

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**Π Τ Υ Χ Ι Α Κ Η Ε Ρ Γ Α Σ Ι Α**

**ΘΕΜΑ: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΤΩΝ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ:**

**1.ΒΙΚΤΩΡΙΑ ΣΤΕΦΑΝΗ**

**2.ΑΛΚΕΤΑ ΤΟΔΕ**

**3.ΛΑΜΠΡΟΣ ΡΕΠΠΑΣ**

**ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΟΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ: ΑΛΕΞΟΠΟΥΛΟΣ ΣΤΕΛΙΟΣ**

**ΠΑΤΡΑ ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2011**

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στα πλαίσια της πτυχιακής μας εργασίας μας αναλάβαμε να μελετήσουμε και να αναλύσουμε το θέμα «Μισθοδοσία Επιχειρήσεων».

Η εργασία μας σύμφωνα με το περιεχόμενο της περιλαμβάνει 10 κεφάλαια.

Στο πρώτο κεφάλαιο «Βασικές Έννοιες» γίνεται ανάλυση των εννοιών της εργατικής νομοθεσίας των μισθωτών, ημερομίσθιων και ωρομίσθιων εργαζόμενων.

Στο δεύτερο κεφάλαιο «Πρόσληψη Μισθωτού» αναφέρονται τα βήματα πρόσληψης μισθωτού στις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ – ΙΚΑ – Επιθεώρηση Εργασίας.

Στο τρίτο κεφάλαιο «Αμοιβή Εργασίας» αναλύουμε την έννοια των μισθών, τα είδη του μισθού και τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Στο τέταρτο κεφάλαιο «Χρόνος Εργασίας» αναφερόμαστε στο ωράριο εργασίας του μισθωτού, στις έννοιες της υπερωρίας, υπερεργασίας, στην εργασία τις Κυριακές, Αργίες, Σαββάτου και την νυχτερινή εργασία.

Στο πέμπτο κεφάλαιο «Επιδόματα» γίνεται αναφορά στα επιδόματα: δώρο Πάσχα, δώρο Χριστουγέννων, στους πίνακες υπολογισμού των δώρων, στο επίδομα ισολογισμού και το εκτός έδρας επίδομα.

Στο έκτο κεφάλαιο «Άδειες εργαζομένων – Επίδομα άδειας» αναλύεται το δικαίωμα των εργαζομένων για άδεια και επίδομα άδειας ανάλογα τον χρόνο απασχόλησης, για την άδεια μητρότητας και άλλες άδειες που δικαιούται ο εργαζόμενος.

Στο έβδομο κεφάλαιο «Ασθένεια μισθωτού και κοινωνική ασφάλιση αυτών» γίνεται αναφορά στην ασθένεια ή στο ατύχημα των εργαζομένων στο χώρο της εργασίας τους.

Στο όγδοο κεφάλαιο «Λύση σύμβασης εργασίας – Αποζημίωση» γίνεται ανάλυση της λύσης της σύμβασης εργασίας και της αποζημίωσης του εργαζόμενου λόγω αυτής.

Στο ένατο κεφάλαιο «Φ.Μ.Υ.» αναφερόμαστε στον Φόρο Μισθωτών Υπηρεσιών και τους ισχύοντες πίνακες έτους 2008 – 2009, καθώς και στον τρόπο υπολογισμού του Φ.Μ.Υ. στις αποδοχές του εργαζόμενου.

Στο δέκατο κεφάλαιο «Πρακτική εφαρμογή μισθοδοσίας – Έντυπα» έχουμε μία πρακτική εφαρμογή της μισθοδοσίας με τα έντυπα, υπολογισμό βήμα-βήμα αυτής, Φ.Μ.Υ. και πίνακες Φ.Μ.Υ.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Μελετώντας και αναλύοντας το θέμα «Μισθοδοσία Επιχειρήσεων», ξεκινάμε από την πρόσληψη του μισθωτού στην επιχείρηση μέσω του ΟΑΕΔ, ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, συνεχίζουμε με την αμοιβή του εργαζομένου και την ασφάλισή του στο ΙΚΑ κατά την περίοδο της απασχόλησής του στην επιχείρηση και τελειώνουμε με την ετήσια δήλωση στην ΔΟΥ για την φορολόγηση του εισοδήματος που προσδιορίζεται στον χρόνο της απασχόλησής του.

Παραθέτουμε τα κατάλληλα έντυπα για κάθε περίπτωση που αναφέρουμε παραπάνω και αναφερόμαστε στα δικαιώματα των εργαζομένων, στα είδη των αποδοχών, στα επιδόματα –δώρα- αποζημιώσεις και τέλος στον υπολογισμό του φόρου μισθωτών υπηρεσιών (ΦΜΥ).

Με βάση τα ανωτέρω και όπως όλα αυτά θα αναλυθούν στα 10 κεφάλαια της εργασίας μας θα θέλαμε να σας επισημάνουμε ότι το σύστημα πρόσληψης, ασφάλισης, φορολογίας, τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον εργοδότη σε μεγαλύτερο βαθμό έχει πολλά και σημαντικά μειονεκτήματα. Οι μεγάλοι δημόσιοι οργανισμοί που "συμμετέχουν" στην μισθοδοσία των επιχειρήσεων, δηλαδή ΟΑΕΔ, ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΙΚΑ, ΔΟΥ, θα πρέπει να έχουν ηλεκτρονική σύνδεση μεταξύ τους ώστε τα στοιχεία καθενός οργανισμού να διασταυρώνονται και να μην γίνεται δυνατή τόσο η φοροδιαφυγή όσο και η εισφοροδιαφυγή.

Αυτή η διαφυγή εισοδημάτων και άλλα προβλήματα ταλανίζουν τον δημόσιο τομέα πολλά χρόνια και οδήγησαν την χώρα μας στην σημερινή οικονομική κατάσταση που όλοι γνωρίζουμε.

Αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης είναι ο μαρασμός των επιχειρήσεων και η αύξηση της ανεργίας. Η εργασία και όλα τα κεκτημένα δικαιώματα των εργαζομένων, δεν κινδυνεύουν απλά, αλλά έχουν ήδη καταστρατηγηθεί με τα νέα μέτρα που επεβλήθησαν με τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τη σημερινή κυβέρνηση.

Οι μισθοί των εργαζομένων μειώνονται, τα επιδόματα και τα δώρα καταργούνται και οι εργαζόμενοι "πληρώνουν" την νέα οικονομική κατάσταση.

Εμείς οι νέοι που κάνουμε κάθε δυνατή προσπάθεια στο πέρασμα των χρόνων των σπουδών μας, ελπίζοντας για το μέλλον μας, σήμερα βλέπουμε αυτό το μέλλον ζοφερό και αβέβαιο. Η ζωή μας θα είναι καλύτερη από αυτή που έζησαν οι γονείς μας; Επιστρέφουμε στην εποχή νυχθημερόν ανασφάλιστης εργασίας;

Δεν μας μένει τίποτα περισσότερο παρά εμείς οι νέοι να ελπίζουμε σε ένα καλύτερο μέλλον και να παλέψουμε για ότι καλύτερο στην ζωή μας.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	1
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	2
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
<b>1. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ</b>	
1.1 Μισθωτοί .....	9
1.2 Ιδιωτικοί Υπάλληλοι.....	9
1.3 Έννοια ωρομισθίου .....	10
1.4 Έννοια ημερομισθίου.....	10
<b>2. ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ</b>	
2.1 Έγγραφος τύπος πρόσληψης.....	11
2.2 Αναγγελία πρόσληψης στον ΟΑΕΔ .....	11
2.3 Ενημέρωση εργαζόμενου για τους όρους εργασίας.....	18
2.4 Χρονική διάρκεια σύμβασης.....	21
2.5 Πλήρης, μερική, εκ περιτροπής & διαλείπουσα απασχόληση...22	
<b>3. ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	
3.1 Έννοια μισθού αποδοχών .....	26
3.2 Είδη μισθού.....	26
3.3 Μονομερής προσδιορισμός μισθού από εργοδότη .....	27
3.4 Απαγόρευση κατάσχεσης, εκχώρησης και συμψηφισμού μισθού και απαγόρευση παραίτησης από το μισθό.....	27
3.5 Χρόνος καταβολής μισθού.....	27
3.6 Επίσχεση εργασίας .....	28
<b>4. ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	

4.1 Ωράριο εργασίας .....	30
4.2 Διακεκομμένο ωράριο.....	31
4.3 Διαλείμματα εργασίας.....	31
4.4 Υπερωρία-Υπερεργασία .....	31
4.5 Διευθέτηση χρόνου εργασίας.....	34
4.6 Εργασία κατά Κυριακή – Αργίες – Εργασία κατά Σάββατο – Νυχτερινή εργασία .....	36
<b>5. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ</b>	
5.1 Επιδόματα εορτών.....	41
5.2 Επίδομα (Δώρο) Πάσχα .....	43
5.3 Εκτός έδρας απασχόληση.....	51
5.4 Επίδομα ισολογισμού .....	51
5.5 Τρόπος υπολογισμού των ασφαλιστικών εισφορών .....	52
<b>6. ΑΔΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ</b>	
6.1 Ετήσια άδεια αναψυχής – Επίδομα αδειας.....	53
6.2 Άδεια γάμου .....	58
6.3 Άδεια μητρότητας.....	58
6.4 Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας.....	58
6.5 Άδεια φροντίδας παιδιών .....	59
6.6 Μονογονεϊκές οικογένειες.....	60
6.7 Άδεια για ασθένεια εξαρτημένων μελών.....	60
6.8 Γονική άδεια ανατροφής .....	60
6.9 Άδειες απουσίας για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης του παιδιού .....	60
6.10 Άδειες λόγω θανάτου συγγενούς.....	61
6.11 Άδεια εξετάσεων σε μεταπτυχιακούς φοιτητές .....	61
6.12 Άδεια λόγω AIDS .....	61

6.13 Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μετάγγιση αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση .....	61
6.14 Άδεια αιμοδοσίας .....	61
6.15 Συνδικαλιστικές άδειες.....	62
6.16 Άδεια εύρεσης άλλης εργασίας .....	63
6.17 Άδεια άνευ αποδοχών.....	63
<b>7. ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ</b>	
7.1 Ασθένεια μισθωτού .....	65
7.2 Εργατικό ατύχημα.....	67
7.3 Κοινωνική ασφάλιση εργαζομένων (ΙΚΑ).....	69
<b>8. ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	
8.1 Γενικά .....	72
8.2 Λύση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου .....	72
8.3 Λύση σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου .....	73
8.4 Αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης των εργατοτεχνιτών/τριών .....	77
8.5 Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας .....	81
8.6 Θέση του μισθωτού σε διαθεσιμότητα .....	81
8.7 Οικειοθελής αποχώρηση του μισθωτού.....	83
8.8 Αδικοιολόγητη απουσία μισθωτού.....	85
<b>9. Φ.Μ.Υ .....</b>	<b>86</b>
<b>10. ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑΣ – ΕΝΤΥΠΑ .....</b>	<b>92</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</b>	<b>94</b>

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μελετώντας και αναλύοντας το θέμα «Μισθοδοσία Επιχειρήσεων», ξεκινάμε από την πρόσληψη του μισθωτού στην επιχείρηση μέσω του ΟΑΕΔ, ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, συνεχίζουμε με την αμοιβή του εργαζομένου και την ασφάλισή του στο ΙΚΑ κατά την περίοδο της απασχόλησής του στην επιχείρηση και τελειώνουμε με την ετήσια δήλωση στην ΔΟΥ για την φορολόγηση του εισοδήματος που προσδιορίζεται στον χρόνο της απασχόλησής του.

Παραθέτουμε τα κατάλληλα έντυπα για κάθε περίπτωση που αναφέρουμε παραπάνω και αναφερόμαστε στα δικαιώματα των εργαζομένων, στα είδη των αποδοχών, στα επιδόματα –δώρα- αποζημιώσεις και τέλος στον υπολογισμό του φόρου μισθωτών υπηρεσιών (ΦΜΥ).

Με βάση τα ανωτέρω και όπως όλα αυτά θα αναλυθούν στα 10 κεφάλαια της εργασίας μας θα θέλαμε να σας επισημάνουμε ότι το σύστημα πρόσληψης, ασφάλισης, φορολογίας, τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον εργοδότη σε μεγαλύτερο βαθμό έχει πολλά και σημαντικά μειονεκτήματα. Οι μεγάλοι δημόσιοι οργανισμοί που "συμμετέχουν" στην μισθοδοσία των επιχειρήσεων, δηλαδή ΟΑΕΔ, ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΙΚΑ, ΔΟΥ, θα πρέπει να έχουν ηλεκτρονική σύνδεση μεταξύ τους ώστε τα στοιχεία καθενός οργανισμού να διασταυρώνονται και να μην γίνεται δυνατή τόσο η φοροδιαφυγή όσο και η εισφοροδιαφυγή.

Αυτή η διαφυγή εισοδημάτων και άλλα προβλήματα ταλανίζουν τον δημόσιο τομέα πολλά χρόνια και οδήγησαν την χώρα μας στην σημερινή οικονομική κατάσταση που όλοι γνωρίζουμε.

Αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης είναι ο μαρασμός των επιχειρήσεων και η αύξηση της ανεργίας. Η εργασία και όλα τα κεκτημένα δικαιώματα των εργαζομένων, δεν κινδυνεύουν απλά, αλλά έχουν ήδη καταστρατηγηθεί με τα νέα μέτρα που επεβλήθησαν με τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τη σημερινή κυβέρνηση.

Οι μισθοί των εργαζομένων μειώνονται, τα επιδόματα και τα δώρα καταργούνται και οι εργαζόμενοι "πληρώνουν" την νέα οικονομική κατάσταση.

Εμείς οι νέοι που κάνουμε κάθε δυνατή προσπάθεια στο πέρασμα των χρόνων των σπουδών μας, ελπίζοντας για το μέλλον μας, σήμερα βλέπουμε αυτό το



μέλλον ζοφερό και αβέβαιο. Η ζωή μας θα είναι καλύτερη από αυτή που έζησαν οι γονείς μας; Επιστρέφουμε στην εποχή νυχθημερόν ανασφάλιστης εργασίας;

Δεν μας μένει τίποτα περισσότερο παρά εμείς οι νέοι να ελπίζουμε σε ένα καλύτερο μέλλον και να παλέψουμε για ότι καλύτερο στην ζωή μας.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

## 1. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

### 1.1 Μισθωτοί

Η έννοια του εργαζόμενου είναι ταυτισμένη με την έννοια του “μισθωτού” την οποία δίνει το Άρθρο 6 του Ν. 765/42.

Σύμφωνα με το ανώτερο άρθρο “μισθωτός” νοείται το φυσικό πρόσωπο που παρέχει εξαρτημένη εργασία, έναντι αμοιβής, η οποία χορηγείται ως αντάλλαγμα της εργασίας σε χρήμα, είδος ή φιλοδωρήματα, προσδιορισμένο κατά χρονική περίοδο και μονάδα εργασίας ή κατ’ αποκοπή.

Οι μισθωτοί χωρίζονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες δηλαδή σε υπαλλήλους και εργάτες με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά για κάθε κατηγορία.

### 1.2 Ιδιωτικοί υπάλληλοι

Κατά το Άρθρο 1 εδ.1 του Ν.Δ. 2655/53, με το οποίο τροποποιήθηκε ο Ν. 2112/20 “Ιδιωτικός Υπάλληλος” κατά την έννοια του παρόντος νόμου, “θεωρείται παν πρόσωπον κατά κύριο επάγγελμα απασχολούμενο επ’ αντιμισθία, ανεξαρτήτως τρόπου πληρωμής, εις την υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου εν γένει επιχειρήσεως ή οποιαδήποτε εργασίας και παρέχουν εργασία αποκλειστικώς ή κατά κύριο χαρακτήρα μη σωματική. Δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπηρέτες πάσης κατηγορίας καθώς και παν, εν γένει πρόσωπο το οποίον χρησιμοποιείται εν τη παραγωγή αμέσως ως βιομηχανικός, βιοτεχνικός, μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή ως βοηθός ή μαθητευόμενος των εν λόγω κατηγοριών ή παρέχει υπηρετικώς εν γένει εργασίας”.

Κατά την έννοια των ανωτέρω διατάξεων, η διάκριση ενός μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη εξαρτάται από το είδος της παρεχόμενης εργασίας (πνευματική ή σωματική) και όχι από το χαρακτηρισμό, που δίδεται από τη σύμβαση εργασίας ή του τρόπου αμοιβής του (Α.Π. 873/79, 734/79, 950/82, 826/82, 839/87, 132/90, 257/90, 591/93, Εφ. Θεσ/κης 1704/80, Εγγ. Υπ. Εργ. 10318/16-2-94, 13117/16-8-94, Α.Π. 596/96).

Ως εργάτης θεωρείται ο μισθωτός, ο οποίος κατά κύριο λόγο παρέχει σωματική εργασία δηλαδή υπερέχει το σωματικό στοιχείο και παίρνουν ημερήσια αμοιβή (ημερομίσθιος).

Οι εργάτες πολλές φορές αναφέρονται τόσο στην εργατική νομοθεσία, όσο και στην νομολογία, ως εργατοτεχνίτες ή απλά τεχνίτες. Οι όροι αυτοί απλά υποδηλώνουν ειδικευμένους εργάτες, οι οποίοι εξακολουθούν να διατηρούν την ιδιότητα του εργάτη (Α.Π. 118/93, 325/94).

Οι χαρακτηριζόμενοι στην εργατική νομοθεσία με την έννοια υπηρέτες (καθαριστές-στριες, κλητήρες, φύλακες και νυχτοφύλακες, θυρωροί εργοστασίων, πολυκατοικιών κλπ.), εξισώνονται με τους εργάτες (Άρθρο 1 παρ. 4γ του Α.Ν. 539/45, Ν.Δ. 2655/53).

Ως μαθητευόμενοι νοούνται συνήθως πρόσωπα μικρής ηλικίας τουλάχιστον μέχρι 18 ετών.

### **1.3 Έννοια Ωρομισθίου:**

Όταν η απασχόληση είναι μειωμένη και η αμοιβή υπολογίζεται με ωριαία απασχόληση, αναφερόμαστε σε ωρομισθίους.

Εύρεση ωρομισθίου: ΜΙΣΘΟΣ x 0,006

### **1.4 Έννοια Ημερομισθίου:**

Ο όρος “ημερομισθίο”, σύμφωνα με το Άρθρο 1 της υπ’ αριθμ. 95 Διεθνούς Συμβάσεως “περί προστασίας του ημερομισθίου” που κυρώθηκε τον Ν. 3248/55 (ΦΕΚ 138, τ. Α’), σημαίνει – οποιαδήποτε και αν είναι η ονομασία ή οι τρόποι υπολογισμού – την αμοιβή ή τις απολαβές που μπορούν να αποτιμηθούν σε χρήμα και να καθορισθούν δια συμφωνίας ή δια της εθνικής νομοθεσίας ως οφειλόμενα δυνάμει συμβάσεως εκμισθώσεως υπηρεσιών, γραπτής ή προφορικής, συναφθείσης από τον εργοδότη για μισθωτό, είτε για εργασία εκτελεσθείσα ή μέλλουσα να εκτελεσθεί, είτε για υπηρεσίες προσφερθείσες ή μέλλουσες να προσφερθούν.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ**

### **2. ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ**

#### **2.1 Έγγραφος τύπος πρόσληψης**

Καταρχήν δεν απαιτείται για την εγκυρότητα της σύμβασης εργασίας ο έγγραφος τύπος. Μόνο κατ' εξαίρεση (μερική απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία, εργασία ανηλίκων κ.α.) ο έγγραφος τύπος είναι συστατικός, δηλαδή αποτελεί αναγκαία συνθήκη για την κατάρτιση έγκυρης σύμβασης εργασίας. Αναγκαίος είναι ο έγγραφος τύπος για τις ανανεώσεις συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (άρθρο 5 παρ. 2 ΠΔ 81/2003), αλλά και για τις συμβάσεις που συνάπτονται από μισθωτούς προσωρινής απασχόλησης με Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ), σύμφωνα με το Ν 2956/2001.

#### **2.2 Αναγγελία πρόσληψης στον ΟΑΕΔ**

Κάθε εργοδότης που προτίθεται να προσλάβει εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας οφείλει εντός συγκεκριμένης προθεσμίας να απευθύνεται προς τούτο στο αρμόδιο Γραφείο Εύρεσης Εργασίας, ήτοι το γραφείο στην περιοχή του οποίου βρίσκεται ο χώρος απασχόλησης του προσωπικού που πρόκειται να προσληφθεί, και να ζητεί είτε την πρόσληψη συγκεκριμένου εργαζόμενου που υποδεικνύει ο ίδιος είτε οποιοδήποτε εργαζόμενο υποδείξει το γραφείο εργασίας. Εναλλακτικά, ο εργοδότης αντί να τηρήσει την ανωτέρω διαδικασία μπορεί απλώς, μετά την πρόσληψη του μισθωτού που εκείνος ελεύθερα επέλεξε, να αναγγείλει την εν λόγω πρόσληψη στο αρμόδιο γραφείο εργασίας.



Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει την πρόσληψη μισθωτού εντός οκτώ (8) ημερών στην αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ, προθεσμία η οποία παρατείνεται στις 30 ημέρες εάν αφορά σε προσλήψεις που πραγματοποιούνται από νεοσύστατες επιχειρήσεις κατά τους τρεις (3) πρώτους μήνες λειτουργίας τους. Αν ο εργοδότης δεν αναγγείλει την πρόσληψη μισθωτού, του επιβάλλεται διοικητικό πρόστιμο ίσο με δέκα (10) ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη.

Σύμφωνα με ρύθμιση του νέου ασφαλιστικού νόμου (άρθρο 151 Ν 3655/2008) η αναγγελία της πρόσληψης μισθωτού στον ΟΑΕΔ και η γνωστοποίηση προς το ΣΕΠΕ της πρόσληψης νέου εργαζομένου, γίνεται με ενιαίο έντυπο που υποβάλλεται εις τριπλούν μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την πρόσληψη στην αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ, η οποία οφείλει αμελλητί να αποστείλει το ένα εκ των τριών αντιτύπων στην αντίστοιχη αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ και το δεύτερο εκ των τριών αντιτύπων στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Η αναγγελία μπορεί να γίνει εγγράφως ή με ηλεκτρονική μορφή ή με μαγνητικά μέσα.

Οι εργοδότες τηρούν ειδικό βιβλίο νεοπροσλαμβανομένου προσωπικού, το οποίο είναι θεωρημένο από το ΙΚΑ. Στο βιβλίο αυτό καταχωρίζονται υποχρεωτικώς όσοι μισθωτοί προσλαμβάνονται, αμέσως μετά την πρόσληψη και πριν την ανάληψη εργασίας. Ο εργοδότης υποχρεούται εξάλλου να επιδεικνύει το ειδικό βιβλίο στα αρμόδια ελεγκτικά όργανα. Στον εργοδότη που δεν καταχωρίζει τους νεοπροσλαμβανομένους στο ειδικό βιβλίο ή δεν το επιδεικνύει όταν του ζητηθεί, επιβάλλεται πρόστιμο με πράξη του οργάνου του ΙΚΑ. Το πρόστιμο με την ΑΥΑπασχΚοινΠροστ Φ. 11321/5924/270 της 25.5.2004 ορίστηκε σε 500 ευρώ. Ο σκοπός θέσπισης της υποχρέωσης για την τήρηση του ειδικού βιβλίου αφορά στη διασφάλιση εργοδοτών και εργαζομένων, με τον εντοπισμό της ακριβούς ημερομηνίας πρόσληψης αλλά και στη διασφάλιση των εσόδων του ΙΚΑ με τη μείωση της εισφοροδιαφυγής.

№ 3446282

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧ/ΣΗΣ .....  
 ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΧ/ΣΗΣ .....  
 ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΧ/ΣΗΣ .....  
 Α.Γ.Μ..... Α.Φ.Μ.....

ΤΗΡΕΙΤΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΑ, ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ, ΣΤΟΝ ΤΟΠΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΕΛΛΑΣ

--	--

ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ.....

Α/Α	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥ	ΠΑΤΡΩΝΥΜΟ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	ΑΡΙΘ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥ	ΕΙΛΙΚΟΤΗΤΑ	ΜΙΣΘΟΣ Ή ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Αριθμ. Τηλεφ.: 120304010

Για το ΙΚΑ

Προσοχή! Συντίσσεται σε δύο (2) αντίτυπα

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 16 του Ν 2874/2000: «Κάθε εργοδότης υπαγόμενος στις διατάξεις του παρόντος υποχρεούται όπως μια φορά το χρόνο και κατά το χρονικό διάστημα από 15 Σεπτεμβρίου έως 15 Νοεμβρίου καταθέτει, καθ' οποιονδήποτε τρόπο, στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ – Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης, εις διπλούν (στην πράξη και βάσει σχετικού εγγράφου του Υπουργείου Απασχόλησης εις τριπλούν), πίνακα με την επωνυμία, το είδος, τον τόπο λειτουργίας και το ΑΦΜ της επιχείρησης ο οποίος θα περιλαμβάνει τα παρακάτω στοιχεία ενός εκάστου των απασχολούμενων σε αυτή μισθωτών:

Α. Το ονοματεπώνυμο, ονοματεπώνυμο πατέρα και μητέρας, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση (τέκνα).

Β. Την ειδικότητα, ημερομηνία πρόσληψης και την τυχόν προϋπηρεσία στην ειδικότητα.

Γ. Τον αριθμό κάρτας πρόσληψης (ΟΑΕΔ), τον αριθμό μητρώου του ΙΚΑ, τον αριθμό βιβλιαρίου ανηλίκων (επί απασχολήσεων ανηλίκων) και τον αριθμό αδείας εργασίας αλλοδαπού (επί απασχολήσεως αλλοδαπού).

Δ. Τα στοιχεία του τεχνικού ασφάλειας και του γιατρού εργασίας, καθώς και το ωράριο απασχολήσεώς τους στην επιχείρηση.

Ε. Τη διάρκεια εργασίας (ώρες έναρξης και λήξης ημερήσιας εργασίας), το διάλειμμα και τις διακοπές εργασίας.

ΣΤ. Τις πάσης φύσεως καταβαλλόμενες αποδοχές.



