

**ΤΕΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ  
ΜΠΡΑΧΟΣ ΧΡΗΣΤΟΣ  
ΚΟΥΛΗ ΙΩΑΝΝΑ - ΜΑΡΙΝΑ**

**ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ  
ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ ΣΩΤΗΡΙΟΣ**

ΠΑΤΡΑ 2014

## Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 .....	11
1.1) ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ .....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 .....	14
ΕΡΓΑΣΙΑ – ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ..	14
2.1) ΕΡΓΑΣΙΑ.....	14
2.2) ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΙΔΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	14
2.3) ΠΑΡΕΜΦΕΡΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ .....	14
2.4) ΠΟΛΛΑΠΛΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ .....	15
2.5) ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΟΥ ΕΙΔΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	15
2.6) ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΤΡΟΠΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	15
2.7) Ο ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΤΟΠΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	15
2.8) ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ .....	15
2.9) ΜΕΤΑΘΕΣΗ .....	16
2.10) ΜΗ ΠΑΡΟΧΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	16
2.11) ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	18
2.12) ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	19
2.13) ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΓΚΥΡΗ ΣΥΝΑΨΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ..	19
2.14) ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	20
2.15) ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΧΩΡΙΣ ΣΥΝΑΙΝΕΣΗ.....	26
2.16) ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ – ΜΙΣΘΩΤΩΝ .....	26
2.17) ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥ ΠΡΟΕΡΧΟΜΕΝΟΣ ΕΚΤΟΣ Ε.Ε .....	29
2.18) ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥ ΠΡΟΕΡΧΟΜΕΝΟΣ ΕΝΤΟΣ Ε.Ε .....	29

2.19) ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΑΝΗΛΙΚΩΝ.....	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 .....	31
ΜΙΣΘΟΣ - ΑΠΟΔΟΧΕΣ .....	31
3.1) ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ .....	31
3.2) ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ .....	32
3.3) ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ.....	33
3.4) ΕΚΤΑΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ.....	33
3.5) ΩΡΑΡΙΟ – ΑΜΟΙΒΕΣ.....	33
3.6) ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ - ΥΠΕΡΩΡΙΑ .....	34
3.7) ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ .....	35
3.8) ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΚΥΡΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΑΡΓΙΕΣ.....	36
3.9) ΩΣ ΗΜΕΡΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΑΡΓΙΑΣ ΈΧΟΥΝ ΟΡΙΣΘΕΙ ΓΙΑ ΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ .....	36
3.10) ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΜΗΝΙΑΙΟΥ ΜΙΣΘΟΥ .....	43
3.11) ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ.....	44
3.12) Η νέα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που αναμένεται από 1-4-2013	45
<b>Κείμενο</b> .....	51
3.15) ΕΞΗΜΕΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	55
3.16) ΠΕΝΘΗΜΕΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ .....	55
3.17) ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ .....	56
3.18) ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΜΙΣΘΟΥ .....	57
3.19) ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΗ ΜΙΣΘΟΥ – ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ .....	58
3.20) ΠΡΟΘΕΣΜΙΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΔΕΙΩΣΕΩΝ .....	58
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 .....	59
ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	59
4.1) ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΠΡΩΤΟ ΕΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	59
4.2) ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΔΕΥΤΕΡΟ ΕΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	59

4.3) ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΡΙΤΟ ΕΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	60
4.4) ΑΔΕΙΑ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ .....	60
ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ .....	61
4.6) ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΔΕΙΩΝ .....	61
4.7) ΒΙΒΛΙΟ ΑΔΕΙΩΝ .....	62
4.8) ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΑΔΕΙΩΝ .....	63
4.8) ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ .....	64
4.9) ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΑΕΔ.....	64
4.10) ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΕΚΝΩΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΑΕΔ.....	65
4.11) ΕΠΙΔΟΜΑ ΙΣΟΛΟΓΙΣΜΟΥ .....	65
4.12) ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ.....	66
4.12.1) ΧΡΟΝΟΙ ΠΟΥ ΣΥΝΥΠΟΛΟΓΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ .....	66
4.12.2) ΧΡΟΝΟΙ ΠΟΥ ΔΕΝ ΣΥΝΥΠΟΛΟΓΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ.....	67
4.12.3) ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΔΩΡΟΥ .....	67
4.12.4) ΠΟΙΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΤΟ ΔΙΑΚΙΟΥΝΤΑΙ .....	67
4.13) ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ .....	68
4.13.1) ΧΡΟΝΟΙ ΠΟΥ ΣΥΝΥΠΟΛΟΓΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ.....	68
4.13.2) ΧΡΟΝΟΙ ΠΟΥ ΔΕΝ ΣΥΝΥΠΟΛΟΓΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ.....	69
4.13.3) ΠΩΣ ΥΠΟΛΟΓΙΖΕΤΑΙ ΤΟ ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ .....	69
4.14) ΑΔΕΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ.....	70
4.14.1) ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΑΔΕΙΩΝ ΣΤΟ Δ.Σ. ΤΩΝ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΝΩΣΕΩΝ .....	70
4.14.2) ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ.....	70
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ.....	71
4.14.3) ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣ 3-5 ΗΜΕΡΩΝ ΤΟ ΜΗΝΑ ΣΤΟΥΣ ΠΡΟΕΔΡΟ, ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟ ΚΑΙ ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑ ΤΩΝ ΕΛΤΕΕ .....	72
4.14.4) ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΤΟΥΣ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ.....	72

4.15) ΑΔΕΙΑ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ.....	72
4.16) ΣΧΟΛΙΚΗ ΑΔΕΙΑ .....	73
4.17) ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ.....	73
4.18) ΑΔΕΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ .....	73
4.18) ΑΔΕΙΑ ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ .....	73
4.19) ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ .....	74
4.20) ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΩΝ.....	74
4.21) ΕΙΔΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ .....	75
4.22) ΑΔΕΙΑ ΣΕ ΧΗΡΟΥΣ Ή ΧΗΡΕΣ Ή ΑΓΑΜΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ .....	75
4.23) ΑΔΕΙΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΣΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥΣ ΦΟΙΤΗΤΕΣ.....	75
4.24) ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΜΕΤΑΓΓΙΣΕΙΣ AIDS.....	76
4.25) ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΘΑΝΑΤΟΥ ΣΥΓΓΕΝΗ .....	76
4.26) ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ .....	76
4.27) ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ .....	77
4.27.1) ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ .....	77
4.27.1.1) ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΜΕΧΕΙ 3 ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ ΗΜΕΡΕΣ.....	77
4.27.1.2) ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΑΠΟ 3 ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ ΗΜΕΡΕΣ.....	78
4.28) ΑΔΕΙΑ ΠΟΛΛΑΠΛΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥ .....	79
4.29) ΔΩΡΑ ΓΙΟΡΤΩΝ ΠΟΛΛΑΠΛΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥ.....	79
4.30) ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΠΟΛΛΑΠΛΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥ .....	79
4.31) ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΠΟΛΛΑΠΛΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥ .....	79
4.32) ΑΔΕΙΑ Κ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΩΝ Ή ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟΧΩΡΟΥΝ.....	79
4.33) ΑΡΝΗΣΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥΣ ΤΗΣ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ....	81
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 .....	84
ΑΣΦΑΛΙΣΗ.....	84
5.1) ΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ.....	85

5.2) ΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΤΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΚΑΙ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ .....	87
5.3) ΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΤΩΝ ΑΓΡΟΤΩΝ .....	88
5.3.1) ΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣΤΩΝ ΑΓΡΟΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΝΕΤΑΙ ΣΕ 3 ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ:.....	88
5.3.2) ΤΑ ΚΥΡΙΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ ΤΩΝ ΑΓΡΟΤΩΝ ΕΙΝΑΙ:.....	89
5.4) ΕΡΓΟΣΗΜΟ.....	90
5.5) ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (ΑΜΚΑ).....	91
5.6) ΠΛΗΡΩΜΗ ΕΝΣΥΜΩΝ .....	92
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 .....	93
Φ.Μ.Υ .....	93
6.1) ΕΙΣΦΟΡΑ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ.....	94
6.1.1) ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ .....	94
6.2) ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ .....	95
6.3) ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ (Α.Π.Δ.) .....	108
6.3.1) ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΗ – ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΑΠΔ .....	110
6.3.2) ΠΡΟΣΤΙΜΑ.....	110
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 .....	111
ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	111
7.1) ΤΡΟΠΟΙ ΛΥΣΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ .....	111
7.2) ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ .....	111
7.3) ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΓΚΥΡΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ...	112
7.4) ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ.....	112
7.5) ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ .....	113
7.6) ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ.....	114
7.7) ΑΚΥΡΗ ΑΠΟΛΥΣΗ.....	114
7.8) ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΑΝ Η ΑΠΟΛΥΣΗ ΤΟΥ ΕΙΝΑΙ ΑΚΥΡΗ .....	115

7.9) ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ .....	116
7.10) ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ....	118
7.11) ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ.....	118
7.12) ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ.....	119
7.13) ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ ΔΕΝ ΟΦΕΙΛΕΤΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ .....	119
7.14) ΜΕΙΩΜΕΝΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ .....	119
7.15) ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΠΟΥ ΒΓΑΙΝΟΥΝ ΣΕ ΣΥΝΤΑΞΗ ΕΞ ΑΙΤΙΑΣ ΓΗΡΑΤΕΙΩΝ .....	121
7.16) ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΠΟΥ ΠΡΟΚΥΠΤΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΝΟΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ .....	121
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	122
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	124
ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ .....	129
ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ.....	129
ΔΗΛΩΝΩ.....	130

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η λογιστική στα παλιότερα χρόνια αποτελούσε τεχνική. Σήμερα η λογιστική αποτελεί επιστήμη. Είναι η επιστήμη των λογαριασμών και σαφώς είναι η γλώσσα των επιχειρήσεων. Οι λογιστές στη σημερινή εποχή δεν είναι απλά λογιστές – φοροτεχνικοί, μπορούν να χαρακτηρισθούν και ως οικονομικοί αναλυτές.

Η λογιστική λειτουργεί με κάποιες αρχές. Κάθε γεγονός το οποίο μπορεί να εκφραστεί σε χρήμα διέπεται από τις αρχές αυτές. Οι αρχές αυτές έχουν ορισθεί από το ελληνικό γενικό λογιστικό σχέδιο. Σε διεθνές επίπεδο όμως η ανάγκη για ομοιομορφία και τυποποίηση των λογιστικών πληροφοριών οδήγησαν στην δημιουργία διεθνών λογιστικών προτύπων.

Ο λογιστής πρέπει να ξέρει να εφαρμόζει σωστά αυτές τις αρχές και να διαφυλάσσει την επιχείρηση από σφάλματα και κινδύνους που απειλούν την λειτουργία της. Εκτός από τα σύγχρονα συστήματα λογιστικής, θα πρέπει ακόμα να γνωρίζει και όλα τα θέματα που σχετίζονται με την εργατική νομοθεσία. Σήμερα υπάρχει ένα πλήθος προγραμμάτων που ο λογιστής μπορεί να χρησιμοποιήσει ως εργαλεία του τα οποία διευκολύνουν στην οργάνωση και την βελτίωση της αποτελεσματικότητας ορισμένων λειτουργιών. Η αυτοματοποίηση των διαδικασιών και η χρήση μηχανογραφημένων συστημάτων κάνει την ανάγκη που περιγράφεται παραπάνω όλο και πιο βασική. Η μισθοδοσία ασχολείται με τον ανθρώπινο παράγοντα, η συμβολή του οποίου είναι και η πιο σημαντική και καθοριστική στον κόσμο των επιχειρήσεων. Τόσο η λογιστική αντιμετώπιση όσο και η ίδια η νομοθεσία διαφέρει στον ιδιωτικό τομέα από τον δημόσιο. Εμείς θα απασχοληθούμε με το κομμάτι αυτό που αφορά τον ιδιωτικό τομέα. Χαρακτηριστικές επίσης είναι οι αρχές και τα ιδιαίτερα γνωρίσματα που αφορούν το εργατικό δίκαιο. Υπάρχει η αρχή της προστασίας κατά την οποία οι κανόνες του εργατικού δικαίου είναι μονομερώς αναγκαστικοί υπέρ του εργαζομένου. Επιπλέον η αρχή της συλλογικής αυτονομίας «να θέτεις τους νόμους σου», βασίζεται στην αρχή της απόλυτης ισότητας των πολιτών και είναι συνώνυμη της δημοκρατίας: σε ότι αφορά στις κοινές υποθέσεις, η γνώμη του καθενός μας αξίζει όσο και η γνώμη οποιουδήποτε άλλου. Επίσης το κοινωνικό δίκαιο που περιλαμβάνει τους κανόνες τόσο του δικαίου της εργασίας όσο και του δικαίου της κοινωνικής προστασίας. Τέλος, το χαρακτηριστικό του ιδιωτικού δικαίου, με στοιχεία δημοσίου δικαίου, και το χαρακτηριστικό του ιδιότυπου δικαίου, δηλαδή είναι ιδιόμορφο στην δομή.

Όσον αφορά το εργατικό δίκαιο υπάρχουν διάφορες πηγές που αφορούν την ισχύ και εφαρμογή των διατάξεων του. Οι πηγές αυτές κατηγοριοποιούνται σε κοινές και αυτόνομες. Κοινές πηγές αποτελούν το Σύνταγμα της χώρας μας όπου μέσα από ορισμένα άρθρα του, όπως το άρθρο 22 και 23, αποτελεί την θεμελίωση διατάξεων και ζητημάτων όπως είναι η επαγγελματική ελευθερία, οι συλλογικές συμβάσεις



εργασίας, οι συνδικαλιστικές ελευθερίες και η απεργία. Ακόμη στις κοινές πηγές περιλαμβάνεται το διεθνές δίκαιο το οποίο αναφέρεται στις διεθνείς συμβάσεις εργασίας και το ευρωπαϊκό δίκαιο και οι διατάξεις του δεν έχουν πάντα αναγκαστικό χαρακτήρα και συνήθως είναι απαραίτητη η επικύρωση των διατάξεων του από την ελληνική βουλή. Επιπλέον οι νόμοι, όπως αυτοί ψηφίζονται και δημοσιεύονται, αποτελούν κοινή πηγή εργατικού δικαίου όπως και τα έθιμα τα οποία μέσα από μακροχρόνια και ομοιόμορφη πρακτική που πραγματοποιείται από τον λαό με την πεποίθηση ότι εφαρμόζει κανόνα δικαίου. Στις αυτόνομες πηγές περιλαμβάνονται τα καταστατικά συνδικαλιστικών οργανώσεων και οι κανονισμοί εργασίας, οι οποίοι είναι στην ουσία το εσωτερικό δίκαιο της κάθε επιχείρησης με την ιδιαιτερότητα ότι μπορούν να ρυθμίζουν τα πάντα γύρω από την εργασία εκτός του μισθού. Τέλος, στις αυτόνομες πηγές περιλαμβάνονται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Υπάρχουν περιπτώσεις που έχουμε συρροή πηγών, ρυθμίζεται δηλαδή το ίδιο θέμα παραπάνω από μία διαφορετικές ρυθμίσεις. Τότε είτε εφαρμόζεται η ρύθμιση που είναι πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο αν οι ρυθμίσεις αυτές προέρχονται από διαφορετικές πηγές, είτε εφαρμόζεται η ειδικότερη ή χρονικά μεταγενέστερη αν οι ρυθμίσεις προέρχονται από ίδιες πηγές.

Σε αυτή την εργασία προσπαθούμε να καλύψουμε όσο είναι δυνατό περισσότερα θέματα που αφορούν τη μισθοδοσία στον ιδιωτικό τομέα. Στο πρώτο κεφάλαιο αναφέρουμε κάποιες βασικές έννοιες όπως είναι η επιχείρηση και ο ρόλος του εργοδότη και του εργαζόμενου μέσα σε αυτή. Επίσης αναφέρουμε την έννοια της εργασίας, τη διαφορά ενός υπαλλήλου με έναν εργάτη καθώς και κάποιες άλλες έννοιες όπως είναι το σώμα επιθεώρησης εργασίας, ο ρόλος του τεχνικού ασφαλείας. Στο δεύτερο κεφάλαιο ασχολούμαστε με την εργασία, τα είδη των συμβάσεων που συνάπτονται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Στο τρίτο κεφάλαιο περιγράφουμε την διαδικασία της πρόσληψης ενός εργαζομένου, τις ενέργειες που πρέπει να γίνουν και τα έντυπα που πρέπει να συμπληρωθούν για τις αρμόδιες δημόσιες υπηρεσίες. Στο τέταρτο κεφάλαιο μας απασχόλησε το θέμα του μισθού, οι διακρίσεις του και γενικότερα το πώς πρέπει να αμείβεται ο εργαζόμενος σύμφωνα με την γενική συλλογική σύμβαση εργασίας και τις μέρες κ ώρες τις οποίες προσφέρει τις υπηρεσίες του. Οι άδειες και τα επιδόματα μας απασχόλησαν στο πέμπτο κεφάλαιο καθώς και τα δώρα. Η άδεια που δικαιούται ο εργαζόμενος κατά το πρώτο, δεύτερο, τρίτο και τα υπόλοιπα χρόνια υπηρεσίας του στην ίδια επιχείρηση. Αναφέραμε τον τρόπο υπολογισμού των επιδομάτων καθώς και τις διακρίσεις τους όπως επίδομα αδειάς, επίδομα γάμου, τέκνων, ανεργίας και άλλα. Πότε καταβάλλονται τα δώρα, πως υπολογίζονται και ποιοι τα δικαιούνται. Στο έκτο κεφάλαιο ασχοληθήκαμε με το θέμα της ασφάλισης και τους φορείς της, καθώς επίσης και με την πληρωμή των ενσήμων. Το κεφάλαιο 7 αφορά το φόρο μισθωτών υπηρεσιών (ΦΜΥ) και την εισφορά αλληλεγγύης, την παρακράτηση τους από τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και ημερομίσθιο. Στο ίδιο κεφάλαιο γίνεται αναφορά για τη χρησιμότητα των ΑΠΔ (αναλυτική περιοδική δήλωση). Στο όγδοο και τελευταίο κεφάλαιο ασχολούμαστε με τη λύση της σχέσης εργασίας είτε αυτή επέρχεται λόγω απόλυσης,

είτε λόγω παραίτησης, τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθήσουν καθώς και την αποζημίωση που δικαιούται ο εργαζόμενος.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### 1.1) ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

**Επιχείρηση** είναι η οργανική σύζευξη υλικών μέσων, έμψυχου δυναμικού και άυλων αγαθών με σκοπό την πραγματοποίηση κέρδους μέσω συγκεκριμένων ενεργειών. Σε μια επιχείρηση λοιπόν το έμψυχο δυναμικό αποτελείται κυρίως από τους εργοδότες και τους εργαζόμενους. **Εργοδότης** είναι αντισυμβαλλόμενος του εργαζομένου. Ως εργοδότης χαρακτηρίζεται το φυσικό ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου ο οποίος προσφέρει θέσεις εργασίας έναντι αμοιβής. Επίσης είναι φορέας των λειτουργικών εξουσιών της επιχείρησης, δηλαδή δίνει εντολές και ασκεί εποπτεία και έλεγχο στους εργαζόμενους. **Εργαζόμενος** είναι το φυσικό πρόσωπο που παρέχει τις υπηρεσίες του έναντι αμοιβής. Το αντίτιμο που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο για την παροχή των υπηρεσιών του είναι ο **Μισθός**. Το άρθρο 653Κ ΑΚ ορίζει ότι ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό ή το συνηθισμένο μισθό. Ο μισθός ως αντάλλαγμα της παροχής εργασίας, είναι δυνατό να συμφωνηθεί είτε ρητώς είτε σιωπηρώς. Το τελευταίο συμβαίνει όταν ο εργοδότης καταβάλλει χωρίς επιφύλαξη και επί μεγάλο σχετικά χρονικό διάστημα ορισμένο ποσό, ο δε εργαζόμενος το αποδέχεται χωρίς καμία επιφύλαξη.

**Εργασία** θεωρείται η κάθε μορφή απασχόλησης του ανθρώπου που στοχεύει στην δημιουργία κάποιου επιθυμητού ή επιβεβλημένου αποτελέσματος. Ο σκοπός της εργασίας μπορεί να είναι οποιοσδήποτε, αρκεί να μην είναι παράνομος ή ανήθικος. Το είδος της εργασίας είναι αδιάφορο. Μπορεί να είναι πνευματική ή σωματική εργασία ή συνδυασμός και των δύο, μπορεί να συνίσταται σε ενέργεια θετική ή σε απλή παρουσία σε ένα τόπο. **Χρόνος εργασίας** είναι ο χρόνος μέσα στον οποίο ο εργαζόμενος προσφέρει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη.

**Εξαρτημένη εργασία:** οι εργαζόμενοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους υπό την καθοδήγηση και την επιτήρηση του εργοδότη, ο οποίος καθορίζει τον τόπο, τον τρόπο, το χρόνο και τις συνθήκες παροχής της, ο δε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται σε αυτές.

**Ετοιμότητα σε εργασία** είναι η δέσμευση των σωματικών και πνευματικών δυνάμεων του εργαζόμενου ώστε να τις θέσει στην διάθεση του εργοδότη εφόσον του ζητηθεί. Διακρίνεται σε απλή και γνήσια. Απλή ετοιμότητα σε εργασία είναι όταν ο εργαζόμενος δεν είναι αναγκασμένος να βρίσκεται στον εργασιακό του χώρο παρά όταν του ζητηθεί και ανταμείβεται με μικρότερο χρηματικό ποσό για τις ώρες που δεν παραβρίσκεται στον εργασιακό χώρο. Αντίθετα, στην γνήσια ετοιμότητα σε εργασία ο εργαζόμενος είναι αναγκασμένος να παραβρίσκεται στον εργασιακό χώρο και ανταμείβεται με το ίδιο χρηματικό ποσό με την κανονική εργασία

**Μισθωτοί** είναι αυτοί που κατά κύριο επάγγελμα είναι υπάλληλοι ή εργάτες και όχι αυτοί που προσφέρουν ευκαιριακή εργασία, έστω και με σύμβαση εξαρτημένης

εργασίας, και σαν κύριο επάγγελμά τους έχουν κάποιο άλλο. Τους μισθωτούς τους χωρίζουμε σε δύο μεγάλες κατηγορίες, στους υπαλλήλους και στους εργάτες. Ανάλογα με τη φύση της εργασίας, δηλαδή αν είναι πνευματική ή σωματική, οι εργαζόμενοι (μισθωτοί) διακρίνονται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία σε υπαλλήλους ή εργάτες. Η διάκριση αυτή, η οποία επηρεάζει την εργασιακή τους σχέση τόσο κατά τη διάρκεια της (όροι αμοιβής και απασχόλησης), όσο και κατά τη λήξη της (καταβολή αποζημίωσης κλπ), καθίσταται ιδιαίτερα δυσχερής, καθώς το κριτήριο της παροχής πνευματικής ή σωματικής εργασίας έχει υποστεί μεταβολές κυρίως λόγω των σύγχρονων τεχνολογικών εξελίξεων. Ο χαρακτηρισμός του μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη γίνεται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων και όχι από χαρακτηρισμό που δίνεται από τη σύμβαση εργασίας ή τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής του, ή από την κατοχή τυπικών προσόντων (πτυχίο δίπλωμα κλπ). Δηλαδή γίνεται αποκλειστικά και μόνο από το είδος και τη φύση της παρεχόμενης εργασίας, εκτός βέβαια από τις περιπτώσεις που προσδιορίζεται από το νόμο ή την ιδιότητα του υπαλλήλου ή εργάτη σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών. Πάντως ο τρόπος υπολογισμού και καταβολής των αποδοχών δεν αποτελεί κριτήριο και είναι αδιάφορο αν ο εργαζόμενος αμείβεται με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο ή με οποιοδήποτε άλλο τρόπο. Έτσι είναι δυνατόν οι ημερομίσθιοι να χαρακτηρισθούν σαν υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτες, ανάλογα με τις υπηρεσίες που παρέχουν. Παράλληλα και όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό δεν χαρακτηρίζονται για μόνο το λόγο αυτό σαν υπάλληλοι, γιατί μπορεί η εργασία που παρέχουν να είναι του εργατοτεχνίτη ή υπηρέτη. **Υπάλληλοι** θεωρούνται οι μισθωτοί που παρέχουν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία, ενώ υπάρχει πλέον πλούσια νομολογία, σύμφωνα με την οποία χαρακτηρίζονται ως υπάλληλοι συγκεκριμένες ειδικότητες εργαζομένων, οι οποίοι παρέχουν μεν σωματική εργασία, όμως έχουν εξειδικευμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και κυρίως ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ανάληψη ευθύνης κατά την εκτέλεση του έργου. Τέλος, υπάρχουν κατηγορίες ή ειδικότητες εργαζομένων οι οποίοι χαρακτηρίζονται από τον νόμο, από κανονισμούς που εκδίδονται με νομοθετική εξουσιοδότηση ή από Σ. Σ. Ε, ως ιδιωτικοί υπάλληλοι ή εξομοιώνονται με αυτούς, ανεξάρτητα από το είδος της παρεχόμενης εργασίας (υπάλληλοι) με βάση το τυπικό κριτήριο. **Εργάτες** θεωρούνται οι μισθωτοί εκείνοι που παρέχουν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο σωματική εργασία. Γενικά, αν ένας μισθωτός δεν μπορεί να ενταχθεί στην κατηγορία των υπαλλήλων, εντάσσεται υποχρεωτικά στην κατηγορία των εργατών

Αμοιβές και έξοδα προσωπικού είναι το σύνολο των εξόδων που βαρύνουν την επιχείρηση για τις υπηρεσίες που λαμβάνει από το προσωπικό που απασχολεί με σύμβαση μίσθωσης εξαρτημένης εργασίας. Πρόκειται για το πρώτο βασικό οργανικό έξοδο που εξετάζει το ΕΓΛΣ και εμφανίζεται μέσω του λογιστικού γεγονότος της μισθοδοσίας περιοδικά σε τακτά χρονικά διαστήματα (κάθε μήνα).

Καθ' όλη τη διάρκεια του 24ώρου (ημέρα, νύχτα, Σάββατα, Κυριακές και εξαιρέσιμες), πραγματοποιούν ελέγχους και επιθεωρήσεις στους τόπους εργασίας με

σκοπό την πρόληψη ή την αντιμετώπιση των προβλημάτων και τη διαφύλαξη της εργασιακής ειρήνης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Οι Υπάλληλοι του Σ.ΕΠ.Ε. (**Σώμα επιθεώρησης εργασίας**), βρίσκονται σε συνεχή ετοιμότητα, παρακολουθώντας την εφαρμογή των διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας. Λειτουργούν σε όλους τους Νομούς της χώρας μας και ανάλογα με το αντικείμενο με το οποίο κατά βάση απασχολούνται, διακρίνονται σε διευθύνσεις και τμήματα κοινωνικής επιθεώρησης και σε διευθύνσεις κέντρων πρόληψης επαγγελματικού κινδύνου και τμήματα τεχνικής και υγειονομικής επιθεώρησης.

