρ. Κυριακών	0

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	96,30
Ειδική Εισφ. Αλληλεγγύης	13,28
ΠΛΗΡΩΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1218,62
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1218,62

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: Απρίλιος 2012

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
Α.Φ.Μ.: 000000000
Α.Μ.Ε.: 10003004
Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
Όνοματ/μο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
Α.Φ.Μ.: 000000000
ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	262,46
Επίδότηση Εργαζομένου	0,00
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	96,30
Ειδική Εισφ. Αλληλεγγύης	13,28
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1218,62
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1218,62

Ημέρες ασφάλισης	25
Ημέρες παρουσίας	25
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Λοχείας	0
Ημέρες άδειας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: Μάιος 2012

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
Α.Φ.Μ.: 000000000
Α.Μ.Ε.: 10003004
Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
Όνομα/μιο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
Α.Φ.Μ.: 000000000
ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ, ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	262,46
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	96,30
Ειδική Εισφ.Αλληλεγγύης	13,28
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1218,62
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1218,62

Ημέρες ασφάλισης	25
Ημέρες παρουσίας	25
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Λοχείας	0
Ημέρες άδειας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: Ιούνιος 2012

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
Α.Φ.Μ.: 000000000
Α.Μ.Ε.: 10003004
Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
Όνομα/μιο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
Α.Φ.Μ.: 000000000
ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	262,46
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	96,30
Ειδική Εισφ. Αλληλεγγύης	13,28
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1218,62
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1218,62

Ημέρες ασφάλισης	25
Ημέρες παρουσίας	25
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Λοχείας	0
Ημέρες άδειας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: Ιούλιος 2012

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
Α.Φ.Μ.: 000000000
Α.Μ.Ε.: 10003004
Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
Όνομα/μο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
Α.Φ.Μ.: 000000000
ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	262,46
Επίδότηση Εργαζομένου	0,00

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	96,30
Ειδική Εισφ. Αλληλεγγύης	13,28
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1218,62
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1218,62

Ημέρες ασφάλισης	25
Ημέρες παρουσίας	25
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Λοχείας	0
Ημέρες άδειας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: Ιούλιος 2012

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
Α.Φ.Μ.: 000000000
Α.Μ.Ε.: 10003004
Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
Όνομα/μο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
Α.Φ.Μ.: 000000000
ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	262,46
Επίδότηση Εργαζομένου	0,00

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	96,30
Ειδική Εισφ. Αλληλεγγύης	13,28
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1218,62
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1218,62

Ημέρες ασφάλισης	25
Ημέρες παρουσίας	25
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Λοχείας	0
Ημέρες άδειας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: Αύγουστος 2012

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
Α.Φ.Μ.: 000000000
Α.Μ.Ε.: 10003004
Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:**FAΧ:****Εργαζόμενος**

Κωδικός: 00001
Όνοματ/μο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
Α.Φ.Μ.: 000000000
ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	262,46
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	96,30
Ειδική Εισφ. Αλληλεγγύης	13,28
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1218,62
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1218,62

Ημέρες ασφάλισης	25
Ημέρες παρουσίας	25
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Λοχείας	0
Ημέρες άδειας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς**Τράπεζα :****Λογαριασμός :****Ημερομηνία πληρωμής :** 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: Σεπτέμβριος 2012

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
Α.Φ.Μ.: 000000000
Α.Μ.Ε.: 10003004
Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
Όνοματ/μο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
Α.Φ.Μ.: 000000000
ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	262,46
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	96,30
Ειδική Εισφ. Αλληλεγγύης	13,28
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1218,62
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1218,62

Ημέρες ασφάλισης	25
Ημέρες παρουσίας	25
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Λοχείας	0
Ημέρες άδειας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: Οκτώβριος 2012

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
Α.Φ.Μ.: 000000000
Α.Μ.Ε.: 10003004
Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
Όνομα/μ: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
Α.Φ.Μ.: 000000000
ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	262,46
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	96,30
Ειδική Εισφ. Αλληλεγγύης	13,28
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1218,62
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1218,62

Ημέρες ασφάλισης	25
Ημέρες παρουσίας	25
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Λοχείας	0
Ημέρες άδειας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς
Τράπεζα :
Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: Νοέμβριος 2012

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
Α.Φ.Μ.: 000000000
Α.Μ.Ε.: 10003004
Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:**FAX:****Εργαζόμενος**

Κωδικός: 00001
Όνομα/μνο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
Α.Φ.Μ.: 000000000
ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	262,46
Επίδότηση Εργαζομένου	0,00