# Π Ι Ν Α Κ Α Σ     Π Ρ Ο Σ Ω Π Ι Κ Ο Υ

(αρθρο 16 του Ν.2874/2000)

Ο τίτλος προβάλλει υποχρεωτικά στο χώρο εργασίας.

**ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:**  
 ΕΠΩΝΥΜΙΑ: \_\_\_\_\_  
 ΕΒΟΣ: \_\_\_\_\_  
 ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: \_\_\_\_\_  
 ΑΦΜ: \_\_\_\_\_ Δ.Ο.Υ.: \_\_\_\_\_  
 ΤΗΛΕΦΩΝΟ: \_\_\_\_\_ FAX: \_\_\_\_\_

**ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: ΝΟΜΙΜΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥ**  
**ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:** \_\_\_\_\_  
**ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ:** \_\_\_\_\_  
**ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ:** \_\_\_\_\_ Δ.Ο.Υ.: \_\_\_\_\_  
**ΑΦΜ:** \_\_\_\_\_  
**ΤΗΛΩΝΟ:** \_\_\_\_\_

**ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ**

ΑΝ	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΜΙΣΘΩΤΟΥ	ΟΝΟΜΑ		ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ		ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΣΤΗΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΣΤΟΙΧΕΙΑ Ν.Π.Ο.Ε.Δ. ή ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ ΚΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΗΡΩΝ ΑΝΩΔΙΟΥ	ΔΡΕΣ ΕΝΑΡΣΗΣ ΜΗΝΕ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΔΡΕΣ ΔΙΑΚΤΟΣ ΔΙΚΟΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΗΜΕΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΚΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ
		ΠΟΙΟΝ	ΠΑΤΕΡΑ	ΜΗΤΕΡΑΣ	ΜΕΓΑΛΟΣ								

**ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ**  
 Ονοματεπώνυμο: \_\_\_\_\_  
**ΠΑΙΤΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**  
 Ονοματεπώνυμο: \_\_\_\_\_  
 Ονοματεπώνυμο: \_\_\_\_\_

**ΒΕΒΑΙΩΣΗ (Ν.1599/86)**  
 Βεβαιώνει ότι η οκρίβρα των πιστών φέρεται ως ασφαλισμένη με βάση τον ασφαλιστικό νόμο. Ο ΒΕΒΑΙΩΣΗ  
 Υπογράφει:  
 Ονοματεπώνυμο: \_\_\_\_\_  
 Ιδιότητα: \_\_\_\_\_  
 Διεύθυνση και τοποθεσία: \_\_\_\_\_  
 ΑΦΜ: \_\_\_\_\_ Δ.Ο.Υ.: \_\_\_\_\_

**Στοιχεία:**  
 Σε περίπτωση αλλαγής της νομακής εκπροσώπησης της επιχείρησης ή μεταβολής της κατάστασης και του ισχυρισμού εργασιών ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή σε περίπτωση προωθητικής ή άλλων εργαζομένων ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει συμπληρωματικά πέντε προσαυτικοί μισθοί ως προς τα νέα στοιχεία, κατά περίπτωση, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από της αποχώρησης της μεταβολής.

\_\_\_\_\_  
 Ο Υπεύθυνος Εργασίας

Η ορθότητα και η ακρίβεια των αναγραφόμενων πάσης φύσεως αποδοχών, καθώς και των λοιπών στοιχείων αποτελεί ευθύνη του υπεύθυνου εργοδότη ή του εξουσιοδοτημένου από αυτόν προσώπου. Ο ανωτέρω πίνακας προσωπικού προσυπογράφεται υποχρεωτικά και από τον Προϊστάμενο Προσωπικού ή Οικονομικού ή Λογιστηρίου ή τον υπεύθυνο λογιστή που συμπράττει στη σύνταξή του, οι οποίοι βεβαιώνουν την ακρίβεια των πάσης φύσεως αποδοχών και έχουν όλες τις ευθύνες που προβλέπονται από το Ν 1599/1986 (ΦΕΚ Α'75). Τυχόν παράλειψη της υπογραφής από τον υπεύθυνο λογιστή αιτιολογείται από τον εργοδότη με δήλωση του Ν 1599/1986 (ΦΕΚ Α'75).

Οι εποχικού χαρακτήρα επιχειρήσεις –και όχι το προσωπικό που απασχολείται εποχικά- υποχρεούνται όπως καταθέτουν τον πίνακα προσωπικού εντός μηνός από την έναρξη της εποχικής περιόδου.

Με μέριμνα του εργοδότη το ένα αντίτυπο του ανωτέρου πίνακα παραλαμβάνεται από την υπηρεσία κατάθεσης σφραγισμένο και αναρτάται σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας χωρίς τη στήλη των καταβαλλόμενων αποδοχών προφυλασσόμενο κατάλληλα από τυχόν φθορές. Το άλλο παραμένει στο αρχείο της υπηρεσίας του ΣΕΠΕ στο αρχείο των κατατεθειμένων πινάκων των υπηρεσιών του ΣΕΠΕ έχει άμεση πρόσβαση η αρμόδια υπηρεσία του ΙΚΑ σε κάθε περίπτωση.

Σε περίπτωση αλλαγής της νομικής εκπροσώπησης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή σε περίπτωση πρόσληψης νέων εργαζομένων ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού μόνο ως προς τα νέα στοιχεία, κατά περίπτωση, εντός δεκαπέντε ημερών από της επέλευσης της μεταβολής.

Σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέτει, με οποιονδήποτε τρόπο, συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού μόνο ως προς τα νέα στοιχεία, το αργότερο ως και την ίδια ημέρα αλλαγής του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους. Οι εργοδότες ξενοδοχειακών επιχειρήσεων υποχρεούνται να προβαίνουν στην προβλεπόμενη από το προηγούμενο εδάφιο κατάθεση εντός 48 ωρών.»

Εφόσον η, πέραν του νόμιμου ωραρίου εργασίας, λειτουργία της επιχείρησης εξασφαλίζεται διά διαδοχικής εναλλαγής περισσότερων της μια ομάδων (βάρδιες) ή σε περίπτωση επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συνεχούς λειτουργίας με εναλλασσόμενες ομάδες (βάρδιες) επιβάλλεται η κατάθεση προγράμματος δύο φορές κατ' έτος (μία τουλάχιστον ανά εξάμηνο).

Ο έλεγχος του πίνακα προσωπικού γίνεται σε κάθε στάδιο από την κατάθεση μέχρι τη διενέργεια επιθεωρήσεων στους χώρους εργασίας όπου ελέγχεται εξαντλητικά.

Επισημαίνεται ότι όπως ο συμπληρωματικός πίνακας προσωπικού, έτσι και το πρόγραμμα εργασίας μισθωτού θα πρέπει να κατατίθεται εντός 15 ημερών (π.χ. πρόσληψη μισθωτού την 2.5.2007 κατάθεση προγράμματος εργασίας έως 17.5.2007).

Οι καταστάσεις προσωπικού παραλαμβάνονται από τις αρμόδιες υπηρεσίες (ΣΕΠΕ) και πρωτοκολλούνται, αλλά δεν θεωρούνται. Επίσης, οι καταστάσεις προσωπικού παραλαμβάνονται σε κάθε περίπτωση, έστω και αν υπάρχουν ελλιπή στοιχεία (π.χ. έλλειψη αναγραφής τεχνικού ασφαλείας), επισημαίνεται όμως γραπτώς στον εργοδότη, με δελτίο ελέγχου, με έγγραφο ή με αναγραφή υπόδειξης επί του αντιγράφου της κατάστασης, η υποχρέωση συμπλήρωσης της σχετικής παράλειψης.

Θα πρέπει πάντως στον τόπο παροχής της εργασίας εκάστου μισθωτού να υπάρχει αντίγραφο του πίνακα προσωπικού και όλα τα σχετικά έγγραφα που διέπουν την εργασιακή σχέση (ατομική σύμβαση εργασίας, πρόγραμμα εργασίας κ.λ.π.)

### **2.3 Ενημέρωση εργαζομένων για τους όρους εργασίας**

**(ΠΔ 156/1994, Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας 3134/22.9.1994)**

Ο εργοδότης υποχρεούται, το αργότερο, εντός δύο μηνών από την πρόσληψη να ενημερώσει εγγράφως τον εργαζόμενο σχετικά με τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας. Ο εργοδότης δεν υπέχει υποχρέωση ενημέρωσης όταν πρόκειται για εργαζόμενους των οποίων η συνολική διάρκεια απασχόλησης δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα και για εργαζόμενους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις.

Εξάλλου, αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας για οποιονδήποτε λόγο διάρκειας λιγότερο από δύο μήνες, η έγγραφη ενημέρωση παραδίδεται στον εργαζόμενο κατά τη λήξη της.

Τέτοιοι ουσιώδεις όροι είναι α) τα στοιχεία ταυτότητας του εργοδότη και του εργαζόμενου, β) η έδρα της επιχείρησης, γ) η ημερομηνία έναρξης της σχέσης εργασίας, δ) ο τόπος παροχής της εργασίας, ε) η θέση ή ειδικότητα του εργαζόμενου, ο βαθμός του, η κατηγορία της απασχόλησής του και το αντικείμενο της εργασίας του, στ) η διάρκεια της σύμβασης (μόνο για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου), ζ) η διάρκεια της ετήσιας άδειας ανάπαυσης και ο τρόπος κ ο χρόνος χορήγησής της, η) το ύψος της αποζημίωσης απόλυσης και οι προθεσμίες που πρέπει να τηρούνται για την καταγγελία της εργασιακής σχέσης, θ) οι κάθε φύσης αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, ι) η

περιοδικότητα καταβολής αποδοχών, ια) το ημερήσιο και εβδομαδιαίο κανονικό ωράριο του εργαζόμενου, ιβ) αναφορά της συλλογικής σύμβασης εργασίας στην **οποία υπάγεται ο εργαζόμενος.**

## ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΟΡΩΝ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 156/94 ΦΕΚ 102/Α/5.7.94

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ & ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ			
ΕΠΩΝΥΜΙΑ:			
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:	ΑΡΙΘ.:	Τ.Κ.:	
ΟΝΟΜ/ΜΟ:	ΤΟΥ:		
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:	ΑΡΙΘ.:	Τ.Κ.:	
ΑΡΙΘ. ΔΕΛ. ΑΣΤ. ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ:	ΗΜΕΡ. ΕΚΔΟΣΗΣ:	ΕΚΔ. ΑΡΧΗ:	
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ			
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:			
ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ:	ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΕΡΑΣ:	ΧΡΟΝΟΣ ΓΕΝΝΗΣΗΣ:	
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:	ΑΡΙΘ.:	Τ.Κ.:	
ΑΡΙΘ. ΔΕΛ. ΑΣΤ. ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ:	ΗΜΕΡ. ΕΚΔΟΣΗΣ:	ΕΚΔ. ΑΡΧΗ:	
ΟΡΟΙ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ:			
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ:	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ:	(αναφορικά με συμβάσεις ορισμένου χρόνου):	
ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ:	ΗΜΕΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ:	ΩΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ:	
ΩΡΑΡΙΟ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ: α) ΣΥΝΕΧΕΣ από : έως :			
β) ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΟ από: έως: από: έως:			
γ) ΣΥΣΤΗΜΑ ΒΑΡΔΙΩΝ (όπως το θεωρημένο πρόγραμμα από τη Επυθεώρηση Εργασίας)			
ΤΟΠΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: α) Πόλη: οδός: αριθ.:			
β) Πόλη: οδός: αριθ.:			
γ)			
ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ : α) ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ & ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:			
β) ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ: γ) ΒΑΘΜΟΣ:			
ΑΠΟΔΟΧΕΣ: α) ΜΙΣΘΟΣ: β) ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ:			
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ:			
ΑΔΕΙΑ (ΑΠΟΔΟΧΕΣ - ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ - ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ) : (βα χορηγούνται όπως ορίζουν οι διατάξεις).			
ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ: Όπως ορίζουν οι διατάξεις ή η αυξημένη (αν υπάρχει) σύμφωνα με τη ΣΣΕ, κανονισμού εργασίας ή ατομικής σύμβασης.			
ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Η συλλογική σύμβαση σύμφωνα με την οποία πληρώναστε είναι η :			
Επίσης, ισχύει, όπως έχουμε συμφωνήσει, η υπαχρόωσή σας πύρσης απόλυτης εχεμύθειας, ως προς το συμβαινόντο σε εμάς, την Εργοδότηρία σας και τους πελάτες μας, τα οποία έχουν τυχόν περιέλθει στη γνώμη σας από την εργασία σας στην εταιρεία μας και επίσης ισχύουν, όλοι οι υπό του Νόμου προβλεπόμενοι λόγοι καταγγελίας, εκατέρωθεν της σύμβασης εργασίας σας, σε περίπτωση παράβασης οποιουδήποτε, από τους όρους αυτής.			
Τόπος/Ημερομηνία:			
Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ή ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ    (σφραγίδα & υπογραφή)		Έλαβα γνώση και παρέλαβα το σχετικό έγγραφο Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ    (υπογραφή)	

Στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος θα παρέχει την εργασία του στην αλλοδαπή, τότε η έγγραφη ενημέρωση του εργοδότη πρέπει να περιλαμβάνει επιπλέον τα ακόλουθα: α) τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό, β) το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του, γ) τα τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με τον εκπατρισμό, δ) τους τυχόν όρους επαναπατριsmού.

Σε περίπτωση μεταβολής των ανωτέρω στοιχείων, ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνει εγγράφως τον εργαζόμενο το αργότερο εντός μηνός από την πραγματοποίηση της μεταβολής. Αν η μεταβολή επήλθε με νομοθετική διάταξη και η αρχική ενημέρωση για τον εν λόγω όρο εργασίας παρέπεμπε στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, ο εργοδότης απαλλάσσεται από την σχετική υποχρέωση ενημέρωσης.

Η Επιθεώρηση Εργασίας επιβάλλει με αιτιολογημένη πράξη διοικητικό πρόστιμο σε κάθε εργοδότη που δεν τηρεί την υποχρέωση ενημέρωσης του εργαζομένου. Πάντως, η σύμβαση εργασίας δεν πάσχει ακυρότητα ως εκ της μη ενημέρωσης και εξακολουθεί να παράγει κανονικά τα αποτελέσματά της.

## **2.4 Χρονική Διάρκεια Σύμβασης**

Η σύμβαση εργασίας διακρίνεται με βάση τη διάρκειά της σε σύμβαση ορισμένου και σύμβαση αορίστου χρόνου.

Με τη σύμβαση ορισμένου χρόνου τα μέρη συμφωνούν ορισμένη διάρκειά της (συνήθως σύντομη) ή η διάρκειά της συνάγεται από το είδος και το σκοπό της (π.χ. σύμβαση δοκιμαστικής εργασίας, σύμβαση εποχικής εργασίας κ.ά), ενώ με τη σύμβαση αορίστου χρόνου δεν καθορίζεται διάρκεια, ούτε προκύπτει από το σκοπό και το είδος της καταληκτικό σημείο της εργασιακής σχέσης.

Σύμφωνα με τον ορισμό του άρθρου 3 ΠΔ 81/2003, «εργαζόμενος ορισμένου χρόνου είναι κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, συναφθείσα απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας ή αποπεράτωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος». Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο, ιδίως από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση.

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου πρέπει να καταρτίζεται επί ανανέωσής της εγγράφως, ενώ καταγγέλλεται μόνο για σπουδαίο λόγο. Αντίθετα, η καταγγελία σύμβασης αορίστου χρόνου είναι αναιτιώδης δικαιοπραξία και επιχειρείται ελεύθερα με μόνο όριο εκείνο που χαράσσεται από τη διάταξη του άρθρου 281

ΑΚ περί καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος. Διαφοροποίηση υπάρχει και στο ύψος της αποζημίωσης απόλυσης.

## **2.5 Πλήρης, μερική, εκ περιτροπής και διαλείπουσα απασχόληση**

### **A. Πλήρης απασχόληση**

Πλήρης είναι η απασχόληση όταν τηρείται πλήρες ωράριο. Πλήρες ωράριο ονομάζουμε τον ημερήσιο και εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας μιας επιχείρησης για την παροχή του οποίου οφείλεται ο νόμιμος ή ενδεχομένως ανώτερος αυτού καταβαλλόμενος από τον εργοδότη πλήρης μισθός. Το πλήρες ωράριο διακρίνεται σε νόμιμο και συμβατικό (ατομικό συμβατικό ή συλλογικό συμβατικό). Το νόμιμο ωράριο ή το συλλογικό συμβατικό ωράριο θέτει τα ανώτατα χρονικά όρια απασχόλησης και συνεπώς το ατομικό συμβατικό ωράριο (ή η σχετική διευθυντική βούληση ή η επιχειρησιακή συνήθεια) δεν μπορεί να διαμορφώνει ωράρια ανώτερα από τα νόμιμα ή τα συλλογικά συμβατικά. Ο μισθωτός που παρέχει την εργασία του κατά πλήρη απασχόληση αμείβεται με πλήρη μισθό. Αν όμως έχει συμφωνήσει να παρέχει την εργασία του με μειωμένο σε σχέση με το νόμιμο ή το συλλογικό συμβατικό ωράριο είναι δυνατόν να συμφωνείται ότι θα λαμβάνει μειωμένες, συνήθως, κατ' αναλογία αποδοχές.

### **B. Μερική απασχόληση (άρθρα 38-39 Ν 1892/1990)**

Μερική απασχόληση έχουμε όταν εργοδότης και μισθωτός συμφωνούν η παροχή εργασίας να είναι μικρότερης διάρκειας από το πλήρες (ημερήσιο ή εβδομαδιαίο) ωράριο, με αντίστοιχη συμφωνία για μειωμένες κατ' αναλογία αποδοχές. Η διάρκεια της σύμβασης μερικής απασχόλησης είναι είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου. Η σύμβαση μερικής απασχόλησης συνάπτεται υποχρεωτικά εγγράφως (έγγραφο συστατικός τύπος). Σε περίπτωση που δεν συναφθεί εγγράφως η σύμβαση είναι άκυρη και μετατρέπεται σε απλή σχέση εργασίας (ΑΠ 1770/2002 ΔΕΝ 2003,738). Τα στοιχεία που πρέπει να περιέχονται στο σχετικό έγγραφο είναι: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων, β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, δ) τον τρόπο αμοιβής, ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης. Πέραν από τον έγγραφο τύπο, αναγκαία συνθήκη για την κατάρτιση έγκυρης σύμβασης μερικής απασχόλησης είναι η γνωστοποίηση αυτής στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την κατάρτισή της. Μάλιστα, η παράλειψη γνωστοποίησης της σύμβασης μερικής απασχόλησης δημιουργεί τεκμήριο πλήρους απασχόλησης. Προφανώς, η υποχρέωση γνωστοποίησης αφορά στο σχετικό έγγραφο, ενώ υπόχρεος είναι ο εργοδότης ο οποίος άλλωστε βαρύνεται και με το ανώτερο τεκμήριο, αλλά δικαίωμα για γνωστοποίηση έχει και ο εργαζόμενος. Καταρχήν, η μερική απασχόληση δεν διαφοροποιείται αναφορικά με την απονομή δικαιωμάτων και

υποχρεώσεων σε σχέση με την πλήρη απασχόληση. Υπάρχουν, όμως, και ήσσονες διαφοροποιήσεις: α) όσον αφορά στις αποδοχές, οι μερικώς απασχολούμενοι τουλάχιστον τις προβλεπόμενες για τον ανάλογο χρόνο από τις εκάστοτε ισχύουσες ΣΣΕ/ΔΑ. Οι αποδοχές τους προσαυξάνονται κατά 7,5% εφόσον αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών και το ωράριό τους είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως, β) σε κάθε περίπτωση επί μερικής απασχόλησης, η εργασία κατά Κυριακή ή αργία, και η νυκτερινή εργασία δημιουργεί δικαίωμα νόμιμης προσαύξησης, γ) οι μερικώς απασχολούμενοι δικαιούνται ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα άδειας, με βάση τις αποδοχές που θα λάμβαναν, εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της άδειας τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται κατ' αναλογία οι γενικές διατάξεις περί άδειας, δ) για τους μερικώς απασχολούμενους δεν ισχύει η υποχρέωση, στο πλαίσιο της καλής πίστης, παροχής πρόσθετης εργασίας, ιδίως όταν αυτός έχει άλλη απασχόληση ή οικογενειακές υποχρεώσεις, ε) οι μερικώς απασχολούμενοι παρέχουν την εργασία τους συνεχόμενα και ενιαία, συνεπώς δεν επιτρέπεται το διακεκομμένο ωράριο για τους μερικώς απασχολούμενους, στ) για λόγους υπολογισμού του χρόνου προϋπηρεσίας μία ημέρα προϋπηρεσίας ισούται με οκτώ (8) ώρες μερικής απασχόλησης, ζ) οι μερικώς απασχολούμενοι έχουν δικαίωμα προτεραιότητας για θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση όταν έχουν τα ίδια προσόντα με μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας.

### **Γ. Εκ περιτροπής εργασία**

Ειδικότερη μορφή της σύμβασης μερικής απασχόλησης είναι η σύμβαση παροχής εργασίας εκ περιτροπής σε επιχειρήσεις με συνεχή λειτουργία. Με αυτήν εργοδότης και μισθωτός συμφωνούν ότι ο μισθωτός θα παρέχει την εργασία του εναλλασσόμενος ατομικά ή ομαδικά σε τακτά χρονικά διαστήματα (κατά ημέρα, εβδομάδα ή μήνα). Οι εκ περιτροπής εργαζόμενοι εργάζονται δηλαδή λιγότερες ημέρες εβδομαδιαίως ή λιγότερες εβδομάδες μηνιαίως ή λιγότερους μήνες ετησίως. Η σύμβαση παροχής εργασίας εκ περιτροπής καταρτίζεται υποχρεωτικά εγγράφως (συστατικός τύπος) και πρέπει να γνωστοποιείται εντός οκτώ (8) ημερών στην Επιθεώρηση Εργασίας. Ειδική ρύθμιση (άρθρο 4 παρ. 3 ΚΥΑ 19040/81) για τους εκ περιτροπής απασχολούμενους μισθωτούς προνοεί για τα επιδόματα εορτών τους (δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα), σύμφωνα με την οποία οι μισθωτοί που έχουν εργασθεί με το σύστημα της εργασίας εκ περιτροπής, δικαιούνται τα επιδόματα των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, που αναλογούν στις ημέρες κατά τις οποίες λόγω του συστήματος αυτού δεν προσέφεραν τις υπηρεσίες τους, στο μισό.

Η εκ περιτροπής εργασία μπορεί να επιβληθεί και μονομερώς από εργοδότη, του οποίου η επιχείρηση αντιμετωπίζει περιορισμό της δραστηριότητάς της για οικονομοτεχνικούς λόγους.



## **Δ. Προσωρινή απασχόληση**

Ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου και επιτρέπεται μόνο υπό τους όρους και προϋποθέσεις των άρθρων 20-26 του Ν 2956/2001. Η προσωρινή απασχόληση διεξάγεται μέσω των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ), οι οποίες έχουν ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε άλλον εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης.

Για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Ο έγγραφος τύπος είναι συστατικός και ως εκ τούτου επί μη τήρησής του η σύμβαση είναι άκυρη. Η σύμβαση συνάπτεται μεταξύ της ΕΠΑ (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού και σε αυτήν πρέπει απαραίτητως να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκειά της, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή εργασίας του. Το ύψος των αποδοχών του μισθωτού δεν μπορεί να είναι κατώτερο από το προσδιοριζόμενο από τις εφαρμοστέες ΣΣΕ/ΔΑ που ισχύουν για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη και σε κάθε περίπτωση δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε ΕΓΣΣΕ. Οι αποδοχές του μισθωτού που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε ΕΓΣΣΕ.

Η απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δεν επιτρέπεται όταν με αυτήν αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας, όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο έτος είχε πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις εργαζομένων στις ίδιες ειδικότητες και όταν ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του ΑΣΕΠ περί επιλογής προσωπικού.

## **Ε. Διαλείπουσα εργασία**

Μορφή μερικής απασχόλησης αλλά αρρυθμιστη από το εργατικό δίκαιο είναι η διαλείπουσα εργασία, η οποία συνίσταται στην παροχή εργασίας ορισμένες ημέρες το μήνα, εντός της εβδομάδας, που παρέχεται ακανόνιστα χωρίς η περιοδικότητα της απασχόλησης να είναι προβλεπτή. Συνεπώς, κατά την διαλείπουσα εργασία, ο μισθωτός δεν εργάζεται όλες τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας, ή ακόμη του μήνα (αναλόγως τι έχει συμφωνηθεί), αλλά προσέρχεται στην εργασία του, ορισμένες μόνο ημέρες. Αυτό είναι δυνατόν να οφείλεται, είτε στις συνθήκες, κάτω από τις οποίες εκτελείται η συγκεκριμένη εργασία, είτε σε συμφωνία μεταξύ των δύο μερών, για οποιονδήποτε λόγο. Να

σημειωθεί ότι δεν επηρεάζει ο αριθμός των ωρών απασχόλησης ημερησίως, ο οποίος, κατ' αυτή την έννοια, ενδέχεται να είναι μικρότερος ή μεγαλύτερος των οκτώ (8) ωρών. Διαλείπουσα εργασία, μπορεί να συμφωνηθεί μεταξύ καθηγητών και ιδιοκτητών φροντιστηρίων, για την παροχή υπηρεσιών διδασκαλίας μαθημάτων. Η διαλείπουσα εργασία δεν απαγορεύεται και ισχύουν και για αυτήν αναλογικά οι διατάξεις για τη μερική απασχόληση (αναλογική μείωση αποδοχών, αναλογική μείωση ημερών αδείας κ.λ.π.). Ο μερικώς απασχολούμενος μισθωτός με καθεστώς διαλείπουσας απασχόλησης δικαιούται και τα επιδόματα εορτών όπως επίσης και κανονική άδεια. Πάντως, επειδή η διαλείπουσα εργασία δεν ρυθμίζεται από το νόμο, δεν απαιτείται για αυτήν ως συστατικός ο έγγραφος τύπος, όπως στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

### 3. ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### 3.1 Έννοια μισθού-αποδοχών

Μισθός καταρχήν είναι οτιδήποτε λαμβάνει ο μισθωτός ως αντάλλαγμα για την παροχή της εργασίας του. Ο μισθός μπορεί να ορίζεται είτε με την ατομική σύμβαση εργασίας, είτε με ΣΣΕ ή ΔΑ, είτε από νόμο ή υπουργική απόφαση. Μισθό αποτελούν και οι αμοιβές που οφείλονται κατά νόμο στο μισθωτό ως αντάλλαγμα υπερεργασίας του, νόμιμης υπερωριακής εργασίας του και επιτρεπόμενης απασχόλησής του σε ημέρα αργίας. Δεν έχουν τον χαρακτήρα μισθού οι πρόσθετες παροχές που δίνονται από τον εργοδότη στον μισθωτό όχι από νόμιμη υποχρέωση ή με πρόθεση που εκδηλώνεται και από τα δύο μέρη (δηλαδή στο πλαίσιο συμφωνίας) να αποτελέσουν αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία, με συνέπεια να ιδρύεται υποχρέωση και αντίστοιχο δικαίωμα για τις παροχές αυτές, αλλά οικειοθελώς από ελευθεριότητα με τη σαφή βούληση του εργοδότη ότι αυτός μπορεί οποτεδήποτε θελήσει να τις ανακαλέσει και να παύσει τη χορήγησή τους (οικειοθελείς παροχές).