Ο **τεχνικός ασφάλειας** παρέχει στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές, γραπτά ή προφορικά, σε θέματα σχετικά με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων. Τις γραπτές υποδείξεις ο τεχνικός ασφάλειας καταχωρεί σε ειδικό βιβλίο της επιχείρησης, το οποίο σελιδομετρείται και θεωρείται από την Επιθεώρηση Εργασίας. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σε αυτό το βιβλίο. Ειδικότερα ο τεχνικός ασφάλειας:

α) συμβουλεύει σε θέματα σχεδιασμού, προγραμματισμού, κατασκευής και συντήρησης των εγκαταστάσεων, εισαγωγής νέων παραγωγικών διαδικασιών, προμήθειας μέσων και εξοπλισμού, επιλογής και ελέγχου της αποτελεσματικότητας των ατομικών μέσων προστασίας, καθώς και διαμόρφωσης και διευθέτησης των θέσεων και του περιβάλλοντος εργασίας και γενικά οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας,

β) ελέγχει την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και των τεχνικών μέσων, πριν από τη λειτουργία τους, καθώς και των παραγωγικών διαδικασιών και μεθόδων εργασίας πριν από την εφαρμογή τους και επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων, ενημερώνοντας σχετικά τους αρμόδιους προϊσταμένους των τμημάτων ή τη διεύθυνση της επιχείρησης

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### ΕΡΓΑΣΙΑ – ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

#### 2.1) ΕΡΓΑΣΙΑ

Η κύρια υποχρέωση του εργαζόμενου είναι η παροχή εργασίας. Έχει την υποχρέωση να προσφέρει την εργασία του είτε πνευματική είτε σωματική. Ο εργαζόμενος επίσης έχει την υποχρέωση να εκτελεί αυτοπροσώπως την εργασία του, με τις προσωπικές του δυνάμεις τις οποίες εμπιστεύτηκε ο εργοδότης. Φυσικά, και ο εργοδότης σε περίπτωση αδυναμίας του εργαζόμενου να προσφέρει τις υπηρεσίες του πρέπει να βρει άλλο άτομο να τον αντικαταστήσει, χωρίς να έχει την απαίτηση από τον εργαζόμενο να βρει αυτός τον αντικαταστάτη του.

Ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας του δεν ευθύνεται για το αποτέλεσμα της ούτε συμμετέχει στον κίνδυνο του παραγόμενου προϊόντος ή της προσφερόμενης υπηρεσίας.

#### 2.2) ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΙΔΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Από την ατομική σύμβαση εργασίας ορίζεται το είδος της εργασίας που θα παρέχει ο εργαζόμενος προς τον εργοδότη. Δηλαδή, πάνω στη σύμβαση αναφέρεται η επαγγελματική ειδικότητα του εργαζόμενου. Από τη μεριά του εργοδότη η ανάθεση καθηκόντων δεν μπορεί να γίνεται αυθαίρετα. Πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και οι ικανότητες και τα προσόντα του εργαζόμενου τα οποία οφείλει να γνωρίζει ο εργοδότης. Είναι δυνατό στη σύμβαση, η εργασία να περιγράφεται κατά τρόπο γενικό, δηλαδή ότι ο εργαζόμενος προσλήφθηκε ως υπάλληλος ή ως εργάτης, χωρίς να διευκρινίζονται περαιτέρω οι αρμοδιότητες του.

#### 2.3) ΠΑΡΕΜΦΕΡΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ

Παρεμφερείς και πρόσθετες εργασίες είναι εργασίες αναπόσπαστα συνδεδεμένες με την οφειλόμενη, κατά τη σύμβαση, εργασία. **Παρεμφερής** θεωρείται η εργασία της πωλήτριας που τακτοποιεί τα είδη στα ράφια ή ο οδηγός ταξί που πλένει το ταξί. Για τέτοιου είδους εργασία ο εργαζόμενος δεν δικαιούται επιπλέον αμοιβή. **Πρόσθετη** είναι οι εργασίες που δεν εμπίπτουν στην έννοια της οφειλόμενης εργασίας αλλά εκτελούνται από τον εργαζόμενο προσωρινά μόνο όταν η επιχείρηση το έχει ανάγκη. Πρόσθετη εργασία είναι η φορτοεκφόρτωση μεταφερόμενων προϊόντων από τον εργαζόμενο που έχει προσληφθεί ως οδηγός. Γι' αυτή του την εργασία ο εργαζόμενος δικαιούται συμπληρωματική αμοιβή.

#### **2.4) ΠΟΛΛΑΠΛΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Στην περίπτωση της πολλαπλής απασχόλησης ο εργαζόμενος παρέχει στην ίδια χρονική περίοδο την εργασία του σε πολλούς εργοδότες με καθένα από τους οποίους συνδέεται με αυτοτελή σύμβαση εργασίας. Οι πολλαπλά απασχολούμενοι δικαιούνται από όλους τους εργοδότες, εκτός από τον μηνιαίο μισθό, τη νόμιμη άδεια, ανάλογο επίδομα αδείας, δώρα εορτών. Σε περίπτωση απόλυσης από κάποιον εργοδότη δικαιούνται τη νόμιμη αποζημίωση λόγω καταγγελίας συμβάσεως, ανεξάρτητα από την εργασία του στους υπόλοιπους.

#### **2.5) ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΟΥ ΕΙΔΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ο εργοδότης απαγορεύεται να αναθέσει στον εργαζόμενο διαφορετική εργασία από αυτή που έχει συμφωνηθεί αν δεν υπάρχει η συναίνεση του εργαζόμενου. Αν ο εργοδότης μεταβάλλει το είδος της εργασίας μονομερώς, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αποκρούσει τη μεταβολή και να συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες του όπως τις πρόσφερε πριν τη μεταβολή ή ακόμα μπορεί να θεωρήσει τη μονομερή μεταβολή ως απόλυση εκ μέρους του εργοδότη, απόλυση που δεν διατυπώθηκε αλλά συνάγεται από τις περιστάσεις. Έτσι ο εργαζόμενος θα αποχωρήσει διεκδικώντας αποζημίωση.

#### **2.6) ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΤΡΟΠΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Αρχικά πολύ σημαντική σε κάθε εργασιακή σχέση είναι η επιμέλεια που δείχνει ο εργαζόμενος. Με τον όρο επιμέλεια εννοείται η προσοχή που οφείλει και μπορεί να επιδεικνύει στην εργασία του ο εργαζόμενος σύμφωνα με τις ικανότητες του. Επιπροσθέτως, είναι εξίσου σημαντική η συμμόρφωση στις εντολές του εργοδότη πάντα όταν αυτές είναι νόμιμες, σύμφωνες με την σύμβαση, τα χρηστά ήθη και δείχνουν σεβασμό στην προσωπικότητα του εργαζομένου. Πολύ λεπτό επίσης είναι το ζήτημα στην επέμβαση στην ιδιωτική ζωή του εργαζομένου, κάτι το οποίο επιτρέπεται μόνο εφόσον κάποια πτυχή της ιδιωτικής ζωής επηρεάζει την εργασία.

#### **2.7) Ο ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΤΟΠΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ο τόπος παροχής της εργασίας είναι ο τόπος στον οποίο ο εργαζόμενος θα προσφέρει τις υπηρεσίες του. Ο τόπος εργασίας είναι η έδρα της απασχόλησης, η οποία δεν συμπίπτει κατ' ανάγκη με την έδρα της επιχείρησης ούτε με την κατοικία του εργαζόμενου.

#### **2.8) ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΕΚΤΟΣ ΕΛΛΑΔΑΣ**

Ο εργαζόμενος όταν απασχοληθεί εκτός της έδρας της κατοικίας του προσωρινά, εκτός από τα οδοιπορικά έξοδα, δικαιούται και πρόσθετη αποζημίωση. Για κάθε διανυκτέρευση η αποζημίωση είναι ίση με το 1/25 του εκάστοτε μισθού ή με ένα ημερομίσθιο. Σε περίπτωση που παρέχεται κατοικία και τροφή καταβάλλεται στον εργαζόμενο μόνο το 1/4 της παραπάνω αποζημίωσης. Όταν παρέχεται μόνο τροφή καταβάλλεται το 1/2 της παραπάνω αποζημίωσης και 4/5 όταν παρέχεται μόνο κατοικία. Αν πρόκειται για μια εκτός έδρας εργασία και δεν υπάρχει διανυκτέρευση τότε ο εργαζόμενος δεν δικαιούται κανένα είδος αποζημίωσης.

## 2.9) ΜΕΤΑΘΕΣΗ

Μετάθεση είναι η οριστική αλλαγή του τόπου εργασίας. Το ενδεχόμενο της μετάθεσης μπορεί να ρυθμίζεται από τη σύμβαση εργασίας. Σε αυτή την περίπτωση ισχύει ότι έχει συμφωνηθεί στη σύμβαση. Αν όμως δεν υπάρχει σχετική ρύθμιση στη σύμβαση τότε πρέπει να γίνει ο εξής διαχωρισμός:

- Για μετάθεση στην ίδια πόλη, μπορεί να αποφασίσει ο εργοδότης, στο πλαίσιο του διευθυντικού του δικαιώματος και ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να υπακούσει. Ο εργοδότης προκειμένου να επιλέξει τον εργαζόμενο που θα μεταθέσει, οφείλει να λάβει υπόψη του κάποια στοιχεία όπως είναι οι οικογενειακές του ανάγκες, ο τόπος κατοικίας του, η δυνατότητα μετακίνησης και άλλα.
- Η μετάθεση σε άλλη πόλη συνεπάγεται την ριζική αλλαγή των συνθηκών της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του εργαζόμενου και για να γίνει αυτό πρέπει να συμφωνήσει ο εργαζόμενος. Αν ο εργαζόμενος αρνηθεί τη μετάθεση σε άλλη πόλη μπορεί νόμιμα να συνεχίσει να προσφέρει την εργασία του στη θέση που ήδη βρίσκεται. Βέβαια, σύμφωνα με τη νομολογία, σε περίπτωση που ο εργοδότης διατηρούσε περισσότερες εκμεταλλεύσεις ή υποκαταστήματα σε άλλη πόλη πριν την πρόσληψη του εργαζόμενου και το γνώριζε αυτό ο εργαζόμενος, έχει δικαίωμα να μεταθέσει τον εργαζόμενο.

## 2.10) ΜΗ ΠΑΡΟΧΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

Ο εργαζόμενος μπορεί να απουσιάζει από τον εργασιακό χώρο υπαίτια η και αναίτια, δηλαδή δικαιολογημένα και μη. Για την κάθε μία από τις δύο περιπτώσεις ισχύουν και διαφορετικές κυρώσεις .

1) Υπαίτια απουσία μπορεί να οδηγήσει σε:

-Περικοπή μισθού αντίστοιχα με τις μέρες απουσίας

-Απόλυση του εργαζομένου, αλλά στην προκειμένη περίπτωση ο εργαζόμενος δικαιούται την νόμιμη αποζημίωση απολύσεως.



-Εξομοίωση της απουσίας του εργαζομένου με παραίτηση καθώς σε διάστημα τριών ημερών ο εργοδότης μπορεί να στείλει εξώδικο στον εργαζόμενο δίνοντας του διορία να εμφανιστεί στον εργασιακό χώρο. Έτσι θα μπορεί ο εργοδότης να είναι καλυμμένος σε περίπτωση που εργαζόμενος εμφανιστεί στον εργασιακό χώρο μετά από κάποιο χρονικό διάστημα. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δηλώσει την παραίτηση στον ΟΑΕΔ εντός 8 ημερών.

2) Δικαιολογημένα μπορεί να απουσιάσει όταν υπάρχει ανυπαίτιο κώλυμα εργασίας για σπουδαίο λόγο. **Κώλυμα εργασίας** αποτελούν τα περιστατικά που δεν οφείλονται σε υπαιτιότητα του εργαζομένου (για το λόγο αυτό ονομάζεται και ανυπαίτιο κώλυμα). Περιστατικά δηλαδή που καθιστούν την παροχή της εργασίας ανέφικτη ή υπέρμετρα επαχθή για τον εργαζόμενο, στα πλαίσια βέβαια της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών (άρθρο 657 Α.Κ.).

#### Στοιχεία που θα πρέπει να περιέχει:

-Να εμποδίζει την παροχή εργασίας από τον εργαζόμενο και όχι την αποδοχή από τον εργοδότη.

-Το κώλυμα μπορεί να διαρκέσει από λίγες ώρες, μέχρι πολλές εργάσιμες ημέρες. Όταν το κώλυμα διαρκεί μόλις λίγες ώρες, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να μην δεχτεί τις υπηρεσίες για τις υπόλοιπες ώρες, εάν η εργασία δεν του είναι χρήσιμη πλέον. Για παράδειγμα οδηγός δεν προσήλθε το πρωί, το δρομολόγιο το ανέλαβε άλλος και δεν υπάρχει άλλο δρομολόγιο για αυτόν.

-Να συνιστά σπουδαίο λόγο αποχής από την εργασία.

-Να μην οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργαζόμενου.

#### Ο εργαζόμενος δικαιούται μισθό αρκεί:

-Να έχει απασχοληθεί τουλάχιστον επί 10 ημέρες.

-Για το πρώτο εργασιακό έτος οφείλεται μισθός μέχρι μισό μήνα.

-Για τα επόμενα έτη οφείλεται μισθός μέχρι ένα μήνα.

-Αφαιρούνται παροχές από ασφαλιστικά ταμεία.

#### Βασικές περιπτώσεις κωλυμάτων εργασίας:

-Βιολογικά κωλύματα, λόγω ασθένειας ή κύησης.

-Οδικά κωλύματα, λόγω πλημμύρας, χιονοπτώσεων, ακραίων καιρικών φαινομένων, καταλήψεων οδών, τρομοκρατικών ενεργειών, απαγορεύσεων αστυνομίας κτλ., σε ορισμένες περιπτώσεις μη λειτουργίας των μέσων συγκοινωνίας.

-Όταν η είσοδος του μισθωτού εμποδίζεται από τρίτους ή υπάρχει κίνδυνος να εμποδιστεί η έξοδος.

-Η στράτευση.

-Η παράσταση του μισθωτού σε δικαστήριο ως μάρτυρας ή ένορκος. Όταν είναι κατηγορούμενος, μόνο εάν αθωωθεί.

λόγω άσκησης του εκλογικού δικαιώματος.

-Συμμετοχή σε εξετάσεις.

-Συμμετοχή σε σημαντικές θρησκευτικές τελετές.

-Συμμετοχή σε εορτασμό ιδιαίτερων οικογενειακών γεγονότων.

-Συμπαράσταση σε ασθενή.

-Πολλές περιπτώσεις έχουν καλυφθεί με νομοθετικές διατάξεις και άρθρα της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

## 2.11) ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Είναι η έγγραφη συμφωνία που γίνεται μεταξύ εργαζόμενου κ εργοδότη και πάνω στην οποία αναγράφεται ο τόπος, ο χρόνος, ορισμένος ή αόριστος, και οι υποχρεώσεις του εργαζομένου απέναντι στο εργοδότη και η χρηματική αμοιβή που θα καταβάλλει σε αυτόν ο εργοδότης ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα που θα φέρει η εργασία αυτή, ακολουθώντας τις οδηγίες του εργοδότη. Δηλαδή, ο μισθωτός βρίσκεται σε νομική και οικονομική εξάρτηση από τον εργοδότη του.

Σε περίπτωση που ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του στην επιχείρηση, χωρίς προηγούμενη σύμβαση εργασίας αλλά και χωρίς αντίδραση από τον εργοδότη, συνεπάγεται σιωπηρή σύμβαση εργασίας και απαιτείται η καταβολή του του ανάλογου μισθού. Επίσης, όταν κάποιος προσλαμβάνεται για να εργαστεί με δοκιμή, τότε από την πρώτη μέρα της πρόσληψής του θεωρείται ότι προσφέρει εξαρτημένη εργασία και ασφαλίζεται στο ΙΚΑ.

Δεν υπάρχει σύμβαση εργασίας όταν ο εργαζόμενος καθορίζει ο ίδιος το χρόνο και τα μέσα που θα χρησιμοποιήσει για την εκτέλεση της εργασίας.

## 2.12) ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η συλλογική σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση μεταξύ των αντιπροσωπευτικών επαγγελματικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, η οποία ρυθμίζει τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας. Η ρύθμιση της ΣΣΕ επιβάλλεται αυτοδίκαια και αναγκαστικά ακυρώνοντας κάθε αντίθετη συμφωνία, εκτός αν η συμφωνία είναι πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει θέματα εργασιακά, οικονομικά, ασφαλιστικά, συνδικαλιστικά και κοινωνικά.

Συγκεκριμένα, ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας, και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Το πιο σημαντικό ζήτημα σε αυτή την κατηγορία είναι ο καθορισμός του μισθού, αφού οι ΣΣΕ καθορίζουν το ύψος του μισθού, τον τρόπο υπολογισμού του, τα επιδόματα καθώς και τις αυξήσεις κατ' έτος. Ακόμα, μπορούν να καθορίζουν τον τρόπο προσλήψεων, το ωράριο, την παροχή πρόσθετων αδειών, την αμοιβή υπερωριών, τη λήψη πρόσθετων μέτρων για την προστασία από εργατικά ατυχήματα, υψηλότερες αποζημιώσεις απόλυσης και άλλα.

## 2.13) ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΓΚΥΡΗ ΣΥΝΑΨΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για την έγκυρη σύμβαση εργασίας πρέπει να πληρούνται οι όροι που ισχύουν για την κατάρτιση των συμβάσεων.

Η δικαιοπρακτική ικανότητα είναι ένας από τους σημαντικότερους όρους που πρέπει να συντρέχει για να καταστεί έγκυρη η σύμβαση. Άτομα που έχουν καταστεί υπό δικαστική συμπαράσταση, ή βρίσκονται σε κατάσταση μέθης ή υπό την επήρεια αλκοόλ δεν είναι ικανά για σύναψη σύμβασης. Επίσης, ο ανήλικος είναι ικανός να συνάψει σύμβαση εργασίας αν και εφ' όσον έχει τη συναίνεση των προσώπων που έχουν αναλάβει την επιμέλεια του. Αν τα πρόσωπα αυτά αρνούνται να συναινέσουν, ο ανήλικος μπορεί να ζητήσει από το δικαστήριο να του χορηγηθεί άδεια για τη σύναψη της σύμβασης.

Σε ορισμένες περιπτώσεις ο νόμος, εκτός από τις γενικές προϋποθέσεις, απαιτεί για την έγκυρη σύναψη της σύμβασης εργασίας τη συνδρομή ειδικών όρων, για παράδειγμα, ορισμένα επαγγέλματα μπορούν να ασκηθούν μόνο από τα πρόσωπα που έχουν ειδική άδεια, η οποία πιστοποιεί την επαγγελματική επάρκεια των προσώπων αυτών όπως άδεια ηλεκτροτεχνίτη, άδεια μηχανολόγου, επαγγελματική άδεια οδηγού αυτοκινήτου κτλ. Όσοι απασχολούνται σε επιχειρήσεις υγειονομικού ενδιαφέροντος όπως είναι τα εστιατόρια, οι καφετέριες, τα ξενοδοχεία και άλλα και παρέχουν υπηρεσίες στο κοινό, είναι υποχρεωμένοι να έχουν βιβλιάριο υγείας το οποίο

πιστοποιεί ότι ο κάτοχός του δεν πάσχει από μεταδοτικό ή άλλο νόσημα μη συμβατό με την απασχόληση του.

Τέλος, για την έγκυρη σύναψη της σύμβασης δεν απαιτείται πάντα η τήρηση του έγγραφου τύπου, εκτός αν ο έγγραφος τύπος επιβάλλεται από διάταξη νόμου. Έγγραφος τύπος προβλέπεται για τις συμβάσεις εργασίας με το δημόσιο, για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης και άλλα. Πάντως ανεξάρτητα από την τήρηση εγγράφου τύπου για τη σύναψη της σύμβασης εργασίας, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να γνωστοποιήσει εγγράφως στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους εργασίας του.

Τέλος, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αναγγείλει την πρόσληψη του εργαζομένου στον ΟΑΕΔ εντός οκτώ ημερών.

#### 2.14) ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υπάρχουν πολλών ειδών συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας.

- **Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας:** διακρίνονται σε εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ομοιοεπαγγελματικές, κλαδικές και επιχειρησιακές.

##### Ø Εθνικές γενικές ΣΣΕ

Ρυθμίζουν τα κατώτατα όρια αποδοχών και τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Με βάση αυτό, κανένας εργαζόμενος είτε ημεδαπός είτε αλλοδαπός που εργάζεται στη χώρα μας, δεν επιτρέπεται οι αποδοχές του να είναι μικρότερες από αυτές που ορίζουν οι εθνικές γενικές συμβάσεις ΣΣΕ.

Ακόμα και οι άλλες ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να θεσπίζουν όρους εργασίας δυσμενέστερους από τους όρους της εθνικής γενικής ΣΣΕ.

##### Ø Επιχειρησιακές ΣΣΕ

Ρυθμίζουν τους όρους εργασίας των εργαζομένων που απασχολούνται σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση. Οι συμβάσεις αυτές καταρτίζονται από κοινού από τον εργοδότη και από το επιχειρησιακό σωματείο των εργαζομένων, του οποίου τα μέλη είναι κάθε κατηγορίας εργαζόμενοι της επιχείρησης, όσον αφορά τη θέση και την ειδικότητα. Με αυτό τον τρόπο επιτυγχάνεται μια ενιαία ρύθμιση των όρων εργασίας

και έτσι εξασφαλίζεται και η ηρεμία μέσα στο χώρο εργασίας. Όμως τη δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακών ΣΣΕ δεν έχουν όλες οι επιχειρήσεις, αλλά μόνο εκείνες που απασχολούν τουλάχιστον 50 εργαζόμενους.

### **Ø Κλαδικές ΣΣΕ**

Ρυθμίζουν τους όρους εργασίας των εργαζομένων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις που έχουν το ίδιο ή παρεμφερές αντικείμενο δραστηριότητας και λειτουργούν υπό τις ίδιες ή παρόμοιες συνθήκες, ανεξάρτητα από το επάγγελμα που ασκούν. Με άλλα λόγια πρόκειται για επιχειρήσεις που εντάσσονται στον ίδιο ή παρεμφερή κλάδο οικονομίας. Οι κλαδικές ΣΣΕ ανάλογα με την ισχύ που έχουν χωρίζονται σε εθνικές κλαδικές και σε τοπικές κλαδικές. Οι κλαδικές ΣΣΕ που έχουν ισχύ σε όλη τη χώρα είναι οι εθνικές κλαδικές, αυτές που έχουν ισχύ σε ορισμένη τοπική περιφέρεια ή πόλη ονομάζονται τοπικές κλαδικές.

### **Ø Όμοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ**

Οι συμβάσεις αυτές ρυθμίζουν τους όρους εργασίας των εργαζομένων που ασκούν ίδιο επάγγελμα ή έχουν παρόμοιες ειδικότητες, ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης που απασχολούνται, για παράδειγμα ρυθμίζουν τους όρους εργασίας των λογιστών είτε εργάζονται σε εμπορική επιχείρηση, είτε σε βιομηχανική, είτε σε τεχνικό γραφείο. Οι ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις, όπως οι κλαδικές, διακρίνονται και αυτές σε εθνικές και τοπικές, αναλόγως αν ρυθμίζουν τους όρους εργασίας ορισμένου επαγγέλματος όλης της χώρας ή συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας. Οι ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις επικεντρώνεται στο επάγγελμα των εργαζομένων ενώ οι κλαδικές ΣΣΕ επικεντρώνονται στο είδος της επιχείρησης. Οι συμβάσεις εργασίας αναλόγως με τη χρονική διάρκεια που ισχύουν διακρίνονται σε ορισμένου ή αορίστου χρόνου

- **Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.** Είναι η σύμβαση που γίνεται όταν δεν προκαθορίζονται τα χρονικά πλαίσια εργασίας του εργαζομένου και λήγει μόνο με καταγγελία από τη μεριά του εργοδότη ή παραίτηση του εργαζομένου.
- **Η σύμβαση πλήρους απασχόλησης:** αποτελεί συνήθως σύμβαση αορίστου χρόνου, όχι απαραίτητα όμως. Πλήρης ή κανονική απασχόληση υπάρχει όταν συμφωνείται παροχή εργασίας που καλύπτει το ωράριο πλήρους απασχόλησεως που ισχύει στην επιχείρηση, το οποίο μπορεί να προκύπτει από τη σχετική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή τις ατομικές συμβάσεις εργασίας.
- **Η σύμβαση μερικής απασχόλησης:** μερική απασχόληση υπάρχει όταν συμφωνείται παροχή εργασίας μερικές ώρες την ημέρα για πέντε ημέρες την εβδομάδα ή για οκτώ ώρες για την ημέρα για μερικές ημέρες την εβδομάδα.

**Στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνουν οι Συμβάσεις για Μερική Απασχόληση**

Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις για μερική απασχόληση πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τους ακόλουθους όρους:

- α) τα στοιχεία ταυτότητας εργοδότη και εργαζόμενου.
- β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη.
- γ) το χρόνο απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας.
- δ) τον τρόπο αμοιβής.
- ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

**Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου** συνάπτεται όταν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειας της εργασίας και λήγει αμέσως με τη λήξη του προσυμφωνημένου χρόνου ή με την εκτέλεση του έργου για το οποίο έχει γίνει η σύμβαση χωρίς να καταβάλλεται αποζημίωση. Όταν λήξει ο ορισμένος χρόνος ή τελειώσει το ορισμένο έργο, τότε ο εργοδότης, παρόλο που δεν καταβάλλει αποζημίωση, έχει υποχρέωση, μέσα σε οκτώ ημερολογιακές ημέρες να γνωστοποιήσει στον ΟΑΕΔ με βάση το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας.

Σε περίπτωση που η σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου και γίνει απόλυση και γίνει απόλυση του μισθωτού χωρίς να συντρέχει σπουδαίος λόγος πριν λήξει ο ορισμένος χρόνος ή το έργο, δικαιούται τους μισθούς του για το χρονικό διάστημα που υπολείπεται μέχρι να τελειώσει το έργο ή μέχρι να λήξει ο ορισμένος χρόνος εργασίας, μείον φυσικά το ποσό της ωφέλειας που απόκτησε ο μισθωτός από την εργασία του σε άλλο εργοδότη κατά τις ίδιες ώρες κατά τις οποίες θα ήταν απασχολημένος στον παλιό εργοδότη αν δεν είχε καταγγελθεί η σύμβαση. Αν όμως μεσολαβήσει σπουδαίος λόγος, που να δικαιολογεί τη λύση της σύμβασης, τότε απολύεται ο μισθωτός και πριν τη λήξη της σύμβασης χωρίς να δικαιούται οποιαδήποτε αποζημίωση. Πάνω στο έντυπο της καταγγελίας της σύμβασης πρέπει να αναγράφεται ο λόγος για τον οποίο έγινε η απόλυση. Πάντως οι αλυσιδωτές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που δεν δικαιολογούνται από το είδος της εργασίας θεωρείται ότι συνιστούν μια ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου στο σύνολό τους. Επίσης, αν συμφωνηθεί ο μισθωτός να απασχολείται με σύμβαση έργου, αλλά στην πραγματικότητα αυτός απασχολείται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τότε η αμοιβή από την εργασία αυτή θεωρείται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και όχι παροχής υπηρεσιών έστω και αν ακόμα εκδίδεται θεωρημένη απόδειξη παροχής υπηρεσιών. Αν η σύμβαση ορισμένου χρόνου επιτρέπει στον εργοδότη να λύει τη συνεργασία όποτε αυτός το επιθυμεί, τότε η σύμβαση αυτή θεωρείται αορίστου χρόνου. Επίσης, αν ο μισθωτός απασχολήθηκε, με τη συγκατάθεση του εργοδότη, και μετά τη λήξη του ορισμένου χρόνου ή έργου, η σύμβαση ορισμένου χρόνου μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Αν όμως, ο εργαζόμενος συνεχίζει να απασχολείται από την ίδια επιχείρηση μετά από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου με νέους όρους, τότε θεωρείται ότι έγινε νέα σύμβαση εργασίας και δεν λαμβάνεται καθόλου υπόψη η παλιά σύμβαση εργασίας.

Όταν λήγουν οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου ο μισθωτός αποχωρεί από την επιχείρηση, χωρίς καμία άλλη προειδοποίηση και ο εργοδότης δεν καταβάλλει σε αυτόν κανένα ποσό για αποζημίωση. Για τον καθορισμό αποζημίωσης του εργαζομένου με σύμβαση αορίστου χρόνου, αν είχε προηγηθεί πρόσληψη από την ίδια επιχείρηση με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου, το χρονικό διάστημα που εργάστηκε με τη σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν θα υπολογιστεί, υπολογίζεται μόνο το χρονικό διάστημα της σύμβασης αορίστου χρόνου.