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	96,30
Ειδική Εισφ. Αλληλεγγύης	13,28
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1218,62
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1218,62

Ημέρες ασφάλισης	25
Ημέρες παρουσίας	25
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Λοχείας	0
Ημέρες άδειας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς**Ημερομηνία πληρωμής :** 10/2/2013**Τράπεζα :****Λογαριασμός :**

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περίοδος: Δεκέμβριος 2012

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
Α.Φ.Μ.: 000000000
Α.Μ.Ε.: 10003004
Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
Όνομα/μιο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
Α.Φ.Μ.: 000000000
ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ, ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

Κανονικές Αποδοχές	1590,66
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1590,66

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	262,46
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	96,30
Ειδική Εισφ. Αλληλεγγύης	13,28
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1218,62
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1218,62

Ημέρες ασφάλισης	25
Ημέρες παρουσίας	25
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Λοχείας	0
Ημέρες άδειας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
Περίοδος: Δώρο Χριστουγέννων Δεκεμβρίου 2012

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
Α.Φ.Μ.: 000000000
Α.Μ.Ε.: 10003004
Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
Όνομα/μο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
Α.Φ.Μ.: 000000000
ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

Δώρο Χριστουγέννων 1656,93
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 1656,93

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ 273,39
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ 273,39
 Επιδότηση Εργαζομένου 0,00

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ 109,93
 Ειδική Εισφ. Αλληλεγγύης 13,84
 ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ 1259,77
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ 0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 1259,77

Ημέρες ασφάλισης 0
 Ημέρες παρουσίας 0
 Ημέρες Ασθενείας < 3 0
 Ημέρες Ασθενείας > 3 0
 Ημέρες Λοχείας 0
 Ημέρες άδειας 0
 Αρ. Κυριακών 0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
 Περίοδος: Δώρο Πάσχα Απριλίου 2012

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
Α.Φ.Μ.: 000000000
Α.Μ.Ε.: 10003004
Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
Όνομα/μο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
Α.Φ.Μ.: 000000000
ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Λ.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Δώρο Πάσχα	828,46
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	828,46

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	136,70
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	136,70
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	54,96
Ειδική Εισφ. Αλληλεγγύης	6,92
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	629,88
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	629,88

Ημέρες ασφάλισης	0
Ημέρες παρουσίας	0
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Λοχείας	0
Ημέρες άδειας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
Περίοδος: Επίδομα Αδείας Ιουλίου 2012

Εταιρεία

Επωνυμία: ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ
Α.Φ.Μ.: 000000000
Α.Μ.Ε.: 10003004
Διεύθυνση: ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 3 ΠΑΤΡΑ 26332

Τηλέφωνο:

FAX:

Εργαζόμενος

Κωδικός: 00001
Όνοματ/μο: ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
Διεύθυνση: ΚΟΡΙΝΘΟΥ 7 ΠΑΤΡΑ 26333
Α.Φ.Μ.: 000000000
ΔΟΥ: Α ΠΑΤΡΩΝ
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ,
 ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ, ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ Κ.Α.Π. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
Ειδικότητα: ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	912,01
ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	91,20
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ	45,60
ΕΠΙΔΟΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	136,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	0,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	118,56
ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ	0,00
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	0,00
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1590,66
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	262,46
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	1590,66
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	9,54

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Επίδομα Αδείας	795,33
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	795,33

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	131,23
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	131,23
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	48,15
Ειδική Εισφ. Αλληλεγγύης	6,64
ΠΛΗΡΩΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	609,31
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	609,31

Ημέρες ασφάλισης	0
Ημέρες παρουσίας	0
Ημέρες Ασθενείας < 3	0
Ημέρες Ασθενείας > 3	0
Ημέρες Λοχείας	0
Ημέρες άδειας	0
Αρ. Κυριακών	0

Τρόπος πληρωμής : Μετρητοίς

Τράπεζα :

Λογαριασμός :

Ημερομηνία πληρωμής : 10/2/2013

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα πολύ σημαντικό κομμάτι τόσο σε κοινωνικό όσο και σε πολιτιστικό επίπεδο και πολλά κρίνονται από τις αλλαγές που υφίστανται ανά τακτά χρονικά διαστήματα σε πολιτικό κυρίως επίπεδο. Οι σημαντικές αλλαγές που διαδραματίστηκαν και εφαρμόστηκαν την τελευταία τριετία στην Ελλάδα αρχικά αλλά σταδιακά και σε πολλές χώρες της Ευρώπης με στόχο την δημοσιονομική προσαρμογή έχουν οδηγήσει σε αναθεώρηση όλων όσων ήταν γνωστά την τελευταία εικοσαετία.