#### 3.2 Είδη Μισθού

Τρία είναι τα βασικά είδη μισθού: α) ο συμβατικός (ή συμφωνημένος) μισθός, β) ο νόμιμος μισθός, γ) ειθισμένος (ή συνηθισμένος) μισθός.

Συμβατικός (ή συμφωνημένος) είναι ο μισθός που καθορίζεται με την ατομική σύμβαση εργασίας. Ο συμβατικός μισθός μπορεί να διαμορφώνεται έγκυρα κατόπιν παραπομπής σε συλλογική ρύθμιση (ΣΣΕ ή ΔΑ). Ο συμβατικός μισθός σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να υπολείπεται του νόμιμου μισθού.

Νόμιμος μισθός είναι εκείνος που καθορίζεται είτε συνήθως στο πλαίσιο της συλλογικής αυτονομίας των κοινωνικών συνομιλητών (δηλαδή στο πλαίσιο ΣΣΕ ή ΔΑ), είτε λιγότερο συχνά από το νόμο (τυπικός νόμος, προεδρικό διάταγμα ή υπουργική απόφαση). Ο νόμιμος μισθός είναι τα κατώτατα όρια αποδοχών του μισθωτού, τα οποία αποτελούν το δείκτη για τη ρύθμιση του υποχρεωτικά υπέρτερου συμβατικού μισθού. Στην έννοια του νομίμου μισθού περιλαμβάνεται όχι μόνο ο βασικός μισθός αλλά και τα σχετικά επιδόματα όπως και κάθε άλλη οικονομική παροχή.

Κάποιες φορές για μια συγκεκριμένη εργασία που εκτελείται από έναν συγκεκριμένο μισθωτό με συγκεκριμένα προσόντα δεν υφίσταται ούτε συμβατικός μισθός ούτε νόμιμος μισθός. Τότε ο μισθός που ο εργοδότης οφείλει είναι ο ειθισμένος μισθός.

Ειθισμένος (ή συνηθισμένος) μισθός θεωρούνται οι αποδοχές που καταβάλλονται σε άλλους εργαζόμενους της ίδιας ειδικότητας και με τα ίδια προσόντα οι οποίοι προσφέρουν όμοια εργασία, στην ίδια γεωγραφική περιοχή και υπό τις ίδιες συνθήκες με το συγκεκριμένο εργαζόμενο για τον οποίο δεν υφίσταται συμβατικός ή νόμιμος μισθός. Ο ειθισμένος μισθός δεν μπορεί να είναι κατώτερος από τα κατώτατα όρια της ΕΓΣΣΕ.

### **3.3 Μονομερής προσδιορισμός μισθού από εργοδότη**

Έγκυρη είναι η συμφωνία με την οποία ανατίθεται ο προσδιορισμός του μισθού μονομερώς στον εργοδότη. Ο εργοδότης οφείλει να προσδιορίσει τον μισθό κατά δίκαιη κρίση και επί αποδοχής του προσδιορισμού αυτού από τον μισθωτό θεωρείται ότι υφίσταται πλέον συμβατικός καθορισμός του μισθού.

### **3.4 Απαγόρευση κατάσχεσης, εκχώρησης και συμψηφισμού μισθού και απαγόρευση παραίτησης από το μισθό**

Ο μισθός προστατεύεται καταρχήν με απαγόρευση κατάσχεσης και απαγόρευση εκχώρησης. Ειδικότερα, απαγορεύεται η εκχώρηση και η κατάσχεση των μισθών και ημερομισθίων (αλλά και των συντάξεων). Με την εκχώρηση εξομοιώνονται και η αντίδοση και η με οποιονδήποτε άλλη μεταξύ ζώντων δικαιοπραξία μεταβίβαση απαιτήσεων.

Επιτρέπεται η κατάσχεση επί του 1/4 των μισθών για απαιτήσεις από τη διατροφή συζύγου, κατιόντων και ανιόντων. Επίσης επιτρέπεται η εκχώρηση σε επαγγελματίες του 1/5 του μισθού των εργαζομένων για προμήθεια ειδών ιματισμού, υπόδησης, τροφής ή ιατρικής περίθαλψης. Επιτρέπεται και κατάσχεση μέχρι του 1/4 των μισθών για χρέη αυτών προς το Δημόσιο. Επί συρροής κατασχέσεων δεν δύναται το σύνολο αυτών κατά την εκτέλεση να υπερβαίνει τα 2/5 των μισθών. Τα ανωτέρω επιτρεπόμενα όρια εκχώρησης και κατάσχεσης υπολογίζονται επί του ακαθάριστου ποσού των εν γένει παροχών των ιδιωτικών υπαλλήλων.

Η παραίτηση του μισθωτού από τον μισθό του ή οποιαδήποτε άλλη μισθολογικής φύσης απαίτησή του είναι άκυρη.

### **3.5 Χρόνος καταβολής μισθού**

Ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας, εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια. Όταν ο μισθωτός αμείβεται με μηνιαίο μισθό τότε ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται στο τέλος του μήνα. Από τότε ο μισθός γίνεται απαιτητός. Αν ο εργοδότης δεν καταβάλλει το μισθό τότε μετά τη σχετική όχληση του εργαζομένου καθίσταται υπερήμερος και οφείλει και τόκους υπερημερίας. Δεν χρειάζεται όχληση του μισθωτού όταν ο μισθός (είτε βάσει συμφωνίας είτε βάσει κανόνα δικαίου) καταβάλλεται σε δήλη ημέρα.

Σύμφωνα με το άρθρο μόνον του ΑΝ 690/1945 κάθε εργοδότης ή διευθυντής ή επιτετραμμένος ή με οποιονδήποτε τίτλο εκπρόσωπος οποιασδήποτε επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή εργασίας, ο οποίος δεν καταβάλλει εμπρόθεσμα στους απασχολούμενους σε αυτόν τον συμβατικό ή νόμιμο μισθό ή ειθισμένο μισθό (ανάλογα με την περίπτωση), τιμωρείται κατόπιν μήνυσης των ενδιαφερομένων ή των οργάνων του Υπουργείου Εργασίας ή των οργάνων της νομαρχιακής αυτοδιοίκησης που είναι εντεταλμένα για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας ή της οικείας αστυνομικής Αρχής ή της οικείας επαγγελματικής οργάνωσης των εργαζομένων, με φυλάκιση μέχρι έξι (6) μήνες και χρηματική ποινή, της οποίας το ποσό δεν μπορεί να είναι κατώτερο του 25% ούτε ανώτερο του 50% του καθυστερούμενου χρηματικού ποσού.

Υπερημερία του εργοδότη υφίσταται όταν ο μισθωτός βάσει έγκυρης σύμβασης εργασίας προσφέρει πραγματικά και προσηκόντως τις υπηρεσίες του και ο εργοδότης δεν τις δέχεται.

Στην ίδια περίπτωση της υπερημερίας εντάσσεται και η αδυναμία του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία του μισθωτού για λόγους που τον αφορούν και δεν οφείλονται σε περιστατικά ανώτερης βίας. Αντιθέτως, αν η αδυναμία του εργοδότη οφείλεται σε ανώτερη βία τότε αυτός απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής μισθού. Ενδεικτικά αναφέρονται ως περιστατικά ανώτερης βίας ο σεισμός, η πλημμύρα, η χιονοθύελλα, (γενικότερα εντελώς ακραία καιρικά φαινόμενα), η εξάντληση των πρώτων υλών κ.α.

### **3.6 Επίσχεση εργασίας**

Ο μισθωτός πέραν από τη δυνατότητα άσκησης αγωγής για την μη καταβολή από τον εργοδότη των δεδουλευμένων αποδοχών ή αποδοχών υπερημερίας, μπορεί να προβεί και σε επίσχεση εργασίας (εκτός αν το δικαίωμα της επίσχεσης έχει αποκλεισθεί βάσει της ατομικής σύμβασης εργασίας), θέτοντας τον εργοδότη σε υπερημερία δανειστή. Πρακτικά επίσχεση εργασίας σημαίνει άρνηση του μισθωτού να παρέχει την εργασία του μέχρι ο εργοδότης να καταβάλλει τους δεδουλευμένους μισθούς ή τους μισθούς υπερημερίας (ή οποιοδήποτε άλλο αίτημα αφορά η επίσχεση, όπως π.χ. χορήγηση της ετήσιας άδειας ανάπαυσης). Η απαίτηση του μισθωτού πρέπει να είναι ληξιπρόθεσμη και όχι μελλοντική, και παράλληλα ο μισθωτός πρέπει να είναι κατά τα άλλα σε θέση να παρέχει την εργασία του κατά το διάστημα που προβαίνει σε επίσχεση. Η επίσχεση εργασίας μπορεί να ασκηθεί και συλλογικά χωρίς να μετατρέπεται σε απεργία και χωρίς να απαιτούνται οι προϋποθέσεις και διατυπώσεις για την άσκηση της απεργίας. Η επίσχεση δηλώνεται προφορικά ή εγγράφως στον εργοδότη και ισχύει από την περιέλευση της σχετικής δήλωσης στον εργοδότη. Στη δήλωση πρέπει να αναφέρεται ρητώς η απαίτηση του μισθωτού, δηλαδή η αιτία της επίσχεσης. Από τη στιγμή που η δήλωση του μισθωτού περί επίσχεσης περιέλθει στον εργοδότη, αυτός καθίσταται υπερήμερος και οφείλει πέραν της ληξιπρόθεσμης απαίτησης του μισθωτού και τις αποδοχές του χρόνου που

διαρκεί η επίσκεψη. Και στην περίπτωση της επίσκεψης ο εργοδότης μπορεί να προβάλλει την ένσταση αλλαγής κερδηθέντων. Ο μισθωτός μετά το πέρας της επίσκεψης δεν υποχρεούται να παράσχει την επισχεθείσα εργασία του σε άλλο χρόνο. Ο εργοδότης μπορεί να παύσει την υπερημερία του καταβάλλοντας τη ληξιπρόθεσμη απαίτηση του μισθωτού.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

## 4. ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### 4.1 Ωράριο εργασίας

Το ωράριο εργασίας, δηλαδή ο χρόνος παροχής της εργασίας σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση, διακρίνεται σε νόμιμο ωράριο (ημερήσιο ή εβδομαδιαίο), σε συμβατικό ωράριο (ατομικά ή συλλογικά καθορισμένο), εφαρμοζόμενο μειωμένο ωράριο.

Νόμιμο ωράριο είναι το ωράριο που τίθεται με διάταξη αναγκαστικού δικαίου (συνήθως με νόμο ή προεδρικό διάταγμα) και το οποίο θέτει τα ανώτατα επιτρεπτά χρονικά όρια εργασίας είτε σε ημερήσια είτε σε εβδομαδιαία βάση. Η υπέρβαση των εν λόγω ορίων είναι δυνατή μόνον υπό προϋποθέσεις προβλεπόμενες από νομοθετική διάταξη και χαρακτηρίζεται υπερωρία. Το νόμιμο ημερήσιο ωράριο είναι οκτώ (8) ώρες εργασίας, ενώ το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο είναι οι σαράντα (40) ώρες εργασίας. Ειδικά οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους ή εκείνοι που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια κάθε τύπου ή επαγγελματικές σχολές αναγνωρισμένες από το κράτος, δεν επιτρέπεται να εργάζονται πάνω από έξι (6) ώρες ημερησίως και τριάντα (30) εβδομαδιαίως.

Στο πλαίσιο της συλλογικής αυτονομίας των κοινωνικών συνομιλητών, μπορεί να συμφωνείται μειωμένο ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο βάσει ΣΣΕ ή ΔΑ. Αυτό το ωράριο καλείται συλλογικό συμβατικό ωράριο. Το νόμιμο ωράριο μπορεί να μειωθεί και με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Σε αυτήν την περίπτωση το ωράριο καλείται ατομικό συμβατικό.

Τέλος, αν με εργοδοτική πρωτοβουλία ή επιχειρησιακή πρακτική μειωθεί το νόμιμο ή και το συλλογικό συμβατικό ωράριο, τότε μιλάμε για εφαρμοζόμενο ωράριο.

Οι εργοδότες υποχρεούνται να καταθέτουν εις διπλούν στην Επιθεώρηση Εργασίας πίνακα προσωπικού όπου μεταξύ των άλλων θα αναγράφεται και η έναρξη και λήξη του ωραρίου κάθε εργαζομένου. Κάθε μεταβολή στο ωράριο της επιχείρησης θα πρέπει να γνωστοποιείται επίσης στην Επιθεώρηση Εργασίας. Στο βαθμό που οι μισθωτοί παρέχουν υπερωριακή απασχόληση ο εργοδότης τηρεί και βιβλίο υπερωριών υπό τύπο ημερολογίου, το οποίο θεωρείται από την Επιθεώρηση Εργασίας. Στο βιβλίο υπερωριών καταγράφονται οι πραγματοποιούμενες υπερωρίες. Οι υπερωρίες για να είναι νόμιμες πρέπει να αναγγέλλονται στην Επιθεώρηση Εργασίας πριν την

πραγματοποίησή τους, εκτός αν η ανάγκη για υπερωρία είναι επείγουσα οπότε και δικαιολογείται η αναγγελία της εντός της επόμενης εργάσιμης ημέρας.

#### **4.2 Διακεκομμένο ωράριο**

Η παροχή της εργασίας είναι δυνατή και με διακεκομμένο ωράριο, με συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου. Γενική απαγόρευση υπάρχει μόνο για τους απασχολούμενους με μερική απασχόληση, των οποίων η παροχή της συμφωνημένης εργασίας πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα. Ειδικά για τους μισθωτούς των εμπορικών καταστημάτων που λειτουργούν με διακεκομμένο ωράριο για όλες ή μερικές ημέρες της εβδομάδας δικαιούνται μεσημβρινής ανάπαυσης, που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τρεις ώρες.

#### **4.3 Διαλείμματα εργασίας**

Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις έξι ώρες, πρέπει να χορηγείται διάλειμμα στους μισθωτούς τουλάχιστον 15 λεπτών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους. Τα διαλείμματα αυτά δεν επιτρέπεται να χορηγούνται συνεχόμενα με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας. Αυξημένη διάρκεια διαλείμματος μπορεί να καθορίζεται με ατομική σύμβαση εργασίας, με ΣΣΕ/ΔΑ, με νομοθετική διάταξη, με επιχειρησιακή πρακτική. Στους ανήλικους που απασχολούνται ημερησίως άνω των 4,5 ωρών χορηγείται διάλειμμα τουλάχιστον 30 συνεχών λεπτών. Τέλος στους υπαλλήλους των εμπορικών καταστημάτων χορηγείται διάλειμμα 20 λεπτών την ημέρας που η λειτουργία των καταστημάτων καταλαμβάνει ολόκληρο το χρονικό διάστημα από τις 12 το μεσημέρι μέχρι τις 4 το απόγευμα.

#### **4.4 Υπερωρία-υπερεργασία**

Η απασχόληση του εργαζόμενου που υπερβαίνει το νόμιμο ωράριο, δηλαδή τις 8 ώρες ημερησίως και τις 40 εβδομαδιαίως καλείται υπερωρία. Επισημαίνεται ότι η πραγματοποίηση υπερωριών απαγορεύεται για τους ανήλικους ή για τους μερικώς απασχολούμενους εφόσον οι τελευταίοι έχουν και άλλη απασχόληση ή βαρύνονται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Στις επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ώρες εβδομαδιαίως, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται 5 επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη. Αυτές οι 5 επιπλέον ώρες καλούνται υπερεργασία και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για δε τους εργαζόμενους με εξαήμερο σύστημα εργασίας η ανωτέρω υπερεργασία ανέρχεται σε 8 ώρες εβδομαδιαίως.



# **ΒΙΒΛΙΟ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ**

**ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:**.....

**ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:** .....

**Δ/ΝΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:** .....

**ΤΗΛΕΦΩΝΑ:** .....

**ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ:** .....



δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

Με κοινή υπουργική απόφαση που εκδίδεται μετά γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας καθορίζονται τα ανώτατα εξαμηνιαία όρια υπερωριακής απασχόλησης.

Βάση για τον υπολογισμό της προσαύξησης της υπερωρίας αποτελεί το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, το οποίο συνίσταται στο τμήμα του μισθού ή ημερομισθίου, το οποίο αναλογεί σε κάθε ώρα απασχόλησης κατά τις ημέρες απασχόλησης σε υπερωριακή εργασία και όχι το ύψος των τακτικών αποδοχών του εργαζομένου υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

#### **4.5 Διευθέτηση χρόνου εργασίας (άρθρο 41 Ν 1892/1990)**

Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μια χρονική περίοδο, η οποία ονομάζεται περίοδος αυξημένης απασχόλησης, ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον του συμβατικού ωραρίου ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της μείωσης των ωρών εργασίας επιτρέπεται ως <<αντάλλαγμα>> στον μισθωτό η χορήγηση ανάλογης ημερήσιας ανάπαυσης (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών ανάπαυσης. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους τέσσερις μήνες κατά ημερολογιακό έτος (περίοδος αναφοράς). Προϋπόθεση και γενεσιουργός λόγος της διευθέτησης του χρόνου εργασίας είναι η σώρευση εργασίας στην επιχείρηση που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Η άρνηση του εργαζόμενου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του και συνεπώς η εξ αυτού του λόγου απόλυσή του είναι άκυρη. Σημειώνεται ότι οι διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης.

Ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την τετράμηνη περίοδο αναφοράς, μη συμπεριλαμβανομένης της υπερεργασίας και των νομίμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης παραμένει στις 40 ώρες ή εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ συμπεριλαμβανομένων των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις 48 ώρες.

Εξάλλου, στις επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ωρών εργασίας την εβδομάδα, επιτρέπεται εναλλακτικά της ανωτέρω διευθέτησης, να συμφωνείται ότι μέχρι 256 ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός ημερολογιακού έτους κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους. Κατά την εν λόγω διευθέτηση επιτρέπεται να χορηγείται στον μισθωτό αντί μείωσης των ωρών εργασίας προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών ανάπαυσης ή ημερών αδειας. Κατά τα λοιπά, ισχύει ότι και με την πρώτη δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης (και για τις δύο ως άνω περιπτώσεις) είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο 40 ωρών. Αν στην επιχείρηση ισχύει μειωμένο (συμβατικό) ωράριο τότε η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.

Κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης η ημερήσια απασχόληση του εργαζόμενου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα ώρες. Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αντιμετωπίζεται ως εξής: οι πρώτες πέντε ώρες υπέρβασης για τους απασχολούμενους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και οι πρώτες οκτώ ώρες υπέρβασης για τους απασχολούμενους με το σύστημα της εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας θεωρούνται υπερεργασία και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Οι ώρες υπέρβασης πέραν των πρώτων πέντε ή οκτώ αντιστοίχως θεωρούνται ώρες υπερωρίας και εφόσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας των υπερωριών, κάθε ώρα υπέρβασης πέραν των πέντε ή οκτώ πρώτων ωρών αποτελεί νόμιμη υπερωρία και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%, άλλως αποτελεί κατ' εξαίρεση υπερωρία και αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

Η συμφωνία για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας επικυρώνεται με πρακτικό συμφωνίας που καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και της αντιπροσωπευτικότερης συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων (ή ελλείψει συνδικαλιστικής οργάνωσης με το συμβούλιο εργαζομένων) μετά από διαβούλευσή τους. Η συμφωνία κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

## 4.6 Εργασία κατά Κυριακή – Αργίες – Εργασία κατά Σάββατο

(σε σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας) – Νυκτερινή εργασία

### A. Εργασία κατά Κυριακή

Η Κυριακή είναι –καταρχήν- εκ του νόμου η ημέρα εβδομαδιαίας (υποχρεωτικής) ανάπαυσης των μισθωτών, δηλαδή κατά τη Κυριακή απαγορεύεται η παροχή εργασίας. Η Κυριακή αρχίζει την 00:01 ώρα και λήγει την 24:00 ώρα. Για τους εργαζόμενους σε δραστηριότητες, που λειτουργούν ολόκληρο το 24ωρο με σύστημα διαδοχικών ομάδων εργασίας, η Κυριακή μπορεί να αρχίζει την 06:00 ώρα ή την 07:00 ώρα και να λήγει την αντίστοιχη ώρα της Δευτέρας. Ο κανόνας της κυριακάτικης αργίας κάμπτεται για εργαζόμενους που απασχολούνται σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις οι οποίες λειτουργούν νομίμως τις Κυριακές (όπως ανθοπωλεία, ζαχαροπλαστεία κ.λ.π.). Σε αυτές τις περιπτώσεις ορίζεται από τον εργοδότη αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης. Ο κανόνας της κυριακάτικης αργίας δεν ισχύει για τους οικιακούς μισθωτούς, τους μισθωτούς στον πρωτογενή τομέα της οικονομίας (γεωργία-κτηνοτροφία-αλιεία) και για τις οικογενειακές επιχειρήσεις εφόσον η εργασία δεν γίνεται δημόσια. Τέλος, επιτρέπονται παρεκκλίσεις από τον κανόνα της κυριακάτικης αργίας για τα διευθυντικά στελέχη, τα μέλη της οικογένειας του εργοδότη και τους εργαζόμενους στον τελετουργικό τομέα των εκκλησιών και των θρησκευτικών κοινοτήτων ή για τους εργαζόμενους σε δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από την απόσταση ανάμεσα στους τόπους εργασίας και κατοικίας του εργαζομένου, ή ανάμεσα στους διάφορους τόπους εργασίας αυτού, ή για τις δραστηριότητες φύλαξης, επίβλεψης και 24ωρης παρουσίας που χαρακτηρίζονται από την ανάγκη εξασφάλισης της προστασίας των αγαθών και των προσώπων, ιδίως όταν πρόκειται για φύλακες και θυρωρούς ή επιχειρήσεις φύλαξης, ή για τις δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από την ανάγκη να εξασφαλιστεί η συνέχεια της υπηρεσίας ή της παραγωγής, ιδίως: για τις υπηρεσίες τις σχετικές με υποδοχή, τη νοσηλεία ή/και την περίθαλψη που παρέχονται από νοσοκομείο ή παρόμοια ιδρύματα, από ιδρύματα διαμονής και από φύλακες, για εργαζόμενους στους λιμένες και τους αερολιμένες, για τις υπηρεσίες τύπου, ραδιοφωνίας, τηλεόρασης, κινηματογράφου, ταχυδρομείων ή τηλεπικοινωνιών, τις υπηρεσίες ασθενοφόρων, τις πυροσβεστικές υπηρεσίες ή την πολιτική άμυνα, για υπηρεσίες παραγωγής, μεταφοράς και διανομής φωταερίου, ύδατος ή ηλεκτρισμού, τις υπηρεσίες αποκομιδής οικιακών απορριμμάτων ή τις εγκαταστάσεις αποτέφρωσης, για τις βιομηχανίες όπου είναι αδύνατο να διακοπεί η εργασία για τεχνικούς λόγους, για τις δραστηριότητες έρευνας και ανάπτυξης, για τη γεωργία ή σε περίπτωση προβλέψιμης αύξησης του φόρτου εργασίας, ιδίως στη γεωργία, στον τουρισμό ή στα ταχυδρομεία, στις περιπτώσεις συμβάντων οφειλομένων σε ξένες προς τους εργοδότες ανώμαλες και απρόοπτες συνθήκες ή εκτάκτων γεγονότων, οι συνέπειες των οποίων δεν θα μπορούσαν να έχουν αποφευχθεί παρόλη την

επιδειχθείσα επιμέλεια, στην περίπτωση ατυχήματος ή επικείμενου ατυχήματος, για την εργασία κατά βάρδιες, κάθε φορά που ο εργαζόμενος αλλάζει βάρδια και δεν μπορεί να έχει ανάμεσα στο τέλος μιας βάρδιας και στην αρχή της επόμενης, περίοδο –εν προκειμένω- εβδομαδιαίας ανάπαυσης, για τις δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από τμηματικές περιόδους ημερήσιας εργασίας, ιδίως για το προσωπικό το οποίο απασχολείται με δραστηριότητες καθαρισμού. Τέλος, παρεκκλίσεις από την κυριακάτικη αργία επιτρέπονται και με ΣΣΕ/ΔΑ σε εθνικό, κλαδικό ή περιφερειακό επίπεδο. Οι διατάξεις περί κυριακάτικης αργίας δεν εφαρμόζονται στο ένστολο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας, στο οικιακό υπηρετικό προσωπικό, στις αεροπορικές, σιδηροδρομικές, οδικές, θαλάσσιες, ποτάμιες και λιμναίες μεταφορές από θαλάσσια αλιεία και λοιπές θαλάσσιες δραστηριότητες και στους ειδικευόμενους ιατρούς.