Η δοκιμαστική σύμβαση, δηλαδή η σύμβαση για απασχόληση του μισθωτού δοκιμαστικά, θεωρείται ως σύμβαση αορίστου χρόνου. Αν ο εργοδότης προβεί σε απόλυση του μισθωτού που είχε προσληφθεί με δοκιμαστική σύμβαση μετά την πάροδο δύο μηνών από την πρόσληψή του τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται από την επιχείρηση τη νόμιμη αποζημίωση.

Ως σύμβαση ορισμένου χρόνου θεωρείται και η σύμβαση εκείνη που γίνεται στην περίπτωση προσωρινής πρόσληψης για αναπλήρωση εργαζόμενου ο οποίος για κάποιο χρονικό διάστημα απέχει από την εργασία του με άδεια ασθένειας ή για αντιμετώπιση έκτακτης ανάγκης του εργοδότη.

Συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου συναντούμε κυρίως στις παρακάτω περιπτώσεις :

- 1. Σύμβαση εργασίας προκαθορισμένου χρόνου ηλικίας:** συνάπτεται όταν συμφωνείται να αποχωρήσει ο μισθωτός, μόλις συμπληρώσει τον προκαθορισμένο χρόνο ηλικίας του. Η λύση της σύμβασης ολοκληρώνεται με την γνωστοποίησή της εντός οκτώ ημερών στον ΟΑΕΔ. Αν ο εργαζόμενος παραμείνει στην επιχείρηση και εργάζεται και μετά τη λήξη της σύμβασης, τότε αυτόματα η σύμβαση αυτής της εργασίας μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου. Στην περίπτωση αυτή, αν στο μέλλον απολυθεί ο μισθωτός, τότε στον χρόνο που υπολογίζεται η αποζημίωση συμπεριλαμβάνεται και το χρονικό διάστημα της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν η συνέχιση της εργασίας γίνεται με διαφορετικούς όρους, όλα αποδεκτά από τον εργοδότη, οπότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.
- 2. Σύμβαση εποχιακής εργασίας:** η σύμβαση αυτή γίνεται όταν η επιχείρηση έχει εποχιακό χαρακτήρα και αυτή η εργασία είναι άμεσα συνδεδεμένη με τη δραστηριότητα της επιχείρησης αυτής. Η σύμβαση αυτή λήγει όταν λήξει η εποχή της δραστηριότητας κ φυσικά όπως σε κάθε σύμβαση εργασίας εντός οκτώ ημερών να γνωστοποιηθεί η λήξη της σύμβασης στον ΟΑΕΔ.
- 3. Σύμβαση εργασίας για απασχόληση σε ορισμένο έργο:** η σύμβαση αυτή θεωρείται σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και γίνεται στις περιπτώσεις που μια επιχείρηση αναλαμβάνει να εκτελέσει ένα έργο όπως την κατασκευή ενός δρόμου ή μιας γέφυρας για παράδειγμα. Για την κατασκευή του έργου αυτού η επιχείρηση προσλαμβάνει εργάτες. Στη σύμβαση της πρόσληψης του κάθε εργάτη πρέπει να αναγράφεται ο λόγος για τον οποίο έχει προσληφθεί. Στη συγκεκριμένη

περίπτωση πρέπει να αναγράφεται το έργο για το οποίο προσλήφθηκαν. Μετά από αυτό, ότι ισχύει για όλες τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου ισχύει και για τη συγκεκριμένη, γνωστοποίηση στον ΟΑΕΔ εντός οκτώ ημερών από τη λήξη της σύμβασης και αν απασχοληθεί παραπάνω από τον εργοδότη ή θα δημιουργηθεί νέα σύμβαση με άλλους όρους ή η συγκεκριμένη σύμβαση από ορισμένου χρόνου θα μετατραπεί σε αορίστου χρόνου. Η λύση της σύμβασης για απασχόληση σε ορισμένο έργο μπορεί να επέλθει και πριν την αποπεράτωση του έργου με οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου από την εργασία αυτή.

- 4. Σύμβαση μαθητείας:** Με τη σύμβαση αυτή ο εργοδότης προσλαμβάνει έναν μαθητή με την υποχρέωση να του παρέχει τις απαραίτητες γνώσεις για την εκμάθηση μιας τέχνης. Όταν πρόκειται να γνήσια σύμβαση μαθητείας και το χρονικό διάστημα ισχύος της είναι πολύ σύντομο τότε ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει μισθό. Το γεγονός αυτό έρχεται σε αντίθεση με την ασφαλιστική νομοθεσία η οποία επιβάλλει από την πρώτη μέρα να καταβάλλεται μισθός στους μαθητευόμενους. Αν όμως οι μαθητευόμενοι προσλαμβάνονται από τους εργοδότες με σκοπό να συμμετέχουν στην παραγωγική διαδικασία με ακόλουθο σκοπό την εκμάθηση της τέχνης ή του επαγγέλματος και απασχολούνται με κανονικό ωράριο εργασίας τότε πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευομένων όπου ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί μισθού, αδείας αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και άλλα. Αν πρόκειται για ειδική σύμβαση μαθητείας, η οποία συνάπτεται μεταξύ εργοδοτών και ατόμων που έχουν συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος μέχρι και το 18<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν το 70 % του κατώτατου ημερομισθίου ή μισθού της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας και ασφαλιζονται στον κλάδο ασφάλισης ασθενείας σε είδος και 1% κατά του κινδύνου ατυχήματος. Όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 16<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους, καθώς και όσοι είναι μαθητές σε γυμνάσιο, λύκειο κάθε τύπου ή τεχνικές επαγγελματικές σχολές δημόσιες ή ιδιωτικές αναγνωρισμένες από το κράτος, δεν μπορούν να απασχολούνται περισσότερο από έξι ώρες την ημέρα και τριάντα ώρες την εβδομάδα. Για αυτούς που έχουν συμπληρώσει το 16<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους η μαθητεία τους δεν μπορεί να ξεπερνά τις 8 ώρες την ημέρα και τις 40 την εβδομάδα. Απαγορεύεται η μαθητεία να πραγματοποιείται από τις 10 το βράδυ ως τις 6 η ώρα το επόμενο πρωί.
- 5. Σύμβαση εργασίας μέλους διοικητικού συμβουλίου ΑΕ:** αφορά αυτόν που είναι μέλος του διοικητικού συμβουλίου μιας ΑΕ εταιρείας και θέλει να εργαστεί ως μισθωτός στην ίδια εταιρεία. Η σύμβαση αυτή γίνεται μεταξύ της ανώνυμης εταιρείας και μέλους του διοικητικού συμβουλίου. Για τη σύμβαση αυτή απαιτείται έγκριση από τη γενική συνέλευση των μετόχων. Η έγκριση δεν απαιτείται κάθε χρόνο αλλά μόνο μία φορά. Στην αντίθετη περίπτωση, δηλαδή αν κάποιος μισθωτός μιας ανώνυμης εταιρείας διοριστεί και ως μέλος του διοικητικού συμβουλίου της ίδιας ΑΕ, χωρίς να σταματήσει να εργάζεται και ως μισθωτός, τότε η σύμβαση αυτής της εξαρτημένης εργασίας δεν χρειάζεται



έγκριση από τη γενική συνέλευση των μετόχων. Τα ίδια ισχύουν και για τις εταιρείες περιορισμένης ευθύνης που γίνονται διαχειριστές.

- 6. Ομαδική σύμβαση εργασίας:** σε αυτή την περίπτωση ο εργοδότης συνάπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με ένα άτομο που ανήκει σε μια ομάδα, το οποίο ενεργεί για λογαριασμό όλων των ατόμων της ομάδας αυτής. Η σύμβαση αυτού του είδους θεωρείται έγκυρη και αφορά συνήθως μέλη θιάσου ή ορχήστρας κλπ.
- 7. Σύμβαση έργου:** ο εργολάβος αναλαμβάνει την εκτέλεση και παράδοση ενός έργου έναντι αμοιβής. Στη σύμβαση αυτή ο εργολάβος είναι υπεύθυνος για ότι συμβεί στο έργο μέχρι την παράδοση του έργου. Αντίθετα στη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος δεν ευθύνεται για το αποτέλεσμα της εργασίας.
- 8. Συμβάσεις πολλαπλής απασχόλησης:** πολλοί εργαζόμενοι απασχολούνται μέσα στην ίδια ημέρα ή μέσα στον ίδιο μήνα, σε περισσότερους από έναν εργοδότες. Το πιο σύνηθες επάγγελμα που αφορά τη σύμβαση αυτής της κατηγορίας είναι οι λογιστές.
- 9. Σύμβαση εργασίας με διευθυντικά πρόσωπα:** αυτή η σύμβαση συνάπτεται όταν ο εργοδότης προσλαμβάνει ένα μισθωτό σαν πρόσωπο διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης που έχει τις αρμοδιότητες του εργοδότη. Αμείβεται με μεγαλύτερο μισθό από το μισθό των άλλων υπαλλήλων και δεν είναι υποχρεωμένος να τηρεί αυστηρά το νόμιμο ωράριο εργασίας και σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης ή απασχόλησης τις Κυριακές ή άλλες αργίες δεν δικαιούται κάποια αποζημίωση, ούτε αποζημίωση για εργασία εκτός έδρας. Ο μισθωτός αυτός δικαιούται δώρα εορτών, χωρίς να προσαυξάνονται τα δώρα αυτά με την αναλογία του επιδόματος αδειάς γιατί δεν δικαιούται επίδομα αδειάς ούτε ετήσια άδεια. Τέλος, σε περίπτωση απόλυσης ο μισθωτός αυτός δικαιούται τη νόμιμη αποζημίωση.
- 10. Σύμβαση εργασίας με μειωμένη χρονική απασχόληση:** Με βάση τη σύμβαση αυτή, ο εργαζόμενος παρέχει μειωμένη, χρονικά, ημερήσια απασχόληση και ο εργοδότης καταβάλλει σε αυτόν μικρότερη αμοιβή σε σχέση με αυτή που θα καταβάλλει σε στον εργαζόμενο που του παρέχει πλήρη απασχόληση. Το ποσό της αμοιβής είναι ανάλογο με το χρόνο της ημερήσιας απασχόλησης του μισθωτού στην επιχείρηση. Η σύμβαση αυτή μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτισή της πρέπει να γνωστοποιηθεί στην επιθεώρηση εργασίας.

Η διάκριση της σύμβασης εργασίας σε ορισμένου ή αορίστου χρόνου είναι καθοριστικής σημασίας για τον τρόπο λύσης της. Η σύμβαση αορίστου χρόνου λύεται με καταγγελία του ενός εκ των δύο μερών, δηλαδή με απόλυση από τη μεριά του εργοδότη ή με παραίτηση του εργαζόμενου. Η απόλυση συνοδεύεται και με την καταβολή αποζημίωσης. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου παύει να ισχύει αυτομάτως με την παρέλευση του χρόνου που είχε οριστεί χωρίς να απαιτείται καταγγελία ή κάποια προειδοποίηση από τα δύο μέρη. Σε κάθε περίπτωση όμως ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αναγγείλει την λύση της σύμβασης στον ΟΑΕΔ εντός 8 ημερών από την ημερομηνία λύσης της σύμβασης γιατί αν δεν γίνει αυτό επέρχονται ποινικές κυρώσεις εις βάρος του εργοδότη, ενώ δεν αποκλείεται να

δημιουργηθεί υποχρέωση αποζημίωσης του εργαζομένου λόγω της ζημιάς που υπέστη από τη μη καταβολή του επιδόματος ανεργίας.

#### **2.15) ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΧΩΡΙΣ ΣΥΝΑΙΝΕΣΗ**

Σε περίπτωση αυθαίρετης μεταβολής των όρων της σύμβασης εργασίας του, ο εργαζόμενος έχει τα εξής δικαιώματα:

- Να θεωρήσει τη μεταβολή αυτή σαν άκυρη καταγγελία της εργασιακής σύμβασης και να ασκήσει μέσα στη νόμιμη προθεσμία αγωγή για ακύρωση της απόλυσης και καταβολή μισθών υπερημερίας ή για την επιδίκαση της αποζημίωσης του.
- Να επιμείνει στην τήρηση των αρχικών όρων της σύμβασής του και να συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες του με βάση την αρχική σύμβαση, χωρίς να αποδεχτεί την προσφορά υπηρεσιών διαφορετικών από τις συμφωνηθείσες. Παράλληλα, μπορεί να ζητήσει να του επιδικασθεί αποζημίωση για την ηθική βλάβη που υπέστη λόγω της προσβολής της προσωπικότητάς του.
  - Κρατά επιφύλαξη και προσφεύγει στα δικαστήρια για ανατροπή της βλαπτικής απόφασης

#### **2.16) ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ – ΜΙΣΘΩΤΩΝ**

Οι ενέργειες που χρειάζονται για να γίνει η πρόσληψη ενός εργαζομένου είναι οι εξής:

Κάθε επιχείρηση που προσλαμβάνει υπάλληλο ή εργάτη πρέπει να συμπληρώσει το έντυπο αναγγελίας της πρόσληψης σε δύο αντίτυπα και να τα υποβάλλει και τα δύο στον Ο.Α.Ε.Δ. (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού) της περιοχής που βρίσκεται η επιχείρηση που πρόκειται να προσληφθεί ο μισθωτός. Το πρωτότυπο παραμένει στον Ο.Α.Ε.Δ. και το αντίτυπο το κρατάει η επιχείρηση. Η αναγγελία της πρόσληψης πρέπει να γίνει μέσα σε οκτώ ημερολογιακές ημέρες από την επόμενη της ημέρας που προσλήφθηκε ο μισθωτός. Ειδικά για τις νεοσύστατες επιχειρήσεις η προθεσμία αυτή αυξάνεται σε τριάντα ημέρες αλλά μόνο για τους τρεις πρώτους μήνες από την ίδρυσή της. Εάν δεν γίνει η αναγγελία πρόσληψης σε αυτό το χρονικό διάστημα, επιβάλλεται ένα πρόστιμο για κάθε μισθωτό ίσο με 10 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη, τα οποία μετά από συμβιβασμό μπορούν να μειωθούν στα 2,5 ημερομίσθια.

Επόμενο βήμα είναι η αναγγελία της πρόσληψης να γνωστοποιηθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αναγγείλει την

πρόσληψη του εργαζομένου μέσα σε δεκαπέντε ημέρες στην επιθεώρηση εργασίας που υπάγεται η επιχείρηση.

Κατά την πρόσληψη απαραίτητη είναι η Καταχώρηση των στοιχείων του εργαζομένου στο ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανομένων του ΙΚΑ. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταχωρήσει σε θεωρημένο από το Ι.Κ.Α έντυπο τους νεοπροσλαμβανομένους μισθωτούς του, αμέσως μετά την πρόσληψη και πριν αυτοί αναλάβουν εργασία. Για την έκδοση του Ειδικού Βιβλίου απαιτείται μόνο η υποβολή της αίτησης απογραφής. Το πρόστιμο για τη μη καταχώρηση στο βιβλίο αυτό είναι 500€ για κάθε εργαζόμενο. Δεν έχουν την υποχρέωση οι εργοδότες να καταχωρήσουν τον εργαζόμενο στο βιβλίο αυτό μόνο όταν πρόκειται για οικοδομικές και τεχνικές εργασίες ή για συγγενικά πρόσωπα. Επίσης δεν έχουν την υποχρέωση να τηρούν το βιβλίο αυτό οι εργοδότες που δεν απασχολούν προσωπικό στον χώρο της επιχείρησής τους αλλά σε άλλους χώρους. Στην περίπτωση που μια επιχείρηση έχει και υποκατάστημα και να ανήκουν στο ίδιο παράρτημα του ΙΚΑ, τότε δίνεται άλλο ειδικό βιβλίο για το κεντρικό και άλλο για το υποκατάστημα.

Μετά την πρόσληψη πρέπει να γίνει η απογραφή εργοδότη στο ΙΚΑ. Η επιχείρηση αμέσως μετά την πρόσληψη θα πρέπει να καταθέσει στο Τμήμα Εσόδων του αρμόδιου υποκαταστήματος ή παραρτήματος ΙΚΑ, δηλαδή της περιοχής που βρίσκεται η έδρα της επιχείρησης, αίτηση απογραφής στο Μητρώο Εργοδοτών του Ι.Κ.Α.. Η αίτηση αυτή κατατίθεται εις διπλούν, πλήρως συμπληρωμένη από τον υπεύθυνο της επιχείρησης ή από νόμιμα εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπό του μαζί με τα παρακάτω δικαιολογητικά:

Στοιχεία Εργοδοτών (για μη φυσικό πρόσωπο):

α) Φωτοαντίγραφα της βεβαίωσης έναρξης εργασιών της οικείας Δ.Ο.Υ. (ή οποιουδήποτε άλλου επίσημου στοιχείου από το οποίο να προκύπτει ο Α.Φ.Μ. του) και των αστυνομικών ταυτοτήτων ή των διαβατηρίων των προσώπων που διοικούν/εκπροσωπούν την επιχείρηση.

β) Ανάλογα με τη νομική μορφή της επιχείρησης:

Για Ε.Π.Ε.: Φωτοαντίγραφα του καταστατικού και Φ.Ε.Κ. (περίληψη δημοσίευσης καταστατικού).

Για Α.Ε. : Φωτοαντίγραφα καταστατικού και Φ.Ε.Κ. (περίληψη δημοσίευσης καταστατικού) ή της ανακοίνωσης καταχώρησης στο οικείο Μητρώο Ανωνύμων Εταιρειών (Μ.Α.Ε.) της Υπηρεσίας του Υπουργείου Εμπορίου της αρμόδιας Νομαρχίας, της διοικητικής απόφασης για τη σύσταση της εταιρείας και την έγκριση του καταστατικού της.

Στοιχεία Απασχολούμενων:

α) Φωτοαντίγραφα των συμβάσεων εργασίας των απασχολούμενων και του θεωρημένου από το Σ.ΕΠ.Ε. πίνακα προσωπικού και

β) Φωτοαντίγραφα των καρτών πρόσληψης του προσωπικού

Τα δικαιολογητικά που αφορούν τα στοιχεία των απασχολούμενων, εάν δεν είναι διαθέσιμα κατά την απογραφή, προσκομίζονται αργότερα, ενώ η απογραφή γίνεται κανονικά. Η εγγραφή της επιχείρησης στο Μητρώο Εργοδοτών πραγματοποιείται άμεσα και αποδίδεται ο Αριθμός Μητρώου Εργοδότη (ΑΜΕ) μέσω ειδικού εντύπου που καλείται «Έντυπο Απόδοσης ΑΜΕ». Στο έντυπο αυτό καταχωρούνται και τα τυχόν παραρτήματα επαγγελματικών εγκαταστάσεων της επιχείρησης με αύξουσα αρίθμηση. Τέλος, γίνεται η ασφαλιστική τακτοποίηση εργαζομένων. Ο εργοδότης που απασχολεί πρόσωπα που υπάγονται στην ασφάλιση ΙΚΑ υποχρεούται να υποβάλει και να διαφυλάσσει Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ.). Η δήλωση των στοιχείων ασφάλισης των εργαζομένων γίνεται μέσω των Α.Π.Δ. Η ασφαλιστική τακτοποίηση κάθε εργαζομένου ολοκληρώνεται με τη δήλωση των στοιχείων ασφάλισης μέσω των Α.Π.Δ. και την επεξεργασία τους από το ΙΚΑ και δεν συναρτάται από την καταβολή των εισφορών. Με τις Α.Π.Δ. δηλώνονται ο χρόνος απασχόλησης κάθε ασφαλιζομένου, οι αποδοχές, οι κλάδοι ασφάλισης και το ύψος ασφαλιστικών εισφορών.

Ενέργειες εργαζομένων:

Για εργαζομένους που αναλαμβάνουν για πρώτη φορά εργασία ασφαλιστέα στο ΙΚΑ θα πρέπει να γίνει αίτηση απογραφής άμεσα ασφαλισμένου. Ο εργαζόμενος υποχρεούται να εγγραφεί στο Μητρώο Ασφαλισμένων, προκειμένου να του αποδοθεί ένας μοναδικός Αριθμός Μητρώου Ασφαλισμένου. Η εγγραφή γίνεται με την κατάθεση αίτησης απογραφής άμεσα ασφαλισμένου που κατατίθεται εις διπλούν στο τμήμα μητρώου του αρμόδιου υποκαταστήματος ή παραρτήματος ΙΚΑ (δηλαδή του τόπου κατοικίας του εργαζομένου) μαζί με τα σχετικά δικαιολογητικά:

α) φωτοτυπία δύο όψεων αστυνομικής ταυτότητας (η οποία επικυρώνεται στο ΙΚΑ με την επίδειξη του πρωτοτύπου).

β) Φωτοτυπία Φορολογικής Δήλωσης ή εκκαθαριστικό Εφορίας ή βεβαίωση απόδοσης Α.Φ.Μ. από Εφορία (δεν χρειάζεται επικύρωση).

γ) Βεβαίωση πρόσληψης εργοδότη

δ) Μισθωτήριο ή αποδεικτικό διεύθυνσης κατοικίας.

Ανάλογα με το υποκατάστημα παραδίδεται στον ασφαλισμένο είτε άμεσα είτε αποστέλλεται στην διεύθυνση κατοικίας του η «βεβαίωση απογραφής» που αποτελεί την ασφαλιστική του ταυτότητα.

Οι εργαζόμενοι που είναι ήδη ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ, θα πρέπει απλά να προσκομίσουν στον εργοδότη τους τον ατομικό λογαριασμό ασφαλισμένου. Οι ατομικοί λογαριασμοί των ασφαλισμένων τηρούνται ηλεκτρονικά και ενημερώνονται μετά την μηχανογραφική επεξεργασία των Α.Π.Δ. με τις ημέρες εργασίας και τα λοιπά στοιχεία ασφάλισης που συνθέτουν την ασφαλιστική ιστορία (εργοδότης, κλάδοι ασφάλισης, αποδοχές κλπ).

Μαζί με όλα τα παραπάνω συνάπτεται και η σύμβαση εργασίας.

#### **2.17) ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥ ΠΡΟΕΡΧΟΜΕΝΟΣ ΕΚΤΟΣ Ε.Ε**

Σε περίπτωση που ο εργοδότης σκοπεύει να προσλάβει αλλοδαπό για εργασία θα πρέπει για αρχή να υποβάλλει σε τρία αντίτυπα αίτηση για την απασχόλησή του στην επιθεώρηση εργασίας του τόπου που πρόκειται να απασχοληθεί. Μετά η επιθεώρηση εργασίας εγκρίνει ή δεν εγκρίνει την απασχόληση του αλλοδαπού στην επιχείρηση αυτή. Για να γίνουν όλα αυτά ο αλλοδαπός θα πρέπει να έχει άδεια εργασίας από τη νομαρχία ή από το υπουργείο εργασίας όταν πρόκειται να απασχοληθεί σε περισσότερους από ένα νομούς. Η άδεια εργασίας δίνεται στον αλλοδαπό εφόσον ο αλλοδαπός είναι τακτικός στις φορολογικές και στις ασφαλιστικές υποχρεώσεις που ορίζει ο νόμος. Η άδεια εργασίας ανανεώνεται κάθε δύο χρόνια και με το πέρας των δέκα χρόνων η άδεια εργασίας χορηγείται για διάρκεια αορίστου χρόνου. Αν δεν υπάρχει άδεια εργασίας η οποιαδήποτε σύμβαση εργασίας είναι άκυρη.

Ο αλλοδαπός έχει την υποχρέωση να μεταβεί με ευθύνη του εργοδότη στην αρμόδια διεύθυνση υγιεινής της νομαρχίας για να κάνει τις απαραίτητες αιματολογικές εξετάσεις και μέσα σε ένα μήνα από την πρόσληψη του οφείλει μαζί με τον εργοδότη να παρουσιαστεί στην αρμόδια αστυνομική υπηρεσία για να γίνει η καταγραφή του αλλοδαπού. Οι νεοπροσλαμβανόμενοι αλλοδαποί καταχωρούνται αμέσως στο βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανομένου προσωπικού.

#### **2.18) ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥ ΠΡΟΕΡΧΟΜΕΝΟΣ ΕΝΤΟΣ Ε.Ε**

Σε περίπτωση που προσλαμβάνεται υπήκοος άλλου κράτους – μέλους της Ε.Ε ως μισθωτός, απαιτείται μόνο η άδεια διαμονής γιατί σε αυτή περιλαμβάνεται και το δικαίωμα για εργασία. Η άδεια διαμονής χορηγείται από την αστυνομία, από την υπηρεσία αλλοδαπών. Η άδεια διαμονής για τους κατοίκους άλλων κρατών – μελών της Ε.Ε διαρκεί για τουλάχιστον πέντε χρόνια από την ημερομηνία έκδοσης και ισχύει για όλη την Ελλάδα και μετά από αίτηση στην υπηρεσία αλλοδαπών ανανεώνεται αυτόματα.

Ο εργοδότης που πρόκειται να προσλάβει τον αλλοδαπό υποβάλλει δήλωση – αίτηση στην επιθεώρηση εργασίας σε 4 αντίγραφα. Στην αίτηση – δήλωση αυτή περιλαμβάνονται:

- Η επωνυμία και τα στοιχεία της επιχείρησης που πρόκειται να εργαστεί ο αλλοδαπός
- Το ονοματεπώνυμο του αλλοδαπού
- Την υπηκοότητα
- Την ηλικία
- Την διεύθυνση της κατοικίας του
- Το είδος της προσφερόμενης εργασίας του
- Την διάρκεια απασχόλησης και την ημερομηνία έναρξης της εργασίας

## 2.19) ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΑΝΗΛΙΚΩΝ

Για την πρόσληψη ανηλίκου απαιτείται ειδικό βιβλιάριο εργασίας το οποίο δίνεται από την επιθεώρηση εργασίας και ισχύει περίπου για ένα χρόνο. Για την έκδοση του βιβλιαρίου πρέπει να βγει ιατρική πιστοποίηση από το εθνικό σύστημα υγείας και το ΙΚΑ που να βεβαιώνει ότι η υγεία του ανήλικου δεν διατρέχει από την εργασία κανένα κίνδυνο.

Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους καθώς και ανήλικοι που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια ή αναγνωρισμένες επαγγελματικές σχολές επιτρέπεται να απασχολούνται το ανώτερο μέχρι έξι ώρες την ημέρα και μέχρι 30 ώρες την εβδομάδα και δικαιούνται τουλάχιστον 12 ώρες την ημέρα συνεχή ανάπαυση. Απαγορεύεται η υπερωριακή απασχόληση στους ανηλίκους.

Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, εκτός από θέατρα και άλλες καλλιτεχνικές εκδηλώσεις.

Κάθε επιχείρηση που απασχολεί ανηλίκους τηρεί ένα βιβλίο που ονομάζεται «μητρώο ανηλίκων». Το βιβλίο αυτό είναι αθεώρητο και αναγράφονται σε αυτό τα εξής στοιχεία:

- Το ονοματεπώνυμο
- Η χρονολογία γεννήσεως
- Η διεύθυνση κατοικίας
- Ο αριθμός του βιβλιαρίου εργασίας
- Η ημερομηνία έκδοσης ή ανανέωσής του
- Η χρονολογία έναρξης ή λήξης της εργασιακής σχέσης.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### ΜΙΣΘΟΣ - ΑΠΟΛΟΧΕΣ

Μισθός, όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, είναι το αντίτιμο που απολαμβάνει ο εργαζόμενος προσφέροντας τις υπηρεσίες του.

Η καταβολή του μισθού αποτελεί μια από τις πιο βασικές υποχρεώσεις του εργοδότη απέναντι στον εργαζόμενο. Ο μισθός δεν έχει μόνο οικονομικές διαστάσεις. Ο μισθός καθορίζει και τις κοινωνικές τάξεις. Το κοινωνικό επίπεδο καθορίζεται άμεσα από τον τρόπο και την ποιότητα ζωής και η οικονομική δυνατότητα του κάθε ατόμου επηρεάζει άμεσα και τα δύο.