Μέσα από την εργασία επισημάνθηκαν αναλυτικά οι αλλαγές και περικοπές που σημειώθηκαν στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα κατά την εφαρμογή των τριών μνημονίων αλλά και των παράπλευρων μέτρων και νομοσχεδίων που εφαρμόστηκαν από το 2010 μέχρι και σήμερα στην Ελλάδα. Βέβαια οι συνέπειες δεν ήταν καθόλου ευχάριστες για εργαζομένους αλλά και συνταξιούχους καθώς είχαμε εκτός από σημαντικές περικοπές σε μισθούς και συντάξεις, είχαμε και εκτίναξη της ανεργίας. Αυτό ξεκίνησε σταδιακά από το 2008 με την έναρξη της οικονομικής κρίσης όπου πολλές επιχειρήσεις με την πρόφαση της επερχόμενης κρίσης αρχίσανε να απολύουν προσωπικό και κορυφώθηκε την τελευταία διετία, με την ανεργία να εκτινάσσεται σε σημείο ρεκόρ για όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Εισαγωγή στη Θεωρία των Εργασιακών Σχέσεων και της Οικονομικής της Εργασίας
www.unipi.gr/katsanevas/arhra/scientific%20articles/104.doc
2. <http://www.anaconda.gr/HTMErgatika/ProsdiorismosMistou.htm>
3. http://eprints.teikoz.gr/187/1/X64_2009.pdf 15/07/2012
4. <http://erodotos.wordpress.com/2010/04/28/prwtomagia-proistoria/>
5. <http://www.ime.gr/fhw/index.php?lg=1&state=pages&id=309>
6. <http://www.newstime.gr/?i=nt.el.article&id=29445> 20/08/2012
7. <http://www.fimes.gr/2011/11/eniaio-misthologio-misthoi-epidomata-2/>
8. <http://www.power-tax.gr/catalognews.asp?catid=302> 06/09/2012
9. <http://www.attikipress.gr/31380/o-kyvos-errifthh-ayto-einai-to-mnhmonio-3> 13/10/2012
10. www.capital.gr 14/11/2012
11. ΕΘΝΙΚΗ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ (2012)
12. Εργασιακές σχέσεις
Θεωρητικές προσεγγίσεις και εμπειρικά ζητήματα
Χριστίνα Καρακιουλάφη
Εκδόσεις Παπαζήση Έτος Έκδοσης: Δεκέμβριος 2012
13. Οικονομική της εργασίας και εργασιακές σχέσεις
Θόδωρος Κατσανέβας
Εκδόσεις Σταμούλη Α.Ε. 2007

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΘΝΙΚΗ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ (2012)

Προσάρτημα 1

Πλήρεις πίνακες βασικών μισθών και ημερομισθίων ειδικοτήτων των εργαζομένων
στις εμπορικές επιχειρήσεις με βάση τα έτη υπηρεσίας .

1. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΩΛΗΣΗΣ	
ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
0-2	860
2-4	889
4-5	920
5-6	920
6-8	944
8-10	980
10-12	1000
12-14	1036
14-16	1074
16-18	1104
18-20	1134
20-21	1171
21-22	1208
22-23	1238
23-24	1268
24-25	1298
25-26	1320
26-27	1350
27-28	1372
28-29	1402
29-30	1424
30-31	1446
31-32	1467
32-33	1489
33-34	1511
34-35	1533
35-36	1558
36-37	1584

37-38	1610
38-39	1636
39-40	1661

2. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	
ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
0-2	793
2-4	830
4-6	839
6-8	905
8-10	980
10-12	987
12-14	992
14-16	996
16-18	1000
18-20	1004
20-21	1016
21-22	1041
22-23	1058
23-24	1066
24-25	1074
25-26	1107
26-27	1124
27-28	1132
28-29	1149
29-30	1157
30-31	1165
31-32	1177
32-33	1190
33-34	1198
34-35	1206
35-36	1232
36-37	1258
37-38	1284
38-39	1309
39-40	1337

3. ΕΙΣΠΡΑΚΤΟΡΕΣ, ΑΠΟΘΗΚΑΡΙΟΙ, ΚΛΗΤΗΡΕΣ	
ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
0-2	785
2-4	830
4-6	835
6-8	905
8-10	980
10-12	987
12-14	992
14-16	996
16-18	1000
18-20	1004
20-21	1008
21-22	1012
22-23	1016
23-24	1020
24-25	1025
25-26	1033
26-27	1049
27-28	1058
28-29	1074
29-30	1091
30-31	1099
31-32	1107
32-33	1115
33-34	1124
34-35	1132
35-36	1158
36-37	1185
37-38	1209
38-39	1235
39-40	1261

4. ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	
ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
0-2	843
2-4	859
4-6	901
6-8	916
8-10	980
10-12	987
12-14	1000
14-16	1025
16-18	1058
18-20	1074
20-21	1082
21-22	1099
22-23	1107
23-24	1124
24-25	1132
25-26	1149
26-27	1157
27-28	1173
28-29	1190
29-30	1198
30-31	1206
31-32	1211
32-33	1215
33-34	1219
34-35	1223
35-36	1249
36-37	1274
37-38	1300
38-39	1326
39-40	1352

5. ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ ΑΝΩ ΤΩΝ 17 ΕΤΩΝ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	
ΕΤΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
0-2	941
2-4	998
4-6	1032
6-8	1072
8-10	1121
10-12	1146
12-14	1185
14-16	1220
16-18	1258
18-20	1294
20-21	1307
21-22	1311
22-23	1326
23-24	1339
24-25	1352
25-26	1365
26-27	1377
27-28	1390
28-29	1402
29-30	1412
30-31	1429
31-32	1446
32-33	1464
33-34	1486
34-35	1505
35-36	1531
36-37	1557
37-38	1583
38-39	1608
39-40	1634

6. ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ ΜΕΧΡΙ 17 ΕΤΩΝ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ (1)	
ΕΤΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
0-2	850
2-4	881
4-6	906
6-8	928
8-10	970
10-12	1006
12-14	1042
14-16	1087
16-17	1111

7. ΦΥΛΑΚΕΣ, ΝΥΚΤΟΦΥΛΑΚΕΣ, ΘΥΡΩΡΟΙ	
ΕΤΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
0-3	889
3-6	977
6-9	1063
9-12	1148
12-15	1232
15-35	1316
35-36	1342
36-37	1368
37-38	1393
38-39	1419
39-40	1445

14. ΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ – ΤΡΙΕΣ	
ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ
0-3	34
3-6	36
6-9	37
9-12	39
12-15	41
15-35	42
35-36	43
36-37	44
37-38	45
38-39	46
39-40	47

9α. ΟΔΗΓΟΙ (ΕΩΣ 2 ΧΡΟΝΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ)	
ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
0-1	896
1-3	944
3-6	984
6-9	1022
9-12	1057
12-15	1078
15-18	1112
18-21	1146
21-24	1178
24-27	1209
27-30	1239
30-35	1257
35-36	1283
36-37	1308
37-38	1334
38-39	1360
39-40	1386

9β. ΟΔΗΓΟΙ (ΜΕ 2 ΧΡΟΝΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ)	
ΕΤΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
2-3	961
3-6	1000
6-9	1038
9-12	1073
12-15	1094
15-18	1129
18-21	1162
21-24	1194
24-27	1225
27-30	1255
30-35	1273
35-36	1298
36-37	1324
37-38	1350
38-39	1376
39-40	1401

9γ. ΟΔΗΓΟΙ (ΜΕ 5 ΧΡΟΝΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ)	
ΕΤΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
5-6	1055
6-9	1092
9-12	1126
12-15	1149
15-18	1183
18-21	1215
21-24	1248
24-27	1279
27-30	1309
30-35	1327
35-36	1353
36-37	1379
37-38	1405
38-39	1430
39-40	1456

9δ. ΟΔΗΓΟΙ (ΜΕ 10 ΧΡΟΝΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ)	
ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
10-12	1171
12-15	1193
15-18	1227
18-21	1261
21-24	1292
24-27	1324
27-30	1354
30-35	1373
35-36	1398
36-37	1424
37-38	1450
38-39	1476
39-40	1502

9ε. ΟΔΗΓΟΙ (ΜΕ 15 ΧΡΟΝΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ)	
ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
15-18	1277
18-21	1310
21-24	1342
24-27	1374
27-30	1404
30-35	1423
35-36	1449
36-37	1475
37-38	1500
38-39	1526
39-40	1552

10. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ Η/Υ: ΑΝΑΛΥΤΕΣ - ΤΡΙΕΣ ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΗΣΗΣ	
ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
0-3	878
3-6	970
6-9	1003
9-12	1037
12-15	1064
15-18	1100
18-21	1130
21-23	1157
23-27	1191
27-30	1227
30-33	1256
33-35	1285
35-36	1311
36-37	1336
37-38	1362
38-39	1388
39-40	1414

13. ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ ΤΕΧΝΙΚΟΙ HARDWARE ΜΕΣΩΝ ΣΧΟΛΩΝ	
ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
0-3	886
3-6	915
6-9	980
9-12	1023
12-15	1035
15-18	1049
18-21	1074
21-23	1108
23-25	1128
25-29	1145
29-32	1166
32-35	1180

14. ΔΙΑΚΟΣΜΗΤΕΣ – ΤΡΙΕΣ	
ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
0-2	860
2-4	889
4-5	920
5-6	920
6-8	944
8-10	980
10-12	1000
12-14	1036
14-16	1074
16-18	1104
18-20	1134
20-21	1171
21-22	1208
22-23	1238
23-24	1268
24-25	1298
25-26	1320
26-27	1350
27-28	1372
28-29	1402
29-30	1424
30-31	1446
31-32	1467
32-33	1489
33-34	1511
34-35	1533
35-36	1558
36-37	1584
37-38	1610
38-39	1636
38-39	1661

16. ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ	
ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ
0-3	33
3-6	34
6-9	36
9-12	38
12-15	39
15-18	41
18-35	43

ΕΘΝΙΚΗ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ & ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΕΜΠΟΡΙΟΥ 2012

A. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

- Αναθεώρηση του συστήματος ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων.
- Κατάργηση νομοθετικής ρύθμισης για μείωση κατώτατων εθνικών μισθών κατά 22% και κατά 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών. Διαμόρφωση των κατώτατων μισθών από τους κοινωνικούς εταίρους (ΓΣΕΕ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΒ) και όχι με νομοθετική πράξη.
- Επαναφορά διατάξεων κήρυξης ως υποχρεωτικών των ΣΣΕ σύμφωνα με τα οριζόμενα από το Ν. 1876/90.
- Αναθεώρηση του υφιστάμενου νομικού πλαισίου παράτασης ισχύος και μετενέργειας των κανονιστικών όρων των ΣΣΕ.

B. ΠΛΑΙΣΙΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

- Συνδυασμός της αναπτυξιακής πολιτικής με την ενίσχυση του συστήματος κοινωνικής προστασίας.
- Προώθηση πολιτικών που συνδυάζουν την διατήρηση θέσεων εργασίας αλλά και την δημιουργία νέων θέσεων μέσω φορολογικών κινήτρων.
- Αναμόρφωση φορολογικού συστήματος.
- Ορισμός και νομοθέτηση των υπερχρεωμένων νοικοκυριών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων με διακανονισμό όλων των εκκρεμών φορολογικών και κοινωνικοασφαλιστικών οφειλών καθώς και αναστολή ποινικών διώξεων και αυτόφωρης διαδικασίας.

- Επιτάχυνση - Αξιοποίηση ΕΣΠΑ: Επιτάχυνση των διαδικασιών και αναμόρφωση του ΕΣΠΑ για τη στήριξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων με κεφάλαια κίνησης και την σύσταση μηχανισμών εγγυοδοσίας καθώς και βελτίωσης των προϋποθέσεων συμμετοχής.
- Διασφάλιση και μέτρα για την ενίσχυση της ρευστότητας και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, χωρίς μισθολογικό ντάμπινγκ.
- Ρυθμίσεις αποπληρωμής δανείων επιχειρήσεων, συμπεριλαμβανομένων και αυτών του ΤΕΜΠΜΕ. Μακροχρόνια ρύθμιση χρεών χωρίς προσαυξήσεις και πρόστιμα
- Διερεύνηση των δυνατοτήτων επιδότησης των ασφαλιστικών εισφορών για τους συνεπείς και μόνο μικρομεσαίους εργοδότες στην κατεύθυνση της ενίσχυσης των ασφαλιστικών ταμείων.
- Προώθηση πολιτικών ενίσχυσης των ελληνικών προϊόντων.
- Ριζική μείωση των γραφειοκρατικών διαδικασιών αλλά και των εν γένει διοικητικών βαρών.
- Μείωση του ΦΠΑ.
- Κατάργηση ειδικού τέλους ακινήτων στα ιδιοχρησιμοποιούμενα επαγγελματικά ακίνητα
- Καταπολέμηση του παραεμπορίου.
- Χωροταξικός σχεδιασμός της εμπορικής δραστηριότητας.
- Όροι και περιορισμοί στην λειτουργία εμπορικών κέντρων και υπερκαταστημάτων.