Η προσαύξηση επί του νομίμου ημερομισθίου ή του 1/25 του μηνιαίου μισθού του παρέχοντας εργασία κατά Κυριακή είναι 75%. Οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο δικαιούνται και το καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους, εκτός αν απασχολήθηκαν λιγότερες ώρες οπότε λαμβάνουν την αντίστοιχη αναλογία επί του ημερομισθίου. Αντίστοιχα, οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό που απασχολούνται σε επιχειρήσεις που εκτάκτως λειτουργούν τις Κυριακές δικαιούνται εκτός της προσαύξησης και του 1/5 του μηνιαίου καταβαλλόμενου μισθού τους.

## **B. Αργίες**

Οι αργίες είναι ημέρες κατά τις οποίες απαγορεύεται καταρχήν η παροχή εργασίας. Οι αργίες διακρίνονται σε υποχρεωτικές και προαιρετικές. Για την παροχή εργασίας κατά τις προαιρετικές αργίες αποφασίζει ο εργοδότης. Ειδικότερα ημέρες υποχρεωτικής αργίας είναι η 25<sup>η</sup> Δεκεμβρία (Χριστούγεννα), η 25<sup>η</sup> Μαρτίου, η δεύτερη μέρα του Πάσχα (Δευτέρα του Πάσχα) και η Κοίμηση της Θεοτόκου (15 Αυγούστου). Για τα καταστήματα είναι ημέρα υποχρεωτικής αργίας μέχρι τη 1:00 μ.μ. και η Μεγάλη Παρασκευή. Ημέρες προαιρετικής αργίας είναι η 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου και η 1<sup>η</sup> Μαΐου (η Πρωτομαγιά παγίως κηρύσσεται ως ημέρα υποχρεωτικής αργίας με απόφαση του Υπουργείου Απασχόλησης). Θέσπιση αργιών είναι δυνατή και με ΣΣΕ/ΔΑ ή και με επιχειρησιακή πρακτική [π. χ. με την ΣΣΕ της 2.1.2008 (ΠΚ 3/7.1.2008) για τον κλάδο αμμοβολών-χρωματισμών-καθαρισμών-υδροβολών και λοιπών συναφών επαγγελματιών προβλέπεται από το άρθρο 9 η καθιέρωση ως αργιών της ημέρας των Θεοφανίων, της Μεγάλης Παρασκευής, της Καθαρής Δευτέρας και του Αγίου Νικολάου]. Τέλος, επισημαίνεται ότι στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ στις παραπάνω αργίες προστίθενται και άλλες, όπως η αργία του Αγίου Πνεύματος, της Καθαρής Δευτέρας κ.λ.π. Η εργασία κατά αργία αντιμετωπίζεται ως εργασία κατά Κυριακή, με τη διαφορά ότι για τις αργίες δεν νοείται αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης.

Η αργία της 25<sup>ης</sup> Μαρτίου είναι μία από τις εξαιρεσιμες υποχρεωτικές αργίες, όπως αυτές ορίζονται από την Εργατική Νομοθεσία (άρθρο 4 του ΒΔ 748/1966 και άρθρο 7 του Ν 1400/1983 καθώς και ΑΥ Εργασίας 2408/2001).

Η επιχείρηση, εφ' όσον δεν ανήκει στις εξαιρούμενες, δεν θα λειτουργήσει κατά τη μέρα αυτή, ενώ οι εργαζόμενοι, τόσο οι αμειβόμενοι με βάση το ημερομίσθιο (εργατοτεχνίτες), όσο και οι αμειβόμενοι με βάση τον μηνιαίο μισθό (υπάλληλοι), θα λάβουν κανονικά τις αποδοχές της ημέρας αυτής. Οι εργατοτεχνίτες θα λάβουν κανονικά το ημερομίσθιό τους, χωρίς καμία άλλη προσαύξηση, ενώ οι υπάλληλοι που δεν θα απασχοληθούν, κατά την ημέρα αυτή, δεν θα λάβουν καμία πρόσθετη αμοιβή, πέραν του μισθού τους.

Η επιχείρηση που θα λειτουργήσει νόμιμα, κατά την ως άνω εξαιρεσιμη αργία, (Τρίτη 25 Μαρτίου), οφείλει να καταβάλει:

Α) Στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο εργατοτεχνίτες, εκτός από το καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% επί του νομίμου ημερομισθίου.

Παράδειγμα: Εργατοτεχνίτης αμείβεται με ημερομίσθιο (μικτό) 60,00 € ενώ το νόμιμο ημερομίσθιο, που προβλέπεται από την οικεία Συλλογική Σύμβαση Εργασίας είναι 52,00 € Κατά την επίσημη αργία της 25<sup>ης</sup> Μαρτίου, εφ' όσον (νομίμως) εργασθεί, οι μικτές αποδοχές του θα προσδιορισθούν ως εξής:

$$60,00 + (52,00 \times 75\%) = 60,00 + 39,00 = 99,00 \text{ €}$$

Β) Στους υπαλλήλους, δηλαδή τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, που νομίμως εργάστηκαν κατά την ημέρα αυτή, προσαύξηση 75% επί του 1/25 του νομίμου μισθού τους.

Παράδειγμα: Υπάλληλος με μηνιαίο (μικτό) μισθό 1955,00 € ενώ ο νόμιμος μισθός του που προβλέπεται από την Συλλογική Σύμβαση Εργασίας είναι 1800,00 € εργάστηκε νόμιμα κατά την 25<sup>η</sup> Μαρτίου, ημέρα Τρίτη.

Ο υπάλληλος αυτός δικαιούται μόνο την προσαύξηση του 75% επί του 1/25 του νομίμου μισθού του. Ήτοι:

$$1800,00/25 \times 75\% = 54,00 \text{ €}$$

Η αμοιβή του κατά την ημέρα αυτή, θεωρείται ότι περιλαμβάνεται στον μηνιαίο μισθό.

Ως γνωστόν, οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας (άρθρο 4 του ΒΔ 748/1966) είναι οι παρακάτω:

1. Η 25<sup>η</sup> Μαρτίου-Ευαγγελισμός της Θεοτόκου
2. Η Δεύτερη ημέρα του Πάσχα
3. Η 15<sup>η</sup> Αυγούστου-Εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου

4. Η 25<sup>η</sup> Δεκεμβρίου-Εορτή της γεννήσεως του Χριστού.

Οι ημέρες προαιρετικής αργίας είναι οι εξής δύο (2):

1. Η 1<sup>η</sup> Μαΐου (Εργατική Πρωτομαγιά)
2. Η 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου

Σε ότι αφορά την ημέρα της Πρωτομαγιάς, σύμφωνα με το άρθρο 1, παράγραφος 1 του ΑΝ 380/1968, παρέχεται το δικαίωμα στον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (παλαιότερα: Υπουργός Εργασίας), με απόφασή του να την καθορίζει ως υποχρεωτική αργία. Η τακτική αυτή ακολουθείται κατά πάγιο τρόπο και συνεπώς η 1<sup>η</sup> Μαΐου, κάθε χρόνο, εξομοιώνεται με ημέρα υποχρεωτικής αργίας.

Εάν σε κάποιο έτος η Πρωτομαγιά συμπέσει με κανονικά εργάσιμη ημέρα, δεν υπάρχει ανάγκη μεταφοράς της. Εάν έχουμε σύμπτωση της Πρωτομαγιάς με άλλη αργία ο Υπουργός Απασχόλησης έχει το δικαίωμα μεταφοράς της σε άλλη εργάσιμη ημέρα (Ν 1400/1983 άρθρο 7).

Επομένως, για την ημέρα της Πρωτομαγιάς εφαρμόζονται οι όροι αμοιβής εργασίας που προβλέπονται για την απασχόληση των εργαζομένων, κατά τις ημέρες της υποχρεωτικής αργίας, ήτοι προσαύξηση 75% επί του νομίμου ωρομισθίου, για τις ώρες που τυχόν θα απασχοληθούν, την ημέρα αυτή.

### **Γ. Εργασία κατά Σάββατο**

Οι εργαζόμενοι με σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας (συνήθως Δευτέρα-Παρασκευή), οι οποίοι απασχολούνται το Σάββατο, δηλαδή κατά έκτη ημέρα την εβδομάδα, θεωρείται κατά την κρατούσα νομολογία ότι παρέχουν παράνομα και ως εκ τούτου άκυρα την εργασία τους και συνεπώς αμείβονται βάσει των διατάξεων περί αδικαιολογήτου πλουτισμού.

### **Δ. Νυκτερινή εργασία**

Η νυκτερινή εργασία είναι αυτή που παρέχεται από τις 10 μμ έως τις 6πμ. Η προσαύξηση για τον παρέχοντα νυκτερινή εργασία είναι 25% επί του νομίμου ημερομισθίου ή του 1/25 του νομίμου μισθού, συμπεριλαμβανομένων και των νομίμων επιδομάτων. Ειδικοί περιορισμοί/απαγορεύσεις για την παροχή νυκτερινής εργασίας ισχύουν για τους ανηλίκους και τις γυναίκες.

Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 8 του ΠΔ 62/1998, απαγορεύεται η εργασία των εφήβων (=νέων ηλικίας τουλάχιστον 15 ετών αλλά κάτω των 18 ετών) από τις 22.00 έως τις 06.00. Ομοίως απαγορεύεται η εργασία των παιδιών που απασχολούνται σε πολιτιστικές και συναφείς δραστηριότητες από 22.00 έως 06.00 ώρες. Υπενθυμίζεται ότι η παιδική εργασία, δηλαδή η εργασία για άτομα κάτω των 15 ετών απαγορεύεται καταρχήν ολωσδιόλου, ανεξαρτήτως της τοποθέτησής της εντός του 24ώρου.



Όσον αφορά στις εργαζόμενες γυναίκες που είναι έγκυοι, λεχώνες ή γαλουχούσες, με πλήρη ή μερική απασχόληση, κατά τη νύκτα μετακινούνται σε αντίστοιχη θέση ημέρας, εφόσον υποβάλλουν ιατρικό πιστοποιητικό που βεβαιώνει την ανάγκη λήψης αυτού του μέτρου για λόγους που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία τους. Στην περίπτωση που η μετακίνηση αυτή είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη απαλλάσσονται από την εργασία.

# Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Π Ε Μ Π Τ Ο

## 5.ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

### 5.1 Επίδομα εορτών

Όλοι οι μισθωτοί, που αμείβονται με μισθό ή με ημερομίσθιο, δικαιούνται, από τους πάσης φύσεως εργοδότες του:

α) Επίδομα εορτής Χριστουγέννων ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο και

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

Τα ανωτέρω επίδομα καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η σχέση εργασίας των μισθωτών με τον υπόχρεο εργοδότη διήρκεσε ολόκληρη τη χρονική περίοδο, στην περίπτωση του επιδόματος εορτών Πάσχα από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου και στην περίπτωση του επιδόματος Χριστουγέννων από 1 Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου κάθε χρόνου.

Από τους ανωτέρω μισθωτούς, εκείνοι, που η σχέση εργασίας τους με τον υπόχρεο, στην καταβολή του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, εργοδότη, δεν διήρκεσε ολόκληρο το ανωτέρω χρονικό διάστημα, δικαιούνται:

α) Ως επίδομα εορτών Χριστουγέννων, ποσό ίσο με  $\frac{2}{25}$  του μηνιαίου ή 2 ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε 19ήμερο χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσεώς τους, και

β) Ως επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το  $\frac{1}{5}$  του μισού μισθού ή με ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με τον συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε 8ήμερο χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσεώς τους, μέσα στις χρονικές περιόδους που αναφέρονται στην παρ. 2 του παρόντος άρθρου.

Για χρονικό διάστημα μικρότερο το 19ήμερου ή του 8ημέρου, αντίστοιχα, δικαιούνται ανάλογο κλάσμα.(βλ. και πίνακες υπολογισμού των δώρων, ανάλογα προς τις ημέρες της εργασιακής σχέσης, όταν πρέπει να προσδιορισθεί μειωμένο δώρο Χριστουγέννων ή Πάσχα.)

Στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσεως δεν υπολογίζονται οι ημέρες, κατά τις οποίες ο μισθωτός, αν και δεν λύθηκε η εργασιακή του σχέση, απέσχε από την εργασία του αδικαιολόγητα, ή λόγω αδείας χωρίς αποδοχές. Συνυπολογίζεται πάντως ο χρόνος της υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό.

5. Οι απασχολούμενοι στα Δημόσια, Δημοτικά και Κοινοτικά Έργα, τις εποχιακά εκτελούμενες εργασίες, καθώς και οι μισθωτοί που απασχολούνται με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή για εκτέλεση ορισμένου έργου, δικαιούνται:

α) Ως επίδομα εορτής Χριστουγέννων ένα (1) ημερομίσθιο για κάθε (8) ημερομίσθια που πραγματοποίησαν, και

β) Ως επίδομα εορτής Πάσχα, δύο (2) ημερομίσθια για κάθε δεκατρία (13) που πραγματοποίησαν, μέσα στις χρονικές περιόδους που αναφέρονται στην παρ. 2 του παρόντος άρθρου ή ανάλογο κλάσμα για τα κάτω από οκτώ (8) ή από δεκατρία (13) ημερομίσθια που πραγματοποίησαν αντίστοιχα.

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων μισθών ή ημερομισθίων την 10 Δεκεμβρίου κάθε χρόνου, για το επίδομα Χριστουγέννων και τη 15<sup>η</sup> ημέρα πριν από το Πάσχα για το επίδομα Πάσχα, ή την ημερομηνία λύσεως της εργασιακής σχέσεως. Ως καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο νοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών του μισθωτού, από τις οποίες εξαιρείται μόνο το επίδομα « δυσχερούς διαβίωσης » το οποίο αποκλείεται από τον ΝΔ 907/1971. Τακτικές αποδοχές εν προκειμένω θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα, είτε σε είδος, όπως τροφή, κατοικία, κ.λ.π.) εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη περιοδικά, κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα του χρόνου.

Οι μισθωτοί που οι καταβαλλόμενες αποδοχές τους την 15<sup>η</sup> ημέρα πριν από το Πάσχα ή την 10 Δεκεμβρίου κάθε χρόνου ή κατά τον χρόνο λύσεως της εργασιακής σχέσεως, δεν υπερβαίνουν τις αποδοχές που καθορίζονται από τις οικείες συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις ή άλλες διατάξεις που ισχύουν τις ημερομηνίες αυτές ή που δημοσιεύονται μεταγενέστερα, αλλά έχουν ισχύ που ανατρέχει σε χρόνο προηγούμενο των ημερομηνιών αυτών, δικαιούνται τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα με βάση τις αποδοχές που προβλέπονται από αυτές (Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. ή άλλες διατάξεις).

Στους υπαλλήλους που συνδέονται με το Δημόσιο ή τα ΝΠΔΔ με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και έχουν αντιμισθία τακτικού διοικητικού υπαλλήλου, καταβάλλονται ως επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, ότι και στους τακτικούς υπαλλήλους του αντίστοιχου μισθού.

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, που σε καμιά περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά σε χρήμα μόνο, καταβάλλονται μέχρι την 21<sup>η</sup> Δεκεμβρίου και τη Μεγάλη Τετάρτη αντίστοιχα. Ο εργοδότης όμως μπορεί να παρακρατήσει, από τις ημέρες καταβολής, μέχρι την 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου

ή την 30 Απριλίου το ποσό που αναλογεί στα επιδόματα, χωρίς να μπορεί να το καταβάλλει αργότερα από τις ημερομηνίες αυτές.

## **5.2 Επίδομα (δώρο) Πάσχα**

Δικαίωμα λήψης επιδόματος (δώρο) εορτής Πάσχα, θεμελιώνουν όσοι εργαζόμενοι με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας (υπάλληλοι, εργάτες, εργατοτεχνίτες ή ωρομίσθιοι), απασχολήθηκαν εντός του χρονικού διαστήματος από 1/1 μέχρι 30/4 (120 ημέρες εργασιακής σχέσης), ασχέτως της ημερομηνίας που θα συμπέσει η ημέρα του Πάσχα (έστω και μετά την 30/4).

Για τους μισθωτούς υπαλλήλους το δώρο Πάσχα υπολογίζεται ως ο μισός μηνιαίος ακαθάριστος μισθός, εφ' όσον απασχολήθηκαν ολόκληρο το ανωτέρω διάστημα, προσαυξημένος κατά την αναλογία του επιδόματος αδειάς. Για τους αμειβόμενους με βάση το ημερομίσθιο, με τις ίδιες προϋποθέσεις, το δώρο Πάσχα υπολογίζεται ως 15 ακαθάριστα ημερομίσθια.

Η αναλογία του επιδόματος αδειάς είναι το πηλίκο της διαίρεσης :

$$0.5/12=0.041666$$

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχοληθεί μικρότερο χρονικό διάστημα, εντός της περιόδου 1/1-30/4, για οποιονδήποτε λόγο, οι αποδοχές του δώρου Πάσχα είναι μειωμένες, αναλόγως. Λόγοι για τους οποίους κάποιος εργαζόμενος απασχολήθηκε μικρότερο διάστημα των 120 ημερών, μπορεί να είναι:

1. Αδικαιολόγητη απουσία από την εργασία του.
2. Η λήψη αδειάς χωρίς αποδοχές .
3. Οι ημέρες ασθενείας, εφ' όσον έλαβε επίδομα ασθενείας από τον ασφαλιστικό του φορέα. Εξαιρείται ο χρόνος απουσίας των γυναικών, πριν και μετά τον τοκετό.
4. Η λήψη συνδικαλιστικής άδειας
5. Η συμμετοχή σε απεργία.
6. Η στράτευση στις ένοπλες δυνάμεις (αναστολή της σύμβασης ).
7. Η πρόσληψη έγινε εντός του διαστήματος αυτού
8. Η αποχώρηση ή η απόλυσή του, έγινε εντός του διαστήματος αυτού.

## **ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ**

1. Εργαζόμενος σε περισσότερους από έναν εργοδότες, δικαιούνται από όλους, τις αντίστοιχες αποδοχές Δώρου Πάσχα και Δώρου Χριστουγέννων.

2. Το ύψος των αποδοχών του Δώρου Πάσχα, μπορεί να φθάσει μέχρι το 50πλάσιο του κατώτατου ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, ενώ του Δώρου Χριστουγέννων μέχρι το 100πλάσιο αυτού.
3. Όσοι δικαιούνται, ή τους χορηγεί πάγια ή επιχείρηση, επίδομα ισολογισμού, έχουμε προσαύξηση στο Δώρο Πάσχα κατά 1/8 του επιδόματος Ισολογισμού. Προσοχή! Η προσαύξηση θα υπολογιστεί ή στο Δώρο Πάσχα ή στο Δώρο Χριστουγέννων, αναλόγως του χρόνου λήψης του επιδόματος Ισολογισμού.

Ι. ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΔΩΡΟΥ ΠΑΣΧΑ

Ημερολογιακές ημέρες σχέσης εργασίας μισθωτών (1)	Συντελεστής		Ημερολογιακές ημέρες σχέσης εργασίας μισθωτών (1)	Συντελεστής		Ημερολογιακές ημέρες σχέσης εργασίας μισθωτών (1)	Συντελεστής		Συντελεστής	
	αποδομών ΔΠ μισθωτών που αμειβονται με μισθό (2)	αριθμού ημερομισθίων ΔΠ μισθωτών που αμειβονται με ημερομίσθιο (3)		αποδομών ΔΠ μισθωτών που αμειβονται με μισθό (2)	αριθμού ημερομισθίων ΔΠ μισθωτών που αμειβονται με ημερομίσθιο (3)		αποδομών ΔΠ μισθωτών που αμειβονται με μισθό (2)	αριθμού ημερομισθίων ΔΠ μισθωτών που αμειβονται με ημερομίσθιο (3)	αποδομών ΔΠ μισθωτών που αμειβονται με μισθό (2)	αριθμού ημερομισθίων ΔΠ μισθωτών που αμειβονται με ημερομίσθιο (3)
1	0,00416	0,125	41	0,17083	5,125	81	0,33749	10,125		
2	0,00833	0,25	42	0,175	5,25	82	0,34166	10,25		
3	0,0125	0,375	43	0,17916	5,375	83	0,34582	10,375		
4	0,01666	0,5	44	0,18333	5,5	84	0,35	10,5		
5	0,02083	0,625	45	0,18749	5,625	85	0,35416	10,625		
6	0,025	0,75	46	0,19166	5,75	86	0,35832	10,75		
7	0,02916	0,875	47	0,19583	5,875	87	0,36249	10,875		
8	0,03333	1	48	0,2	6	88	0,36666	11		
9	0,0375	1,125	49	0,20416	6,125	89	0,37082	11,125		
10	0,04166	1,25	50	0,20833	6,25	90	0,375	11,25		
11	0,04583	1,375	51	0,21249	6,375	91	0,37916	11,375		
12	0,05	1,5	52	0,21666	6,5	92	0,38332	11,5		
13	0,05416	1,625	53	0,22082	6,625	93	0,38749	11,625		
14	0,05833	1,75	54	0,225	6,75	94	0,39166	11,75		
15	0,0625	1,875	55	0,22916	6,875	95	0,39582	11,875		
16	0,06666	2	56	0,23332	7	96	0,4	12		
17	0,07083	2,125	57	0,23749	7,125	97	0,40416	12,125		
18	0,075	2,25	58	0,24166	7,25	98	0,40832	12,25		
19	0,07916	2,375	59	0,24582	7,375	99	0,41249	12,375		

Ημερολογιακές ημέρες σχέσης εργασιών μισθωτών (1)	Συντελεστής		Ημερολογιακές ημέρες σχέσης εργασιών μισθωτών (1)	Συντελεστής		Ημερολογιακές ημέρες σχέσης εργασιών μισθωτών (1)	Συντελεστής		αριθμού ημερομισθίων ΔΠ μισθωτών που αμειβονται με ημερομίσθιο (3)
	αποδοτών ΔΠ μισθωτών που αμειβονται με μισθό (2)	αριθμού ημερομισθίων ΔΠ μισθωτών που αμειβονται με ημερομίσθιο (3)		αποδοτών ΔΠ μισθωτών που αμειβονται με μισθό (2)	αριθμού ημερομισθίων ΔΠ μισθωτών που αμειβονται με ημερομίσθιο (3)				
20	0,08333	2,5	60	0,25	7,5	100	0,41666	12,5	
21	0,08749	2,625	61	0,25416	7,625	101	0,42082	12,625	
22	0,09166	2,75	62	0,25832	7,75	102	0,425	12,75	
23	0,09583	2,875	63	0,26249	7,875	103	0,42915	12,875	
24	0,1	3	64	0,26666	8	104	0,43332	13	
25	0,10416	3,125	65	0,27082	8,125	105	0,43749	13,125	
26	0,10833	3,25	66	0,275	8,25	106	0,44165	13,25	
27	0,11249	3,375	67	0,27916	8,375	107	0,44582	13,375	
28	0,11666	3,5	68	0,28332	8,5	108	0,45	13,5	
29	0,12083	3,625	69	0,28749	8,625	109	0,45415	13,625	
30	0,125	3,75	70	0,29166	8,75	110	0,45832	13,75	
31	0,12916	3,875	71	0,29582	8,875	111	0,46249	13,875	
32	0,13333	4	72	0,3	9	112	0,46665	14	
33	0,13749	4,125	73	0,30416	9,125	113	0,47082	14,125	
34	0,14166	4,25	74	0,30832	9,25	114	0,475	14,25	
35	0,14583	4,375	75	0,31249	9,375	115	0,47915	14,375	
36	0,15	4,5	76	0,31666	9,5	116	0,48332	14,5	
37	0,15416	4,625	77	0,32082	9,625	117	0,48749	14,625	
38	0,15833	4,75	78	0,325	9,75	118	0,49165	14,75	
39	0,16249	4,875	79	0,32916	9,875	119	0,49582	14,875	
40	0,16666	5	80	0,33332	10	120	0,5	15	

II. ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΜΟΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΜΙΣΘΟ

Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ
1	0,0042	41	0,1726	81	0,3411	121	0,5095	161	0,6779	201	0,8463				
2	0,0084	42	0,1768	82	0,3453	122	0,5137	162	0,6821	202	0,8505				
3	0,0126	43	0,1811	83	0,3495	123	0,5179	163	0,6863	203	0,8547				
4	0,0168	44	0,1853	84	0,3537	124	0,5221	164	0,6905	204	0,8589				
5	0,0211	45	0,1895	85	0,3579	125	0,5263	165	0,6947	205	0,8632				
6	0,0253	46	0,1937	86	0,3621	126	0,5305	166	0,6989	206	0,8674				
7	0,0295	47	0,1979	87	0,3663	127	0,5347	167	0,7032	207	0,8716				
8	0,0337	48	0,2021	88	0,3705	128	0,5389	168	0,7074	208	0,8758				
9	0,0379	49	0,2063	89	0,3747	129	0,5432	169	0,7116	209	0,8800				
10	0,0421	50	0,2105	90	0,3789	130	0,5474	170	0,7158	210	0,8842				
11	0,0463	51	0,2147	91	0,3832	131	0,5516	171	0,7200	211	0,8884				
12	0,0505	52	0,2189	92	0,3874	132	0,5558	172	0,7242	212	0,8926				
13	0,0547	53	0,2232	93	0,3916	133	0,5600	173	0,7284	213	0,8968				
14	0,0589	54	0,2274	94	0,3958	134	0,5642	174	0,7326	214	0,9011				
15	0,0632	55	0,2316	95	0,4000	135	0,5684	175	0,7368	215	0,9053				
16	0,0674	56	0,2358	96	0,4042	136	0,5726	176	0,7411	216	0,9095				
17	0,0716	57	0,2400	97	0,4084	137	0,5768	177	0,7453	217	0,9137				
18	0,0758	58	0,2442	98	0,4126	138	0,5811	178	0,7495	218	0,9179				
19	0,0800	59	0,2484	99	0,4168	139	0,5853	179	0,7537	219	0,9221				
20	0,0842	60	0,2526	100	0,4211	140	0,5895	180	0,7579	220	0,9263				
21	0,0884	61	0,2568	101	0,4253	141	0,5937	181	0,7621	221	0,9305				
22	0,0926	62	0,2611	102	0,4295	142	0,5979	182	0,7663	222	0,9347				
23	0,0968	63	0,2653	103	0,4337	143	0,6021	183	0,7705	223	0,9389				



Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ
24	0,1011	64	0,2695	104	0,4379	144	0,6063	184	0,7747	224	0,9432								
25	0,1053	65	0,2737	105	0,4421	145	0,6105	185	0,7789	225	0,9474								
26	0,1095	66	0,2779	106	0,4463	146	0,6147	186	0,7832	226	0,9516								
27	0,1137	67	0,2821	107	0,4505	147	0,6189	187	0,7874	227	0,9558								
28	0,1179	68	0,2863	108	0,4547	148	0,6232	188	0,7916	228	0,9600								
29	0,1221	69	0,2905	109	0,4589	149	0,6274	189	0,7958	229	0,9642								
30	0,1263	70	0,2947	110	0,4632	150	0,6316	190	0,8000	230	0,9684								
31	0,1305	71	0,2989	111	0,4674	151	0,6358	191	0,8042	231	0,9726								
32	0,1347	72	0,3032	112	0,4716	152	0,6400	192	0,8084	232	0,9768								
33	0,1389	73	0,3074	113	0,4758	153	0,6442	193	0,8126	233	0,9811								
34	0,1432	74	0,3116	114	0,4800	154	0,6484	194	0,8168	234	0,9853								
35	0,1474	75	0,3158	115	0,4842	155	0,6526	195	0,8211	235	0,9895								
36	0,1516	76	0,3200	116	0,4884	156	0,6568	196	0,8253	236	0,9937								
37	0,1558	77	0,3242	117	0,4926	157	0,6611	197	0,8295	237	0,9979								
38	0,1600	78	0,3284	118	0,4968	158	0,6653	198	0,8337	238	1								
39	0,1642	79	0,3326	119	0,5011	159	0,6695	199	0,8379	239	1								
40	0,1684	80	0,3368	120	0,5053	160	0,6737	200	0,8421	240	1								
										241	1								
										242	1								
										243	1								
										244	1								
										245	1								

III. ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΔΩΡΟΥ ΧΡΗΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΜΟΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ

Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ	Ημέρες	Συντ.ΔΧ		
1	0,1053	41	4,3158	81	8,5263	121	12,7368	161	16,9474	201	21,1579	241	26,3684	281	31,5789	321	36,7895	361	42,0000	401	47,2105	441	52,4211
2	0,2105	42	4,4211	82	8,6316	122	12,8421	162	17,0526	202	21,2632	242	26,4737	282	31,6842	322	37,0947	362	42,5053	402	47,7158	442	53,1263
3	0,3158	43	4,5263	83	8,7368	123	12,9474	163	17,1579	203	21,3684	243	26,5789	283	32,0947	323	37,5053	363	42,9263	403	48,1368	443	53,7368
4	0,4211	44	4,6316	84	8,8421	124	13,0526	164	17,2632	204	21,4737	244	26,7053	284	32,2105	324	37,7158	364	43,1368	404	48,3684	444	54,1579
5	0,5263	45	4,7368	85	8,9474	125	13,1579	165	17,3684	205	21,5789	245	26,8421	285	32,4211	325	37,9263	365	43,3684	405	48,6158	445	54,3684
6	0,6316	46	4,8421	86	9,0526	126	13,2632	166	17,4737	206	21,6842	246	26,9737	286	32,6316	326	38,1368	366	43,6158	406	48,9263	446	54,6158
7	0,7368	47	4,9474	87	9,1579	127	13,3684	167	17,5789	207	21,7895	247	27,0947	287	32,8421	327	38,3684	367	43,8421	407	49,1368	447	54,9263
8	0,8421	48	5,0526	88	9,2632	128	13,4737	168	17,6842	208	21,8947	248	27,2105	288	33,0526	328	38,6158	368	44,0947	408	49,3684	448	55,1368
9	0,9474	49	5,1579	89	9,3684	129	13,5789	169	17,7895	209	22,0000	249	27,3158	289	33,2632	329	38,8421	369	44,3158	409	49,6158	449	55,3684
10	1,0526	50	5,2632	90	9,4737	130	13,6842	170	17,8947	210	22,1053	250	27,4211	290	33,4737	330	39,0947	370	44,5263	410	49,8421	450	55,6158
11	1,1579	51	5,3684	91	9,5789	131	13,7895	171	18,0000	211	22,2105	251	27,5263	291	33,6842	331	39,3158	371	44,7368	411	50,0947	451	55,8421
12	1,2632	52	5,4737	92	9,6842	132	13,8947	172	18,1053	212	22,3158	252	27,6316	292	33,8947	332	39,5263	372	44,9474	412	50,3158	452	56,0526
13	1,3684	53	5,5789	93	9,7895	133	14,0000	173	18,2105	213	22,4211	253	27,7368	293	34,0947	333	39,7368	373	45,1579	413	50,5263	453	56,2632
14	1,4737	54	5,6842	94	9,8947	134	14,1053	174	18,3158	214	22,5263	254	27,8421	294	34,2105	334	39,9474	374	45,3684	414	50,7368	454	56,4737
15	1,5789	55	5,7895	95	10,0000	135	14,2105	175	18,4211	215	22,6316	255	27,9474	295	34,4211	335	40,1579	375	45,5789	415	50,9474	455	56,6842
16	1,6842	56	5,8947	96	10,1053	136	14,3158	176	18,5263	216	22,7368	256	28,0526	296	34,6316	336	40,3684	376	45,7895	416	51,1579	456	56,8947
17	1,7895	57	6,0000	97	10,2105	137	14,4211	177	18,6316	217	22,8421	257	28,1579	297	34,8421	337	40,5789	377	45,9895	417	51,3684	457	57,1053
18	1,8947	58	6,1053	98	10,3158	138	14,5263	178	18,7368	218	22,9474	258	28,2632	298	35,0526	338	40,7895	378	46,1947	418	51,5789	458	57,3158
19	2,0000	59	6,2105	99	10,4211	139	14,6316	179	18,8421	219	23,0526	259	28,3684	299	35,2632	339	40,9895	379	46,3684	419	51,7895	459	57,5263
20	2,1053	60	6,3158	100	10,5263	140	14,7368	180	18,9474	220	23,1579	260	28,4737	300	35,4737	340	41,1947	380	46,5789	420	51,9895	460	57,7368
21	2,2105	61	6,4211	101	10,6316	141	14,8421	181	19,0526	221	23,2632	261	28,5789	301	35,6842	341	41,3684	381	46,7895	421	52,1579	461	57,9474
22	2,3158	62	6,5263	102	10,7368	142	14,9474	182	19,1579	222	23,3684	262	28,7053	302	35,8947	342	41,5789	382	46,9895	422	52,3684	462	58,1579
23	2,4211	63	6,6316	103	10,8421	143	15,0526	183	19,2632	223	23,4737	263	28,8421	303	36,0947	343	41,7895	383	47,1947	423	52,5789	463	58,3684
24	2,5263	64	6,7368	104	10,9474	144	15,1579	184	19,3684	224	23,5789	264	28,9474	304	36,2632	344	41,9895	384	47,3684	424	52,7895	464	58,5263
25	2,6316	65	6,8421	105	11,0526	145	15,2632	185	19,4737	225	23,6842	265	29,0526	305	36,4737	345	42,1947	385	47,5789	425	52,9895	465	58,7368

26	2,7368	66	6,9474	106	11,1579	146	15,3684	186	19,5789	226	23,7895
27	2,8421	67	7,0526	107	11,2632	147	15,4737	187	19,6842	227	23,8947
28	2,9474	68	7,1579	108	11,3684	148	15,5789	188	19,7895	228	24,0000
29	3,0526	69	7,2632	109	11,4737	149	15,6842	189	19,8947	229	24,1053
30	3,1579	70	7,3684	110	11,5789	150	15,7895	190	20,0000	230	24,2105
31	3,2632	71	7,4737	111	11,6842	151	15,8947	191	20,1053	231	24,3158
32	3,3684	72	7,5789	112	11,7895	152	16,0000	192	20,2105	232	24,4211
33	3,4737	73	7,6842	113	11,8947	153	16,1053	193	20,3158	233	24,5263
34	3,5789	74	7,7895	114	12,0000	154	16,2105	194	20,4211	234	24,6316
35	3,6842	75	7,8947	115	12,1053	155	16,3158	195	20,5263	235	24,7368
36	3,7895	76	8,0000	116	12,2105	156	16,4211	196	20,6316	236	24,8421
37	3,8947	77	8,1053	117	12,3158	157	16,5263	197	20,7368	237	24,9474
38	4,0000	78	8,2105	118	12,4211	158	16,6316	198	20,8421	238	25
39	4,1053	79	8,3158	119	12,5263	159	16,7368	199	20,9474	239	25
40	4,2105	80	8,4211	120	12,6316	160	16,8421	200	21,0526	240	25
										241	25
										242	25
										243	25
										244	25
										245	25

Για τον προσδιορισμό των μικτών αποδοχών του ΔΠ με βάση τα δεδομένα του ανωτέρω πίνακα παραθέτουμε τα ακόλουθα παραδείγματα:

π.χ. εργασιακή σχέση

α) Υπολόγλου 50 ημερολογιακών ημερών με μηνιαίο μισθό 1.000,00 €

1.000,00 x 0,20833 x 1,04166 = 217,00 € μικτές αποδοχές ΔΠ

β) Εργάτη 65 ημερολογιακών ημερών με ημερομίσθιο 30,00 €

8,125 x 30,00 x 1,04166 = 253,90 € μικτές αποδοχές ΔΠ.

### 5.3 Εκτός έδρας απασχόληση

Ο μισθωτός μπορεί να παρέχει κατά διαστήματα την εργασία του σε τόπο άλλον από τον συνήθη, δηλαδή συχνά την έδρα της επιχείρησης ή του τμήματος αυτής. Η <<εκτός έδρας>> απασχόληση είναι νόμιμη μεν (εκτός αν έχει συμφωνηθεί διαφορετικά στη σύμβαση εργασίας ή απαγορεύεται εκ του νόμου η παροχή <<εκτός έδρας >> εργασίας), αλλά ως μη συνήθης αμείβεται, πέραν της καταβολής των οδοιπορικών εξόδων, επιπλέον με ειδική πρόσθετη αποζημίωση. Η αποζημίωση ισούται με το 1/25 του νόμιμου μισθού ή με ένα νόμιμο ημερομίσθιο για κάθε διανυκτέρευση του μισθωτού εκτός έδρας. Αν στον εκτός έδρας τόπο παροχής της εργασίας του μισθωτού, ο εργοδότης του παρέχει στέγαση και διατροφή, τότε η ειδική αποζημίωση μειώνεται στο 1/4, αν του παρέχεται μόνο στέγαση λαμβάνει τα 4/5 της ανωτέρω αποζημίωσης, ενώ τέλος αν του παρέχεται μόνο διατροφή λαμβάνει το 1/2 αυτής. Η ειδική αποζημίωση υπολογίζεται επί του νόμιμου μισθού, δηλαδή του μισθού ο οποίος θεσπίζεται με νόμο, ΣΣΕ/ΔΑ ή κανονισμό με ισχύ νόμου. Ο νόμιμος μισθός περιλαμβάνει εκτός από τον βασικό μισθό και όλα τα νόμιμα επιδόματα. Πάντως, με την ατομική σύμβαση εργασίας ή ΣΣΕ/ΔΑ μπορεί να συμφωνηθεί ότι η αποζημίωση για την εκτός έδρας απασχόληση θα υπολογίζεται όχι επί του νόμιμου μισθού, αλλά επί του καταβαλλόμενου υπέρτερου.

Αν ο μισθωτός δεν διανυκτερεύσει εκτός έδρας αλλά επιστρέφει αυθημερόν, δεν δικαιούται της ειδικής πρόσθετης αποζημίωσης, αλλά υπό προϋποθέσεις μόνο πρόσθετη αμοιβή για πρόσθετη εργασία.

Από το δικαίωμα λήψης ειδικής πρόσθετης αποζημίωσης για την εκτός έδρας απασχόληση εξαιρούνται κατά την νομολογία οι διευθύνοντες υπάλληλοι.

### 5.4 Επίδομα ισολογισμού

Σύμφωνα με το άρθρο 3 της ΔΑ 50/2006 το επίδομα ισολογισμού ορίζεται (από 1.1.2006) σε ποσοστό 75% και υπολογίζεται στο σύνολο των νομίμων αποδοχών που δικαιούται ο μισθωτός. Σύμφωνα με το άρθρο 3 της από 17.7.2007 ΣΣΕ <<Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των λογιστών και βοηθών λογιστών βιομηχανικών, βιοτεχνικών, εμπορικών κλπ πάσης φύσεως επιχειρήσεων όλης της χώρας >>(ΠΚ 80/3.8.2007) το επίδομα ισολογισμού, εφόσον στις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις κλπ, το σύνολο των λογιστών και βοηθών που απασχολούνται στο κεντρικό λογιστήριο, τα χωριστά τμήματα αυτού εντός ή εκτός του κεντρικού καταστήματος, στα υποκαταστήματα, στα υποκαταστήματα, πρατήρια κλπ υπερβαίνει τα τέσσερα (4) άτομα, καταβάλλεται στο σύνολο των λογιστών και βοηθών λογιστών. Σημειώνουμε ότι αν το επίδομα ισολογισμού καταβάλλεται πριν την 30/4 του έτους, πρέπει να προσαυξήσει τις αποδοχές του επιδόματος (δώρα) Πάσχα κατά το 1/8 αυτών.

Εάν δε το επίδομα Ισολογισμού καταβληθεί κατά το χρονικό διάστημα από 1/5 μέχρι 31/12 του έτους, τότε θα προσαυξήσει κατά 1/8 τις αποδοχές του εισοδήματος δώρου Χριστουγέννων. Η προσαύξηση αυτή δίνεται μια φορά το για κάθε έτος χορήγησης του επιδόματος.

### **5.5 Τρόπος υπολογισμού των ασφαλιστικών εισφορών:**

Έχει αποφασισθεί απ την διοίκηση (ΙΚΑ) ότι το επίδομα Ισολογισμού αφορά ολόκληρη τη χρήση για την οποία καταβάλλεται (π.χ. κλείσιμο ισολογισμού χρήσης 2007, το επίδομα καταβάλλεται το 2008). Κατά συνέπεια, πρέπει να επιμερίζεται στις μισθοδοτικές περιόδους του έτους αυτού, ήτοι στους 12 μήνες. Έτσι διαιρούμε το επίδομα δια του αριθμού 12 και το πηλίκο προστίθεται στις αποδοχές του μήνα και επ' αυτών των αποδοχών υπολογίζονται οι εισφορές. Να σημειώσουμε ότι εφ' όσον το ποσό που προέκυψε μετά την προσθήκη του 1/12 του επιδόματος, υπερβαίνει το όριο της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης (από 1.1-30.9.08 είναι:  $95,38\text{E} \times 25 = 2384.5\text{E}$ ), τότε δεν υπολογίζονται εισφορές (για τους παλαιούς ασφαλισμένους, μέχρι την 31.12.1992). στην πράξη, εφ' όσον υπάρχει υποχρέωση για υπολογισμό εισφορών και επί του επιδόματος Ισολογισμού, αυτές υπολογίζονται και καταβάλλονται μαζί με τις εισφορές της περιόδου που λογίσθηκε το επίδομα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

### 6. ΑΔΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

#### 6.1 Ετήσια άδεια αναψυχής – επίδομα αδείας

Κάθε εργαζόμενος (υπάλληλος και εργατοτεχνίτης) από την έναρξη της εργασίας του σε μια επιχείρηση και μέχρι τη συμπλήρωση 12 μηνών συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια 24 εργάσιμων ημερών ή αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εργασίας, 20 εργάσιμων ημερών. Μετά τη συμπλήρωση 12 μηνών ο εργαζόμενος δικαιούται 1 ημέρα επιπλέον άδειας για κάθε έτος απασχόλησης έως και 26 ημέρες για τους εργαζόμενους με εξαήμερο σύστημα ή έως 22 ημέρες για τους εργαζόμενους με πενθήμερο σύστημα. Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες (-τριες) που συμπληρώνουν υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια (30) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εργασίας ή (25) εργάσιμων ημερών αν εφαρμόζεται το σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Από 1.1.2008, μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλ. συνολικά (31) και (26) εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα. Η άδεια πρέπει να χορηγείται στον εργαζόμενο μέχρι τη λήξη του οικείου ημερολογιακού έτους (31.12). Ο εργαζόμενος δικαιούται κατά τη διάρκεια της άδειας του να λαμβάνει κανονικά τις αποδοχές που θα λάμβανε εάν δεν έλειπε, ενώ περαιτέρω δικαιούται να λάβει και επίδομα αδείας το οποίο ισούται με το σύνολο των αποδοχών αδείας έως όμως το ύψος ημίσεως μισθού ή 13 ημερομισθίων.

### I. ΒΙΒΛΙΟ ΑΔΕΙΩΝ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ : \_\_\_\_\_ ΠΡΟΣ Τ

ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ \_\_\_\_\_

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ \_\_\_\_\_

ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΔΕΙΩΝ

Α/Α	ΟΝΟΜΑΤΕ-ΠΙΝΑΚΑΣ	ΕΙΔΙΚΟ-ΤΗΤΑ	ΗΛΙΚΙΑ	ΗΜΕΡΟ-ΜΗΝΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΟ	ΜΙΣΘΟΣ Ή ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΟΣ	ΕΡΓΑ-ΣΙΜΕΣ ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΝΤΑΙ	ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΔΕΙΑΣ				ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΙΚΑ & Λ. ΤΑΜΕΙΩΝ	ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΟΥ ΠΗΡΕ Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ	ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΥ
								ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΙΜΑ		ΧΟΡΗΓΗΣΙΜΑ							
								ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ						
								6	6	6α	6α						
1		2	3	4	4	5	5			7	7	7	8	9	10		

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Αυτή η κατάσταση υποβάλλεται με συμπληρωμένες τις σελίδες 1 έως 6 στην κατά τόπους Επείγουσα Εργασία και σε περιπτώσεων που δεν υπάρχει αυτή, στην Αρχωνομική Αρχή της περιφέρειας ως έργο της επιστροφής για θέσπιση.

Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας πριν από τη λήψη της άδειας ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει στο μισθωτό τις αποδοχές και το επίδομα αδείας που θα του κατέβαλλε εάν η άδεια χορηγείτο κανονικά. Αν ο μισθωτός απολυθεί κατά το πρώτο ή το δεύτερο ημερολογιακό έτος δικαιούται να λάβει αποδοχές αδείας ίσες με 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης καθώς και άλλα 2 ημερομίσθια ως επίδομα αδείας ανά μήνα απασχόλησης, έως και ήμισυ μισθό ή 13 ημερομίσθια. Επισημαίνεται ότι οι ανωτέρω αποδοχές και το επίδομα από την μη ληφθείσα άδεια καταβάλλονται κατά την ημέρα λύσης της εργασιακής σχέσης και όχι στο τέλος του ημερολογιακού έτους, δηλαδή στις 31.12.

Από τις διατάξεις του ΑΝ 539/1945 περί ετήσιας άδειας ανάπαυσης εξαιρούνται οι μισθωτοί που απασχολούνται σε ναυτιλιακές, αλιευτικές, γεωργικές, κτηνοτροφικές ή δασικές επιχειρήσεις, αλλά και οι μισθωτοί των δημοσίων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων ή των ΔΕΚΟ. Τέλος ο ΑΝ 539/1945 δεν εφαρμόζεται στις περιπτώσεις παροχής εργασίας σε επιχειρήσεις όπου απασχολούνται μόνο τα μέλη της οικογένειας του εργοδότη.



**Πίνακας ημερών κανονικής άδειας μισθωτών (υπαλλήλων, εργατών, υπηρετών κ.λ.π.), αποδοχών άδειας και επιδόματος άδειας**

	Απασχόληση στον ίδιο ή σε άλλους εργοδότες	Ημέρες άδειας		Αποδοχές άδειας	Αποδοχές επιδόματος άδειας	
		6ήμερο	5νθήμερο	6ήμερο ή 5νθήμερο		
1	Από ημερομηνία πρόσληψης μέχρι 31.12. του 1ου ημερολογιακού έτους	2 ημέρες άδεια για κάθε μήνα απασχόλησης	1,66 (20/12) ημέρες άδεια για κάθε μήνα απασχόλησης	2/25 ή 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης	Αυτές είναι ίσες με τις αποδοχές της άδειας και δεν μπορούν να υπερβούν το μισό μισθό ή τα 13 ημερομίσθια προκειμένου περί μισθωτών που αμείβονται με το ημερομίσθιο	
2	Από την 1.1. του 2ου ημερολογιακού έτους και μέχρι τη συμπλήρωση 12 μηνών από την πρόσληψη	Ομοίως ως άνω	Ομοίως ως άνω	Ομοίως ως άνω		
3	Από την συμπλήρωση 12 μηνών από την πρόσληψη εντός του 2ου ημερολογιακού έτους και μέχρι την 31.12.	2,083 (25/12) ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης	1,75 (21/12) ημέρες άδεια για κάθε μήνα απασχόλησης	2,083/25 ή 2,083 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης		
4	Από την 1.1. του 3ου ημερολογιακού έτους και μέχρι τη συμπλήρωση 24 μηνών από την πρόσληψη και οποιαδήποτε στιγμή εντός αυτού του διαστήματος	25 ημέρες	21 ημέρες	Ένας μισθός ή 25 ημερομίσθια		ως άνω
5	Από την συμπλήρωση 24 μηνών από την πρόσληψη και μετά εντός του 3ου ημερολογιακού έτους	26 ημέρες	22 ημέρες	Ένας μισθός ή 26 ημερομίσθια		ως άνω
6	Από την 1.1. του 4ου ημερολογιακού έτους από την πρόσληψη και μετά και μέχρι τη συμπλήρωση 10 ετών στον ίδιο εργοδότη και οποιαδήποτε στιγμή (1.1-31.12)	26 ημέρες	22 ημέρες	Ομοίως ως άνω		ως άνω

7	Από την ημερομηνία συμπλήρωσης 10 ετών στον ίδιο εργοδότη και τα επόμενα έτη	30 ημέρες	25 ημέρες	30 ημερομίσθια ή ένας (1) μισθός και επιπλέον όσες εργάσιμες ημέρες άδειας επιπλέον στον επόμενο μήνα τόσα επιπλέον εικοστά πέμπτα πέρα των 26 εργάσιμων ημερών συμπεριλαμβανομένου του Σαββάτου	ως άνω
8	Από την πρόσληψη μέχρι την 31.12. του 1ου ημερολογιακού έτους με προϋπηρεσία άνω των 12 ετών σε προηγούμενους εργοδότες	2,5 ημέρες άδειας για κάθε μήνα απασχόλησης	2,083 (25/12) ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης	2,5/25 για κάθε μήνα απασχόλησης ή 2,5 ημερομίσθια	ως άνω
9	Από την 1.1. του 2ου ημερολογιακού έτους και μέχρι την 31.12. αυτού	Ομοίως ως άνω	Ομοίως ως άνω	Ομοίως ως άνω	ως άνω
10	Από την 1.1. και οποιαδήποτε στιγμή εντός του 3ου ημερολογιακού έτους από την πρόσληψη αλλά και τα επόμενα έτη	30 ημέρες	25 ημέρες	30 ημερομίσθια ή ένας (1) μισθός και επιπλέον όσες εργάσιμες ημέρες άδειας επιπλέον στον επόμενο μήνα τόσα επιπλέον εικοστά πέμπτα πέρα των 26 εργάσιμων ημερών συμπεριλαμβανομένου του Σαββάτου	ως άνω

## **6.2 Άδεια γάμου**

Οι εργαζόμενοι που συνάπτουν γάμο δικαιούνται άδεια γάμου μετ' αποδοχών έξι εργάσιμων ημερών για όσους εργάζονται εξαήμερο και πέντε εργάσιμων ημερών για όσους εργάζονται πενθήμερο. Η άδεια γάμου δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια (άρθρο 10 ΕΓΣΣΕ 2000-2001).

## **6.3 Άδεια μητρότητας**

Η διάρκεια της άδειας μητρότητας είναι 17 εβδομάδες. Οι 8 εβδομάδες (άδεια κυοφορίας) πρέπει να χορηγούνται υποχρεωτικά προ του τοκετού και οι υπόλοιπες 9 εβδομάδες (άδεια λοχείας) μετά τον τοκετό (άρθρα 7 ΕΓΣΣΕ 1993, 7 ΕΓΣΣΕ 2000-2001). Η άδεια μητρότητας είναι με αποδοχές. Η εργαζόμενη δεν μπορεί να απολυθεί κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης, αλλά και ούτε για έναν χρόνο μετά τον τοκετό.

Σημείωση: ο πατέρας εργαζόμενος δικαιούται δύο ημέρες με αποδοχές ( άρθρο 10 ΕΓΣΣΕ 2000-2001).

## **6.4 Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας**

Με τον νέο ασφαλιστικό νόμο 3655/2008 θεσπίζεται ειδική παροχή προστασίας μητρότητας. Σύμφωνα με τον οικείο αριθμό 142, οι μητέρες που είναι ασφαλισμένες στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και εργάζονται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, μετά τη λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, όπως προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004-2005, δικαιούνται να λάβουν ειδική άδεια προστασίας μητρότητας έξι (6) μηνών. Αν οι μητέρες δεν κάνουν χρήση της προβλεπόμενης από την άνω ΕΓΣΣΕ ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο που προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει. Κατά την διάρκεια της εξάμηνης πρόσθετης άδειας ο ΟΑΕΔ υποχρεούται να καταβάλλει στις εργαζόμενες μητέρες ποσό ίσο με το κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την ΕΓΣΣΕ, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδομάτων αδειάς με βάση το προαναφερόμενο ποσό. Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης (μέχρι 4 ώρες ημερησίως ή μέχρι 13 ημέρες μηνιαίως), κατά τη διάρκεια του εξαμήνου που προηγείται της άδειας κυοφορίας, το καταβαλλόμενο ποσό από τον ΟΑΕΔ ποσό ισούται με του κατώτατου μισθού βάσει της ΕΓΣΣΕ.

Ο χρόνος της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στον κλάδο σύνταξης ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, οι δύο προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση καταβαλλόμενου από τον ΟΑΕΔ ποσού, από το οποίο ο ΟΑΕΔ παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου

και την αποδίδει στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τον οργανισμό.