#### 3.1) ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Μπορούμε να διακρίνουμε το μισθό και να τον κατατάξουμε σε κατηγορίες όπως

##### A) το ύψος του:

- **Συμβατικός μισθός:** είναι αυτός που καθορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας. Τα συμβαλλόμενα μέρη είναι ελεύθερα να καθορίσουν το ύψος του μισθού αρκεί το ποσό που θα συμφωνηθεί να μην είναι μικρότερο από αυτό που ορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ο μισθός αυτός αποτελείται από τον νόμιμο μισθό προσαυξημένο με τα οικιοθελή επιδόματα και μπορούμε να τον χαρακτηρίσουμε και ως πραγματικό ή καταβαλλόμενο μισθό.
- **Νόμιμος ή βασικός μισθός:** έχει το χαρακτήρα του κατώτατου ορίου αμοιβής και προκύπτει από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Ο συμβατικός μισθός μπορεί να είναι ίσος ή και μεγαλύτερος από το βασικό μισθό αλλά σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να είναι μικρότερος από αυτόν.

- **Ειθισμένος μισθός:** είναι ο μισθός αυτός αφορά εργαζόμενους που έχουν την ίδια ειδικότητα, ίδια προσόντα και εργάζονται κάτω από ίδιες συνθήκες εργασίας και δεν έχει καθοριστεί μισθός με την ατομική σύμβαση εργασίας.

##### B) τη μορφή:

- **Χρηματικός μισθός:** είναι η πιο συνηθισμένη μορφή του μισθού και είναι αυτός που καθορίζεται σε χρηματικές μονάδες.
- **Μισθός σε είδος:** μπορεί να συμφωνηθεί μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου ως αντάλλαγμα εργασίας η παραχώρηση της κυριότητας ορισμένων πραγμάτων όπως χορήγηση κατοικίας ή χορήγηση τροφής.

##### Γ) τον τρόπο υπολογισμού:

- **Χρονικός μισθός:** υπολογίζεται με το χρόνο. Αν υπολογίζεται κάθε μήνα ονομάζεται **μηνιαίος μισθός**, αν υπολογίζεται κάθε μέρα **ημερομίσθιο**, αν υπολογίζεται κάθε ώρα, **ωρομίσθιο**.

Ο αμειβόμενος με μηνιαίο μισθό δικαιούται μισθό κάθε μήνα ανεξαρτήτως των εργάσιμων ημερών του μήνα, ο αμειβόμενος με ημερομίσθιο δικαιούται τόσα ημερομίσθια όσες και οι ημέρες που δούλεψε πλέον των ημερών που θεωρούνται από το νόμο αργίες.

- **Μισθός κατά μονάδα εργασίας:** είναι ο μισθός που υπολογίζεται σύμφωνα με το έργο που πρόσφερε ο εργαζόμενος. Δηλαδή αν ο εργαζόμενος εργάζεται για την παραγωγή μονάδων κάποιου προϊόντος ο μισθός του είναι το γινόμενο του αριθμού των μονάδων που παρήγαγε πολλαπλασιασμένο με το ποσό που έχει συμφωνηθεί ως αμοιβή για τη μονάδα αυτή.
- **Ποσοστά επί των κερδών:** είναι ο μισθός που υπολογίζεται ολικά ή μερικά με βάση το συμφωνημένο ποσοστό επί των ακαθαρίστων ή καθαρών κερδών ή επί των εισπράξεων της επιχείρησης του εργοδότη.
- **Φιλοδώρημα:** είναι αμοιβή συνήθως πλέον του μισθού η οποία δίνεται στον εργαζόμενο από τους πελάτες του εργοδότη.
- **Κοινωνικός μισθός:** είναι ο μισθός που λαμβάνει ο εργαζόμενος ανεξάρτητα από τις υπηρεσίες που προσφέρει με σκοπό την εξασφάλιση ενός σταθερού εισοδήματος. Στο μισθό αυτό περιλαμβάνονται τα επιδόματα, τα δώρα εορτών, επιδόματα αδειας, ακόμα και κάποιες παροχές του κράτους προς τους εργαζόμενους.

**Οικιοθελείς παροχές** είναι παροχές που χορηγεί οικιοθελώς ο εργοδότης στον εργαζόμενο χωρίς αυτό να ορίζεται από την σύμβαση εργασίας. Αυτές οι παροχές δεν αποτελούν μισθό και μπορεί ο εργοδότης να σταματήσει να τις χορηγεί όποτε θελήσει. Αν οι παροχές αυτές δίνονται για μεγάλο χρονικό διάστημα είναι δυνατό να μετατραπούν σε σιωπηρά σε τακτικές αποδοχές εκτός και αν όταν ξεκίνησε να τις χορηγεί ο εργοδότης επιφύλαξε στον εαυτό του το δικαίωμα της διακοπής τους

### 3.2) ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ

Το ημερομίσθιο διακρίνεται σε:

- **Κανονικό ή βασικό ημερομίσθιο:** είναι το ημερομίσθιο που προκύπτει από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και μέσα σε αυτό συμπεριλαμβάνεται και το κάθε είδους επίδομα.
- **Καταβαλλόμενο ή συμβατικό ημερομίσθιο:** είναι το ημερομίσθιο που συμφωνούν μεταξύ τους ο εργοδότης με τον εργάτη.



Όπως ισχύει για το μισθό, έτσι και για το ημερομίσθιο ισχύει ότι το πραγματικό πρέπει να είναι πάντοτε μεγαλύτερο ή ίσο από το νόμιμο.

### 3.3) ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Τακτικές αποδοχές ή τακτικός μισθός είναι τα χρήματα που λαμβάνει ο εργαζόμενος τακτικά και μόνιμα λόγω της τακτικής παροχής της εργασίας του. Στις τακτικές αποδοχές ανήκουν, πέρα από το μισθό και τα επιδόματα, η τακτική υπερεργασία η νόμιμη τακτική υπερωρία η νόμιμη τακτική αμοιβών της Κυριακής και κάθε παροχή σε είδος που χορηγείται από τον εργοδότη στο μισθωτό ως αντάλλαγμα παρεχόμενης εργασίας και όχι για εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών εργασίας.

### 3.4) ΕΚΤΑΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Έκτακτες αποδοχές ή έκτακτος μισθός είναι οι απολαβές του εργαζόμενου που καταβάλλονται μη τακτικά και όχι μόνιμα όπως για παράδειγμα είναι η αποζημίωση έκτακτης υπερωριακής εργασίας.

Η πρακτική σημασία της διακρίσεως των αποδοχών σε τακτικές και έκτακτες είναι ο υπολογισμός διαφόρων αποδοχών του μισθωτού με βάση τις τακτικές αποδοχές π.χ. ο υπολογισμός της ετήσιας άδειας, των επιδομάτων, δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα, του επιδόματος άδειας της αποζημίωσης στην καταγγελία σύμβασης εργασίας, της αμοιβής της υπερωριακής και υπερεργασιακής απασχόλησης. Έχει μεγάλη σημασία η διάκριση των αποδοχών σε τακτικές και έκτακτες γιατί σε περίπτωση απόλυσης η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις τακτικές αποδοχές και όχι γενικά με τον καταβαλλόμενο μισθό.

### 3.5) ΩΡΑΡΙΟ – ΑΜΟΙΒΕΣ

Οι διακρίσεις του ωραρίου είναι οι εξής:

**Α) Νόμιμο ωράριο:** καθορίζεται από το νόμο και ορίζει την ανώτατη επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια απασχόλησης του εργαζόμενου. Ο εργαζόμενος πέρα από αυτά τα όρια που έχουν οριστεί απαγορεύεται να εργάζεται μόνο αν έχουν τηρηθεί κάποιες προϋποθέσεις. Συνεπώς, ο εργοδότης του πρέπει να τον απασχολεί μέσα σε αυτά τα όρια. Αν έχει δεύτερη εργασία πάλι δεν πρέπει να ξεπερνά αυτά τα όρια. Οπότε αν ο

εργοδότης του τον απασχολεί τόσες ώρες όσες ορίζει ο νόμος η δεύτερη εργασία θα είναι παράνομη.

Το νόμιμο ωράριο είναι **8 ώρες ημερησίως και 48 ώρες την εβδομάδα**.

**Β) Συλλογικό ωράριο:** το συλλογικό ωράριο καθορίζεται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας η εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας ορίσθηκε σε **40 ώρες την εβδομάδα**. Αυτό είναι το σύστημα που ισχύει σήμερα στη χώρα μας.

**Γ) Συμβατικό ωράριο:** είναι το ωράριο που συμφωνείται μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη στην ατομική σύμβαση εργασίας. Εφόσον η συμφωνία αυτή προβλέπει ωράριο μικρότερο του νόμιμου, είναι δυνατή και έγκυρη.

### 3.6) ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ - ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Υπερεργασία έχουμε όταν η απασχόληση του εργαζόμενου ξεπερνά τις 40 ώρες, όπως ορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις και φτάνει ως τις 45 ώρες ή 48 ώρες για εργαζομένους εξαήμερης απασχόλησης.

Η υπερεργασία εφόσον ζητηθεί από τον εργοδότη είναι υποχρεωτική για τον εργαζόμενο.

Η 41<sup>η</sup>, 42<sup>η</sup>, 43<sup>η</sup>, 44<sup>η</sup>, 45<sup>η</sup>, 46<sup>η</sup>, 47<sup>η</sup>, 48<sup>η</sup> ώρα εργασίας οφείλεται με προσαύξηση του καταβαλλόμενου ωρομισθίου κατά ποσοστό 20%.

Η απασχόληση πέρα από τις ώρες αυτές θεωρείται υπερωρία και αμείβεται με προσαύξηση του καταβαλλόμενου ωρομισθίου κατά ποσοστό 40%. Μετά τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως νόμιμης υπερωρίας η προσαύξηση του καταβαλλόμενου ωρομισθίου είναι 60%.

Η παράνομη υπερωριακή απασχόληση αμείβεται με προσαύξηση του καταβαλλόμενου ωρομισθίου κατά 80%.

Για να είναι νόμιμη η υπερωριακή εργασία πρέπει να συντρέχουν οι παρακάτω προϋποθέσεις:

1. Έγγραφη αναγγελία για την επικείμενη υπερωριακά απασχόληση από τον εργοδότη προς την επιθεώρηση εργασίας.
2. Τήρηση ειδικού βιβλίου υπερωριών που είναι θεωρημένο από την επιθεώρηση εργασίας.
3. Ο νόμος καθορίζει την ανώτατη διάρκεια ημερήσιας απασχόλησης κατά κανόνα σε 3 ώρες. Όταν δεν υπερβαίνει τις 3 ώρες η υπερωρία είναι νόμιμη.
4. Για την υπερωριακή απασχόληση του εργαζόμενου πρέπει να συντρέχει σοβαρός λόγος όπως είναι ο μεγάλος όγκος δουλειάς, αναπλήρωση ωρών εργασίας που δεν πραγματοποιήθηκαν και άλλα.

Οι υπερωρίες που γίνονται χωρίς να συντρέχουν οι παραπάνω λόγοι που ορίζει ο νόμος θεωρούνται παράνομες.

### ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΕΙΔΟΣ (Ν. 3863/10)	ΠΟΣΟΣΤΑ
Υπερεργασία πενθημέρου (41 <sup>η</sup> – 45 <sup>η</sup> ώρα)	20%
Υπερεργασία εξαήμερου (41 <sup>η</sup> – 48 <sup>η</sup> ώρα)	20%
Νόμιμη υπερωρία (έως 120 ώρες ετησίως)	40%
Νόμιμη υπερωρία (πάνω από 120 ώρες ετησίως)	60%
Κατ' εξαίρεση ή παράνομη υπερωρία	80%

### ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ –ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ

Ένας εργαζόμενος πενθήμερης απασχόλησης, εργάστηκε για μια εβδομάδα κάθε μέρα 2 ώρες παραπάνω. Εργάστηκε δηλαδή 40 ώρες το κανονικό του ωράριο και επιπλέον 10 όλη την εβδομάδα 50 ώρες σύνολο. Μέχρι τις 40 ώρες αμείβεται με το μισθό του.

Από την 41<sup>η</sup> ώρα ως και την 45<sup>η</sup> υπολογίζουμε (ωρομίσθιο + 20% επί του ωρομισθίου) x 5 ώρες

Από την 46<sup>η</sup> ως και την 50<sup>η</sup> ώρα υπολογίζουμε (ωρομίσθιο +40% επί του ωρομισθίου)x 5 ώρες

Σε περίπτωση που οι υπερωρίες είχαν ξεπεράσει τις 120 ώρες νόμιμης υπερωρίας το χρόνο θα υπολογίζαμε (ωρομίσθιο + 60% επί του ωρομισθίου)x 5 ώρες

Και σε περίπτωση παράνομης υπερωρίας (ωρομίσθιο +80% επί του ωρομισθίου)x 5 ώρες.

### 3.7) ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Για να θεωρείται η εργασία νυκτερινή πρέπει να πραγματοποιείται στο χρονικό διάστημα μεταξύ 10 το βράδυ έως 6 της επόμενης ημέρας το πρωί.

Οι εργαζόμενοι τη νύκτα εκτός από την κανονική αμοιβή δικαιούνται προσαύξηση 25% επί του ωρομισθίου.

Η νυκτερινή εργασία κατά μέσο όρο σε εβδομαδιαία βάση δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 8 ώρες ανά 24ωρο.

Η επιχείρηση που θέλει να απασχολήσει εργαζόμενους τη νύχτα πρέπει πρώτα να ενημερώσει την επιθεώρηση εργασίας.

Αν η νυκτερινή εργασία είναι και υπερωριακή, το ωρομίσθιο προσαυξάνεται κατά 25% λόγω νύκτας και μετά όλο αυτό προσαυξάνεται λόγω υπερωρίας.

Έτσι αν συμπέσει νύκτα και νόμιμη υπερωρία η αμοιβή θα είναι (ωρομίσθιο + 25% επί του ωρομισθίου) + 40% επί της παρένθεσης. Αν η υπερωρία είναι παράνομη αντί για 40% χρησιμοποιούμε συντελεστή 80%.

Ο εργοδότης μπορεί να απασχολεί τους εργαζόμενους κατά τη νύκτα εκτός από ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων που απαγορεύεται να εργάζονται τη νύκτα. Σε αυτές τις κατηγορίες ανήκουν οι ανήλικοι, οι γυναίκες κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και του θηλασμού και άτομα με προβλήματα υγείας τα οποία η νυκτερινή εργασία μπορεί να τα επιβαρύνει.

### 3.8) ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΚΥΡΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΑΡΓΙΕΣ

Η Κυριακή είναι ημέρα υποχρεωτικής αργίας και οι εργαζόμενοι απαγορεύεται να απασχολούνται την Κυριακή. Αν ο εργαζόμενος όμως εργαστεί κατά την Κυριακή δικαιούται το νόμιμο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75% και εφόσον η εργασία του υπερβαίνει τις 5 ώρες, δικαιούται 1 ημέρα αναπληρωματικής ανάπαυσης μέσα στην ερχόμενη εβδομάδα. Στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν χορηγήσει την αναπληρωματική ανάπαυση, τότε υποχρεούται να καταβάλλει στον εργαζόμενο αποζημίωση ίση με ένα ημερομίσθιο.

Ισχύει και για την Κυριακή ανώτατος χρόνος απασχόλησης είναι το 8ωρο. Αν κάποιος υπερβεί τις 8 ώρες εργασίας δικαιούται για αυτές τις ώρες προσαύξηση υπερωρίας, δηλαδή από την 9<sup>η</sup> ώρα και μετά το ωρομίσθιό του προσαυξημένο κατά 75% και όλο αυτό προσαυξημένο κατά 80% αφού η υπερωρία του είναι παράνομη. Εν ολίγοις, [(ωρομίσθιο + 75% επί του ωρομισθίου) + 80% επί της παρένθεσης].

Αν κάποιος εργαζόμενος εργαστεί νύχτα την Κυριακή και κάνει και παράνομη υπερωρία τότε το ημερομίσθιό του προσαυξάνεται πρώτα κατά 75% λόγω Κυριακής, 25% λόγω νύκτας και όλο αυτό προσαυξάνεται κατά 80% λόγω παράνομης υπερωρίας.

Δηλαδή, [(ωρομίσθιο + 75% επί του ωρομισθίου + 25% επί του ωρομισθίου) + 80% επί της παρένθεσης].

Με τον ίδιο τρόπο αμείβονται και οι λοιπές ημέρες αργίας, δηλαδή με 75% επί του νομίμου ωραρίου αλλά δεν οφείλεται αναπληρωματική ανάπαυση.

### 3.9) ΩΣ ΗΜΕΡΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΑΡΓΙΑΣ ΈΧΟΥΝ ΟΡΙΣΘΕΙ ΓΙΑ ΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

- Η 25<sup>η</sup> Μαρτίου
- Η δεύτερη μέρα του Πάσχα
- Η εορτή κοιμήσεως της Θεοτόκου (15 Αύγουστος)
- Η 1<sup>η</sup> Μαΐου
- Η 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου (προαιρετική)
- Η 25 Δεκεμβρίου (Χριστούγεννα)

#### ΠΩΣ ΑΜΕΙΒΕΤΑΙ Η 25η ΜΑΡΤΙΟΥ

Η 25<sup>η</sup> Μαρτίου από το νόμο έχει καθοριστεί ως υποχρεωτική αργία όπου απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική δραστηριότητα καθώς βέβαια και η απασχόληση των μισθωτών, εκτός από εκείνες τις επιχειρήσεις που νόμιμα λειτουργούν την Κυριακή. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν ότι οι επιχειρήσεις που δεν θα λειτουργήσουν, καταβάλλουν στους μισθωτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο το σύνηθες καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους χωρίς καμία προσαύξηση. Στους μισθωτούς που αμείβονται με μισθό δεν οφείλεται τίποτα πέραν του μηνιαίου μισθού. Οι επιχειρήσεις που θα λειτουργήσουν, εκείνη την ημέρα, για τους μισθωτούς που θα απασχολήσουν, αυτοί που αμείβονται με ημερομίσθιο θα πρέπει να πάρουν το

καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν.

Για τους εργαζόμενους που αμείβονται με μισθό ισχύουν τα εξής: Οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν σε επιχειρήσεις που λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και τις αργίες δικαιούνται μόνο την προσαύξηση 75% που θα υπολογιστεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν και όχι άλλη αμοιβή, διότι η αμοιβή για την αργία περιλαμβάνεται στο μηνιαίο μισθό. Οι μισθωτοί που απασχολούνται σε επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν τις Κυριακές και τις αργίες δικαιούνται να λάβουν το 1/25 καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν.

## **ΠΩΣ ΑΜΕΙΒΟΝΤΑΙ ΟΙ ΑΡΓΙΕΣ ΤΟΥ ΠΑΣΧΑ**

**Η Μεγάλη Παρασκευή** δεν ανήκει στις υποχρεωτικές αργίες, συνεπώς επιτρέπεται αυτή την ημέρα η λειτουργία των επιχειρήσεων και η απασχόληση των μισθωτών στον ιδιωτικό τομέα, με εξαίρεση τους κλάδους των μισθωτών για τους οποίους προβλέπεται η εν λόγω ημέρα ως αργία, βάσει ειδικών διατάξεων (διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις κλπ). Ειδικά για τα καταστήματα σύμφωνα με το άρθρο 4 του Β.Δ 748/66, απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών και η λειτουργία των καταστημάτων μέχρι της 13:00 της Μεγάλης Παρασκευής. Παράλληλα όμως είναι δυνατόν με απόφαση του Νομάρχη και μετά από σύμφωνη γνώμη των οικείων επαγγελματικών, εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων, να ορισθεί και διαφορετικά η λειτουργία των καταστημάτων την παραπάνω ημέρα εφόσον οι τοπικές συνθήκες το επιβάλλουν (Ν.425/76).

**Το μεγάλο Σάββατο** θεωρείται εργάσιμη ημέρα για τους απασχολούμενους στον ιδιωτικό τομέα.

**Για την Κυριακή του Πάσχα** ισχύει ότι και για τις υπόλοιπες Κυριακές, δηλαδή απαγορεύεται η απασχόληση των εργαζομένων. Επομένως, όσοι από τους μισθωτούς απασχοληθούν την ημέρα αυτή, αυτοί που αμείβονται με ημερομίσθιο δικαιούνται να λάβουν ως αμοιβή προσαύξηση 75% στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχολήθηκαν και αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης. Αν δεν δοθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης, δικαιούνται να λάβουν ως πρόσθετη αμοιβή το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο για κάθε ώρα απασχόλησης. Η αμοιβή αυτή θα υπολογιστεί βάσει του καταβαλλόμενου ωρομισθίου, ως αποζημίωση για την στέρηση της αναπληρωματικής ανάπαυσης.

**Η Δευτέρα του Πάσχα** είναι ημέρα υποχρεωτικής αργίας για όλες τις επιχειρήσεις. Εάν ο εργοδότης απασχολήσει το προσωπικό του οφείλει τα παρακάτω: Για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο: το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο και προσαύξηση 75% στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν. Στους ημερομίσθιους που θα απουσιάσουν αδικαιολόγητα από την εργασία τους ενώ η επιχείρηση λειτουργεί νόμιμα κατά τις αργίες, δεν οφείλεται ούτε ημερομίσθιο ούτε προσαύξηση.

Στους μισθωτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό: εάν η επιχείρηση λειτουργεί νόμιμα τις επίσημες αργίες, Κυριακές κλπ δικαιούνται να λάβουν ως αμοιβή μόνο το 75% προσαύξηση στο νόμιμο ωρομίσθιο για όσες ώρες απασχοληθούν. Εάν η επιχείρηση δεν λειτουργούσε και φέτος κατ' εξαίρεση λειτουργεί την Δευτέρα του Πάσχα, ο εργοδότης θα καταβάλλει την προσαύξηση 75% στο νόμιμο ωρομίσθιο για όσες ώρες απασχοληθούν και τόσα ωρομίσθια όσες ώρες απασχοληθούν υπολογιζόμενα επί του 1/25 του καταβαλλόμενου μισθού τους.

## **ΠΩΣ ΑΜΕΙΒΕΤΑΙ Η 15η ΑΥΓΟΥΣΤΟΥ**

**Η 15η Αυγούστου ημέρα, ανήκει στις υποχρεωτικές αργίες του έτους κατά τις οποίες απαγορεύεται η λειτουργία των επιχειρήσεων εκτός από εκείνες που νόμιμα λειτουργούν κατά τις Κυριακές και τις αργίες.**

Για τους μισθωτούς που δεν θα εργαστούν την ημέρα αυτή ισχύει ότι αυτοί που αμείβονται με ημερομίσθιο και δεν θα απασχοληθούν για λόγους που δεν οφείλονται σε αυτούς θα καταβληθεί το σύννηθες καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους. Αυτοί που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, δεν οφείλεται τίποτα πέραν του μηνιαίου μισθού τους.

Για τους μισθωτούς που θα απασχοληθούν την ημέρα αυτή, για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο δικαιούνται το κανονικό τους ημερομίσθιο και προσαύξηση 75% του ημερομισθίου και για αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό

• Αν μεν πρόκειται για επιχειρήσεις που λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και τις λοιπές απ' το νόμο αργίες, οφείλεται μόνον προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται στο 1/25 του νομίμου ημερήσιου μισθού τους, διότι η αμοιβή τους για την απασχόληση κατά την αργία της 15ης Αυγούστου θεωρείται ότι περιλαμβάνεται στο μηνιαίο μισθό τους.

• Αν πρόκειται για επιχειρήσεις που αργούν κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας και εκτάκτως θα λειτουργήσουν την 15η Αυγούστου, οφείλεται, εκτός από την προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται στο νόμιμο ημερήσιο μισθό τους και το 1/25 του συνήθως καταβαλλόμενου μισθού του.

### **Επιπλέον οι εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν ότι:**

- Εάν η απασχόληση τόσο των ημερομισθίων όσο και των επί μηνιαίο μισθό κατά την 15η Αυγούστου είναι πέρα των 40 ωρών, οφείλεται εκτός από την προσαύξηση και πρόσθετη αμοιβή λόγω υπερεργασίας κλπ.
- Το ημερομίσθιο της 15ης Αυγούστου το δικαιούνται και οι μισθωτοί που βρίσκονται σε άδεια, χωρίς να προσμετρήσουν όμως τη μέρα αυτή στις εργάσιμες μέρες της άδειάς τους. Οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό δεν θα πάρουν πρόσθετο ημερομίσθιο για την αργία, αλλά και στην περίπτωση αυτή δεν θα προσμετρηθεί η ημέρα της αργίας στις εργάσιμες ημέρες της άδειάς τους.
- Δεν δικαιούνται το ημερομίσθιο οι μισθωτοί που θα απέχουν από την εργασία τους

για τους δικούς τους λόγους, αν η επιχείρηση λειτουργεί νόμιμα κατά τις Κυριακές και τις αργίες.

## **ΠΩΣ ΑΜΕΙΒΕΤΑΙ Η ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑ**

**Η 1η Μαΐου** ανήκει στις προαιρετικές αργίες, με απόφαση όμως του εκάστοτε Υπουργού Απασχόλησης χαρακτηρίζεται κάθε χρόνο σαν ημέρα υποχρεωτικής αργίας.

Συγκεκριμένα, απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών και η λειτουργία των επιχειρήσεων, εκτός από αυτές που λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και τις ημέρες αργίας όπως π.χ. επιχειρήσεις στον τομέα υγείας, τουρισμού, συγκοινωνίας, κλπ.

**Ειδικότερα:** Για τους εργαζόμενους που αμείβονται με ημερομίσθιο και **δεν θα απασχοληθούν** κατά την 1η Μαΐου δικαιούνται να λάβουν το καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους χωρίς προσαύξηση. Για τους εργαζόμενους που αμείβονται με ημερομίσθιο **και θα απασχοληθούν** κατά την 1η Μαΐου θα λάβουν το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιο και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν. Σε περίπτωση που αμείβονται με μηνιαίο μισθό εάν η επιχείρηση λειτουργεί κατά τις Κυριακές και αργίες θα λάβουν μόνο προσαύξηση 75% που υπολογίζεται στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν ενώ αν πρόκειται για επιχείρηση που αργεί και λειτουργήσει εκτάκτως την 1<sup>η</sup> Μαΐου θα λάβουν επιπλέον την προσαύξησης 75% (επί του νομίμου ωρομισθίου τους) και τόσα ωρομίσθια του καταβαλλόμενου μισθού για όσες ώρες απασχολήθηκαν.

## **ΠΩΣ ΑΜΟΙΒΕΤΑΙ Η 28<sup>η</sup> ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ**

Όπως είναι γνωστό η 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 2 του Β.Δ. 748/1966 είναι ημέρα προαιρετικής αργίας. Έτσι λοιπόν η λειτουργία των επιχειρήσεων και κατ' επέκταση η απασχόληση των μισθωτών σ' αυτές ανήκουν αποκλειστικά στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη, οπότε οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να εργασθούν αν τους ζητηθεί. Έχει διαπιστωθεί όμως ότι σε μεγάλο ποσοστό οι επιχειρήσεις δεν λειτουργούν και επομένως χαρακτηρίζεται ως κατ' έθιμο αργία. Σε ότι αφορά την αμοιβή της 28<sup>ης</sup> Οκτωβρίου πρέπει να γίνει διάκριση ανάμεσα στους μισθωτούς που θα απασχοληθούν και σε αυτούς που δεν θα απασχοληθούν. Έτσι, ισχύουν τα εξής:

A) Εάν η επιχείρηση δεν λειτουργήσει, είτε γιατί έχει καθοριστεί ως αργία κατ' έθιμο, ή γιατί το αποφάσισε ο εργοδότης, είτε γιατί υπάρχει επιχειρησιακή σύμβαση, Διάταγμα, Υπουργική Απόφαση, Κανονισμός κλπ, οι μισθωτοί, πέρα από τον κανονικό τους μισθό η το ημερομίσθιό τους δεν δικαιούνται να λάβουν καμία άλλη αμοιβή.