### **6.5 Άδεια φροντίδας παιδιών**

Οι μητέρες εργαζόμενες δικαιούνται για χρονικό διάστημα 30 ημερών από τη λήξη της άδειας τοκετού, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μια ώρα κάθε μέρα. Εναλλακτικά με συμφωνία του εργοδότη το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά 2 ώρες ημερησίως για τους 12 πρώτους μήνες και κατά 1 ώρα για 6 επιπλέον μήνες. Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού δικαιούται και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, προσκομίζοντας στον εργοδότη του τη σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του παιδιού. Το δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης και πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα έχουν και οι θετοί γονείς παιδιού έως 6 ετών με τους ίδιους όρους και χρονική αφετηρία την υιοθεσία. Την άδεια φροντίδας παιδιών δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς. Η άδεια φροντίδας θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας (άρθρο 6 ΕΓΣΣΕ 2002-2003).

Η άδεια αυτή έχει ως αφετηρία τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό (άρθρο 8 ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

Το μειωμένο ωράριο μπορεί ο δικαιούχος με την αίτηση του να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για την φροντίδα του παιδιού. Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας προϋποθέτει συμφωνία του εργοδότη και χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά (άρθρο 9 ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας βάσει του νέου ασφαλιστικού νόμου (άρθρο 142 Ν 3655/2008).

Η μητέρα που είναι ασφαλισμένη στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και εργάζεται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, μετά τη λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας δικαιούται να λάβει ειδική άδεια προστασίας μητρότητας έξι μηνών. Αν δεν κάνει χρήση της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας η μητέρα δικαιούται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας λοχείας την ως άνω ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας, στη συνέχεια δε και το μειωμένο ωράριο. Κατά τη διάρκεια της ως άνω άδειας ο ΟΑΕΔ υποχρεούται να καταβάλλει στην εργαζόμενη μητέρα μηνιαίως ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την ΕΓΣΣΕ, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό. Σε περίπτωση απασχόλησης μέχρι και 4 ώρες ημερησίως ή μέχρι 13 ημέρες το μήνα, κατά τη διάρκεια του εξαμήνου, που προηγείται της άδειας κυοφορίας, το καταβαλλόμενο από τον ΟΑΕΔ ποσό ισούται με το μισό του καθορισμένου

ανωτέρω. Ο χρόνος της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στον κλάδο σύνταξης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από τον οποίων ο ΟΑΕΔ παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τον οργανισμό.

### **6.6 Μονογονεϊκές οικογένειες**

Στους εργαζόμενους που έχουν χηρέψει και στον άγαμο γονέα που έχουν την επιμέλεια του παιδιού χορηγείται άδεια με αποδοχές 6 εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν όλων των άλλων. Γονέας με τρία παιδιά ή περισσότερα δικαιούται άδεια 8 εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι και 12 ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας (άρθρο 7 ΕΓΣΣΕ 2002-2003).

### **6.7 Άδεια για ασθένεια εξαρτώμενων μελών**

Βάσει του άρθρου 7 του Ν 1483/1984 παρέχεται, τμηματικά ή εφάπαξ, από τον εργοδότη μετά από αίτηση του εργαζόμενου σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών άδεια χωρίς αποδοχές έως 6 εργάσιμες ημέρες. Η άδεια αυτή αυξάνεται σε 8 ημέρες για τα 2 εάν ο δικαιούχος προστατεύει 2 παιδιά και σε 12 ημέρες εφόσον ο δικαιούχος έχει 3 παιδιά και άνω.

Από 1.1.2008 αυξάνεται κατά 2 ημέρες η άδεια χωρίς αποδοχές του άρθρου 7 του Ν 1483/1984 σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων μελών και καθορίζεται σε 14 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον ο/η εργαζόμενος/η προστατεύει 3 παιδιά και άνω.

### **6.8 Γονική άδεια ανατροφής**

Ο εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει ένα (1) έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη, μπορεί να ζητήσει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού του, από την ημέρα που λήγει η άδεια μητρότητας, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των 3,5 ετών. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές και είναι δυνατόν να φθάσει τους 3,5 μήνες για κάθε ένα γονέα (άρθρο 5 Ν 639/1998).

### **6.9 Άδειες απουσίας για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης του παιδιού**

Για κάθε παιδί ηλικίας έως 16 ετών που είναι μαθητής (-τρια), οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την

εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4)εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, συνολικά και για τους δυο γονείς, προκειμένου να παρακολουθήσουν τη σχολική επίδοση του παιδιού (άρθρο 4 ΕΓΣΣΕ 2008-2009).

#### **6.10 Άδειες λόγω θανάτου συγγενούς**

Στους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας χορηγείται άδεια 2 ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών.

#### **6.11 Άδεια εξετάσεων σε μεταπτυχιακούς φοιτητές**

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ ή ΤΕΙ της ημεδαπής ή αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργάσιμων ημερών χορηγούμενη άνευ αποδοχών, χωρίς ηλικιακό περιορισμό του δικαιούχου και μέχρι 2 έτη (άρθρο 10 ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

#### **6.12 Άδεια λόγω AIDS**

Εργαζόμενοι που έχουν υπηρεσία μέχρι 4 ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι είναι φορείς του ή πάσχουν από AIDS και έχουν κριθεί ικανοί για εργασία δικαιούνται από τη γνωστοποίηση στον εργοδότη έναν μήνα πρόσθετης άδειας για κάθε ημερολογιακό έτος με αποδοχές (άρθρο 11 ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

#### **6.13 Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μετάγγιση αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση**

Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας έως 16 ετών συμπληρωμένων το όποιο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μετάγγιση αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση χορηγείται πρόσθετη άδεια 10 εργάσιμων ημερών ετησίως με αποδοχές. Η άδεια χορηγείται και στους δύο γονείς (άρθρο 12 ΕΓΣΣΕ 2004-2005)

#### **6.14 Άδεια αιμοδοσίας**

Η άδεια αυτή προβλέπεται με συλλογικές ρυθμίσεις (ΣΣΕ/ΔΑ) μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων και δίδεται σε όσους μισθωτούς αιμοδοτούν.

Χαρακτηριστικά βλ. τη ΣΣΕ της 20.11.2007 (ΠΚ 91/21.11.2007) για το σε σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικά των ΟΤΑ, όπου στο άρθρο 16 προβλέπεται ότι α) εργαζόμενος που δίνει αίμα για ασθενή του συγγενικού περιβάλλοντος, δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία κατά την ημέρα της αιμοδοσίας, β)εργαζόμενος που προσέρχεται από δική του και μόνο πρωτοβουλία σε κέντρο αιμοδοσίας για να προσφέρει αίμα, δικαιούται να

απουσιάζει από την υπηρεσία του, πέραν της ημέρας της αιμοδοσίας, μια (1) ημέρα, γ) εργαζόμενος που ανταποκρίνεται σε πρόσκληση από την υπηρεσία αιμοδοσίας για κάλυψη έκτακτης ανάγκης, καθώς και εργαζόμενος που συμμετέχει σε οργανωμένη ομαδική αιμοληψία, δικαιούται να απουσιάσει από την υπηρεσία του, πέραν της ημέρας της αιμοδοσίας, δύο (2) ημέρες. Η άδεια απουσίας δίδεται στο ίδιο ημερολογιακό έτος, σε χρόνο που καθορίζεται με ευθύνη της οικείας υπηρεσίας διοικητικού ή προσωπικού, ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες.

### **6.15 Συνδικαλιστικές άδειες**

Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει: α) Στα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης άδεια απουσίας όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους. β) Στα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβαθμίων οργανώσεων άδεια απουσίας έως 9 ημέρες το μήνα και έως 15 για τον Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γεν. Γραμματέα και Ταμία. γ) Στους Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γεν. Γραμματέα των πρωτοβαθμίων συνδικαλιστικών οργανώσεων άδεια απουσίας έως 5 μέρες το μήνα αν τα μέλη τους είναι 500 και πάνω, και έως 3 μέρες αν είναι λιγότερα. δ) Στους αντιπρόσωπους στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις άδεια απουσίας για όλη τη διάρκεια συνεδρίων που συμμετέχουν. Οι ανωτέρω αναφερόμενες άδειες απουσίας περιορίζονται σε (30) μέρες το χρόνο για τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής, αλλιώς του Προεδρείου των μη αντιπροσωπευτικών τριτοβάθμιων οργανώσεων και στο 1/3 του αναφερόμενου στα εδαφ. β' και γ' χρόνου προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής, οργάνωση. Με νεότερη ρύθμιση χορηγούνται συνδικαλιστικές άδειες : α) στα μέλη της Διοίκησης της πλέον αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους, β) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν μέχρι 1500 ψηφίσαντα μέλη, δεκαπέντε (15) ημέρες το μήνα, γ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν μέχρι και 1500 ψηφίσαντα μέλη, δεκαπέντε (15) μέρες το μήνα, γ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από 1501-10000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του, δ) στον Πρόεδρο και Γενικό Γραμματέα των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτό οργανώσεις έχουν άνω των 10000 ψηφισάντων μελών για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους. Οι ημέρες αυτές είναι πληρωμένες. ε) στα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και της Γραμματείας της Συνομοσπονδίας

Ευρωπαϊκών Συνδικάτων για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους (άρθρο 6 παρ. 3 Ν 2224/1994).

Ο πρόεδρος του συμβουλίου εργαζομένων ή ο αναπληρωτής του απαλλάσσονται από την υποχρέωση να παρέχουν εργασία για δύο (2) ώρες τη βδομάδα, εφ' όσον αυτό είναι απαραίτητο για την άσκηση των καθηκόντων τους. Τα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων έχουν δικαίωμα να πάρουν κατά τη διάρκεια της θητείας τους έως δώδεκα (12) συνολικά ημέρες άδεια με αποδοχές, προκειμένου να λάβουν μέρος σε εκπαιδευτικά προγράμματα που διοργανώνει για την επιμόρφωση τους η πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση ή οργανισμός που ασκεί αναγνωρισμένα το έργο αυτό. Για να πάρουν την τελευταία αυτή άδεια τα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων οφείλουν να προσκομίσουν στον εργοδότη αποδεικτικά της συμμετοχής τους στα προγράμματα αυτά (άρθρο 10 Ν 1767/1988).

Το δικαίωμα συνδικαλιστικής άδειας του εργαζομένου εξαρτάται από την ιδιότητα αυτού και τον αριθμό των μελών που ψήφισαν και όχι από τη μορφή και το σκοπό της επιχειρήσεως του εργοδότη του. Η συνδικαλιστική άδεια χορηγείται ύστερα από αίτηση του συνδικαλιστικού στελέχους στον εργοδότη, ο οποίος δικαιούται, όπου αυτό είναι εφικτό, για τον προσδιορισμό του χρόνου λήψης της άδειας να λάβει υπόψη του τις ανάγκες της εκμετάλλευσής του. Αν συνδικαλιστικό στέλεχος δεν συμμορφωθεί με τη διατύπωση της προηγούμενης υποβολής αίτησης και έγκρισης του εργοδότη, θεωρείται ότι απουσιάζει αδικαιολόγητα από την εργασία του και συνεπώς παραβαίνει την συμβατική υποχρέωση παροχής εργασίας, η οποία μπορεί να συνιστά και πειθαρχικό παράπτωμα. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων με συνδικαλιστική άδεια θεωρείται χρόνος πραγματικής εργασίας για όλα τα δικαιώματα που απορρέουν από την εργασιακή και ασφαλιστική σχέση εκτός από το δικαίωμα λήψεως αποδοχών για τον αντίστοιχο χρόνο. Οι συνδικαλιστικές άδειες που προβλέπονται με το άρθρο 6 παρ. 3 του Ν 2224/1994 καθίσταται μετ' αποδοχών. Οι ασφαλιστικές εισφορές των συνδικαλιστικών στελεχών για το χρόνο της συνδικαλιστικής αδειάς τους, κατά τον οποίο δεν καταβάλλονται αποδοχές από τον εργοδότη, καταβάλλονται από την οργάνωσή τους.

### **6.16 Άδεια εύρεσης άλλης εργασίας**

Όταν καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει τον αναγκαίο ελεύθερο χρόνο για να βρει άλλη εργασία, εφόσον δεν του μένει διαφορετικά κατάλληλος χρόνος γι' αυτόν τον σκοπό. (ΑΚ 677)

### **6.17 Άδεια άνευ αποδοχών**

Με συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου (ΑΚ 361) μπορεί να χορηγηθεί στον τελευταίο άδεια χωρίς αποδοχές. Στην περίπτωση αυτή η σύμβαση εργασίας αναστέλλεται (συμβατική αναστολή). Κατά τη διάρκεια της άδειας άνευ



αποδοχών είναι αμφίβολο αν ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει τις ασφαλιστικές εισφορές του υπαλλήλου, αφού δεν υφίσταται και καταβολή μισθού. Στο βαθμό πάντως που η αναστολή διασφαλίζει τη συνέχιση του συμβατικού δεσμού ο εργοδότης θα πρέπει να θεωρείται υπόχρεος καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

### 7. ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

#### 7.1 Ασθένεια μισθωτού

Σύμφωνα με το άρθρο 5 Ν 2112/1920: <<Αποχή υπαλλήλου από τις εργασίας, οφειλόμενη εις βραχείας σχετικώς διαρκείας ασθένειαν, προσηκόντως αποδεδειγμένην ή προκειμένου περί γυναικός εις λοχείαν, δεν θεωρείται ως λύσιν της συμβάσεως εκ μέρους αυτού. Ως βραχείας διαρκείας ασθένεια ερμηνεύεται η διαρκούσα ένα μήνα δι' υπαλλήλους υπηρετούντας μέχρι τεσσάρων ετών, τρεις μήνας δι' υπαλλήλους υπηρετούντας πλέον των τεσσάρων ετών, όχι όμως και πλέον των δέκα ετών, τέσσαρας μήνας δι' υπαλλήλους υπηρετούντας πλέον των δέκα ετών, όχι όμως και πλέον των δεκαπέντε ετών, και εξήκοντα ημέρας δι' υπαλλήλους υπηρετούντας επί χρόνον ανώτερον των δεκαπέντε ετών.>>. Όμοια και η διάταξη του άρθρου 8 του ΒΔ της 16.7.1920 για τους εργατοτεχνίτες, για τους οποίους ισχύουν τα ίδια χρονικά όρια.

Υπηρεσία εργαζομένων	Ανώτατη διάρκεια βραχείας ασθένειας
0-4 έτη	1 μήνας
4 έτη και 1 ημέρα-10 έτη	3 μήνες
10 έτη και 1 ημέρα-15 έτη	4 μήνες
15 έτη και 1 ημέρα και άνω	6 μήνες

Όσον αφορά στην αξίωση του ασθενούντος μισθωτού για το μισθό του εφαρμογή έχουν οι διατάξεις των άρθρων 657-658 ΑΚ, όπου προβλέπεται αφενός ότι ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωσή του για το μισθό, αν ύστερα από 10ήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του και ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον

εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το νόμο (657 ΑΚ), αφετέρου ότι το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί τον έναν μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Με το άρθρο 5 του Ν 178/1967 προβλέπεται ότι σε περίπτωση αποχής από την εργασία του μισθωτού λόγω ασθένειας, για το χρονικό διάστημα (1 έως 3 ημερών) από την αναγγελία της ανικανότητας μέχρι την έναρξη της επιδότησης από το ΙΚΑ ή άλλο ασφαλιστικό οργανισμό, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει μόνο το ήμισυ του ημερομισθίου ή του αναλογούντος μισθού, αποκλειόμενης της συμπλήρωσής του εκ του οικείου ασφαλιστικού οργανισμού. Η αξίωση για αυτό το διάστημα υπάρχει και αν ακόμα ο εργοδότης κατάγγειλε τη σύμβαση εργασίας επειδή το εμπόδιο του παρέχει το δικαίωμα αυτό. Κατά τη διάρκεια κωλύματος λόγω ασθένειας η υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή ασφαλιστικών εισφορών διατηρείται.

Εισαγωγικά αναφέρεται ότι διάταξη νόμου που να απαγορεύει την καταγγελία από τον εργοδότη της σύμβασης εργασίας του μισθωτού κατά τη διάρκεια ασθένειας του τελευταίου δεν υφίσταται.

Επί συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η αποχή του μισθωτού από την εργασία του λόγω ασθένειας όταν αυτή είναι μακροχρόνια και συγχρόνως προκαλεί δυσχέρεια στην ομαλή λειτουργία της επιχείρησης μπορεί να θεμελιώσει σπουδαίο λόγο καταγγελίας. Αντίθετα, μεμονωμένη (και όχι επαναλαμβανόμενη) αποχή λόγω ασθένειας λίγων ημερών δεν μπορεί να θεμελιώσει σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.

Επί συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου, η ασθένεια βραχείας διάρκειας δεν δύναται να θεωρηθεί ως σιωπηρή καταγγελία από την πλευρά του εργαζομένου. Αν όμως η διάρκεια της ασθένειας υπερβαίνει τα όρια της βραχείας ασθένειας, τότε το αν συνιστά παραίτηση του μισθωτού απόκειται στην κρίση του δικαστηρίου, κατά τα άρθρα 200 και 288 ΑΚ. Πάντως, στις περιπτώσεις μακράς ασθένειας και μάλιστα όταν ο μισθωτός λόγω της εξέλιξης της υγείας

του δεν αναμένεται να επιστρέψει σε εύλογο χρονικό διάστημα στην εργασία του ο εργοδότης έχει κατά κανόνα το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Εξ' άλλου, δικαίωμα του εργοδότη να θεωρήσει την μακράς διαρκείας ασθένεια του μισθωτού ως παραίτησή του θεμελιώνεται και όταν ο μισθωτός έχει διακόψει μετά την εμφάνιση της ασθένειας του κάθε επικοινωνία με την επιχείρηση. Πάντως, όσο σοβαρή και αν είναι η ασθένεια και όσο μακροχρόνια η διάρκεια της απουσίας του μισθωτού, απόλυση η οποία γίνεται κατά το τελευταίο στάδιο της αποθεραπείας του, οπότε επίκειται πλέον η επάνοδός του στην εργασία θα ελέγχεται ως καταχρηστική.

Αναφορικά με το ζήτημα της άδειας, κάθε επιπλέον ημέρα απουσίας από την εργασία του μισθωτού, που υπερβαίνει τα όρια της βραχείας διάρκειας ασθένειας συμψηφίζεται με τις ημέρες αδείας που αυτός δικαιούται. Ο συμψηφισμός αυτός δεν θίγει το δικαίωμα του μισθωτού να λάβει τις αποδοχές που αντιστοιχούν στις ημέρες αδείας που δικαιούται και το αντίστοιχο επίδομα αδείας.

## **7.2 Εργατικό Ατύχημα**

Ο μισθωτός που υφίσταται εργατικό ατύχημα δικαιούται αποζημίωση από τον εργοδότη. Το σχετικό δικαίωμα αποζημίωσης θεσπίζεται με το Ν 551/1915, όπως κωδικοποιήθηκε με το ΒΔ 24.7/25.8.1920. Δικαίωμα αποζημίωσης έχουν και οι εργαζόμενοι που συνδέονται με τον εργοδότη με άκυρη σύμβαση εργασίας (απλή σχέση εργασίας), ενώ ρητώς περιλαμβάνονται και τα συμβάντα κατά την παροχή ναυτικής εργασίας (ναυτεργατικά ατυχήματα).

Ως ατύχημα από βίαιο συμβάν, που επήλθε σε εργάτη ή υπάλληλο, κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή εξ' αφορμής αυτής, για το οποίο παρέχεται δικαίωμα αποζημίωσης, θεωρείται κάθε βλάβη, η οποία είναι αποτέλεσμα βίαιης και αιφνίδιας επένεργειας εξωτερικού αιτίου που δεν ανάγεται αποκλειστικά σε οργανική ή παθολογική προδιάθεση του παθόντος, το οποίο δεν θα λάμβανε χώρα χωρίς την εργασία και την υπό τις δεδομένες συνθήκες εκτέλεσή της. Το βίαιο αυτό συμβάν θα πρέπει να προκαλεί στον μισθωτό ανικανότητα (τουλάχιστον 4 ημερών) προς εργασία ή θάνατο.

Με τον Ν 551/1915 τίθενται τέσσερα επίπεδα –αύξουσας- διαβάθμισης της βλάβης/ανικανότητας του μισθωτού από το βίαιο συμβάν: α) μερική πρόσκαιρη ανικανότητα, β) πλήρης πρόσκαιρη ανικανότητα, γ) μερική διαρκής ανικανότητα, και δ) πλήρης διαρκής ανικανότητα. Το πλαίσιο της αποζημίωσης διαβαθμίζεται επομένως με βάση την ανικανότητα που υπέστη ο μισθωτός από

το εργατικό ατύχημα. Σε περίπτωση θανάτου του μισθωτού οι οικείοι του δικαιούνται χρηματική ικανοποίηση για ψυχική οδύνη. Για τον καθορισμό της αποζημίωσης ο υπολογισμός των μισθών γίνεται με βάση το σύνολο των καταβαλλομένων αποδοχών του μισθωτού, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται όλα τα συμβατικά και νόμιμα επιδόματα, οι προσαυξήσεις και αποζημιώσεις λόγω παροχής υπερεργασίας και νόμιμης υπερωριακής εργασίας, τα επιδόματα εορτών, Κυριακών και άδειες, η αποζημίωση άδειας και το αντίτιμο τροφής.

Όταν ο παθών από εργατικό ατύχημα, υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ, τότε ο εργοδότης απαλλάσσεται από κάθε υποχρέωση για αποζημίωση αυτού. Μόνο αν το εργατικό ατύχημα οφείλεται σε δόλο του εργοδότη ή των από αυτόν προστηθέντων υποχρεούται αυτός να καταβάλει στον παθόντα τη διαφορά μεταξύ της κατά το κοινό δίκαιο αποζημίωσης και του ολικού ποσού των από το ΙΚΑ χορηγούμενων παροχών. Η απαλλαγή αυτή του εργοδότη καλύπτει και την περίπτωση της ειδικής αμέλειας, κατά την οποία το ατύχημα έγινε διότι δεν τηρήθηκαν οι διατάξεις ισχυρόνων νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών περί των όρων ασφάλειας. Ο παθών, παρά την απαλλαγή αυτή του εργοδότη, διατηρεί την αξίωσή του για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης.

Η χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη ή ψυχική οδύνη οφείλεται και επί εργατικού ατυχήματος, όταν συντρέχουν οι όροι της αδικοπραξίας. Για να δικαιούται ο παθών σε εργατικό ατύχημα χρηματική ικανοποίηση, λόγω ηθικής βλάβης ή ψυχικής οδύνης, αρκεί να συνετέλεσε στην επέλευση του ατυχήματος πταίσμα του εργοδότη ή των προστηθέντων απ' αυτόν, με την έννοια του άρθρου 914 ΑΚ, δηλαδή αρκεί να συντρέχει οποιαδήποτε αμέλεια αυτών και όχι μόνο ειδική αμέλεια περί την τήρηση των όρων ασφαλείας του άρθρου 16 παρ. 1 του Ν 551/1915.

Ο εργοδότης οφείλει να βεβαιώσει ή αναγγείλει το εργατικό ατύχημα το οποίο υφίσταται μισθωτός του. Ειδικότερα, ο εργοδότης υποχρεούται να βεβαιώσει ενόρκως το ατύχημα ενώπιον του Ειρηνοδίκη του τόπου του ατυχήματος εντός 15 ημερών από το συμβάν. Επίσης, ο εργοδότης οφείλει να αναγγείλει το εργατικό ατύχημα στην Επιθεώρηση Εργασίας και την πλησιέστερη αστυνομική αρχή, αλλά και στις αρμόδιες υπηρεσίες του ασφαλιστικού οργανισμού στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος. Ειδικά για το ΙΚΑ, ο εργοδότης πρέπει να δηλώσει/αναγγείλει το εργατικό ατύχημα στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ. Τέλος, ο εργοδότης οφείλει να τηρεί βιβλίο εργατικών ατυχημάτων, ενώ για τα συμβάντα τα οποία προκάλεσαν στον μισθωτό ανικανότητα προς παροχή εργασίας που η διάρκειά της υπερβαίνει τις τρεις εργάσιμες ημέρες ο εργοδότης υποχρεούται να τηρεί και κατάλογο εργατικών ατυχημάτων.

### 7.3 Κοινωνική ασφάλιση εργαζομένων (ΙΚΑ)

Το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχει καταστεί ο κυριότερος ασφαλιστικός οργανισμός της χώρας μας, διότι σε αυτόν υπάγεται το μεγαλύτερο μέρος των προσώπων που παρέχουν εξαρτημένη εργασία.

Η προστασία την οποία παρέχει το ΙΚΑ στους ασφαλιζόμενους καλύπτει τους τομείς: α) ιατρικής περίθαλψης, δηλαδή υγειονομική φροντίδα, φάρμακα, νοσοκομειακή περίθαλψη, β) χρηματικών παροχών, δηλαδή χορήγηση συντάξεων, επιδόματα ασθενείας, ατυχήματος, μητρότητας, τοκετού, κηδείας κ.α. γ) προληπτικής δράσης και ιατρικής υποστήριξης για καταπολέμηση σημαντικών κινδύνων.

Το ΙΚΑ ιδρύθηκε με τον Ν 6298/34 και άρχισε να λειτουργεί το 1937 και είναι ΝΠΔΔ. Η κοινωνική ασφάλιση αποβλέπει στην προστασία γενικά των εργαζομένων καθώς και των μελών της οικογένειάς τους.

Στην ασφάλιση του ΙΚΑ υπάγονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια όλα τα πρόσωπα τα οποία μέσα στα όρια της χώρας παρέχουν κατά κύριο επάγγελμα εξαρτημένη εργασία ή υπηρεσία έναντι αμοιβής, ανεξάρτητα από την νομική μορφή και το είδος τους. Η ασφαλιστική σχέση εργαζόμενου-εργοδότη δημιουργείται αυτοδικαίως και υποχρεωτικά αμέσως μετά την ανάληψη της εργασίας από τον εργαζόμενο. Η διαδικασία της ασφάλισης προϋποθέτει την απογραφή του εργοδότη και του εργαζόμενου στο ΙΚΑ, ο μεν πρώτος καταχωρείται στο μητρώο εργοδοτών απ' όπου του χορηγείται δεκαψήφιος αριθμός μητρώου, στον δε εργαζόμενο χορηγείται επταψήφιος αριθμός μητρώου ασφαλισμένου.

Η ασφάλιση στο ΙΚΑ ανάλογα με το είδος της επιχείρησης και το είδος της απασχόλησης, χωρίζεται σε δύο βασικούς κλάδους ασφάλισης. Στα μικτά και στα βαρέα, επίσης υπάρχει και επικουρική ασφάλιση του κλάδου TEAM.

Οι κλάδοι ασφάλισης ορίζονται περιοριστικά από τον ΑΝ 1846/51 άρθρο 1 και είναι:

- A) Κλάδος παροχών ασθενείας και μητρότητας σε είδος
- B) Κλάδος παροχών ασθενείας και μητρότητας σε χρήμα
- Γ) Κλάδος συντάξεων

Αναλυτικοί πίνακες των κλάδων και των ποσοστών ασφάλισης παρατίθενται παρακάτω.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 1**  
**ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΙΣΦΟΡΩΝ Ι.Κ.Α. ΚΑΙ ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΤΟΜΕΝΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ**

ΦΟΡΕΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΠΟΣΟΣΤΑ			ΙΣΧΥΟΥΝ ΑΠΟ
		ΑΣΦ.	ΕΡΓ.	ΣΥΝ.	
Ι.Κ.Α.	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΕΙΔΟΣ	1,85	3,70	5,55	01-01-70
		0,30	0,60	0,90	01-01-93
	<b>2,15</b>	<b>4,30</b>	<b>6,45</b>		
	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΧΡΗΜΑ	<b>0,40</b>	<b>0,80</b>	<b>1,20</b>	01-01-70
	ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ	5,75	11,50	17,25	01-07-91
		0,92	1,83	2,75	01-01-93
	<b>6,67</b>	<b>13,33</b>	<b>20,00</b>		
	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ	-	1	1	1/8/61
	ΒΑΡΕΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ	2,20	1,40	3,60	1/3/76
	TEAM	3	3	6	1/2/83
ΒΑΡΕΑ - TEAM	(3)+1,25	(3)+0,75	(6)+2=8	1/1/93	
Ο.Α.Ε.Δ.	ΑΝΕΡΓΙΑ	1	2	3	25/8/54
		0,33	0,67	1	1/1/93
		<b>1,33</b>	<b>2,67</b>	<b>4</b>	
	ΣΤΡΑΤΕΥΣΗ	-	1	1	1/6/52
	Δ ΛΟΕΜ	1	1	2	1/11/58
	ΛΠΕα Α.Ε.	-	0,15	0,15	1/3/90
	ΛΑΕΚ > (ΛΕΠΕΕ)	-	0,20	0,20	1/1/88
	> ΕΛ.ΠΕ.ΚΕ	-	0,25	0,25	1/1/94
	> ΕΚΛΑ	0,10	0,26	0,36	1/1/94
	<b>0,10</b>	<b>0,71</b>	<b>0,81</b>		
Ο.Ε.Κ.	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ	1	0,75	1,75	1/1/88
Ο.Ε.Ε.	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ	0,25	0,25	0,50	1/1/78
		0,05	0,05	0,10	29/4/02
		0,05	0,05	0,10	1/1/03
		<b>0,35</b>	<b>0,35</b>	<b>0,70</b>	

## ΠΙΝΑΚΑΣ 2

### ΠΟΣΟΣΤΑ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΙ

ΚΩΔ	ΚΛ.ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΑΣΦ.	ΕΡΓ.	ΣΥΝΟΛΟ
1)101	ΜΙΚΤΑ ΙΚΑ ΤΕΑΜ	15,9%	27,96%	43,86%
2)102	ΜΙΚΤΑ ΤΕΑΜ+ΕΚ	15,9%	28,96%	44,86%
3)103	ΜΙΚΤΑ	12,9%	24,96%	37,86%
4)104	ΜΙΚΤΑ+ΕΚ	12,9%	25,96%	38,86%
5)105	ΒΑΡΕΑ ΤΕΑΜ	19,35%	30,11%	49,46%
6)106	ΒΑΡΕΑ ΤΕΑΜ+ΕΚ	19,35%	31,11%	50,46%
7)108	ΒΑΡΕΑ+ΕΚ	15,1%	27,36%	42,46%
8)127	ΑΣΘΕΝΕΙΑ	6,23%	11,63%	17,86%
9)129	ΑΣΘ.ΧΡΗΜΑ.ΤΕΑΜ	7,08%	10,33%	17,41%
10)135	ΣΥΝΕΙΣΠ/ΝΕΣ	3,68%	6,53%	10,21%
11)151	ΣΥΝΤΑΞΗ	20%		20%
12)154		12,22%	21,43%	33,65%
13)156		15,67%	23,58%	39,25%
14)158		9,22%	18,43%	27,65%
15)166		8,87%	14,73%	23,6%
16)189		1%	0,75%	1,75%
17)190		43,86%		43,86%
18)191		44,86%		44,86%
19)192		49,46%		49,46%
20)193		50,46%		50,46%
21)199		3,9%	9,21%	13,11%
22)212		6,67%	13,33%	20%
23)456		21,6%	37,36%	58,96%



# Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ο Γ Δ Ο Ο

## 8. ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### 8.1 Γενικά

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας λύεται με τον θάνατο του μισθωτού, τη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, την απόλυση του μισθωτού (καταγγελία σύμβασης), την παραίτησή του (οικειοθελή αποχώρησή του), την θέση του εργοδότη σε ειδική εκκαθάριση, την συνταξιοδότησή του ή επί σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου με τη λήξη αυτής, δηλαδή με τη συμπλήρωση του ορισθέντος διαστήματος και τέλος με την τυχόν σύγκυση των ιδιοτήτων εργοδότη και μισθωτού. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας δεν λύεται με τον θάνατο του εργοδότη, εκτός αν τα μέρη απέβλεψαν στο πρόσωπο αυτού ή από τη φύση της σχέσης δεν χωρεί συνέχισή της (π.χ. επί θανάτου εργοδότη ο οποίος απασχολούσε μισθωτό προκειμένου ο τελευταίος να τον περιθάλπει).

### 8.2 Λύση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λύεται αυτοδικαίως (δίχως τη συνδρομή άλλων πρόσθετων προϋποθέσεων) με τη συμπλήρωση του συμφωνημένου χρόνου (π.χ. σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ετήσιας διάρκειας που συνάφθηκε την 1.1.2008 λήγει αυτοδικαίως την 31.12.2008). Σε αυτήν την περίπτωση δεν απαιτείται ούτε αναγγελία/δήλωση των μερών ότι επίκειται η λήξη και λύση της σύμβασης εργασίας, αλλά ούτε και η καταβολή αποζημίωσης στο μισθωτό.

Σε δύο περιπτώσεις η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου δεν λύεται με την παρέλευση του συμφωνημένου χρόνου: 1) Όταν μετά την πάροδο του συμφωνηθέντος χρόνου ο μισθωτός συνεχίζει να προσφέρει την εργασία του στον εργοδότη και ο τελευταίος δεν εναντιώνεται, και 2) όταν η σύμβαση ορισμένου χρόνου χρησιμοποιείται για να καταστρατηγηθούν οι προστατευτικές διατάξεις για τον εργαζόμενο επί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου (χαρακτηριστικό παράδειγμα οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο). Σε αυτήν την περίπτωση, η σύμβαση συνεχίζει να λειτουργεί και μετά τη λήξη της και μάλιστα μετατρέπεται σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Σε αντίθεση με την καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία είναι αναιτιώδης, η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου καταγγέλλεται μόνο για σπουδαίο λόγο. Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο μπορεί να γίνει οποτεδήποτε εντός του συμφωνημένου χρόνου, χωρίς να

απαιτείται η τήρηση κάποιας προθεσμίας. Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία των συμβαλλομένων και δεν μπορεί να τεθεί υπό τέτοιους περιορισμούς ώστε η άσκησή της να είναι σχεδόν αδύνατη. Η έννοια του σπουδαίου λόγου είναι αόριστη νομική έννοια και ως εκ τούτου η συγκεκριμενοποίησή της απόκειται στα δικαστήρια. Περιπτωσιολογική προσέγγιση του σπουδαίου λόγου δεν είναι δυνατό να γίνει, όμως ως τέτοιος μπορεί να χαρακτηριστεί οποιοδήποτε περιστατικό, ακόμη και μεμονωμένο, εξαιτίας του οποίου δεν είναι δυνατόν κατ' αντικειμενική κρίση να αξιωθεί από οποιοδήποτε από τα συμβαλλόμενα μέρη η συνέχιση της σύμβασης εργασίας μέχρι τη συμφωνημένη ή από το νόμο υποχρεωτική λήξη της. Επισημαίνεται ότι η έννοια του σπουδαίου λόγου δεν προϋποθέτει τη συνδρομή υπαιτιότητας (δόλου ή αμέλειας) από μέρος του καταγγελλόμενου. Λόγοι οι οποίοι κρίνονται σπουδαίοι και η συνδρομή τους άγει στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι δυνατόν να οριστούν και με την ατομική σύμβαση εργασίας ή με τον κανονισμό εργασίας.

Η πτώχευση αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.

Αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε η καταγγελία συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση.

Ο εργαζόμενος, δηλαδή, μπορεί να αξιώσει αποζημίωση (ακόμη και την αμοιβή που θα λάμβανε μέχρι την λήξη της σύμβασης) από τον εργοδότη, όταν ο σπουδαίος λόγος είναι η αθέτηση της σύμβασης από την εργοδοτική πλευρά.

Αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία, οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή των περιουσιακών του σχέσεων, το δικαστήριο μπορεί κατά την κρίση του να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση.

Αν δεν υφίσταται σπουδαίος λόγος η καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου είναι άκυρη και ως εκ τούτου αν ο μισθωτός προσφέρει προσηκόντως τις υπηρεσίες του και ο εργοδότης της αρνείται, ο τελευταίος καθίσταται υπερήμερος και οφείλει τους σχετικούς μισθούς υπερημερίας για το διάστημα από την καταγγελία και έως το πέρας του συμφωνηθέντος χρόνου. Οι σχετικές αξιώσεις τελούν υπό τρίμηνη αποσβεστική προθεσμία.

### **8.3 Λύση σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου**

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου λύεται με καταγγελία από τα μέρη. Η καταγγελία αυτή είναι καταρχήν ελεύθερη και αναιτιώδης, δηλαδή τα μέρη δεν υποχρεούνται να επικαλεστούν κάποιο λόγο για τον οποίο προβαίνουν στην καταγγελία. Μόνος περιορισμός στο δικαίωμα της καταγγελίας τίθεται από τη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ περί καταχρηστικής

άσκησης δικαιώματος. Έτσι, μολονότι επιτρέπεται το αδικαιολόγητο της απόλυσης (απόλυση ονομάζεται η καταγγελία από μέρος του εργοδότη, η οποία και εν προκειμένω ενδιαφέρει), δεν επιτρέπεται, δηλαδή απαγορεύεται, το καταχρηστικό αυτής. Καταχρηστική είναι η απόλυση αν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος. Η έννοια της κατάχρησης είναι αόριστη νομική έννοια και η συγκεκριμενοποίησή της απόκειται στο δικαστήριο. Με το σύστημα της αναιτιώδους καταγγελίας, η οποία τελεί υπό τον έλεγχο της καταχρηστικότητας, το βάρος απόδειξης για το κύρος της απόλυσης μεταφέρεται από τον εργοδότη (ο οποίος θα βαρυνόταν με απόδειξη αν η απόλυση ήταν αιτιώδης) στον μισθωτό. Ο μισθωτός, δηλαδή, πρέπει να προσβάλλει δικαστικώς το κύρος της απόλυσης, λόγω καταχρηστικότητας, την οποία και οφείλει να αποδείξει.

Προϋποθέσεις προκειμένου η απόλυση να είναι έγκυρη, είναι αφενός ο έγγραφος τύπος της απόλυσης, αφετέρου η καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης.

Η μη τήρηση αυτών των προϋποθέσεων/διατυπώσεων καθιστά την απόλυση άκυρη και επομένως σε περίπτωση που ο μισθωτός εξακολουθεί να προσφέρει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη και αυτός δεν τις αποδέχεται, ο τελευταίος περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας και συνεπώς οφείλει έκτοτε μισθούς υπερημερίας.

Τυπικά, υφίσταται ακόμη μια υποχρέωση του εργοδότη, η υποχρέωση προμήνυσης (προειδοποίησης) του εργαζόμενου για την επερχόμενη απόλυση. Όμως, ο ίδιος ο νόμος ρητά προβλέπει ότι ο εργοδότης μπορεί αντί να προμηνύσει να καταβάλλει αυξημένη αποζημίωση στον υπάλληλο.

Διευκρινίζεται ότι η υποχρέωση προμήνυσης υφίσταται μόνο για υπαλλήλους και όχι για τους εργατοτεχνίτες. Η διάκριση υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών έχει σημασία και για το ύψος της αποζημίωσης απόλυσης.

Ο χρόνος προμήνυσης τελεί σε ευθεία αναλογία με το χρόνο υπηρεσίας:

**Αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης των υπαλλήλων**

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ (στον ίδιο εργοδότη)	ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΜΗΝΥΣΗΣ (ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ)	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ (χωρίς προειδοποίηση)
2 μήνες μέχρι ένα (1) έτος	Ένας (1) μήνας	1/2 μήνας	1 μήνας
1-4 έτη	Δύο (2) μήνες	1 μήνας	2 μήνες
Συμπληρωμένη τετραετία (4-6)	Τρεις (3) μήνες	1,5 μήνες	3 μήνες
Συμπληρωμένη εξαετία (6-8)	Τέσσερις (4) μήνες	2 μήνες	4 μήνες
Συμπληρωμένη οκταετία (8-10)	Πέντε (5) μήνες	2,5 μήνες	5 μήνες

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ (στον ίδιο εργοδότη)	ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΜΗΝΥΣΗΣ (ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ)	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ (χωρίς προειδοποίηση)
Συμπληρωμένη δεκαετία	Έξι (6) μήνες	3 μήνες	6 μήνες
11 έτη	7 μήνες	3,5 μήνες	7 μήνες
12 έτη	8 μήνες	4 μήνες	8 μήνες
13 έτη	9 μήνες	4,5 μήνες	9 μήνες
14 έτη	10 μήνες	5 μήνες	10 μήνες
15 έτη	11 μήνες	5,5 μήνες	11 μήνες
16 έτη	12 μήνες	6 μήνες	12 μήνες
17 έτη	13 μήνες	6,5 μήνες	13 μήνες
18 έτη	14 μήνες	7 μήνες	14 μήνες
19 έτη	15 μήνες	7,5 μήνες	15 μήνες
20 έτη	16 μήνες	8 μήνες	16 μήνες
21 έτη	17 μήνες	8,5 μήνες	17 μήνες
22 έτη	18 μήνες	9 μήνες	18 μήνες
23 έτη	19 μήνες	9,5 μήνες	19 μήνες
24 έτη	20 μήνες	10 μήνες	20 μήνες
25 έτη	21 μήνες	10,5 μήνες	21 μήνες
26 έτη	22 μήνες	11 μήνες	22 μήνες
27 έτη	23 μήνες	11,5 μήνες	23 μήνες
28 και επόμενα έτη	24 μήνες	12 μήνες	24 μήνες

#### 8.4 Αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης των εργατοτεχνιτών/τριών

Οι αποζημιώσεις του ΒΔ 16/18 Ιουλίου 1920 καθορίζονται ως εξής, ανάλογα με τον χρόνο υπηρεσίας του εργατοτεχνίτη (-τριας) (άρθρο 3 ΕΓΣΕΕ 2006-2007):

<b>Χρόνος υπηρεσίας</b>	<b>Αποζημίωση</b>
Από 2 μήνες έως 1 έτος:	5 ημερομίσθια
Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη:	7 ημερομίσθια
Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη:	15 ημερομίσθια
Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη:	30 ημερομίσθια
Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη:	60 ημερομίσθια
Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη:	100 ημερομίσθια
Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25 έτη:	120 ημερομίσθια
Από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30 έτη:	145 ημερομίσθια
Από 30 έτη συμπληρωμένα και άνω:	165 ημερομίσθια

Ο εργοδότης που δεν τηρήσει την υποχρέωση προμήνυσης οφείλει να καταβάλει στο μισθωτό αποζημίωση η οποία ισούται με το σύνολο των τακτικών αποδοχών, τις οποίες θα λάμβανε ο μισθωτός κατά το χρόνο προ του οποίου έπρεπε να γίνει η καταγγελία (π.χ. αν μισθωτός με υπηρεσία τριών ετών απολυθεί χωρίς προμήνυση πρέπει να λάβει ως αποζημίωση το ποσό που θα ελάμβανε απασχολούμενος στο διάστημα των 60 ημερών). Σημειώνεται, ότι ως τακτικές αποδοχές υπαλλήλου θεωρούνται ο μισθός, όπως και κάθε άλλη παροχή, εφόσον δίδεται αντί μισθού, όπως παροχές σε είδος, προμήθεια κ.λ.π. Αντίθετα, δεν θεωρούνται τακτικές αποδοχές ποσοστά επί των κερδών ή εισπράξεων ή άλλης φύσης συμμετοχής σε επιχείρηση, εφόσον χορηγούνται ανεξαρτήτως κανονικής αμοιβής της εργασίας.

Τέλος, ο εργοδότης οφείλει να εκδώσει για τον απολυόμενο υπάλληλο πιστοποιητικό για το είδος και τη διάρκεια της εκτελεσθείσας υπηρεσίας του, ενώ αν το ζητήσει ο μισθωτός με ειδική αίτησή του στο πιστοποιητικό θα πρέπει να γίνεται αναφορά και για το χαρακτήρα και τη διαγωγή του. Την ίδια υποχρέωση έχει και ο εργοδότης που απασχολεί εργατοτεχνίτες, μολονότι οι περιπτώσεις αίτησης πιστοποιητικού προϋπηρεσίας είναι σπανιότερες.

Τυπικά, ο μισθωτός υπάλληλος ο οποίος προτίθεται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας οφείλει να προειδοποιήσει τον εργοδότη (ο χρόνος προμήνυσης για

τον υπάλληλο είναι ο μισός από τον κάθε φορά αντίστοιχο για τον εργοδότη). Σε αυτήν την περίπτωση ο χρόνος προμήνυσης δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τρεις (3) μήνες. Εάν ο υπάλληλος παραλείψει να προβεί σε προειδοποίηση του εργοδότη, οφείλει να τον αποζημιώσει μέχρι του ποσού των τριών μηνιαίων μισθών.

Η υποχρέωση του εργοδότη να προειδοποιήσει τον υπάλληλο πριν από την απόλυση και να του καταβάλλει την προβλεπόμενη αποζημίωση αίρεται στις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης προβαίνει στην απόλυση λόγω αξιόποινης (εγκληματικής) πράξης του μισθωτού. Συγκεκριμένα, ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας χωρίς τήρηση προθεσμίας και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, εάν εναντίον του μισθωτού υποβλήθηκε μήνυση για αξιόποινη πράξη διαπραχθείσα κατά την άσκηση της υπηρεσίας του ή απαγγέλθηκε κατ' αυτού κατηγορία για πλημμέλημα ή κακούργημα. Δεν μπορεί δηλαδή ο εργοδότης να απολύσει τον υπάλληλο επειδή διέπραξε πταίσμα ή προέβη σε ενέργεια η οποία δεν είναι ποινικά, αλλά μόνο διοικητικά κολάσιμη. Πάντως, αν ο μισθωτός απαλλαγεί με βούλευμα ή δικαστική απόφαση από τις κατηγορίες που τον βαρύνουν, δικαιούται να ζητήσει την αποζημίωση απόλυσης. Ζήτημα προκύπτει αν την αποζημίωση απόλυσης την δικαιούται και ο μισθωτός που απαλλάσσεται για τυπικούς και μόνο λόγους (π.χ. παραγραφή της πράξης κ.λ.π.). Ορθότερη είναι η καταφατική θέση, καθώς ο νόμος δεν διακρίνει μεταξύ απαλλαγής για ουσιαστικούς λόγους και απαλλαγής για τυπικούς λόγους.

## ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τ ..... (1)

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

..... (Όνομα)

..... ΤΟΥ ..... (1)

..... (Επωνυμία) ..... (Όνομα Πατέρα)

Δ/νση κατοικίας ..... Τ. ΚΩΔ. ....

Α.Φ.Μ. .... Α.Μ.Κ.Α. ....

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

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

..... 200 ..... Έλαβα γνώση της απόλυσής μου σήμερα

Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος)

.....  
Υπογραφή απολυόμενου

(Υπογραφή - Σφραγίδα)

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

### ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

1) Επωνυμία .....

2) Αντικείμενο .....

3) Διεύθυνση ..... Ταχ. Κωδ. ....

4) Ονοματεπώνυμο εκπροσώπου .....

5) Αριθ. βιβλ. αγοράς ενασήμενων (εργοδότη) .....

### ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ

1) Ειδικότητα (α): .....

2) Επάγγελμα, επακριβώς προσδιορισμένο (β): .....

3) Ηλικία: .....

4) Οικογενειακή κατάσταση: .....

5) Οργανισμός στον οποίο είναι ασφαλισμένος: ..... Α.Μ. ....

6) Αποδοχές κατά την απόλυση: .....

7) Χρονολογία πρόσληψης (γ): .....

8) Χρονολογία απόλυσης: .....

9) Χρονολογία καταβολής αποζημίωσης: .....

10) Ποσό αποζημίωσης: .....

11) Τελευταία μέρα εργασίας: .....

..... 200 .....  
Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος)

(1) Συμπληρώνονται με κεφαλαία στοιχεία: α) της Επιχείρησης β) του μισθωτού.

α) Εργάτης ή υπάλληλος.

β) π.χ. πλάστης, λεβητοποιός, λινοτύπης, κ.λ.π.

γ) Επί μεταβολών η χρονολογία της τελευταίας πρόσληψης.

(Υπογραφή - Σφραγίδα)

ΠΑΡΕΛΗΦΘΗ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ

ΒΛΕΠΕ ΤΗΝ ΠΙΣΩ ΣΕΛΙΔΑ ΤΙΣ ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ



ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ : Σχετικές διατάξεις.

Άρθρον 9 Ν. 3198 / 55

1. Ο καταγγέλων την σχέση εργασίας εργοδότη, υποχρεούται όπως εντός προθεσμίας (8) οκτώ ημερών από της παραδόσεως του εγγράφου της καταγγελίας εις τον απολυόμενον, αναγγείλη την υπ' αυτού ενεργηθείσαν καταγγελίαν εις την αρμοδίαν υπηρεσίαν του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού, ως και εις το αρμόδιον Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας (του τόπου απασχολήσεως του μισθωτού), όπερ υποχρεούται να πρωτοκολλήση ταύτην αυθημερόν.

3. Οι εργοδότες υποχρεούνται εις την αναγγελίαν και όταν η σχέση εργασίας λύεται ουχί συνεπεία καταγγελίας, αλλά εξ άλλου λόγου, ήτοι δια της παρόδου του συμφωνημένου χρόνου, εις την περίπτωσιν συμβάσεως διαρκείας ωρισμένου χρόνου, ή οσάκις προκύπτει ταιαυτή διάρκεια εκ του δηλωθέντος σκοπού εργασίας ή δια της αποπερατώσεως του έργου, εις την περίπτωσιν συμβάσεως ωρισμένου έργου.
4. Κατά παντός εργοδότης παραβαίνοντας τας διατάξεις του παρόντος άρθρου, ως και κατά του αναγράφοντος ψευδή στοιχεία εις την καταγγελίαν της σχέσεως εργασίας, επιβάλλονται, κατ' έκκλησιν του αρμοδίου Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού, αι ποιναί, αι οριζόμεναι εις την παράγρ. 4 του άρθρου 5 του Ν.Δ. 2656/53 "περί οργανώσεως και ελέγχου της αγοράς εργασίας".

Άρθρον 28 Ν.Δ. 2961 / 54  
Ποινικάί ευθύναί εργοδότη

Ο εργοδότης και ο άνεργος οτινες βλάπτουσι τα συμφέροντα του Οργανισμού, είτε διότι απασχολείται άνεργος επιδοτούμενος, είτε διότι άνεργος τυγχάνει επιδόματος άνευ πραγματικών προϋποθέσεων, τιμωρείται με ποινάς της παραγράφου 4 του άρθρου 5 του Ν.Δ. 2656/53.

Αι μηνύσεις υποβάλλονται παρά των Δ'ντών των Υπηρεσιών του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού.

#### ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ:

1) Η αναγγελία της καταγγελίας αυτής, σύμφωνα με τη με αριθμό 59/2-9-1976 εγκύκλιο διαταγή της Διοικήσεως του Ο.Α.Ε.Δ. καταθέτεται μέσα σε (8) μέρες, από τη μέρα που κοινοποιείται στον απολυόμενον, μόνον στην αρμόδια Υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. της περιφερείας που υπάγεται η επιχείρηση (ο εργοδότης). Σε περίπτωση που δεν υπάρχει Υπηρεσία Ο.Α.Ε.Δ. τα δύο αντίγραφα της αναγγελίας, πρέπει να καταθέτονται στο πιο κοντινό Υποκαταστημα ΙΚΑ.

#### 2) ΒΑΣΙΚΗ ΔΙΑΤΑΞΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΓΓΡΑΦΗ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΑΝΕΡΓΟΥ,

Άρθρον 27 παραγρ. 1 Ν.Δ. 2961 / 54, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 7 του Ν. 1545 / 85.

Ο άνεργος, για να τύχει επιδόσεως είναι υποχρεωμένος να αναγγελλεί προσωπικά στην Υπηρεσία Ανεργίας της κατοικίας του ή της τελευταίας απασχολήσεως του, στην οποία θα ζητήσει να υποβάλει σχετική αίτηση για επιδότηση. Την πιο πάνω αίτηση πρέπει να την καταθέσει μέσα σε χρονικό διάστημα εξήντα (60) ημερών, από την ημέρα που λύθηκε (καταγγέλθηκε) η σύμβαση εργασίας του.