B) Αντίθετα εάν ο εργοδότης αποφασίσει να λειτουργήσει την επιχείρηση και εφόσον οι μισθωτοί απασχοληθούν δικαιούνται να λάβουν προσαύξηση 75% στο 1/25 του νόμιμου μισθού τους (αν αμείβονται με μισθό) και 75% προσαύξηση στο νόμιμο ημερομίσθιό τους (αν αμείβονται με ημερομίσθιο) καθώς επίσης και καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους.

Στην περίπτωση που ο εργοδότης αποφασίσει να λειτουργήσει κανονικά την επιχείρησή του και οι μισθωτοί με δική τους πρωτοβουλία δεν εργαστούν τότε δεν

δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιό τους (αν αμείβονται με ημερομίσθιο) ή το 1/25 του μισθού τους (αν αμείβονται με μηνιαίο μισθό).

## **ΠΩΣ ΑΜΕΙΒΟΝΤΑΙ ΟΙ ΑΡΓΙΕ ΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ & ΤΗΣ ΠΡΩΤΟΧΡΟΝΙΑΣ**

Κατά την περίοδο των εορτών έχουν καθοριστεί με το νόμο ημέρες υποχρεωτικής αργίας και ημέρες κατ' έθιμο αργίας.

Ως ημέρες υποχρεωτικής αργίας είναι η ημέρα των Χριστουγέννων (25 Δεκεμβρίου) κατά την οποία απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών και η λειτουργία των επιχειρήσεων εκτός από εκείνες που νόμιμα λειτουργούν κατά τις Κυριακές και τις γιορτές.

Έτσι ισχύουν τα εξής:

### **1) Επιχειρήσεις που δεν θα λειτουργήσουν**

Εάν δεν λειτουργήσει η επιχείρηση καταβάλλεται στους μισθωτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο το σύνηθες καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους χωρίς καμία προσαύξηση. Στους μισθωτούς που αμείβονται με μισθό δεν οφείλεται τίποτα πέραν του μηνιαίου μισθού.

### **2) Επιχειρήσεις που θα λειτουργήσουν**

Οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν ημέρα υποχρεωτικής αργίας δικαιούνται να λάβουν αν αμείβονται με ημερομίσθιο το σύνηθες καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν. Στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό: α) προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ωρομίσθιού τους και το οφειλόμενο κατά τη συγκεκριμένη ημέρα μισθό τους ίσο με τόσα ωρομίσθια όσα είναι και οι ώρες απασχόλησης εφόσον πρόκειται για επιχειρήσεις που υπάγονται στις διατάξεις περί Κυριακής αργίας και λειτουργούν εκτάκτως και β) μόνο προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ημερομισθίου για όσες ώρες απασχοληθούν αν πρόκειται για μισθωτούς επιχειρήσεων που δεν υπάγονται στις διατάξεις περί Κυριακής αργίας γ) Όσοι από τους ημερομίσθιους δεν προσέλθουν στην εργασία τους αν γνωρίζουν ότι η επιχείρηση λειτουργεί δεν θα λάβουν την αμοιβή της ημέρας αυτής.

## **ΩΣ ΚΑΤ' ΕΘΙΜΟ ΑΡΓΙΕΣ ΕΙΝΑΙ**

### **Η Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων, η πρωτοχρονιά και τα Θεοφάνια**

Οι παραπάνω εορτές δεν περιλαμβάνονται στις εξαιρέσιμες και συνεπώς είναι εργάσιμες ημέρες για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα εκτός αν έχουν καθιερωθεί ως εξαιρέσιμες αργίες με ειδικά διατάγματα, συλλογικές συμβάσεις κλπ. Έτσι κατά



την ημέρα αυτή επιτρέπεται η λειτουργία των ιδιωτικών επιχειρήσεων όσο και η απασχόληση των μισθωτών.

Στους μισθωτούς που απασχολούνται κατά τις ημέρες αυτές, αν είναι ημερομίσθιοι η επιχείρηση οφείλει να τους καταβάλλει το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιο τους χωρίς καμία προσαύξηση. Αν δεν αμείβονται με ημερομίσθιο αλλά με μηνιαίο μισθό δεν δικαιούνται καμία αμοιβή πέρα του κανονικού μισθού.

Σημειώνεται ιδιαίτερα για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, αν δεν απασχοληθούν κατά τις ημέρες αυτές έστω και για λόγους που δεν οφείλονται σε υπαιτιότητά τους, θα καταβληθεί το ημερομίσθιο τους.

Εάν η επιχείρηση παραμένει κλειστή κατά τις ημέρες αυτές

α) όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο δεν δικαιούνται κατά κανόνα να λάβουν το ημερομίσθιο τους γιατί δεν υπάρχει διάταξη νόμου με την οποία να θεσπίζεται γενική υποχρέωση των εργοδοτών για την πληρωμή του ημερομισθίου τους στις μη εξαιρέσιμες αργίες, εκτός βέβαια αν από έθιμο, ή επιχειρησιακή συνήθεια, ή ΣΣΕ κλπ. προβλέπεται ότι θα αργήσουν στις εορτές αυτές, καταβάλλοντας όμως το αντίστοιχο ημερομίσθιο και

β) όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό θα λάβουν κανονικά το μισθό τους χωρίς καμία πρόσθετη αμοιβή.

Αν όμως η επιχείρηση λειτουργεί συνήθως κατά τη ημέρα αυτή αλλά φέτος ο εργοδότης αποφάσισε μονομερώς να μη λειτουργήσει, οφείλει να καταβάλλει στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο το ημερομίσθιο τους, κατά τις διατάξεις περί υπερημερίας εργοδότη, και σε όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό δεν δικαιούνται άλλη αμοιβή εκτός από τον κανονικό μηνιαίο μισθό τους.

Αν όμως η επιχείρηση παρέμεινε κλειστή τα προηγούμενα χρόνια και φέτος ο εργοδότης εξαιρετικώς αποφάσισε τη λειτουργία της, τότε: α) οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο δικαιούνται το κανονικό τους ημερομίσθιο και β) οι αμειβόμενοι με μισθό δικαιούνται να λάβουν το 1/25 επί πλέον του μισθού τους γιατί ο μισθός αντιστοιχεί στις εργάσιμες ημέρες του μηνός, ενώ η ημέρα αυτή δεν ήταν για αυτούς εργάσιμη και συνεπώς δεν περιλαμβάνονταν στο μισθό τους η αμοιβή για την ημέρα αυτή.

Εάν κατά τις ημέρες αυτές που χαρακτηρίζονται σαν εργάσιμες ο μισθωτός απουσιάσει αυθαίρετα από την εργασία του, δεν δικαιούται να λάβει το ημερομίσθιο και η απουσία του μπορεί να θεωρηθεί αδικαιολόγητη. Αντίθετα, αν ο εργοδότης δεν επιτρέψει για οποιοδήποτε λόγο εκτός από της περίπτωση ανωτέρας βίας στους μισθωτούς να εργαστούν, υποχρεούται να τους καταβάλλει το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής.

## **ΠΩΣ ΑΜΕΙΒΕΤΑΙ Η ΚΑΘΑΡΑ ΔΕΥΤΕΡΑ**

Η **Καθαρά Δευτέρα** δεν θεωρείται εξαιρέσιμη αργία για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα και συνεπώς είναι γι' αυτούς εργάσιμη μέρα. Έτσι κατά την ημέρα αυτή, επιτρέπεται η λειτουργία των ιδιωτικών επιχειρήσεων και η απασχόληση των

μισθωτών είναι νόμιμη και δεν δημιουργεί αξίωση για πρόσθετη αμοιβή.

Οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν κατά την ημέρα αυτή, **αν μεν είναι ημερομίσθιοι**, οφείλεται το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιο τους χωρίς άλλη προσαύξηση (δηλαδή δεν θα λάβουν την προσαύξηση 75%), **αν αμείβονται με μηνιαίο μισθό**, δεν δικαιούνται να λάβουν καμία άλλη αμοιβή πέρα του κανονικού μισθού.

### **Μπορεί όμως η παραπάνω εορτή**

α) να έχει χαρακτηριστεί σαν ημέρα αργίας με συλλογική σύμβαση, επιχειρησιακή συνθήχεια, εσωτερικό κανονισμό, με ατομική σύμβαση εργασίας ή τέλος με έθιμο, οπότε οι μισθωτοί δικαιούνται κανονικά το ημερομίσθιο ή το μισθό τους αντίστοιχα χωρίς καμιά πρόσθετη αμοιβή και

β) να περιλαμβάνεται σε ΣΣΕ ή Δ.Α όρος για την καταβολή προσαύξησης 75%, οπότε σ αυτή τη περίπτωση οι μισθωτοί που υπάγονται σ' αυτήν δικαιούνται να λάβουν την παραπάνω αύξηση. Τέλος τονίζουμε αν την ημέρα αυτή που χαρακτηρίζεται σαν εργάσιμη εορτή, ο μισθωτός που θα απουσιάσει αυθαίρετα από την εργασία του όχι μόνο δεν δικαιούται να λάβει το ημερομίσθιο του αλλά η απουσία του χαρακτηρίζεται αδικαιολόγητη.

### **ΠΩΣ ΑΜΕΙΒΕΤΑΙ Η ΕΟΡΤΗ ΤΟΥ ΑΓΙΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ**

**Η εορτή του Αγίου Πνεύματος**, είναι για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις εργάσιμη μέρα και όχι εξαιρέσιμη γιορτή, εκτός αν έχει καθιερωθεί ως αργία με Διάταγμα, υπουργική απόφαση, κανονισμό, Συλλογική Σύμβαση Εργασίας κλπ ή κατ' έθιμο. Όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο και δεν θα απασχοληθούν τη μέρα αυτή δεν δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιο τους, ενώ όσοι απασχοληθούν δεν δικαιούνται την προσαύξηση του 75% επί του νομίμου ωρομισθίου.

Η εορτή του Αγίου Πνεύματος θεωρείται αργία, σύμφωνα με ειδικές διατάξεις των οικείων συλλογικών συμβάσεων ή άλλων αποφάσεων, για τις εξής κατηγορίες μισθωτών:

•Βιβλιοπωλείων, Διαγνωστικών Κέντρων, Δημοσιογράφους Περιοδικών, Εργοδηγούς Σχεδιαστές, Ευγηρίας Οίκων, Εφημερίδων Αθηνών και Θεσσαλίας κλπ, Ηλεκτροτεχνίτες Βιομηχανίας και Καταστημάτων, Θυρωρούς, Καπνοβιομηχανιών, Κλινικών, Ξυλεμπορικών Καταστημάτων (Αθηνών – Πειραιώς – Περιχώρων), Περιοδικών, Πετρελαιοειδών επιχειρήσεων, Πρακτορείων Ναυτιλιακών κλπ., Ραδιοηλεκτρολόγους – Ραδιοτεχνίτες βιομηχανίας, Ραδιοφωνικών Σταθμών, Ραδιοφώνου Τεχνικούς, Ρυμουλκών Ναυαγοσωστικών Γραφείων, Τηλεοπτικών Σταθμών, Τηλεοράσεως τεχνικούς Β. Ελλάδος, Τυπογράφους Επαρχ. Εφημερίδων, Φορτοεκφορτοτές Ημερήσιων Εφημερίδων, Φροντιστηρίων Μέσης, Ανώτερης,

Ανώτατης Εκπαίδευσης, και Ξένων Γλωσσών, Φωτοστοιχειοθέτες, Χειριστές βιομηχανικών κλπ επιχειρήσεων, Λατομείων Πέτρας-Μαρμάρου και Τεχνικών Έργων.

### 3.10) ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΜΗΝΙΑΙΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Θεωρούμε ότι ο κάθε μήνας έχει 25 εργάσιμες ημέρες.

Σε περίπτωση που δεν εργάστηκε ο υπάλληλος μια μέρα, ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι:

**πραγματικός μισθός / 25 μέρες X 24 ημέρες = Α €** ο μισθός για τον μήνα που απουσίαζε μια εργάσιμη μέρα.

Σε περίπτωση που εργάστηκε Κυριακή τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι:

**(πραγματικός μισθός x 26 μέρες) / 25 μέρες = Β €** ο μισθός για τον μήνα που εργάστηκε μια Κυριακή. Η κυριακάτικη αμοιβή θα έχει και την προσαύξηση 75% υπολογισμένη πάνω στο νόμιμο μισθό.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος την Κυριακή ή την νόμιμη αργία απασχολείται και υπερωριακά τότε για τις επιπλέον ώρες δικαιούται και προσαύξηση αμοιβής για την υπερωριακή εργασία. Η προσαύξηση αυτή είναι 40% ή 60% ανάλογα με το αν το σύνολο των υπερωριών ετησίως έχουν ξεπεράσει τις 120. και υπολογίζεται πάνω στο ημερομίσθιο που έχει προηγουμένως προσαυξηθεί και με την προσαύξηση της Κυριακής 75%.

Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά τη νύχτα τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί το ωρομίσθιο το οποίο προηγουμένως έχει προσαυξηθεί κατά 25% λόγω νύχτας. Ενώ αν απασχολείται υπερωριακά κατά τις νυχτερινές ώρες Κυριακής ή επίσημης αργίας τότε η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται επί ωρομίσθιο το οποίο προηγουμένως θα έχει προσαυξηθεί και με τις δύο προσαυξήσεις (25% + 75%).

Αν ο υπάλληλος δεν εργάστηκε 5 ώρες και η επιχείρηση θέλει να μειώσει το μισθό του για τις 5 μη εργάσιμες ώρες τότε θα κάνει τους παρακάτω υπολογισμούς:

**πραγματικός μισθός / 25 μέρες = Α ευρώ το πραγματικό ημερομίσθιο.**

**Α X 6 ημέρες = Β ευρώ εβδομαδιαίος μισθός.**

**Β / 40 ώρες = Γ ευρώ η πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.**

**Γ X 5 ώρες = Δ ευρώ το ποσό που θα μειωθεί ο μηνιαίος μισθός.**

Άρα

**Πραγματικός μισθός - Δ = Ε ευρώ οι μηνιαίες αποδοχές υπαλλήλου για το μήνα αυτό**

Αν οι ώρες εργασίας ήταν λιγότερες από σαράντα, πχ. τριάντα οκτώ τότε:  
**B (εβδομαδιαίος μισθός) / 38 = Z ευρώ η πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.**

### 3.11) ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ

1. Ο εργατοτεχνίτης αμείβεται μόνο για τις μέρες που εργάζεται.
2. Σε περίπτωση που εργάζεται Κυριακή, τότε για την κυριακάτικη εργασία του θα αμειφθεί με πραγματικό ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 75% πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο.
3. Σε περίπτωση που ο εργατοτεχνίτης δεν εργαστεί πέντε ώρες και η επιχείρηση θέλει να μειώσει το ημερομίσθιό του κατά τις μη εργάσιμες ώρες του, τότε θα προβεί στους εξής υπολογισμούς:  
**πραγματικό ημερομίσθιο X 6 μέρες = B ευρώ ο πραγματικός εβδομαδιαίος μισθός.**

**B / 40 ώρες = Γ ευρώ η πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.**

**Γ X 5 ώρες = Δ ευρώ = ποσό που θα μειωθεί το πραγματικό ημερομίσθιο.**

**Πραγματικό ημερομίσθιο – Δ = Ε ευρώ** είναι οι αποδοχές του εργάτη για τη μέρα αυτή.

Αν οι πραγματικές ώρες εργασίας είναι πχ. τριάντα οκτώ αντί για 40 τότε η πραγματική αμοιβή ανά ώρα εργασίας θα υπολογιστεί ως εξής:  
**B / 38 ώρες = ΣΤ = πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.**

Ο παραπάνω υπολογισμός προσδιορισμού του μισθού ή του ημερομισθίου ισχύει τόσο για αυτούς που απασχολούνται 6 μέρες την εβδομάδα όσο και για αυτούς που απασχολούνται 5 μέρες την εβδομάδα.

Για τον υπολογισμό του μηνιαίου μισθού του μισθωτού που αμείβεται με ημερομίσθιο πολλαπλασιάζεται το ποσό του ημερομισθίου με το 26 που είναι κατά μέσο όρο οι ημέρες απασχόλησης ανά μήνα.

**Παράδειγμα:** εργατοτεχνίτης με ημερομίσθιο 35 ευρώ αμείβεται με μισθό. Ο ημερήσιος μισθός υπολογίζεται ως εξής:

35x26 ημέρες = 910 ευρώ

910/25 ημέρες = 36,40 ευρώ είναι ο ημερήσιος μισθός.

### Η ΕΞΕΥΡΕΣΗ ΤΟΥ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΥ

Ωρομίσθιο είναι η ωριαία αμοιβή, δηλαδή το πόσο αμείβεται ο εργαζόμενος ανά ώρα εργασίας.

Για να υπολογιστεί με ακρίβεια η αμοιβή του εργαζόμενου που παρέχει υπερεργασία ή υπερωρία πρέπει πρώτα απ' όλα να υπολογιστεί το ωρομίσθιό του.

Ο υπολογισμός του ωρομισθίου γίνεται με τον ακόλουθο τρόπο:

- Για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό  
**Ωρομίσθιο = (μισθός x 6/25) / 40** όπου  
 6 είναι οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας  
 25 είναι οι εργάσιμες ημέρες του μήνα  
 40 είναι οι ώρες του εβδομαδιαίου ωραρίου
- Για τους εργαζόμενους που αμείβονται με ημερομίσθιο  
**Ωρομίσθιο = (ημερομίσθιο x 6) / 40** όπου  
 6 είναι οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας  
 40 είναι οι ώρες του εβδομαδιαίου ωραρίου

### 3.12) Η νέα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που αναμένεται από 1-4-2013

#### Νέος κατώτατος μισθός από 1-4-2013

Θα διαμορφωθεί με Νομοθετική Πράξη και όχι με συμφωνία των κοινωνικών εταίρων.

Θα υπάρχει προσαύξηση μόνο για 3ετίες (επίδομα ωρίμανσης) όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί στις 14/2/2012.

Λόγω "παγώματος" των μισθών από 14/2/2012 δεν μετράει η υπηρεσία στον εργοδότη.

Κατάργηση του επιδόματος γάμου για τους εργοδότες που δεν είναι μέλη  
 εργοδοτικών οργανώσεων από 12-11-2012

Καταργείται το επίδομα γάμου (ποσοστού 10% επί του βασικού μισθού) με  
 μονομερή απόφαση του εργοδότη και χωρίς τη συναίνεση του εργαζομένου.

Κατάργηση του επιδόματος γάμου και από την ΕΓΣΣΕ από 1-4-2013 για όλες τις  
 επιχειρήσεις.

Η εφαρμογή του μέτρου θα επιφέρει μεγαλύτερη μείωση στον κατώτατο μισθό για  
 τους έγγαμους καθώς το επίδομα γάμου θα παρέχεται μόνο εφόσον υπάρξει  
 συμφωνία των εργοδοτικών οργανώσεων και της ΓΣΕΕ η οποία ωστόσο θα δεσμεύει  
 μόνο τα μέλη τους.

Το μέτρο αυτό ισχύει και σήμερα για πλήθος συμβάσεων που έχουν λήξει αλλά  
 και για όσες ανανεώθηκαν αλλά δεν κηρύχθηκαν υποχρεωτικές.

Σχεδόν όμως θα γενικευτεί με την ΕΓΣΣΕ η οποία καλύπτει το μεγαλύτερο μέρος  
 των εργαζομένων μετά τη σχεδόν εξάλειψη όλων των κλαδικών συμβάσεων.

Εξέλιξη των κατώτατων μισθών μέχρι και τη νέα σύμβαση:

Πριν την 14η Φεβρουαρίου 2012

**ΠΙΝΑΚΑΣ 2**

Έτη προϋπηρεσίας	Σύνολο άγαμων	Σύνολο έγγαμων
0 - 3	751,39	826,54
3 - 6	813,99	889,13
6 - 9	887,98	963,13
9 & άνω	961,99	1.037,13

Από την 14η Φεβρουαρίου 2012

**ΠΙΝΑΚΑΣ 3**

Έτη προϋπηρεσίας	Βασικός μισθός 14/2/2012	Επίδομα τριετίας	Επίδομα γάμου	Σύνολο άγαμων	Σύνολο έγγαμων
0 - 3	586,08	0	58,61	586,08	644,69
3 - 6	586,08	58,61	58,61	644,69	703,30
6 - 9	586,08	117,22	58,61	703,30	761,91
9 & άνω	586,08	175,82	58,61	761,90	820,51

Από την 1η Απριλίου 2013

**ΠΙΝΑΚΑΣ 4**

Έτη προϋπηρεσίας	Βασικός μισθός 14/2/2012	Επίδομα τριετίας	Επίδομα γάμου	Σύνολο άγαμων	Σύνολο έγγαμων
0 - 3	586,08	0	0	586,08	586,08
3 - 6	586,08	58,61	0	644,69	644,69
6 - 9	586,08	117,22	0	703,30	703,30
9 & άνω	586,08	175,82	0	761,90	761,90

- Με την περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 ορίζεται ότι, μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα μνημόνια που προσαρτώνται στο Ν. 4046/2012 (Α'28) και οι επακόλουθες τροποποιήσεις αυτών, ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών καθορίζονται ως εξής:

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΑΠΟ 12-11-2012 ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟΝ ΝΟΜΟ 4093/2012**

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5**

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ/ΤΡΙΩΝ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ
	Από 12/11/2012
Κατηγορία εργαζομένων και χρόνια υπηρεσίας	ΑΓΑΜΟΙ
Χωρίς προϋπηρεσία	26,18
Με (1) μία τριετία	27,49
Με (2) τριετίες	28,80
Με (3) τριετίες	30,11
Με (4) τριετίες	31,42
Με (5) τριετίες	32,73
Με (6) τριετίες	34,03

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6**

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ
	Από 12/11/2012
Κατηγορία εργαζομένων και χρόνια υπηρεσίας	ΑΓΑΜΟΙ
Χωρίς προϋπηρεσία	586,08
Με (1) μία τριετία	644,69
Με (2) τριετίες	703,30
Με (3) τριετίες	761,90

**Κάτω των 25 ετών**

**ΠΙΝΑΚΑΣ 7**

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ/ΤΡΙΩΝ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ
---	--------------

	Από 12/11/2012
Κατηγορία εργαζομένων και χρόνια υπηρεσίας	ΑΓΑΜΟΙ
Χωρίς προϋπηρεσία	22,83
Με (1) μία τριετία	23,97
Με (2) τριετίες	25,11

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ	
	Από 12/11/2012
Κατηγορία εργαζομένων και χρόνια υπηρεσίας	ΑΓΑΜΟΙ
Χωρίς προϋπηρεσία	510,95
Με (1) μία τριετία	562,05

Οι ως άνω προσαυξήσεις λόγω προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.2.2012.

#### ΠΙΝΑΚΑΣ ΓΕΝΙΚΩΝ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΓΣΣΕ

Στους κατωτέρω πίνακες υπάγονται μόνο οι απασχολούμενοι σε εργοδότες υπαγόμενους στις οργανώσεις ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ ή ΕΣΣΕ που συμβάλλονται στην ΕΓΣΣΕ.

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 8

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ/ΤΡΙΩΝ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
	Από 14/2/2012	
Κατηγορία εργαζομένων και χρόνια υπηρεσίας	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ
Χωρίς προϋπηρεσία	26,18	28,80
Με (1) μία τριετία	27,49	30,11
Με (2) τριετίες	28,80	31,42
Με (3) τριετίες	30,11	32,73
Με (4) τριετίες	31,42	34,04
Με (5) τριετίες	32,73	35,35
Με (6) τριετίες	34,03	36,65

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
---



	Από 14/2/2012	
Κατηγορία εργαζομένων και χρόνια υπηρεσίας	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ
Χωρίς προϋπηρεσία	586,08	644,69
Με (1) μία τριετία	644,69	703,30
Με (2) τριετίες	703,30	761,91
Με (3) τριετίες	761,90	820,51

### Κάτω των 25 ετών

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 9

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ/ΤΡΙΩΝ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
	Από 14/2/2012	
Κατηγορία εργαζομένων και χρόνια υπηρεσίας	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ
Χωρίς προϋπηρεσία	22,83	25,11
Με (1) μία τριετία	23,97	26,25
Με (2) τριετίες	25,11	27,39

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
	Από 14/2/2012	
Κατηγορία εργαζομένων και χρόνια υπηρεσίας	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ
Χωρίς προϋπηρεσία	510,95	562,05
Με (1) μία τριετία	562,05	613,15

Παρατίθεται το νομοθετικό πλαίσιο για την ρύθμιση του νέου κατώτατου μισθού όπως δημοσιεύθηκε στον νόμο [4093/2012](#).

### Άρθρο Πρώτο.

**ΥΠΟΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ ΙΑ.11. ΝΕΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΝΟΜΙΜΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΚΑΙ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ (ΔΙΑΤΑΞΗ ΠΛΑΙΣΙΟ), ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ**

1. Με την παρούσα διάταξη θεσπίζεται νέο σύστημα καθορισμού νόμιμου κατώτατου

μισθού υπαλλήλων και ημερομισθίου εργατοτεχνιτών, το οποίο τίθεται σε ισχύ την 1.4.2013. Εντός του πρώτου τριμήνου του 2013 θεσπίζεται με πράξη υπουργικού συμβουλίου η διαδικασία διαμόρφωσης νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας, λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση και τις προοπτικές της ελληνικής οικονομίας, της αγοράς εργασίας (ιδίως ως προς τα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης) και τη διαβούλευση της κυβέρνησης με εκπροσώπους κοινωνικών εταίρων, εξειδικευμένους επιστημονικούς, ερευνητικούς και λοιπούς φορείς. Κατά το Α' τρίμηνο του 2014 το σύστημα αυτό αξιολογείται ως προς την απλότητα και αποτελεσματικότητα της εφαρμογής, τη μείωση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας.

2. α. Το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. [1876/1990](#) αντικαθίσταται ως εξής:

«Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.»

β. Στο τέλος της παραγράφου 2 του άρθρου 3 του ν. [1876/1990](#) προστίθενται οι λέξεις «, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 1 του άρθρου 8 του νόμου.»

3. Μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια που προσαρτώνται στο ν. [4046/2012](#) και οι επακολουθούσες τροποποιήσεις αυτών καθορίζεται ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών ως εξής:

(α) Για τους υπάλληλους άνω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 586,08 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 26,18ε.

(β) Για τους υπάλληλους κάτω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 510,95 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 22,83ευρώ.

(γ) i) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω.

ii) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών κάτω των 25 ετών

προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες και συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 και άνω ετών.

δ) Οι ως άνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.2.2012.

ε) Πέραν της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας καμία άλλη προσαύξηση δεν περιλαμβάνεται στο νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

στ) Έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10% αναστέλλεται η προσαύξηση του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία, που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012.

ζ) Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης κατώτερο από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

4. Κάθε αναφορά της ισχύουσας νομοθεσίας γενικά στον ελάχιστο μισθό ή στο ελάχιστο ημερομίσθιο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) νοείται ο νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός και κατώτατο ημερομίσθιο.