## 8.5 Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας

Με καταγγελία της σύμβασης εργασίας εξομοιώνεται και κάθε μονομερής (προφανώς από την πλευρά του εργοδότη) μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας η οποία βλάπτει τον μισθωτό. Η βλάβη μπορεί να είναι υλική (μείωση αποδοχών) ή και ηθική (υποβιβασμός σε θέση μειωμένων καθηκόντων). Η έννοια της <<βλαπτικότητας>> είναι αόριστη νομική έννοια και ως εκ τούτου συγκεκριμενοποιείται κάθε φορά από το δικαστήριο. Στο νόμο τυποποιείται ενδεικτικώς μόνο μία περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας, αυτή της μετάθεσης στην αλλοδαπή χωρίς τη συναίνεση του μισθωτού. Η μεταβολή μπορεί να επέρχεται σε οποιοδήποτε όρο της σύμβασης, όπως στον τόπο παροχής εργασίας, στο χρόνο εργασίας, στις αποδοχές ή τα καθήκοντα του μισθωτού κ.λ.π.

Πτώχευση του εργοδότη, θέση της επιχείρησης σε ειδική εκκαθάριση ή διακοπή εργασιών της επιχείρησης λόγω ανωτέρας βίας.

Σε περίπτωση πτώχευσης του εργοδότη ο μισθωτός λαμβάνει πλήρως την αποζημίωση που δικαιούται, κατατασσόμενος στην τρίτη θέση των γενικών προνομίων επί του πλειστηριάσματος.

Σε περίπτωση που η επιχείρηση τεθεί σε ειδική εκκαθάριση, οι συμβάσεις εργασίας λύονται αυτοδικαίως με τη δημοσίευση της σχετικής δικαστικής απόφασης (Εφετείο), και δεν απαιτείται καταγγελία αυτών. Η αποζημίωση απόλυσης οφείλεται κανονικά, αλλά η καταβολή της δεν σχετίζεται με το κύρος της λύσης της σύμβασης εργασίας.

Αν οι εργασίες της επιχείρησης διακοπούν λόγω πυρκαγιάς ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας (σεισμός, κατακλυσμιαία πλημμύρα κ.λ.π.), κατά των οποίων ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος, ο μισθωτός δικαιούται τα 2/3 της αποζημίωσης απόλυσης. Η ασφάλιση, δηλαδή, του εργοδότη αποτελεί αναγκαία συνθήκη για τη σχετική αποζημίωση του μισθωτού. Αν ο εργοδότης δεν είναι ασφαλισμένος δεν χωρεί υποχρέωση από μέρους του αποζημίωσης μισθωτού.

## 8.6 Θέση του μισθωτού σε διαθεσιμότητα

Στο πλαίσιο της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος ο εργοδότης μπορεί να θέσει το προσωπικό της επιχείρησης σε διαθεσιμότητα. Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 10 του Ν 3198/1955 οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής τους δραστηριότητας μπορούν αντί να απολύουν το προσωπικό να το θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα, η διάρκεια της οποίας δεν μπορεί να υπερβεί τους τρεις μήνες ετησίως. Στην περίπτωση της θέσης του μισθωτού σε διαθεσιμότητα αυτός λαμβάνει το μισό του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Για τον μισθωτό κατά τη διάρκεια της θέσης του σε διαθεσιμότητα προβλέπεται και συμπληρωματική επιδότηση του από τον

ΟΑΕΔ. Ο χρόνος κατά τον οποίο ο μισθωτός τελεί σε διαθεσιμότητα υπολογίζεται ως πραγματικός χρόνος υπηρεσίας, για όλα τα δικαιώματά του εκτός από την λήψη των δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα, για τα οποία δικαιούται για τον αντιστοιχούντα χρόνο διαθεσιμότητας το μισό από το αναλογούν ποσό.

Ειδική ρύθμιση υπάρχει για τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφέλειας οι οποίες απασχολούν περισσότερους από πέντε χιλιάδες μισθωτούς, όπου για τη θέση του προσωπικού σε διαθεσιμότητα απαιτείται έγκριση του Υπουργού Απασχόλησης, χορηγούμενη κατόπιν αίτησης του εργοδότη, μετά γνώμη της ολομέλειας του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας. Εάν ο Υπουργός Απασχόλησης δεν αποφανθεί εντός μηνός από την αποστολή της αίτησης, τότε ο εργοδότης μπορεί και χωρίς την έγκριση αυτού να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς της επιχείρησης, τηρώντας την κοινή διαδικασία και τις οικείες προϋποθέσεις.

Βασική υποχρέωση του εργοδότη προτού προχωρήσει στις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις είναι να προέλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους. Στο πλαίσιο της διαβούλευσης ο εργοδότης οφείλει να παρέχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων όλες τις χρήσιμες πληροφορίες και να τους ανακοινώνει εγγράφως τους λόγους του σχεδίου απολύσεων, τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων, τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων, το χρονικό διάστημα στο οποίο πρόκειται να γίνουν απολύσεις, τα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν.

Ο εργοδότης οφείλει να υποβάλλει σε αντίγραφα τα σχετικά ενημερωτικά έγγραφα στον Νομάρχη και την Επιθεώρηση Εργασίας. Εάν η επιχείρηση ή εκμετάλλευση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους νομούς, τα παραπάνω αντίγραφα υποβάλλονται στον Υπουργό Εργασίας και στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου της εκμετάλλευσης ή του υποκαταστήματος, όπου σχεδιάζεται να γίνουν οι απολύσεις ή οι περισσότερες από αυτές.

Η προθεσμία των διαβουλεύσεων είναι είκοσι ημερών και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων διατυπώνεται σε πρακτικό που υπογράφεται από τα δύο μέρη υποβάλλεται από τον εργοδότη στο Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας.

Εάν τα μέρη συμφωνήσουν, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας και ισχύουν αφού περάσουν δέκα ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του σχετικού πρακτικού στο Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας κατά περίπτωση. Εάν τα μέρη δεν συμφωνήσουν, ο

Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας με αιτιολογημένη απόφαση που εκδίδεται εντός δέκα ημερών από την ημερομηνία υποβολής του πρακτικού της διαβούλευσης και αφού λάβει υπόψη τα στοιχεία του φακέλου και συνεκτιμήσει τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, την κατάσταση της επιχείρησης καθώς και το συμφέρον της εθνικής οικονομίας, μπορεί είτε να παρατείνει για είκοσι ακόμα ημέρες τις διαβουλεύσεις ύστερα από αίτηση ενός των ενδιαφερόντων μερών, είτε να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων. Σε αυτήν την περίπτωση ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις στην έκταση που καθορίζει η απόφαση του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας. Ελλείψη τέτοιας απόφασης εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται στην έκταση που δέχθηκε ο εργοδότης κατά τις διαβουλεύσεις.

Σε ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης κατόπιν δικαστικής απόφασης δεν απαιτείται έγκριση του Νομάρχη ή του Υπουργού.

Κατά τα άλλα ισχύουν και επί ομαδικών απολύσεων οι κοινές διατάξεις περί έγκυρης λύσης της σύμβασης εργασίας και περί καταβλητέας αποζημίωσης.

### **8.7 Οικειοθελής αποχώρηση του μισθωτού**

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας καταγγέλλεται νομίμως και από την πλευρά του μισθωτού. Σε αυτήν την περίπτωση γίνεται λόγος για παραίτηση του μισθωτού ή για οικειοθελή αποχώρησή του. Καταρχήν και για την καταγγελία από μέρους του μισθωτού ισχύει η υποχρέωση προμήνυσής, περιορισμένη όμως στο ήμισυ σε σχέση με το αντίστοιχο διάστημα όταν πρόκειται για απόλυση. Ο εν λόγω χρόνος προμήνυσης δεν μπορεί να υπερβεί σε καμία περίπτωση τους τρεις μήνες και ως εκ τούτου και αντιστοίχως και η αποζημίωση για παράλειψη προμήνυσης του εργοδότη δεν μπορεί να υπερβεί το αντιστοιχούν σε τρεις μήνες ποσό.

Οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να δηλώνουν στον ΟΑΕΔ, εντός οκτώ ημερών, κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού τους. Εάν δεν υποβληθεί η σχετική δήλωση, τα όργανα ελέγχου του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ προβαίνουν σε ασφάλιση του εργαζόμενου, με καταλογισμό στον εργοδότη των εισφορών, για περίοδο έξι μηνών από την αποχώρησή του ή μέχρι την ημερομηνία του ελέγχου, εάν αυτός πραγματοποιηθεί πριν την πάροδο εξαμήνου από την αποχώρηση. Σε περίπτωση εκπρόθεσμης υποβολής της δήλωσης, τα όργανα ελέγχου του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ καταλογίζουν στον εργοδότη εισφορές, για την ασφάλιση του εργαζόμενου μέχρι την προηγούμενη της ημερομηνίας υποβολής, αφού αφαιρέσουν την οκταήμερη προθεσμία (με ανώτατο όρο επίσης τους έξι μήνες ασφάλισης). Σε όσες περιοχές δεν λειτουργούν υπηρεσίες του ΟΑΕΔ οι δηλώσεις κατατίθενται στα κατά τόπους αρμόδια Υποκαταστήματα ή Παραρτήματα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ  
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ  
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ  
ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Υποβάλλεται σε (4) αντίγραφα

## ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

(Άρθρο 2 Ν. 2556/97 ΦΕΚ 270/Τ.Α/24.12.97)

Η επιχείρηση .....  
Ο εκπρόσωπος της επιχείρησης .....  
Είδος επιχείρησης .....  
\* Ύψος επιχείρησης: οδός ..... αριθ. .... Τ.Κ. .... Τηλ. ....  
Α.Μ. Αγοράς Ενοσήμων ΙΚΑ ..... Υποκ. Ι.Κ.Α. ....  
Α.Φ.Μ. Επιχείρησης .....

### Δ Η Λ Ω Ν Ω

Ότι ο/η ..... ΤΟΥ .....  
(Επώνυμο) (Όνομα) (Όνομα πατέρα)

Με Α.Μ. Ι.Κ.Α. .... Δ/ση Κατοικίας .....

Απασχολήθηκε στην επιχείρησή μου με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου  
από ..... μέχρι ..... με την ειδικότητα .....

Οπότε αποχώρησε οικειοθελώς.

..... 200 .....

..... 200 .....

(υπογραφή αποχωρήσαντα)\*

(υπογραφή - σφραγίδα επιχείρησης)

Αριθ. τυποπ. Α - 24/2004

\* Σε περίπτωση που ο/η αποχωρήσας/σα δεν υπογράψει, η παρούσα θα υποβάλλεται στον Ο.Α.Ε.Δ., μόνο με την υπογραφή του εργοδότη.

**ΒΛΕΠΕ ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΙΣΩ ΣΕΛΙΔΑ**

## 8.8 Αδικοιολόγητη απουσία μισθωτού

Με οικειοθελή αποχώρηση ή παραίτηση του μισθωτού ισοδυναμεί πολλές φορές και η αδικοιολόγητη αποχή του μισθωτού από την εργασία του, οπότε γίνεται λόγος για σιωπηρή παραίτηση. Πάντως, δεν αποτελεί κάθε αποχή του μισθωτού με παραίτησή του. Η πρόθεση του μισθωτού για λύση της σύμβασης εργασίας ή όχι είναι ανεξάρτητη από την οικεία αντικειμενική κρίση του δικαστηρίου βάσει των άρθρων 200 και 288 ΑΚ, βάσει δηλαδή των αρχών της καλής πίστης και της λήψης υπόψη των συναλλακτικών ηθών. Στοιχεία που συνηγορούν στην σιωπηρή παραίτηση του μισθωτού λόγω της αποχής του από την εργασία θα είναι η μεγάλη διάρκεια αυτής, η υπαιτιότητα του μισθωτού κ.ά. Παραδείγματα αδικοιολόγητης αποχής του μισθωτού είναι η συμμετοχή του σε απεργία που έχει ήδη κηρυχθεί παράνομη ή η παράταση της αδείας του χωρίς πρότερη ενημέρωση του εργοδότη (ενημέρωση εφικτή κατά τα άλλα), ή βεβαίως η μακρόχρονη απουσία του χωρίς αυτός να είναι ασθενής.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ

### 9. Φ.Μ.Υ

Κάθε μισθωτός υπόκειται σε παρακράτηση φόρου για τις αποδοχές του σύμφωνα με όσα ορίζονται από τις διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 57 και την φορολογική κλίμακα του άρθρου 9 του κώδικα φορολογίας εισοδήματος όπως θεσπίστηκε με την παράγραφο 3 του άρθρου 1 του Ν 3522/06.

Γίνεται προσδιορισμός του μηνιαίου καθαρού εισοδήματος κάθε μισθωτού αφαιρώντας από το ακαθάριστο ποσό του μισθού μόνο το ποσό των υποχρεωτικών ασφαλιστικών εισφορών που αντιστοιχούν στον μισθωτό.

Ο φόρος εισοδήματος δεν εμπίπτει στην έννοια των κρατήσεων που βαρύνουν τον μισθωτό και συνεπώς δεν εκπίπτει από το ακαθάριστο εισόδημά του.

Στην έννοια του μηνιαίου καθαρού εισοδήματος περιλαμβάνεται ο μισθός και οποιεσδήποτε άλλες αμοιβές της ίδιας χρονικής περιόδου, όπως υπερωρίες, επίδομα παραγωγής, πρίμ, προσαυξήσεις νυχτερινής απασχόλησης-αργιών-Κυριακών κ.ά.

Κάθε μήνα για τον υπολογισμό του Φ.Μ.Υ γίνεται αναγωγή του μηνιαίου καθαρού μισθού σε ετήσια βάση πολλαπλασιαζόμενος επί 14: [12 μήνες + ΔΧ + (ΔΠ+ΕΑ)] και στη συνέχεια υπολογίζεται ο φόρος με βάση την κλίμακα του φόρου που ισχύει κάθε φορά. Ο υπολογισμένος Φ.Μ.Υ θα μειωθεί κατά 1,50% λόγω της άμεσης παρακράτησης κατά μήνα.

Παρατίθεται η κλίμακα υπολογισμού παρακράτησης Φ.Μ.Υ για το 2008.

**ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗΣ  
ΦΜΥ ΓΙΑ ΤΟ 2008**

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι**

ΚΛΙΜΑΚΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗΣ ΦΜΥ ΓΙΑ ΤΟ 2008				
(Χωρίς παιδιά)				
Κλιμάκιο Εισοδήματος	Φορολογικός Συντελεστής	Φόρος Κλιμακίου	Σύνολα	
			Εισοδήματος	Φόρου
12.000	0%	0	12.000	0
18.000	27%	4.860	30.000	4.860
45.000	37%	16.650	75.000	21.510
άνω 75.000	40%			

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ**

ΚΛΙΜΑΚΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗΣ ΦΜΥ ΓΙΑ ΤΟ 2008				
(Με ένα παιδί)				
Κλιμάκιο Εισοδήματος	Φορολογικός Συντελεστής	Φόρος Κλιμακίου	Σύνολα	
			Εισοδήματος	Φόρου
13.000	0%	0	13.000	0
17.000	27%	4.590	30.000	4.590
45.000	37%	16.650	75.000	21.240
άνω 75.000	40%			

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙΙ**

ΚΛΙΜΑΚΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗΣ ΦΜΥ ΓΙΑ ΤΟ 2008				
(Με δύο παιδιά)				
Κλιμάκιο Εισοδήματος	Φορολογικός Συντελεστής	Φόρος Κλιμακίου	Σύνολα	
			Εισοδήματος	Φόρου
14.000	0%	0	14.000	0
16.000	27%	4.320	30.000	4.320
45.000	37%	16.650	75.000	20.970
άνω 75.000	40%			

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΙV**

ΚΛΙΜΑΚΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗΣ ΦΜΥ ΓΙΑ ΤΟ 2008				
(Με τρία παιδιά)				
Κλιμάκιο Εισοδήματος	Φορολογικός Συντελεστής	Φόρος Κλιμακίου	Σύνολα	
			Εισοδήματος	Φόρου
22.000	0%	0	22.000	0
8.000	27%	160	30.000	160
45.000	37%	16.650	75.000	16.810
άνω 75.000	40%			



Στο τέλος του έτους η επιχείρηση συμπληρώνει το έντυπο “ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Ή ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ” με τα στοιχεία του κάθε εργαζόμενου και τα ποσά των αμοιβών του (μικτών, κρατήσεων ΙΚΑ, καθαρών ποσών, φόρου που αναλογεί και φόρου παρακρατηθέντος), αντίγραφο της οποίας ο εργαζόμενος καταθέτει στη Δ.Ο.Υ της περιοχής κατοικίας του.

Η επιχείρηση επίσης συμπληρώνει το έντυπο Ε7 “ΟΡΙΣΤΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ” με τα ετήσια στοιχεία όλων των απασχολούμενων στην επιχείρηση και τα συνολικά στοιχεία αμοιβών και κρατήσεων και το υποβάλλει στην οικία Δ.Ο.Υ.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΦΟΡΕΑ

Όνοματεπώνυμο, Πατρώνυμο ή Επωνυμία (για Νεκρ. Πρόσωπα) .....

Είδος επεξεύρωσης .....

Δ/νση: Πόλη - Οδός - Αριθ. ΤΑΧ. ΚΩΔ. .....

Αριθ. Φορμ. Μητρώου .....

ΠΡΟΣΟΧΗ:  
Βλέπε οδηγίες συμπλήρωσης  
στην πίσω σελίδα

**ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Ή ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ**  
που καταβλήθηκαν από<sup>(1)</sup> έως ..... 200...

(παράγραφος 3 άρθρου 83 ν. 2238/1994)

**I. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΥ ΜΙΣΘΟΥ Ή ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΥ**

Όνομα .....

Όνομα πατέρα ή ανδύου .....

Αριθ. Φορμ. Μητρώου .....

Επώνυμο .....

Αριθ. Τηλ. .....

Δ/νση κατοικίας: Πόλη - Οδός - Αριθ. ΤΑΧ. ΚΩΔ. .....

Αριθ. Τηλ. .....

Είδος Υπηρεσίας (μόνο για μισθωτούς) .....

Αριθμός για τη φορολογία του Δ.Ο.Υ. ....

**II. ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΟΥ ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ**

Είδος αποδοχών (μισθός, υπερωρίες, επιδόματα κτλ.) ή συντάξεων	Ποσό ακαθά- ριστων αποδοχών ή συντάξεων	Κρατήσεις για ασφαλιστικά ταμεία που βάρυναν το μισθωτό		(4) ΟΓΑ Χαρτόσημο που βάρυναν το μισθωτό	(4) ΟΓΑ Χαρτόσημο	Καθαρό ποσό	Ποσά που αναλογούν		Ποσά που παρακρατήθηκαν <sup>(2)</sup>	
		Σύνολο κρατήσεων που αφαιρούν τις αμοιβές που απολαμβάνονται κτλ.	Ακαθάριστο ποσό				Σύνολο κρατήσεων που αφαιρούν τις αμοιβές που απολαμβάνονται κτλ.	Καθαρό ποσό	ΟΓΑ φόρου <sup>(3)</sup>	ΟΓΑ φόρου <sup>(3)</sup>
Σύνολο										

**III. ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΟΥ ΑΠΑΛΛΑΣΣΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΦΟΡΟ Ή ΔΕ ΦΕΡΟΝΤΑΙ ΕΙΣΩΔΗΜΑ Ή ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ ΑΥΤΟΤΕΛΩΣ**

Είδος αμοιβής	Διατεθη νόμου που παρέχει την απαλλαγή ή επιβάλλει αυτετε- λή φορολογία	Ακαθάριστο ποσό	Σύνολο κρατήσεων που αφαιρούν τις αμοιβές που απολαμβάνονται κτλ.	Καθαρό ποσό	Φόρος που παρακρατήθηκε (για την αυτο- τέλη φορολογία)
Σύνολο					

**Ο ΛΟΓΙΣΤΗΣ**

Επων.: .....

Όνομ.: .....

Δ/νση: .....

Α.Φ.Μ.: .....

Αρ. Μητρ. δέ. δικ. επαγγέλματ.: .....

Κατηγορία άδειας: .....

..... 200...  
Ο ΒΕΒΑΙΩΣ

ΕΚΔΟΣΗ 2004

(1) Γράφεται επακριβώς η περίοδος που εργάστηκε ο μισθωτός ή έλαβε συντάξη ο συνταξιούχος.  
(2) Συμπληρώνεται μόνο για αμοιβές επιδόματα προσαυτού της πολιτικής ασφάλειας.  
(3) Ο φόρος υπολογίζεται και αναλογεί μισθωτόν κατά ποσοστό 2,5%.  
(4) Αποφ. περιττωσίας για τις οποίες εξαιρούνται να οφείλονται τόκοι, χρεώσεις.

Φ - 01.042



**ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΕ ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΟΥΧΩΝ ΚΑΙ ΤΑ ΠΟΣΑ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΤΛ. ΠΟΥ ΚΑΤΑΒΛΗΘΗΚΑΝ ΣΤΟ ΕΤΟΣ 200...**

Ο/Ω	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΥ		
												Αριθμός έργων, έργων/σχεδίων	Από Μέτρα των έργων	Εργασία
Ονοματεπώνυμο και όνομα πατέρα ή συζύγου κατά περίπτωση	Διεύθυνση κατοικίας (οδός, αριθμός, Τ.Α.Χ.Κ.Δ.Δ. ή συντομία)	Αριθμός εθνικού, διαβατηρίου	Από Μέτρα των έργων	Εργασία	Ανεπίσημοι αποδοχές	Μείον εκπτώσεις για τα ασφαλιστικά ποσά και εισοδήματα	Καθαρές αποδοχές	Ποσά φόρου που αναλογούν στις καθαρές αποδοχές με τις αλλαγές του άρθρου 57 του ν 2238/1984	Ποσά φόρου που οφείλονται και πρέπει να αποδοθούν στη Δημοσία με τις αλλαγές στη ποσοστιαία 1,5%					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	ΣΥΝΟΛΟ		

## Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Δ Ε Κ Α Τ Ο

### 10. ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑΣ -ΕΝΤΥΠΑ

Έστω ότι επιχείρηση προσέλαβε έναν υπάλληλο άγαμο στις 7/3/08 με μηνιαίο ακαθάριστο μισθό 1.500 € και με συμβατικό ωράριο εργασίας 40 ωρών/εβδομάδα, πενθήμερη απασχόληση.

1. Κατά την πρόσληψη και πριν αναλάβει εργασία αναγράφονται τα στοιχεία του υπαλλήλου στο ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ του ΙΚΑ.
2. Εντός οκτώ ημερών από την πρόσληψη του υπαλλήλου πρέπει να γίνει αναγγελία της πρόσληψης στον ΟΑΕΔ της περιοχής όπου ανήκει η επιχείρηση με το αντίστοιχο έντυπο.
3. Εντός 15 ημερών από την πρόσληψη του υπαλλήλου πρέπει να γίνει κατάθεση της κατάστασης επιθεώρησης εργασίας με τα στοιχεία του υπαλλήλου στην ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ της περιοχής όπου ανήκει η επιχείρηση.
4. Υπολογισμός ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών στο τέλος του μήνα:
  - A) πρόσληψη 7/3/08
  - B) αφαιρούμενες ημέρες (από το ημερολόγιο): Δευτέρα 3/3, Τρίτη 4/3, Τετάρτη 5/3 και Πέμπτη 6/3, ήτοι 4 ημέρες.
  - Γ) ωρομίσθιο:  $1.500 \times 0,006 = 9 \text{ €/ώρα}$  (0,006:σταθερός συντελεστής για να βρίσκουμε το ωρομίσθιο)
  - Δ)  $4 \text{ ημέρες} \times 8 \text{ ώρες} \times 9 = 288$
  - E)  $1.500 - 288 = 1.212$  μισθός για τον μήνα πρόσληψης.
5. Υπολογισμός Φ.Μ.Υ:
  - A) μισθός μιστός από υπολογισμό: 1.212 €
  - B) κρατήσεις ΙΚΑ  $1.212 \times 16\% = 194$
  - Γ) άρα καθαρό ποσό:  $1.212 - 194 = 1.018 \text{ €}$
  - Δ) αναγωγή σε ετήσια βάση:  $14 \times 1.018 = 14.252 \text{ €}$
  - E) αφορολόγητο άγαμου: 12.000 €Στ) φορολογούμενο ποσό  $14.252 - 12.000 = 2.252 \text{ €}$ οπότε:  
 $2.252 \times 27\% = 608$  ετήσιος Φ.Μ.Υ που αναλογεί
- Z) μείωση φόρου λόγω παρακράτησης 1,5%:

$$608 \times 1,5\% = 9,12$$

$$608 - 9,12 = 598,80 \text{ ετήσιος Φ.Μ.Υ που παρακρατείται}$$

Η) υπολογισμός φόρου μηνός:

$$598,80 : 14 = 42,77 \text{ €}$$

Στο τέλος του έτους η επιχείρηση θα συμπληρώσει την βεβαίωση αποδοχών με το σύνολο των αποδοχών (προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος έχει παρουσία σε όλους τους μήνες μισθοδοσίας χωρίς απουσίες και ασθένειες):

7/3/08 = 1.212	10/08 = 1.500
4/08 = 1.500	11/08 = 1.500
5/08 = 1.500	12/08 = 1.500
6/08 = 1.500	Δ.Χ. = 1.500
7/08 = 1.500	Ε.Α. = 750
8/08 = 1.500	<u>Δ.Π. = 750</u>
9/08 = 1.500	ΣΥΝΟΛΟ: 17.712 €

Εκκαθάριση φόρου:

Αφορολόγητου άγαμου: 12.000

$$17.712 - 12.000 = 5.712$$

$$5.712 \times 27\% = 1.542,24$$

$$1.542,24 \times 1,5\% = 23,13$$

Συμπληρώνεται το έντυπο ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Ή ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ με τα ετήσια στοιχεία και η επιχείρηση συμπληρώνει για να υποβάλει στην εφορία το έντυπο Ε7.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **1. «ΕΡΓΑΤΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ»**

**Ν. Σγουρινάκης**

**Ε. Θεοδωράς**

**Ε. Αγγελόπουλος**

### **2. «ΟΔΗΓΙΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ»**

**Σ. Νιάρχος**

### **3. «ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟ ΙΚΑ»**

**Κ. Λαναράς**