#### Κείμενο

- *Άρθρα ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 Μετά την Π.Υ.Σ. 6/28-2-2012 και την εγκύκλιο 4601/304/12-3-2012 Υπ. Εργασίας ΠΙΝΑΚΕΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΩΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΤΗΣ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2011 - 2012*

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ/ΤΡΙΩΝ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 10

Κατηγορία εργαζομένων & χρόνια υπηρεσίας	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ 14/2/2012		Από
	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ	
Χωρίς προϋπηρεσία	26,18 €	28,80 €	
2. Με 1 τριετία	27,49 €	30,11 €	
3. Με 2 τριετίες	28,80 €	31,42 €	
4. Με 3 τριετίες	30,11 €	32,73 €	
5. Με 4 τριετίες	31,42 €	34,04 €	
6. Με 5 τριετίες	32,73 €	35,35 €	
7. Με 6 τριετίες	34,03 €	36,65 €	

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ**

**ΠΙΝΑΚΣ 11**

Κατηγορία εργαζομένων & χρόνια υπηρεσίας		ΜΙΣΘΟΣ Από 14/2/2012	
		ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ
1.	Χωρίς προϋπηρεσία	586,08 €	644,69 €
2.	Με 1 τριετία	644,69 €	703,30 €
3.	Με 2 τριετίες	703,30 €	761,91 €
4.	Με 3 τριετίες	761,90 €	820,51 €

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ/ΤΡΙΩΝ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**ΠΙΝΑΚΑΣ 12**

Κατηγορία εργαζομένων & χρόνια υπηρεσίας		ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ Από 14/2/2012	
		ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ
1.	Χωρίς προϋπηρεσία	22,83 €	25,11 €
2.	Με 1 τριετία	23,97 €	26,25 €
3.	Με 2 τριετίες	25,11 €	27,39 €

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**ΠΙΝΑΚΑΣ 13**

Κατηγορία εργαζομένων & χρόνια υπηρεσίας		ΜΙΣΘΟΙ Από 14/2/2012	
		ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ
1.	Χωρίς προϋπηρεσία	510,95 €	562,05 €
2.	Με 1 τριετία	562,05 €	613,15 €

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΑΓΑΜΟΙ Από 1/03/2012**

**ΠΙΝΑΚΑΣ 14**

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΗΜΕΡ/ΣΘΙΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ Ε.Ε.Ε	ΠΟΣΟ Ε.Ε.Ε
0-3	26,18 €	6,67%	1,75 €

3-6	27,49 €		1,75 €
6-9	28,80 €		»
9-12	30,11 €		»
12-15	31,42 €		»
15-18	32,73 €		»
18 - ΑΝΩ	34,03 €		»

**ΕΓΓΑΜΟΙ Από 1/03/2012**

**ΠΙΝΑΚΑΣ 15**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΧΡΟΝΙΑ	ΗΜΕΡ/ΣΘΙΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ Ε.Ε.Ε	ΠΟΣΟ Ε.Ε.Ε
0-3	28,80 €	6,67%	1,75 €
3-6	30,11 €		»
6-9	31,42 €		»
9-12	32,73 €		»
12-15	34,04 €		»
15-18	35,35 €		»
18 - ΑΝΩ	36,65 €		»

**ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ  
ΑΓΑΜΟΙ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ Από 1/03/2012**

**ΠΙΝΑΚΑΣ 16**

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΗΜΕΡ/ΣΘΙΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ Ε.Ε.Ε	ΠΟΣΟ Ε.Ε.Ε
0-3	586,08 €		39,09 €
3-6	644,69 €	6,67%	»
6-9	703,30 €		»
9-ΑΝΩ	761,90 €		»

**ΕΓΓΑΜΟΙ Από 1/03/2012**

**ΠΙΝΑΚΑΣ 17**

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΗΜΕΡ/ΣΘΙΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ Ε.Ε.Ε	ΠΟΣΟ Ε.Ε.Ε
---------------------	-----------	------------------	------------

0-3	644,69 €		39,09 €
3-6	703,30 €	6,67%	»
6-9	761,91 €		»
-ΑΝΩ	820,51 €		»

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ ΑΓΑΜΟΙ Από 1/03/2012**

**ΠΙΝΑΚΑΣ 18**

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΗΜΕΡ/ΣΘΙΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ Ε.Ε.Ε	ΠΟΣΟ Ε.Ε.Ε
0-3	22,83 €	6,67%	1,52 €
3-6	23,97 €		»
6& ΑΝΩ	25,11 €		»

**ΕΓΓΑΜΟΙ Από 1/03/2012**

**ΠΙΝΑΚΑΣ 19**

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΗΜΕΡ/ΣΘΙΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ Ε.Ε.Ε	ΠΟΣΟ Ε.Ε.Ε
0-3	25,11 €		1,52 €
3-6	26,25 €		»
6& ΑΝΩ	27,39 €	6,67%	»

**ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ ΑΓΑΜΟΙ Από 1/03/2012**

**ΠΙΝΑΚΑΣ 20**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΧΡΟΝΙΑ	ΗΜΕΡ/ΣΘΙΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ Ε.Ε.Ε	ΠΟΣΟ Ε.Ε.Ε
0-3	510,95 €		34,08 €
3& ΑΝΩ	562,05 €	6,67%	34,08 €

**ΕΓΓΑΜΟΙ Από 1/03/2012**

**ΠΙΝΑΚΑΣ 21**

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΗΜΕΡ/ΣΘΙΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ Ε.Ε.Ε	ΠΟΣΟ Ε.Ε.Ε
0-3	562,05 €		34,08 €
3& ΑΝΩ	613,15 €	6,67%	34,08 €

(ΟΛΟΙ ΟΙ ΠΙΝΑΚΕΣ ΚΑΙ ΤΑ ΚΕΙΜΕΝΑ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΥ 3.12 ΑΝΑΡΤΗΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΟ INTERNET TAX HEAVEN.GR)

### 3.15) ΕΞΗΜΕΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Το ωράριο διακρίνεται

Α. σε νόμιμο ωράριο που είναι μέχρι 8 ώρες την ημέρα και μέχρι 48 ώρες την εβδομάδα.

Β. Σε συμβατικό ωράριο που καθορίζεται από τις συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις εργασίας που είναι 40 ώρες την εβδομάδα.

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να απασχολήσει το προσωπικό του ένα 8ωρο επιπλέον από το συμβατικό ωράριο. Αυτό το 8ωρο θεωρείται υπερεργασία και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%.

Πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα απασχόληση μισθωτού θεωρείται υπερωριακή απασχόληση και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%.

Ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος αν του ζητηθεί να πραγματοποιήσει υπερεργασία πέραν των 40 και μέχρι των 48 ωρών. Αν δεν το κάνει ο εργοδότης έχει δικαίωμα να προβεί στη λύση της σύμβασης.

Το ανώτατο ωράριο της ημερήσιας εργασίας σε βήμερη απασχόληση είναι 8 ώρες. Η μόνη εξαίρεση είναι οι υπάλληλοι γραφείου Ανωνύμων Εμπορικών Εταιριών που έχουν νόμιμο ωράριο εργασίας μέχρι 7 ώρες την ημέρα, δηλαδή 42 ώρες αντί 48 ώρες. Στις 7 ώρες υπάγονται και οι υπάλληλοι των εμπορικών τμημάτων των βιομηχανικών επιχειρήσεων, όχι όμως και των εμπορικών καταστημάτων πωλήσεων των επιχειρήσεων αυτών.

Σε αυτές τις περιπτώσεις μόνο οι 2 ώρες θεωρούνται ώρες υπερεργασίας, ενώ η απασχόληση πάνω από 42 ώρες θεωρείται υπερωρία και παίρνει προσαύξηση 40% ή 80% αν είναι παράνομη.

Σε περίπτωση που οι ώρες υπερεργασίας είναι συγχρόνως και ώρες νυκτερινής απασχόλησης ή ακόμα και απασχόληση Κυριακής τότε προσαυξάνονται πρώτα οι αμοιβή 25% της νυκτερινής απασχόλησης και το 75% της Κυριακάτικης απασχόλησης και στο σύνολό τους υπολογίζεται η προσαύξηση από την υπερεργασία 20%.

Οι λογιστές, οι βοηθοί λογιστές, οι γραμματείς οι αποθηκάριοι καθώς και άλλοι υπάλληλοι που απασχολούνται με την αποθήκευση και τη διακίνηση των παραγμένων προϊόντων έχουν απασχόληση 8 ώρες την ημέρα.

Το ωράριο των εμπορικών καταστημάτων είναι ελεύθερο από Δευτέρα μέχρι και Σάββατο και καθορίζεται από τους καταστηματάρχες ποιες ημέρες και ώρες επιθυμούν να κρατήσουν τα καταστήματά τους ανοιχτά. Οι εργαζόμενοι στα καταστήματα αυτά έχουν πενθήμερο εργασίας και 40 ώρες εβδομαδιαία απασχόληση. Αν τα καταστήματα λειτουργούν με διακεκομμένο ωράριο, τότε η μεσημβρινή διακοπή θα πρέπει να είναι 3 ώρες το καλοκαίρι και 2 ώρες το χειμώνα.

### 3.16) ΠΕΝΘΗΜΕΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Οι μισθωτοί σε αυτή την περίπτωση εργάζονται 5 ημέρες την εβδομάδα και αναπαύονται συνήθως το Σάββατο και την Κυριακή ή την Κυριακή και την Δευτέρα.

Οι μισθωτοί εργάζονται 5 ημέρες ενώ στο ΙΚΑ ασφαίζονται για 6 ημέρες. Αυτό γίνεται γιατί το ωράριο εργασίας του Σαββάτου ή της Δευτέρας που δεν εργάζεται, κατανέμεται στις υπόλοιπες 5 ημέρες τις εβδομάδας.

Οι εργαζόμενοι που έχουν συμβατικό ωράριο 40 ώρες την εβδομάδα μπορούν να εργάζονται 9 ώρες την ημέρα και συνολικά 45 ώρες την εβδομάδα που θα αμείβονται για τις 40 ώρες κανονικά και για τις 5 ώρες επιπλέον με την προσαύξηση της υπερεργασίας που είναι 20%. Οι 5 ώρες της υπερεργασίας για να πραγματοποιηθούν δεν χρειάζεται άδεια από την επιθεώρηση εργασίας αλλά θεωρείται δικαίωμα του εργοδότη και υποχρέωση του μισθωτού.

Οι ώρες της υπερεργασίας μπορούν να κατανεμηθούν και να πραγματοποιηθούν μέσα στο πενήνήμερο ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης σε κάθε μία από τις 5 εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και από μία ώρα υπερεργασίας την ημέρα μέχρι να συμπληρωθούν οι 5 ώρες υπερεργασίας συνολικά ανά εβδομάδα.

Αν σε μια συγκεκριμένη μέρα της πενήνμερης εβδομάδας απασχολήθηκε μισθωτός 10 ώρες ενώ συνολικά μέσα στην ίδια εβδομάδα απασχολήθηκε μόνο 40 ώρες, τότε η επιπλέον ώρα της ημέρας αυτής θεωρείται υπερωρία και καταβάλλεται στον εργαζόμενο προσαυξημένη με το νόμιμο ποσοστό προσαύξησης της υπερωρίας 40% ή 60% ανάλογα.

Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος δεν εργάστηκε και τις 5 ημέρες της εβδομάδας αλλά εργάστηκε 3 ή 4 μέρες από 9 ώρες ημερησίως δεν υπάρχει υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου και κατά συνέπεια θα του καταβληθούν για κάθε μέρα εργασίας τόσα ωρομίσθια όσες ώρες έχει εργασθεί.

### **3.17) ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Ένας εργαζόμενος μπορεί να απασχοληθεί σε μια επιχείρηση λιγότερες ώρες από τις νόμιμες ώρες εργασίας.

Η σύμβαση για μερική απασχόληση θα πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως και να γνωστοποιείται στην επιθεώρηση εργασίας μέσα σε 8 ημερολογιακές ημέρες από την κατάρτισή της, αλλιώς θα θεωρηθεί ότι η σύμβαση αυτή καλύπτει σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης. Αν ο μισθωτός αρνηθεί τη μερική απασχόληση και ο εργοδότης τον απολύσει για το λόγο αυτό, τότε η απόλυση αυτή θεωρείται άκυρη.

Η μειωμένη απασχόληση παρατηρείται συνήθως στους λογιστές, στους καθηγητές φροντιστηρίων, στις καθαρίστριες κλπ αλλά μπορεί να εφαρμοστεί και σε οποιουδήποτε άλλου είδους επιχείρηση. Σε κάθε περίπτωση όμως που η μερική απασχόληση πραγματοποιείται την Κυριακή ή αργία ή νύκτα, καταβάλλεται και η νόμιμη προσαύξηση.

Όταν η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό, τότε η παροχή της συμφωνημένης μερικής απασχόλησης θα πρέπει να είναι μια φορά τη μέρα και συνεχόμενη. Αυτό ισχύει και για τα



εμπορικά καταστήματα. Δεν ισχύει όμως για τους οδηγούς σχολικών οχημάτων καθώς και για τους συνοδούς που εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια και στους καθηγητές που εργάζονται σε φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης. Ο εργαζόμενος που απασχολείται με σύμβαση μερικής απασχόλησης, αν του ζητηθεί να παράσχει πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνημένη είναι υποχρεωμένος να την κάνει φυσικά με την πρόσθετη εργασία δικαιούται αμοιβή προσαυξημένη 10%. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή της πρόσθετης εργασίας όταν αυτή λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο.

Η αμοιβή της μερικής απασχόλησης είναι ανάλογη με τις ώρες απασχόλησης. Δηλαδή οι αποδοχές των εργαζόμενων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης, δηλαδή, τόσα νόμιμα ωρομίσθια όσες και οι ώρες εργασίας τους.

Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί δικαιούνται ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα λάμβαναν αν εργάζονταν κατά το χρόνο της άδειάς τους.

Όταν η επιχείρηση απασχολεί πάνω από 20 άτομα, τότε αυτός που εργάζεται με σύμβαση πλήρους απασχόλησης έχει δικαίωμα, μετά τη συμπλήρωση ενός ημερολογιακού έτους εργασίας, να ζητήσει τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση με δικαίωμα να επανέλθει σε πλήρη απασχόληση. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αρνηθεί την μετατροπή από μερική σε πλήρη απασχόληση αν δικαιολογείται από τις επιχειρησιακές ανάγκες. Ο εργαζόμενος, στην αίτησή του για μετατροπή από πλήρη σε μερική απασχόληση, θα πρέπει να δηλώσει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης, τις ώρες και το είδος της και αν ο εργοδότης δεν απαντήσει εγγράφως μέσα σε ένα μήνα τότε θεωρείται ότι έχει δεχτεί το αίτημα του εργαζομένου.

Ο εργαζόμενος με μερική απασχόληση έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση.

Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται και ως χρόνος προϋπηρεσίας, όπως γίνεται και με τον εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας η μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στον κανονικό ημερήσιο χρόνο του εργαζόμενου πλήρους απασχόλησης αντιστοιχεί σε μια μέρα προϋπηρεσίας, δηλαδή οι 6,40 ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μια μέρα προϋπηρεσίας.

### **3.18) ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΜΙΣΘΟΥ**

Ο εργοδότης πρέπει να καταβάλλει το μισθό σε τακτά χρονικά διαστήματα, μέσα στη διάρκεια του μήνα, δηλαδή κάθε βδομάδα, ή κάθε μήνα κλπ., ανάλογα με τη συμφωνία ή την τοπική συνήθεια. Η πληρωμή του μισθού πρέπει να γίνεται στον τόπο της εργασίας και μέσα στο χρόνο του ωραρίου του εργαζομένου.

### **3.19) ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΗ ΜΙΣΘΟΥ – ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ**

Γενικά η άρνηση του εργοδότη να καταβάλλει τον οφειλόμενο μισθό και ακόμα η καθυστέρηση της πληρωμής του παρέχει στο εργαζόμενο το δικαίωμα να μηνύσει τον εργοδότη. Επίσης, μπορεί να ασκήσει το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας του. Ακόμα μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του ή να επιδιώξει δικαστικώς την είσπραξη του μισθού του. Τέλος, μπορεί να επιδιώξει την κήρυξη σε πτώχευση του εργοδότη του.

### **3.20) ΠΡΟΘΕΣΜΙΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΑΞΙΩΣΕΩΝ**

Οι αξιώσεις των εργαζομένων για κάθε είδους διαφορές με τον εργοδότη που αφορούν τις αποδοχές τους (μισθούς, υπερωρίες, δώρα, επιδόματα κλπ) παραγράφονται μετά από 5 χρόνια. Η αξίωση για αποζημίωση λόγω απόλυσης παραγράφεται 6 μήνες μετά από την απόλυση. Αξίωση μισθών υπερημερίας λόγω παράνομης απόλυσης παραγράφεται μετά από 3 μήνες από την απόλυση.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Όλοι οι μισθωτοί, υπάλληλοι και εργάτες, που εργάζονται στον ίδιο εργοδότη δικαιούνται ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους, ανεξάρτητα με το αν η σύμβαση που έχουν συνάψει είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η άδεια πρέπει να χορηγηθεί όλη μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους. Ο μισθωτός απαγορεύεται να εργαστεί κατά το χρόνο της άδειάς του. Επίσης, όταν ο εργαζόμενος έχει βγει σε άδεια απαγορεύεται ο εργοδότης να τον απολύσει. Είναι, όμως νόμιμο, όταν βρίσκεται σε άδεια να δεχτεί προειδοποίηση ότι θα απολυθεί προσεχώς. Είναι απαραίτητο να αναφερθεί ότι στις ημέρες άδειας δεν υπολογίζονται οι Κυριακές και οι εξαιρέσιμες γιορτές, καθώς επίσης και οι δικαιολογημένες με άδεια γιατρού μέρες λουτροθεραπείας, σύντομης ασθένειας, οι μέρες στράτευσης, απεργίας, ανωτέρας βίας, μητρότητας. Υπολογίζονται όμως οι αδικαιολόγητες μέρες απουσίας του εργαζόμενου, καθώς και οι απουσίες λόγω πειθαρχικής ποινής καθώς και οι ημέρες που απήργησε ο μισθωτός και στη συνέχεια η απεργία αυτή κρίθηκε με δικαστική απόφαση ως παράνομη. Οι αδικαιολόγητες ημέρες άδειας που συνυπολογίζονται στις κανονικές μέρες άδειας, ο μισθωτός δικαιούται να πάρει τις αποδοχές που αντιστοιχούν στην κανονική άδεια και στο επίδομα αδείας. Αν ο μισθωτός ασθενήσει όταν βρίσκεται σε άδεια, τότε η άδεια παρατείνεται για όσες μέρες διαρκεί η ασθένεια.

#### 4.1) ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΠΡΩΤΟ ΕΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κατά το πρώτο έτος, δηλαδή το έτος που προσλήφθηκε ο μισθωτός, υποχρεώνεται η επιχείρηση να του χορηγήσει άδεια μέχρι τις 31/12 του πρώτου αυτού έτους με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο μισθωτός. Η αναλογία της άδειας αυτής υπολογίζεται πάνω στις 20 εργάσιμες ημέρες για πενθήμερο απασχόλησης ή πάνω από 24 εργάσιμες ημέρες για εξαήμερο απασχόλησης.

Σε περίπτωση απόλυσης του μισθωτού μέσα στο πρώτο ημερολογιακό έτος, δικαιούται άδεια 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης και 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης ως επίδομα αδείας με τον περιορισμό όμως το επίδομα να μην ξεπερνά το μισό μισθό ή τα 13 ημερομίσθια.

#### 4.2) ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΔΕΥΤΕΡΟ ΕΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο δεύτερο ημερολογιακό έτος θα πρέπει να χορηγηθεί άδεια στον εργαζόμενο συνολικά 21 εργάσιμες ημέρες για αυτούς που απασχολούνται πενθήμερο ή 25 εργάσιμες ημέρες για αυτούς που απασχολούνται εξαήμερο. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται και αν θέλει μπορεί να πάρει αναλογικά την άδεια και το επίδομα αδείας του, όπως αυτά αναλογούν κατά το χρόνο της απασχόλησής του στον ίδιο εργοδότη.

Σε περίπτωση απόλυσης, ο μισθωτός δικαιούται 2 ημερομίσθια ως άδεια ανά μήνα απασχόλησης και άλλα 2 ημερομίσθια ως επίδομα αδείας, με τον περιορισμό φυσικά το επίδομα να μην ξεπερνά το μισό μισθό ή τα 13 ημερομίσθια.

#### 4.3) ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΡΙΤΟ ΕΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Από το τρίτο έτος και για τα επόμενα έτη ισχύει ότι ο μισθωτός δικαιούται να πάρει ολόκληρη την ετήσια άδειά του μέσα σε οποιοδήποτε χρονικό διάστημα του έτους αυτού που είναι 22 εργάσιμες ημέρες για πενθήμερη απασχόληση ή 26 εργάσιμες ημέρες για εξαήμερη απασχόληση. Η άδεια θα φθάσει τις 22 ή τις 26 ημέρες αν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης μέσα στο τρίτο ημερολογιακό έτος.

Σε περίπτωση που ο μισθωτός, μέσα στο τρίτο ή στα επόμενα ημερολογιακά έτη, απολυθεί τότε δικαιούται να πάρει όλη την άδεια και το επίδομα αδειας σε αποδοχές όπως θα το δικαιούταν αν είχε απασχοληθεί κανονικά στην επιχείρηση. Αν όμως απολυθεί στις 1/1 που είναι ημέρα αργίας, τότε δεν δικαιούται ούτε άδεια, ούτε επίδομα αδειας που να αντιστοιχεί στο συγκεκριμένο ημερολογιακό έτος που ξεκινά από την ημερομηνία αυτή γιατί δεν εργάστηκε καμία μέρα μέσα σε αυτό το έτος.

#### Πίνακας ημερών αδειας μισθωτών

ΠΙΝΑΚΑΣ 22

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

#### 4.4) ΑΔΕΙΑ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

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

Η άδεια χορηγείται στο μισθωτό μετά από έγκριση του εργοδότη. Αν ο μισθωτός ζητήσει να πάρει την άδειά του τότε ο εργοδότης υποχρεούται να του τη δώσει το αργότερο μέσα σε 2 μήνες. Αν ο εργοδότης αρνηθεί να δώσει την άδεια, ο μισθωτός δεν μπορεί να πάρει μόνος του την άδεια, γιατί αυτό θα θεωρηθεί οικιοθελής αποχώρηση. Ο νόμος υποχρεώνει τον εργοδότη να χορηγήσει την άδεια τουλάχιστον στο μισό προσωπικό που απασχολεί μέσα στους καλοκαιρινούς μήνες, δηλαδή κατά το διάστημα της 1<sup>ης</sup> Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου. Αν ο μισθωτός δεν ζητήσει την άδειά του ο εργοδότης είναι και πάλι υποχρεωμένος να του τη δώσει μέσα στο ημερολογιακό έτος που τη δικαιούται και όχι στο επόμενο ημερολογιακό έτος. Στην

περίπτωση που ο μισθωτός πάρει την άδειά του στις τελευταίες μέρες του ημερολογιακού έτους, τότε αν οι μέρες αδείας είναι περισσότερες από τις μέρες που απομένουν για να λήξει ο χρόνος, μπορεί να συνεχίσει την άδειά του και μέσα στις πρώτες μέρες του επόμενου ημερολογιακού έτους μέχρι να λήξει όλος ο χρόνος της άδειάς του.

Πίνακες με τις ημέρες Αδείας που δικαιούνται οι Εργαζόμενοι τόσο σε πενθήμερη απασχόληση όσο και σε εξαήμερη (βλέπε παράρτημα)

#### ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ

Ημέρες άδειας είναι εκείνες όπου οι μισθωτοί θα απουσιάζουν από την εργασία τους (π.χ. θα βρίσκονται σε διακοπές) και θα πληρώνεται κανονικά, σαν να βρίσκονταν στην επιχείρηση και να εργάζονταν αποδοχές των ημερών άδειας υπολογίζονται με βάση τις καταβαλλόμενες πραγματικές αποδοχές και όχι τις νόμιμες αποδοχές και προκαταβάλλονται με την έναρξη της άδειας (άρθρο 1 παρ. 1 Ν.Δ. 4547/66). Στις αποδοχές άδειας περιλαμβάνονται ο πάγιος μισθός καθώς επίσης και οι τακτικές πρόσθετες αμοιβές (υπερωρίες, νυκτερινή απασχόληση, Κυριακές, επιδόματα κλπ.). Ενώ η αμοιβή για την εκτός έδρας εργασία, δεν υπολογίζεται στις αποδοχές των ημερών αδείας καθώς επίσης και η αποζημίωση για παράνομη υπερωρία, αλλά ούτε και η αναλογία στο επίδομα αδείας και στο επίδομα ισολογισμού

#### 4.6) ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΔΕΙΩΝ

Στις περιπτώσεις που υπάρχουν σε μια επιχείρηση νεοπροσλαμβανόμενοι εργαζόμενοι οι οποίοι δεν δικαιούνται ολόκληρη την άδεια και η επιχείρηση σταματήσει να λειτουργεί (λόγω άδειας) για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, τότε στις περιπτώσεις αυτές υπάρχει συνήθως πρόβλημα. Όσοι λοιπόν δικαιούνται λιγότερη άδεια από εκείνη της ομαδικής, πληρώνονται κανονικά για όλες εκείνες τις μέρες του χρονικού διαστήματος της ομαδικής διακοπής που υπερβαίνουν τις ημέρες άδειας που δικαιούνται οι μισθωτοί αυτοί μέσα στο ίδιο αυτό πρώτο έτος της πρόσληψής τους, εκτός φυσικά αν έχει γίνει διαφορετική συμφωνία μεταξύ των δύο μερών κατά την πρόσληψη. Επίσης, οι μισθωτοί εκείνοι που έτυχε να πάρουν νωρίτερα την άδεια τους ή που επιθυμούν να πάρουν αργότερα την άδεια τους λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων κατά το χρονικό διάστημα των ομαδικών αδειών θα σταματήσουν από την εργασία τους και δεν θα πάρουν καμία αμοιβή, εφόσον φυσικά τους είχε γνωστοποιηθεί κατά την πρόσληψη τους, ότι η επιχείρηση εφαρμόζει το σύστημα της χορήγησης ομαδικών αδειών, γιατί σε διαφορετική περίπτωση δικαιούνται τις αποδοχές όλων των εργάσιμων ημερών που αργεί η επιχείρηση λόγω ομαδικών αδειών.

Γενικά σε κάθε πρόσληψη καινούργιου μισθωτού θα πρέπει να πληροφορείται ο εργαζόμενος από τον εργοδότη για τον τρόπο χορήγησης των ομαδικών αδειών. Πάντως, για να εφαρμοστεί σε μια επιχείρηση ο θεσμός της χορήγησης των

ομαδικών ετήσιων αδειών στους εργαζόμενους, θα πρέπει να συμφωνήσουν στο θέμα αυτό, εργοδότης και εργαζόμενοι.

#### 4.7) ΒΙΒΛΙΟ ΑΔΕΙΩΝ

Ο λογιστής της επιχείρησης θα πρέπει να τηρεί ένα αθεώρητο βιβλίο που ονομάζεται «βιβλίο αδειών». Στο βιβλίο αυτό το οποίο μπορεί να τηρείται και σε μηχανογραφημένη μορφή ο λογιστής καταχωρεί το ονοματεπώνυμο του κάθε μισθωτού, το έτος γέννησης, την ειδικότητα, την ημερομηνία πρόσληψης, το ποσό της άδειας, το χρόνο χορήγησης και τη διάρκεια της άδειας κλπ. Όταν ο μισθωτός πάρει την άδεια του υπογράφει σε διπλανή στήλη. Το βιβλίο αδειών παρόλο που είναι αθεώρητο διατηρείται υποχρεωτικά από τον εργοδότη για 5 χρόνια και τίθεται όταν χρειαστεί στη διάθεση της επιθεώρησης εργασίας σε περίπτωση ελέγχου.

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

##### **1ο Παράδειγμα:**

Πρόσληψη εργαζόμενου στις 1.4.08.

Αυτός δικαιούται μέχρι τις 31.12.2008,

- 1) 20 ημέρες X 10 μήνες / 12 μήνες = 16,67 ημέρες σε αποδοχές
- 2) και 17 εργάσιμες ημέρες σε ανάπαυση και ανάλογο επίδομα άδειας. Αν αυτός απολυθεί ή αποχωρήσει π.χ. στο τέλος του μήνα Νοεμβρίου και είχε πάρει ήδη μέχρι τότε μέρος από την άδεια του π.χ. για 4 μήνες που αντιστοιχούν στο χρονικό διάστημα μέχρι το μήνα Ιούνιο, τότε αυτός λόγω απόλυσης ή αποχώρησης δικαιούται άδεια και επίδομα άδειας για άλλους 5 μήνες (από Ιούλιο μέχρι Νοέμβριο), δηλαδή άδεια 5 X 2-10 ημερομίσθια και ως επίδομα άδειας τα υπόλοιπα ημερομίσθια μέχρι να συμπληρωθεί ο μισός μηνιαίος μισθός ή τα 13 ημερομίσθια

##### **2ο Παράδειγμα:**

Ένας εργαζόμενος προσληφτεί στις 30.06.2008. Αυτός δικαιούται να πάρει μέχρι τις 31.12.2008

- 1) ως άδεια 20 ημέρες X 6 μήνες/ 12 μήνες = 10 ημέρες σε αποδοχές
- 2) και 10 εργάσιμες ημέρες σε ανάπαυση και το ανάλογο επίδομα άδειας.
- 3) Μέσα στο επόμενο έτος 2009 ο εργαζόμενος αυτός δικαιούται συνολικά άδεια 21 εργάσιμες ημέρες. Από αυτές δικαιούται μέχρι 30.6.2009 20 X 6/12 = 10 μέρες άδεια και το ανάλογο επίδομα άδειας και τις υπόλοιπες 11 εργάσιμες ημέρες άδεια (21 - 10 = 11 ημέρες) τις δικαιούται και πρέπει να τις πάρει μέσα στο χρονικό διάστημα από 1.7.2009 - 31.12.2009.

Μπορεί όμως και όλες μαζί τις 21 ημέρες άδειας να τις πάρει ο εργαζόμενος μετά τις 1.9.2009 και να μην πάρει αναλογικά τις 13 ημέρες από την άδεια του. Από 1.1.2010 και σε κάθε επόμενο ημερολογιακό έτος, ο εργαζόμενος αυτός δικαιούται να πάρει μέχρι τις 31.12 ολόκληρη την ετήσια άδεια με αποδοχές καθώς και το αντίστοιχο επίδομα της άδειας του

##### **3ο Παράδειγμα:**

**Υπάλληλος με μηναίο μισθό 1.000 ευρώ το μήνα. Αν διανύει το 3<sup>ο</sup> έτος εργασίας στην ίδια επιχείρηση, τότε δικαιούται να πάρει σαν αμοιβές άδειας 1.000 ευρώ και 26 εργάσιμες ημέρες ανάπαυση.**

Θα πληρωθεί για 25 εργάσιμες μέρες χωρίς να εργαστεί, ενώ δεν θα εργαστεί για 26 μέρες με παράλληλη συμπλήρωση του βιβλίου αδειών και υπογραφεί από τον εργαζόμενο. Δηλαδή σε εξαήμερη απασχόληση και εφόσον οι 26 μέρες περιλαμβάνονται στον ίδιο μήνα, οι αποδοχές της άδειας είναι ίσες με ένα μηνιαίο μισθό και όχι ίσες με τα 26/25 του μισθού.

Αν όμως οι ημέρες άδειας ανήκουν σε διαφορετικούς συνεχόμενους μήνες, τότε ο μισθωτός παίρνει τις αποδοχές της άδειας που αναλογούν στους μηνιαίους μισθούς των αντίστοιχων μηνών.

#### 4.8) ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΑΔΕΙΩΝ

Ο εργαζόμενος όταν βγαίνει σε άδεια, εκτός από τα χρήματα της άδειάς του, παίρνει και ένα ποσό που ονομάζεται επίδομα αδειάς. Το επίδομα αυτό το δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί σαν δώρο άδειας. Το επίδομα άδειας ανέρχεται στο μισό του μισθού για τους υπαλλήλους και στα 13 ημερομίσθια για τους εργατές. Οι μισθωτοί που λαμβάνουν τμήμα ή ολόκληρη την άδεια δικαιούνται να πάρουν μαζί με την άδεια και τις ανάλογες αποδοχές για επίδομα αδειάς. Το επίδομα αδειάς υπόκειται κανονικά σε κρατήση ΙΚΑ, ΦΜΥ κλπ

Το επίδομα αδειάς προκαταβάλλεται με την έναρξη της άδειας και απαγορεύεται η κατάτμηση του. επιπλέον δεν παίρνει την προσαύξηση του 100%, σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν το καταβάλλει στους μισθωτούς μέχρι τέλους του έτους. Σε περίπτωση που απολυθεί ο μισθωτός από την επιχείρηση που εργάζεται ή αποχωρήσει ο ίδιος μέσα σ' ένα από τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη από την πρόσληψη του, τότε αυτός δικαιούται άδεια και επίδομα άδειας. Επίσης σε περίπτωση που πεθάνει ο μισθωτός πριν πάρει την άδεια και το επίδομα άδειας του από την επιχείρηση που εργαζόταν, τα δικαιούνται οι κληρονόμοι. Στις τακτικές αποδοχές, για τον υπολογισμό του επιδόματος αδειάς, περιλαμβάνεται και η αποζημίωση για εκτός έδρας διανυκτερεύσεις, εφόσον παρέχεται τακτικά και σταθερά. Οι πρόσθετες αμοιβές από υπερεργασία, από υπερωρίες, από Κυριακές, από νύκτες κ.τ.λ., που καταβάλλονται τακτικά και μόνιμα στον μισθωτό, συνυπολογίζονται στο επίδομα της άδειας. Η αξίωση του εργαζομένου για το επίδομα αδειάς παραγράφεται σε 5 χρόνια.

Επίδομα αδειάς δικαιούνται και όσοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με άκυρη σύμβαση εργασίας. Οι πρόσθετες αμοιβές από υπερεργασία, από υπερωρίες, από Κυριακές, από αργίες, από νύκτες και άλλα, που καταβάλλονται τακτικά και μόνιμα στο μισθωτό συνυπολογίζονται στο επίδομα αδειάς, δηλαδή αθροίζονται οι πρόσθετες αυτές αμοιβές που έλαβε ο μισθωτός από τη λήξη της άδειας του προηγούμενου έτους μέχρι τη μέρα που χορηγείται η νέα άδεια και το άθροισμα αυτό διαιρείται με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών του παραπάνω χρονικού διαστήματος, οπότε προκύπτει η ημερήσια αμοιβή για τις πρόσθετες αμοιβές, η οποία στη συνέχεια προστίθεται στην ημερήσια τακτική αμοιβή και το ποσό αυτό πολλαπλασιάζεται με το 12,5 για υπάλληλο ή με το 13 όταν πρόκειται για εργάτη που είναι το επίδομα αδειάς.

#### 4.8) ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ

**M.A** = Μήνες απασχόλησης: είναι το χρονικό διάστημα σε μήνες για το οποίο απασχολήθηκε ο μισθωτός μέσα στο πρώτο έτος, από την ημερομηνία που προσλήφθηκε μέχρι 31.12 του ίδιου έτους.

**Ημέρες εργασίας** = 24

**Μήνες του έτους** = 12

**H** = ημέρες αδειάς εργάσιμες

Πχ για το χρονικό διάστημα απασχόλησης από 12/8/11 έως και 31/12/11 που είναι 4 μήνες και 18 ημέρες έχουμε σε αποδοχές  $M.A = 4 + 18/30 = 4,6$

Αποδοχές  $= 4,6 \times 24/12 = 9,2$  ημερομίσθια και  $9,2/25 = 0,368$  του μισθού.

Στο 2<sup>ο</sup> έτος από 1/1/12 έως 12/8/12 έχουμε  $M.A = 7 + 12/30 = 7,40$

Οπότε οι μέρες αδειάς είναι  $7,40 \times 24/12 = 15$

Αμοιβή σε ημερομίσθια  $= 7,40 \times 24/12 = 14,80$

Αμοιβή σε μισθό  $= 14,80/25 = 0,592$  του μισθού.

Από 13/8/12 έως 31/12/12 έχουμε ημέρες αδειάς  $25 - 15 = 10$

Αμοιβή σε ημερομίσθια  $= 25 - 14,8 = 10,20$ , αμοιβή σε μισθό  $1 - 0,592 = 0,408$  του μισθού.

Σο τρίτο έτος ο μισθωτός, μέχρι να συμπληρώσει τους 24 μήνες εργασίας από την ημέρα της πρόσληψής του, δικαιούται 25 ημέρες άδειας. Συνολικά μέσα στο τρίτο έτος δικαιούται 26 ημέρες άδειας.

#### 4.9) ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΑΕΔ

Ο μισθωτός, όταν είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ και απολυθεί από την επιχείρηση, έχει δικαίωμα να εισπράξει επίδομα ανεργίας από τον ΟΑΕΔ. Όσοι αποχωρούν οικιοθελώς από την εργασία τους δεν θεωρούνται άνεργοι συνεπώς δεν δικαιούνται επίδομα ανεργίας. Για να μπορεί ο μισθωτός να εισπράξει το επίδομα ανεργίας πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 125 ημέρες εργασίας, μέσα στους τελευταίους 14 μήνες που προηγούνται από τη λύση σχέσης εργασίας χωρίς όμως να συμπεριλαμβάνονται οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν μέσα στο τελευταίο δίμηνο. Δηλαδή, αν ο μισθωτός απολύθηκε 20.2.11 για να δικαιούται επίδομα ανεργίας θα πρέπει να έχει εργαστεί από 20.12.2009 μέχρι 19.12.2010. αν στο διάστημα αυτό ο μισθωτός ασθένησε τότε επιμηκύνεται το διάστημα αυτό τόσο όσο διήρκεσε η ασθένεια. Για ορισμένα επαγγέλματα όπως οικοδόμοι, αλιεργάτες και άλλα ισχύει η απασχόληση των 100 ημερών αντί των 125 για το επίδομα.



Ο μισθωτός για να δικαιούται επίδομα ανεργίας και για δεύτερη ή Τρίτη φορά θα πρέπει να εργασθεί ξανά και να πραγματοποιήσει πάλι από την αρχή 125 ημέρες εργασίας μέσα στο χρονικό διάστημα των 12 μηνών πριν από το τελευταίο δίμηνο.

Για να εισπράξει το επίδομα ανεργίας ο μισθωτός πρέπει να υποβάλλει αίτηση ο ίδιος προσωπικά για επιδότηση μέσα σε 60 ημέρες από την απόλυσή του στον ΟΑΕΔ και να γραφτεί στο γραφείο ευρέσεως εργασίας. Το επίδομα ανεργίας που καταβάλλεται είναι 40% του ημερομισθίου για τους εργάτες και 50% του μισθού για τους υπαλλήλους, με τον περιορισμό, το ποσό αυτό που προκύπτει να μην είναι μικρότερο από τα 2/3 του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη. Το ποσό αυτό συνήθως προσανξάνεται με κάποια οικογενειακά επιδόματα. Αν κάποιος εργαζόμενος απολυθεί από την επιχείρηση μετά από μήνυση που υπέβαλλε ο εργοδότης λόγω αξιόποινης πράξης, τότε ο μισθωτός δεν δικαιούται επίδομα ανεργίας.

Το δικαίωμα για επιδότηση χάνεται αν ο απολυμένος δεν υποβάλλει αίτηση στον ΟΑΕΔ μέσα σε 60 ημέρες από τη μέρα λύσης της εργασιακής σχέσης.

#### **4.10) ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΕΚΝΩΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΑΕΔ**

Όσοι μισθωτοί στο προηγούμενο ημερολογιακό έτος έχουν εργαστεί τουλάχιστον 50 ημέρες εργασίας και έχουν παιδιά ανήλικα ή τα παιδιά τους είναι φοιτητές ή σπουδαστές μέχρι 22 ετών τότε αυτοί δικαιούνται από τον ΟΑΕΔ επίδομα για τα παιδιά τους που το ύψος εξαρτάται από τον αριθμό των παιδιών και από το ετήσιο καθαρό οικογενειακό τους εισόδημα.

#### **4.11) ΕΠΙΔΟΜΑ ΙΣΟΛΟΓΙΣΜΟΥ**

Στους λογιστές που απασχολούνται σε βιομηχανίες, βιοτεχνίες, ξενοδοχεία, τεχνικές επιχειρήσεις, εμπορικές επιχειρήσεις καθώς και πάσης φύσεως άλλες επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις όλης της χώρας και ασχολούνται άμεσα με τη σύνταξη του ισολογισμού, χορηγείται μια φορά το χρόνο και μέσα σε ένα μήνα από την περαίωση της σύνταξης του ισολογισμού, επίδομα ισολογισμού ίσο με 80% πάνω στις συνολικές νόμιμες μηνιαίες αποδοχές.

Το επίδομα ισολογισμού καταβάλλεται στους λογιστές και βοηθούς λογιστών που εργάζονται σε μια επιχείρηση η οποία στο κεντρικό της λογιστήριο απασχολεί πάνω από 3 λογιστές και βοηθούς λογιστών και στα υποκαταστήματα, στα πρατήρια, στο κεντρικό λογιστήριο κλπ απασχολούνται πάνω από 4 λογιστές και βοηθοί λογιστών. Όταν όμως απασχολούνται λιγότεροι λογιστές και βοηθοί λογιστών, τότε το επίδομα ισολογισμού δικαιούνται μόνο αυτοί που απασχολήθηκαν άμεσα με τη σύνταξη του ισολογισμού.

Το επίδομα ισολογισμού υπόκειται σε εισφορές στο ΙΚΑ και σε παρακράτηση ΦΜΥ κανονικά όπως και οι άλλες αποδοχές. Για τον υπολογισμό των δώρων εορτών θεωρείται ο 15<sup>ος</sup> μισθός.

#### 4.12) ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ

Όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα με σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους το δώρο Πάσχα. Για τον υπολογισμό του ποσού του Δώρου Πάσχα λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών, δηλαδή αν αμείβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό. Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο αρχίζει από την 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου κάθε έτους. Συνεπώς, αν κάποιος εργαστεί ολόκληρο το ανωτέρω χρονικό διάστημα δικαιούται να λάβει μισό μηνιαίο μισθό, αν αμείβεται με μισθό και 15 ημερομίσθια αν αμείβεται με ημερομίσθιο.

Σε περίπτωση όμως που η σχέση εργασίας κάποιου μισθωτού με τον εργοδότη του δεν είχε διάρκεια όλο το προαναφερόμενο χρονικό διάστημα είτε γιατί αποχώρησε οικειοθελώς, είτε γιατί απολύθηκε, δικαιούται να λάβει αναλογία δώρου η οποία υπολογίζεται, όταν πρόκειται για αμοιβόμενο με μισθό, ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού, ενώ όταν πρόκειται για αμειβόμενο με ημερομίσθιο, ένα ημερομίσθιο ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε 8 ημερολογιακές ημέρες. Σε περίπτωση που κάποιος εργαστεί λιγότερο από 8 ημέρες δικαιούται ανάλογο κλάσμα για το δώρο Πάσχα.

Το δώρο Πάσχα καταβάλλεται την Μεγάλη Τετάρτη, εννοείται βέβαια ότι ο εργοδότης μπορεί να καταβάλλει το δώρο και νωρίτερα και σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να καταβληθεί σε είδος αλλά μόνο σε χρήμα.

##### 4.12.1) ΧΡΟΝΟΙ ΠΟΥ ΣΥΝΥΠΟΛΟΓΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ

- Δεν αφαιρείται αλλά λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του Δώρου Πάσχα ο χρόνος υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό.
- Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο εργαζόμενος σπουδαστής έλαβε σπουδαστική άδεια προκειμένου να συμμετάσχει σε εξετάσεις.
- Ο χρόνος άδειας λουτροθεραπείας, εφόσον υπάρχει γνωμάτευση από ασφαλιστικό οργανισμό.
- Αν ο μισθωτός ασθένησε κατά το ανωτέρω χρονικό διάστημα θα αφαιρεθούν μόνο οι ημέρες που έλαβε επίδομα ασθενείας απ τον ασφαλιστικό φορέα. Παράδειγμα: Αν ένας μισθωτός απουσίασε από την εργασία του λόγω ασθένειας 60 μέρες και πήρε επίδομα ασθενείας από το ασφαλιστικό του ταμείο μόνο για 40 ημέρες, θα αφαιρεθούν από το χρονικό διάστημα της

εργασιακής σχέσης μόνο οι 40 ημέρες για τις οποίες επιδοτήθηκε, όχι και οι 60.

#### **4.12.2) ΧΡΟΝΟΙ ΠΟΥ ΔΕΝ ΣΥΝΥΠΟΛΟΓΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ**

- Δεν υπολογίζονται οι μέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός απείχε από την εργασία του αδικαιολόγητα ή λόγω άδειας χωρίς αποδοχές.
- Δεν λαμβάνεται υπόψη το διάστημα απουσίας των εργαζομένων λόγω συνδικαλιστικής δραστηριότητας ( δηλαδή ο χρόνος της συνδικαλιστικής άδειας )
- Σχετικά με την απεργία, η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι οι ημέρες της απεργίας δεν υπολογίζονται στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης γιατί η αποχή του μισθωτού οφείλεται σε δική του θέληση και δεν μπορεί επομένως να χαρακτηριστεί σαν δικαιολογημένη απουσία. Κατ' αναλογία το ίδιο ισχύει και με τις στάσεις εργασίας αφού και αυτές αποτελούν, στην πραγματικότητα, απεργία.

#### **4.12.3) ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΔΩΡΟΥ**

Βάση υπολογισμού του δώρου αποτελούν οι αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 15η ημέρα πριν από το Πάσχα. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από την παραπάνω ημερομηνία το Δώρο Πάσχα υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση. Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο είναι το σύνολο των τακτικών αποδοχών. Στη έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως υπερεργασία, νόμιμη υπερωρία, επίδομα αδείας, επίδομα ισολογισμού, επιδόματα για τροφή, κατοικία, κτλ) εφ' όσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη περιοδικά σε ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Στις τακτικές αποδοχές συνυπολογίζεται και το επίδομα αδείας. Συνεπώς ο μισθωτός θα λάβει το Δώρο Πάσχα προσαυξημένο με το συντελεστή αδείας ο οποίος ανέρχεται σε 0,041666. Εργαζόμενος με δώρο Πάσχα 900 ευρώ, με την προσαύξηση του συντελεστή αδείας θα πάρει 938 ευρώ.

#### **4.12.4) ΠΟΙΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΤΟ ΔΙΑΚΙΟΥΝΤΑΙ**

Όπως είναι γνωστό από την ισχύουσα νομοθεσία όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα με σχέση εξαρτημένης εργασίας, σύμβαση

αορίστου ή ορισμένου χρόνου σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται Δώρα Εορτών. Για τον υπολογισμό του ποσού των Δώρων λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών δηλαδή αν αμείβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό. Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο Χριστουγέννων αρχίζει από την 1η Μαΐου μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου κάθε έτους.

Έτσι, οι εργαζόμενοι που η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη είχε διάρκεια χωρίς διακοπή όλη τη χρονική περίοδο που αναφέραμε δηλαδή από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου κάθε έτους, δικαιούνται ολόκληρο το Δώρο που είναι ίσο με ένα (1) μηνιαίο μισθό για τους αμοιβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Όσοι όμως από τους παραπάνω μισθωτούς τους που η σχέση τους με τον εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που αναφέραμε είτε γιατί αποχώρησαν οικειοθελώς από την εργασία τους, είτε γιατί απολύθηκαν δικαιούνται να λάβουν τμήμα δώρου ανάλογο με τη χρονική διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης. Σε αυτή τη περίπτωση το δώρο Χριστουγέννων θα το υπολογίσουν ως εξής: 2/25 του μηνιαίου μισθού ή 2 ημερομίσθια, ανάλογα με το πώς αμείβονται, για κάθε 19 ημερολογιακές ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης. Ακόμα και οι μισθωτοί που εργάστηκαν χρονικό διάστημα μικρότερο των 19 ημερών δικαιούνται ανάλογο κλάσμα του δώρου.

#### **4.13) ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ**

Το Δώρο Χριστουγέννων πρέπει να καταβληθεί το μέχρι την 21η Δεκεμβρίου κάθε έτους, υπόκειται σε εισφορές υπέρ ΙΚΑ, Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών. Νοείται βέβαια ότι ο εργοδότης μπορεί να καταβάλλει το δώρο και νωρίτερα από την παραπάνω ημερομηνία. Τα δώρα εορτών σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

##### **4.13.1) ΧΡΟΝΟΙ ΠΟΥ ΣΥΝΥΠΟΛΟΓΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ**

- Δεν αφαιρείται αλλά λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του δώρου Χριστουγέννων ο χρόνος υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό. (8 εβδομάδες πριν τον τοκετό και 9 μετά).
- Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο εργαζόμενος σπουδαστής έλαβε άδεια προκειμένου να συμμετέχει σε εξετάσεις. (σπουδαστική άδεια).
- Ο χρόνος άδειας λουτροθεραπείας, εφόσον υπάρχει γνωμάτευση από ασφαλιστικό οργανισμό.
- Σε περίπτωση ασθένειας αφαιρούνται μόνο οι ημέρες που έλαβε επίδομα ασθένειας απ τον Ασφαλιστικό Φορέα, δεν αφαιρούνται τα τριήμερα. Παράδειγμα: Αν ένας μισθωτός απουσίασε από την εργασία του λόγω ασθένειας 60 μέρες και πήρε επίδομα ασθένειας από το Ασφαλιστικό του Ταμείο μόνο για 40 ημέρες, θα αφαιρεθούν από το χρονικό διάστημα της εργασιακής σχέσης μόνο οι 40 ημέρες για τις οποίες επιδοτήθηκε και όχι οι

#### 4.13.2) ΧΡΟΝΟΙ ΠΟΥ ΔΕΝ ΣΥΝΥΠΟΛΟΓΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

- Δεν υπολογίζονται οι μέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός απείχε από την εργασία του αδικαιολόγητα ή λόγω άδειας χωρία αποδοχές.
- Δεν λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό δώρων εορτών το διάστημα της απουσίας των εργαζομένων για συνδικαλιστική δραστηριότητα.
- Σχετικά με την απεργία η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι οι ημέρες της απεργίας δεν υπολογίζονται στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης γιατί η αποχή του μισθωτού οφείλεται σε δική του θέληση και, επομένως, δεν μπορεί να χαρακτηριστεί σα δικαιολογημένη απουσία, το ίδιο ισχύει και με τις στάσεις εργασίας.

#### 4.13.3) ΠΩΣ ΥΠΟΛΟΓΙΖΕΤΑΙ ΤΟ ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

Βάση για τον υπολογισμό του δώρου αποτελούν οι καταβαλλόμενες αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 10η Δεκεμβρίου. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες τα δώρα Χριστουγέννων υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση. Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο είναι το σύνολο των τακτικών αποδοχών. Στη έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως τροφή, κατοικία κλπ.) εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

• Το επίδομα αδειάς . Για τον υπολογισμό στο δώρο της αναλογίας του επιδόματος αδειάς πολλαπλασιάζουμε το συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται ο μισθωτός επί τον συντελεστή 0,041666. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να προσέξουν οι εργαζόμενοι ότι στις τακτικές αποδοχές των μισθωτών βάσει των οποίων υπολογίζεται το δώρο Χριστουγέννων συμπεριλαμβάνεται και το επίδομα αδειάς. Συνεπώς το δώρο θα πρέπει να υπολογισθεί προσαυξημένο με την αναλογία του συντελεστή επιδόματος αδειάς που είναι 0,041666.

Παράδειγμα: εργαζόμενος με δώρο Χριστουγέννων 900 ευρώ (μεικτό μισθό) με την προσαύξηση του συντελεστή αδειάς θα πρέπει να πάρει 938 ευρώ.

- Η αμοιβή για εργασία την Κυριακή και σε εξαιρετικές γιορτές ή σε νυκτερινές ώρες, εφόσον η απασχόληση είναι τακτική και μόνιμη.
- Η αξία του χορηγούμενου γάλακτος ημερησίως.

- Η πρόσθετη αμοιβή που δίνεται από τον εργοδότη οικιοθελώς για μεγαλύτερη παραγωγική απόδοση (πριμ) όταν επαναλαμβάνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα και σε τακτά χρονικά διαστήματα.
- Τα φιλοδωρήματα που δίνονται στους μισθωτούς από τρίτους.
- Τα οδοιπορικά έξοδα όταν δεν εξαρτώνται από την πραγματοποίηση υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκεινται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτονται κατά τη διάρκεια ασθένειας ή άδειας.
- Η αμοιβή της νόμιμης υπερωρίας, εφόσον παρέχεται τακτικά.
- Η αμοιβή της υπερεργασίας, εφόσον η εργασία αυτή πραγματοποιείται τακτικά.
- Η αμοιβή από προμήθειες.
- Το επίδομα μη απουσίας (τακτικότητας).
- Το επίδομα κατοικίας.
- Το επίδομα ισολογισμού, εφόσον καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο.

Δεν συμπεριλαμβάνεται στις τακτικές αποδοχές το πριμ παραγωγικότητας το οποίο χορηγείται με την προϋπόθεση της επίτευξης ορισμένου σκοπού και με την επιφύλαξη της περικοπής του οποτεδήποτε.

#### **4.14) ΑΔΕΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ**

##### **4.14.1) ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΑΔΕΙΩΝ ΣΤΟ Δ.Σ. ΤΩΝ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΝΩΣΕΩΝ**

Σε απάντηση του αρ.35/22-11-2006 έγγραφου σας, σχετικά με τη χορήγηση των συνδικαλιστικών αδειών των μελών του Δ.Σ των ΕΛΤΕΕ σας γνωρίζουμε ότι το νομικό πλαίσιο που διέπει τις συνδικαλιστικές άδειες των Δημοσίων υπαλλήλων και λειτουργών είναι ο Ν. 1264/82 (ΦΕΚ. 79 τ.Α`) όπως έχει τροποποιηθεί και συμπληρωθεί μεταγενέστερα με τους Νόμους 2224/1994 (ΦΕΚ. 12 τ.Α`) και ο Ν.2336/1995 (ΦΕΚ 189 τ.Α`). Από τον συνδυασμό των διατάξεων των προαναφερομένων νόμων προκύπτει ότι για τις συνδικαλιστικές άδειες μετά την ισχύ των διατάξεων του άρθρου 6 του Ν. 2264/1982 όπως συμπληρώθηκε με τον Ν. 2336/1995, έχει εφαρμογή το άρθρο 18 του Ν. 1264/1982 και συνεπώς στους Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο και Γεν. Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων χορηγείται άδεια απουσίας έως πέντε (5) ημέρες το μήνα, αν τα μέλη τους είναι 500 και πλέον και ως τρεις (3) αν είναι λιγότερα.

##### **4.14.2) ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ**

Μετά την ισχύ των διατάξεων του άρθρου 11 του Ν.2336/95, με τις οποίες επεκτάθηκαν και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των υπαλλήλων του Δημοσίου τομέα οι ρυθμίσεις του άρθρου 6, παρ. 3 του Ν.2224/94, που αφορούσαν θέματα συνδικαλιστικών αδειών των υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα και αναφορικά με τον αριθμό των ημερών συνδικαλιστικής άδειας, που είναι δυνατόν να χορηγούνται στους

δημοσίους υπαλλήλους ισχύουν, για τους μετέχοντες στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι διατάξεις του άρθρου 6, παρ. 3 του Ν.2224/94, που ορίζουν τα εξής:

“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 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 αυτοί οργανώσεις έχουν άνω των 10000 ψηφισάντων μελών για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους. Οι ημέρες των συνδικαλιστικών αδειών είναι αμειβόμενες.”

Για τους μετέχοντες στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις εξακολουθούν να ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 14, παρ. 1β του Ν.2086/92, που διαλαμβάνουν ότι Για τον πρόεδρο, αντιπρόεδρο και γενικό γραμματέα πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, δύο μέρες ανά μήνα, εφόσον έχουν άνω των 1.000 μελών, μία ημέρα ανά μήνα, εφόσον έχουν άνω των 500 μελών και μία ημέρα ανά δίμηνο, αν έχουν μέχρι 500 μέλη.

**(Άρθρο 14)**

#### ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

1. Οι συνδικαλιστικές άδειες, που προβλέπονται στο άρθρο 17 του ν. 1264/1982, προκειμένου για πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις των υπαλλήλων που αναφέρονται στην παρ. 1` του άρθρου 30 του ανωτέρω νόμου, ορίζονται ως ακολούθως:

α. Για τον πρόεδρο και το γενικό γραμματέα των δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, έξι ημέρες κατά μήνα, και τρεις για τα λοιπά μέλη του διοικητικού τους συμβουλίου, εφόσον οι υπαγόμενες σ` αυτές πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν συνολικά άνω των 30.000 μελών, τέσσερις και δύο ημέρες κατά μήνα αντιστοίχως, αν έχουν άνω των 10.000 μελών, δύο και μία ημέρα κατά μήνα αντιστοίχως, αν έχουν άνω των 2.000 μελών, μία ημέρα κατά μήνα για τον πρόεδρο αντιπρόεδρο, γενικό γραμματέα και ταμιά, αν έχουν άνω των 500 μελών και μια ημέρα κατά δίμηνο, αν έχουν μέχρι 500 μέλη.

β. Για τον πρόεδρο, αντιπρόεδρο και γενικό γραμματέα πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων,

δύο ημέρες κατά μήνα, εφόσον έχουν άνω των 1.000 μελών, μία ημέρα κατά μήνα, εφόσον έχουν άνω

των 500 μελών και μία ημέρα κατά δίμηνο, αν έχουν μέχρι 500 μέλη.

2. Στα μέλη των διοικήσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων των υπαλλήλων. που αναφέρονται στην

παρ.1 του άρθρου 30 του ν.1264/1982, προκειμένου να συμμετάσχουν σε συνδικαλιστικά συνέδρια, που οργανώνονται στο εσωτερικό ή το εξωτερικό, χορηγείται, πέραν των αδειών της προηγούμενης παραγράφου, άδεια προσωρινής απουσίας με αποδοχές, που δεν μπορεί να υπερβεί κατ` έτος τις πέντε ημέρες.

3. Στις περιπτώσεις α` και β` της παρ. 1 επιτρέπεται και η χορήγηση άδειας, χωρίς αποδοχές, μέχρι του τετραπλασίου του κατά περίπτωση ορίου που αναφέρεται σ` αυτές.

Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 17, 18 και 30 του Ν.1264/1982, στον Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο και Γενικό Γραμματέα του Διοικητικού Συμβουλίου των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, παρέχεται άδεια απουσίας μέχρι πέντε (5) ημέρες το μήνα αν τα μέλη των οργανώσεων αυτών είναι πάνω από 500 και μέχρι τρεις (3) αν είναι λιγότερα.

Για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων των παραπάνω συνδικαλιστών χωρίς να διαταραχθεί η ομαλή λειτουργία των σχολείων, πρέπει ο τρόπος της απαλλαγής να καθορισθεί σε συνεργασία των Διευθυντών Διευθύνσεων και των Προϊσταμένων Γραφείων με τους διευθυντές των σχολείων και τις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις.

#### **4.14.3) ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣ 3-5 ΗΜΕΡΩΝ ΤΟ ΜΗΝΑ ΣΤΟΥΣ ΠΡΟΕΔΡΟ, ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟ ΚΑΙ ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑ ΤΩΝ ΕΛΤΕΕ**

Σύμφωνα με την παραγρ. 2γ του αρ. 17 του Ν.1264/82 <<Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων>>, στους Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο και Γεν. Γραμματέα των Πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων παρέχεται άδεια απουσίας μέχρι 5 μέρες το μήνα αν τα μέλη τους είναι 500 και πάνω και μέχρι 3 μέρες αν είναι λιγότερα. Η μηνιαία μείωση της υποχρεωτικής διδασκαλίας των παραπάνω θα υπολογίζεται ως εξής :

Το πηλίκο της διαίρεσης της εβδομαδιαίας υποχρεωτικής διδασκαλίας των παραπάνω δια του αριθμού των εργάσιμων ημερών την εβδομάδα (5) πολλαπλασιαζόμενο με τον αριθμό ημερών απαλλαγής που δικαιούνται.

Η παρούσα να ανακοινωθεί στα σχολεία της αρμοδιότητάς σας.

#### **4.14.4) ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΤΟΥΣ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ**

Η διευκόλυνση των συνδικαλιστών κατά την άσκηση των συνδικαλιστικών τους καθηκόντων είναι υποχρέωση της Διοίκησης που απορρέει από τις σχετικές διατάξεις.

#### **4.15) ΑΔΕΙΑ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ**

Εφόσον έχει εξαντληθεί η κανονική άδεια ενός εργαζομένου, ο ίδιος μπορεί να ζητήσει από τον εργοδότη άδεια χωρίς αποδοχές. Η άδεια αυτή χορηγείται πάντα με κοινή συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου, γιατί ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος από το νόμο να δώσει τέτοια άδεια. Για τις μέρες αυτές ο εργοδότης δεν έχει καμία υποχρέωση καταβολής εισφορών στο ΙΚΑ.Ο εργαζόμενος στο διάστημα της άδειας αυτής απαγορεύεται να απασχοληθεί σε άλλο εργοδότη.

Οι μέρες αυτές της άδειας χωρίς αποδοχές, δεν μπορούν να συμψηφιστούν με την κανονική άδεια. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δώσει άδεια χωρίς αποδοχές μόνο στην περίπτωση ασθένειας μελών της οικογένειας του μισθωτού που είναι 6 εργάσιμες ημέρες αν ο μισθωτός προστατεύει 1 παιδί, αν προστατεύει 2 παιδιά μέχρι 8 εργάσιμες ημέρες και από 3 παιδιά και πάνω μέχρι 14 εργάσιμες ημέρες. Αν και οι



δυο σύζυγοι απασχολούνται στην ίδια επιχείρηση τότε και οι 2 δικαιούνται την άδεια αυτή.

#### **4.16) ΣΧΟΛΙΚΗ ΑΔΕΙΑ**

Οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά έως 16 ετών δικαιούνται άδεια με αποδοχές μέχρι 4 εργάσιμες ημέρες για κάθε παιδί, κάθε χρόνο για να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους. Την άδεια αυτή τη δικαιούνται και οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση μερικής απασχόλησης. Σε περίπτωση που και οι 2 γονείς εργάζονται στην ίδια επιχείρηση τότε την άδεια αυτή τη δικαιούται ο ένας από τους δύο και αποφασίζουν ποιος από τους δύο θέλει να την πάρει.

#### **4.17) ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ**

Οι εργαζόμενοι που συνάπτουν γάμο δικαιούνται άδεια διάρκειας 5 ημερών, για αυτούς που απασχολούνται πενθήμερο ή 6 ημερών για αυτούς που απασχολούνται εξαήμερο. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την κανονική ετήσια άδεια.

Αν κάποιος μισθωτός δεν ζητήσει την άδεια του γάμου όταν παντρεύεται τότε ο μισθωτός αυτός δεν δικαιούται να τη ζητήσει σε άλλο χρονικό διάστημα ή αποζημίωση σε χρήμα. Όταν ο μισθωτός παίρνει την άδεια πρέπει να εισπράξει και τις αποδοχές της άδειας.

#### **4.18) ΑΔΕΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ**

Στην περίπτωση γέννησης τέκνου ο πατέρας δικαιούται 2 μέρες άδεια με αποδοχές, χωρίς αυτή η άδεια να συνυπολογίζεται στην κανονική ετήσια άδεια.

#### **4.18) ΑΔΕΙΑ ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ**

Οι εργαζόμενοι που δουλεύουν τουλάχιστον 1 χρόνο σε μια επιχείρηση και έχουν παιδιά μικρότερα των 3,5 ετών δικαιούνται άδεια γονικής ανατροφής χωρίς αποδοχές που μπορεί να διαρκέσει 3,5 μήνες και για τον άνδρα και για την γυναίκα. Αν εργάζονται στην ίδια επιχείρηση πρώτα την παίρνει ο ένας και μετά ο άλλος. Σε περίπτωση διάστασης, χηρείας ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο, τη γονική άδεια τη δικαιούται ο γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού και διαρκεί 6 μήνες. Το χρονικό διάστημα της άδειας γονικής ανατροφής αρχίζει από τη λήξη της άδειας εγκυμοσύνης, που είναι 17 εβδομάδες συνολικά.

Ο χρόνος αποχής από την εργασία λόγω άδειας γονικής ανατροφής, λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης και ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών του, για τις αποδοχές αδείας, επιδομάτων αδείας αποζημίωσης λόγω απόλυσης κλπ. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που γίνεται λόγω του ότι ο μισθωτός ζήτησε την άδεια αυτή είναι άκυρη.

#### 4.19) ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Οι γυναίκες ενόψει της γέννησης του παιδιού τους δικαιούνται άδεια μητρότητας, τοκετού και λοχείας η οποία ανέρχεται στις 17 εβδομάδες. Από το συνολικό αυτό χρόνο οι 8 εβδομάδες πρέπει να χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία πραγματοποίησης του τοκετού. Οι υπόλοιπες εβδομάδες μετά τον τοκετό. Αν η γυναίκα δεν πάρει άδεια 8 εβδομάδες πριν τον τοκετό και πάρει λιγότερες τότε τις υπόλοιπες μέρες θα τις πάρει μετά τον τοκετό έτσι ώστε ο συνολικός χρόνος της άδειας να μην είναι μικρότερος από 17 εβδομάδες.

Προϋπόθεση για την επιδότηση είναι η αποχή από την εργασία της, σύμφωνα με υπεύθυνες δηλώσεις του εργοδότη και της ασφαλισμένης. Εάν ο τοκετός επέλθει πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού, τότε οι υπολειπόμενες μέρες μεταφέρονται στον χρόνο λοχείας. Αντίθετα, αν ο τοκετός επέλθει μετά την πιθανή ημερομηνία, παρατείνεται ο χρόνος κυοφορίας, χωρίς αντίστοιχη μείωση του χρόνου λοχείας.

Σε περίπτωση ασθένειας που προέρχεται από την κύηση ή τον τοκετό, η παραπάνω άδεια παρατείνεται ανάλογα (πριν ή μετά την περίοδο των 8 εβδομάδων), χωρίς ωστόσο ταυτόχρονη καταβολή επιδομάτων μητρότητας και ασθενοείας.

Κατά τον χρόνο της άδειας μητρότητας η γυναίκα δικαιούται αμοιβή από τον εργοδότη μέχρι να συμπληρωθεί ο ημερήσιος μισθός που ελάμβανε αν εργαζόταν. Στην περίπτωση που δεν έχει συμπληρώσει ένα έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται 15 μέρες συμπληρωματικών αποδοχών, ενώ μετά τη συμπλήρωση έτους εργασίας δικαιούται συμπληρωματικές αποδοχές ενός μήνα. Η άδεια μητρότητας θεωρείται πραγματικός χρόνος εργασίας για την καταβολή δώρων εορτών και επιδόματος αδειας. Δεν συμψηφίζεται σε καμία περίπτωση με την κανονική άδεια.

Τέλος, σύμφωνα με τον Ν. 3996/2011, απαγορεύεται καταγγελία της σύμβασης εργαζόμενης τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης όσο και για χρονικό διάστημα 18 μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Η εν λόγω προστασία εφαρμόζεται μόνο στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και όχι στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι οποίες λήγουν κανονικά κατά την ημερομηνία που είχε προβλεφθεί εξαρχής.

#### 4.20) ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΑΣ ΠΑΙΔΙΩΝ

Από την άδεια αυτή η εργαζόμενη μητέρα ή εναλλακτικά ο εργαζόμενος πατέρας έχει το δικαίωμα να εργάζεται με μειωμένο ωράριο χωρίς μείωση των αποδοχών τους. Μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και για δύομιση χρόνια, είτε η γυναίκα, είτε ο άνδρας έχει δικαίωμα η να προσέρχεται στην εργασία μια ώρα αργότερα ή να αποχωρεί από αυτή μια ώρα νωρίτερα. Εφόσον ο εργοδότης συμφωνεί η άδεια αυτή μπορεί να δοθεί κανονικά ως άδεια με αποδοχές.

#### **4.21) ΕΙΔΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ**

Η άδεια αυτή αποτελεί τη συνέχεια της άδειας της μητρότητας και χορηγείται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και την τυχόν χορηγηθείσα άδεια προς το μειωμένο ωράριο. Αν η γυναίκα δεν χρησιμοποιήσει την άδεια μειωμένου ωραρίου τότε την ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας την παίρνει αμέσως μετά τη λήξη της άδειας της μητρότητας. Αυτή η άδεια διαρκεί 6 μήνες. Κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής ο ΟΑΕΔ καταβάλλει στην εργαζόμενη μητέρα κάθε μήνα ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως καθορίζεται με βάση τη εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, αλλά και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας βάσει του ποσού αυτού.

#### **4.22) ΑΔΕΙΑ ΣΕ ΧΗΡΟΥΣ Ή ΧΗΡΕΣ Ή ΑΓΑΜΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ**

Η άδεια αυτή χορηγείται σε χήρους ή χήρες ή άγαμους γονείς που εργάζονται και έχουν την επιμέλεια ανηλίκων παιδιών μέχρι 12 ετών συμπληρωμένων. Η άδεια αυτή χορηγείται 6 εργάσιμες ημέρες το χρόνο με αποδοχές, όταν τα ανήλικα παιδιά είναι μέχρι 2 και 8 εργάσιμες ημέρες όταν τα παιδιά είναι 3 ή και περισσότερα.

Ο τρόπος που χορηγείται είναι ή εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

#### **4.23) ΑΔΕΙΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΣΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥΣ ΦΟΙΤΗΤΕΣ**

Οι μεταπτυχιακοί φοιτητές που συμμετέχουν σε προγράμματα για μεταπτυχιακό δίπλωμα τουλάχιστον ετήσιας φοίτησης ή σε διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ, είτε εντός Ελλάδος είτε εκτός, δικαιούνται άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι 10 εργάσιμες ημέρες, τμηματικά ή συνεχόμενα, το χρόνο και μέχρι 2 χρόνια.

**ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΠΡΟΣΘΕΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΤΡΙΑΝΤΑ (30) ΗΜΕΡΩΝ ΚΑΤ' ΕΤΟΣ ΣΕ ΜΑΘΗΤΕΣ – ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ – ΦΟΙΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΑΠΕΧΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥΣ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΙΣ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ.** (άρθρο 2 του Ν.1346/83, ΚΥΑ 31930 /14-7-1983, ΚΥΑ 33894/7-12-1998)

Κάθε εργαζόμενος μαθητής – σπουδαστής – φοιτητής δικαιούται πλην της κανονικής του άδειας επιπλέον 30 εργάσιμες ημέρες άδεια κατ' έτος άνευ αποδοχών για να συμμετάσχει στις εξετάσεις της σχολής που σπουδάζει. Οι μεταπτυχιακοί φοιτητές δικαιούνται 10 ημέρες κατ' έτος άδεια όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω. Ο ΟΑΕΔ επιχορηγεί μαθητές – σπουδαστές – φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οιασδήποτε τύπου και οιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευόμενων από το Δημόσιο (ΙΕΚ Δημοσίου, ΕΠΑΣ Μαθητείας του ΟΑΕΔ) που εργάζονται σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και όσων βάσει νομοθεσίας έχουν εξέλθει του Δημοσίου Τομέα (ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΕΥΔΑΠ, ΟΠΑΠ, Τράπεζες, κλπ), προκειμένου να συμμετάσχουν στις εξετάσεις των σχολών τους, δίνοντας τους ποσό ίσο με το κατώτατο ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη που ισχύει κάθε φορά σύμφωνα με την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (έως 30 ημέρες).

Ο μαθητής – σπουδαστής ή φοιτητής έχει δικαίωμα να υποβάλλει τα σχετικά δικαιολογητικά όπως την βεβαίωση εργοδότη που αναφέρει τις ημέρες άδειας που του χορηγεί, τον ατομικό λογαριασμό ασφάλισης που αποδεικνύει ότι δεν έχει ένσημα το χρονικό διάστημα που έκανε χρήση της άδειας που του έχει χορηγηθεί από τον εργοδότη και τις σχετικές βεβαιώσεις από την σχολή του ότι έδωσε εξετάσεις και σε ποιες ημερομηνίες , έως και τον Μάρτιο του επόμενου έτους από την λήψη της άνευ αποδοχών άδειας στις κατά τόπου Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, όπου ανήκει η εταιρεία τους. Οι ενδιαφερόμενοι υποβάλλουν αίτηση στο ΚΠΑ2 που βρίσκεται πλησιέστερα στο τόπο κατοικίας τους ή εργασίας τους.

#### 4.24) ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΜΕΤΑΓΓΙΣΕΙΣ AIDS

Οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει 4 έτη υπηρεσίας σε μια επιχείρηση και πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος ή αιμοκάθαρση και εφόσον έχει γνωστοποιηθεί στον εργοδότη δικαιούται άδεια μέχρι 22 εργάσιμες ημέρες το χρόνο με αποδοχές. Οι γονείς παιδιού που πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος, μέχρι αυτό να συμπληρώσει τα 16 του χρόνια δικαιούνται και οι δυο πρόσθετη άδεια με αποδοχές 10 εργάσιμες.

#### 4.25) ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΘΑΝΑΤΟΥ ΣΥΓΓΕΝΗ

Σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών χορηγείται άδεια 2 ημερών με αποδοχές στους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

#### 4.26) ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ

**Εργατικό ατύχημα** θεωρείται το ατύχημα που γίνεται την ώρα της εργασίας και οφείλεται σε αίτια ξένα, σε σχέση με την οργανική σύσταση του παθόντα. Έτσι, για παράδειγμα, η καρδιακή προσβολή, που δεν οφείλεται σε εξαντλητική εργασία, δεν θεωρείται εργατικό ατύχημα, ενώ ο θάνατος ή η ανικανότητα προς εργασία για διάστημα τουλάχιστον 4 ημερών που προκλήθηκε από επιβαρυμένη ή ανθυγιεινή εργασία θεωρείται εργατικό ατύχημα. Ως εργατικό ατύχημα μπορεί να θεωρηθεί και αυτό που θα συμβεί κατά τη μετάβαση του μισθωτού από την κατοικία του στον τόπο εργασίας ή κατά την επιστροφή του από τον τόπο εργασίας στον τόπο κατοικίας του.

Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, ο ασφαλισμένος δικαιούται να εισπράξει τις παροχές από το ΙΚΑ και ιατρική περίθαλψη έστω και αν το ατύχημα προκλήθηκε την πρώτη μέρα που άρχισε να εργάζεται ο εργαζόμενος με την προϋπόθεση ότι η ανικανότητα για εργασία είναι μεγαλύτερη από 3 ημέρες. Αν η ανικανότητα είναι μέχρι 3 ημέρες δεν καταβάλλεται από το ΙΚΑ κανένα ποσό.

Αν από το εργατικό ατύχημα επέλθει αναπηρία ή θάνατος του μισθωτού τότε παρέχεται σύνταξη αναπηρίας ή σύνταξη θανάτου στα προστατευόμενα μέλη της οικογένειάς του.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στο μισθωτό που έπαθε το εργατικό ατύχημα τις αποδοχές των ημερών ασθένειας που δικαιούται γι' αυτό το ατύχημα και μέχρι να συμπληρωθεί το μισό του μισθού ή ο ένας μισθός, εφόσον το

ατύχημα έγινε μετά από βίαιο συμβάν κατά την εκτέλεση της εξαρτημένης εργασίας του.

Ο μισθωτός που έπαθε το εργατικό ατύχημα δικαιούται να εισπράξει από το ΙΚΑ επίδομα ασθενείας αφού πρώτα γίνει γραπτή ή προφορική δήλωση για το ατύχημα αυτό από τον εργοδότη ή από τον θεράποντα ιατρό ή και από αυτόπτες μάρτυρες. Η δήλωση αυτή στο ΙΚΑ πρέπει να γίνει μέσα σε 5 ημέρες μετρούμενες μετά από τη μέρα που συνέβη το ατύχημα. Αν ο εργαζόμενος νοσηλεύεται σε κρατικό νοσοκομείο ή σε ιδιωτικό θεραπευτήριο συμβεβλημένο ή μη, η αναγγελία του ατυχήματος μπορεί να γίνει μέσα σε 5 ημέρες από την έξοδό του από το νοσοκομείο.

Ο εργοδότης οφείλει να δηλώσει το εργατικό ατύχημα μέσα σε 48 ώρες στην αστυνομία καθώς και στην επιθεώρηση εργασίας.

#### **4.27) ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ**

Όταν ένας μισθωτός εργάζεται πάνω από 10 εργάσιμες ημέρες στην ίδια επιχείρηση και στη συνέχεια αρρωστήσει δικαιούται να πάρει άδεια λόγω ασθενείας. Στις 10 αυτές ημέρες συμπεριλαμβάνονται και τα Σάββατα όχι όμως οι Κυριακές και οι εξαιρέσιμες γιορτές. Πριν από το 10ήμερο αυτό ο μισθωτός δεν δικαιούται αποδοχές ασθενείας.

Οι μέρες της άδειας λόγω ασθενείας μπορούν να διαρκέσουν μέχρι να καλύψουν το μισό του μηνιαίου μισθού για τους υπαλλήλους και τα 13 ημερομίσθια για τους εργάτες που απασχολούνται λιγότερο από 1 χρόνο στον ίδιο εργοδότη. Γι' αυτούς που απασχολούνται πάνω από 1 χρόνο στον ίδιο εργοδότη οι μέρες άδειας μπορούν να διαρκέσουν μέχρι να καλύψουν ένα μηνιαίο μισθό για τους υπαλλήλους και 26 ημερομίσθια για τους εργάτες.

Σε περίπτωση που ασθενήσει παραπάνω από μια φορά μέσα σε ένα χρόνο, οι εργάσιμες ημέρες προστίθενται μέχρι να φθάσουν το μισό του μισθού ή τον 1 μισθό ανάλογα αν είναι υπάλληλος και τα 13 ή τα 26 ημερομίσθια αναλόγως αν είναι εργάτης.

Τα ίδια ισχύουν και με τις έγκυρες συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου.

#### **4.27.1) ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ**

##### **4.27.1.1) ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΜΕΧΡΙ 3 ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ ΗΜΕΡΕΣ**

Όταν ένας μισθωτός ασθενήσει για πρώτη φορά από 1 – 3 εργάσιμες ημέρες δικαιούται να πάρει σαν ακαθάριστες αποδοχές από την επιχείρηση που εργάζεται το μισό του πραγματικού του ημερομισθίου αν είναι εργάτης ή το μισό του 1/25 του πραγματικού του μισθού αν είναι υπάλληλος, για κάθε μια εργάσιμη ημέρα που ασθένησε και δεν πήγε να εργαστεί. Συνυπολογίζονται στις αποδοχές ασθενείας και οι προσαυξήσεις 75% για Κυριακές και 25% για νύκτες μόνο στην περίπτωση που ο εργαζόμενος συνήθιζε να εργάζεται κατά τις Κυριακές και τις νύκτες.

Αν ο μισθωτός ασθενήσει για δεύτερη φορά μέσα στο ίδιο έτος η επιχείρηση είναι πάλι υποχρεωμένη να του δώσει το μισό του ημερομισθίου του ή το μισό του 1/25 του μισθού του ανάλογα για κάθε εργάσιμη ημέρα που ασθένησε. Αυτό μπορεί να γίνει κ άλλη φορά μέσα στο ίδιο έτος μέχρις ότου συμπληρωθούν οι 13 ημέρες ή το μισό του μισθού αν είναι ο πρώτος χρόνος απασχόλησης του μισθωτού ή 26

ημερομίσθια και ένα μισθός μετά το δεύτερο χρόνο απασχόλησης, που δικαιούται ο μισθωτός. Γι' αυτές τις πρώτες 3 ημέρες ο μισθωτός δεν δικαιούται από το ΙΚΑ κανένα επίδομα όσες φορές και αν ασθενήσει.

#### 4.27.1.2) ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΑΠΟ 3 ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ ΗΜΕΡΕΣ

Αν ο εργαζόμενος ασθενήσει μέσα σε ένα χρόνο για πάνω από 3 ημέρες δικαιούται από την επιχείρηση για τις 3 πρώτες εργάσιμες ημέρες το μισό του ημερομισθίου του αν είναι εργάτης ή το μισό του 1/25 του μισθού του αν είναι υπάλληλος, για κάθε ημέρα που δεν εργάστηκε.

Για τις υπόλοιπες ημέρες από την 4<sup>η</sup> κ μετά δικαιούται να εισπράξει το επίδομα ασθένειας από το ΙΚΑ και τη διαφορά, μόνο από τις ακαθάριστες αμοιβές των ημερών αυτών αφού αφαιρεθεί το επίδομα ασθένειας του ΙΚΑ που αντιστοιχεί, θα την πάρει από την επιχείρηση.

Αποτελεί εξαίρεση η περίπτωση του εργατικού ατυχήματος με ανικανότητα προς εργασία πάνω από 3 ημέρες. Το ΙΚΑ σε αυτή την περίπτωση καταβάλλει το επίδομα ασθένειας από την 1<sup>η</sup> μέρα και όχι από την 4<sup>η</sup>.

Για τη δεύτερη ή Τρίτη φορά που θα ασθενήσει μέσα στο ίδιο έτος πάνω από 3 ημέρες δικαιούται επίδομα ασθένειας από το ΙΚΑ για όλες τις εργάσιμες ημέρες ασθένειας και τη διαφορά από τις ακαθάριστες αμοιβές των ημερών ασθένειας, αφού αφαιρεθεί το επίδομα του ΙΚΑ, θα την πάρει από την επιχείρηση.

Στο ημερομίσθιο ή στον ημερήσιο μισθό που λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό των αποδοχών ασθένειας, συμπεριλαμβάνονται όλες οι πραγματικές αποδοχές που καταβάλλονται τακτικά στον μισθωτό. Όλα αυτά μπορούν να συμβούν μέχρι να συμπληρωθούν οι 13 εργάσιμες ημέρες ή το μισό του μισθού για τον πρώτο χρόνο απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση ή οι 26 ημέρες για τους εργάτες και ο 1 μισθός για τους υπαλλήλους για τον δεύτερο και μετά χρόνο απασχόλησης.

Μετά την εξάντληση των περιθωρίων αυτών ασθένειας καμιά άλλη υποχρέωση δεν έχει η επιχείρηση για καταβολή αμοιβής ασθένειας σε περίπτωση που ο μισθωτός βρίσκεται για περισσότερες μέρες σε άδεια ασθένειας μέσα στο ίδιο έτος.

Ακόμα και μετά την εξάντληση των χρονικών περιθωρίων ασθένειας ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να απολύσει το μισθωτό χωρίς αποζημίωση, εκτός και αν το χρονικό διάστημα συμπεριλαμβανομένων Κυριακών και εξαιρέσιμων εορτών που απουσίασε ο μισθωτός λόγω ασθένειας ξεπέρασε τα παρακάτω όρια

A) τον 1 μήνα για τα 4 πρώτα χρόνια που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση

B) τους 3 μήνες για τα 5 – 10 έτη συμπληρωμένα

Γ) τους 4 μήνες για τα 11 - 15 έτη και

Δ) τους 6 μήνες για την απασχόληση πάνω από 15 έτη συμπληρωμένα στην ίδια επιχείρηση.

Οι αποδοχές που δικαιούται ο μισθωτός από την επιχείρηση λόγω ασθένειας υπόκεινται κανονικά σε εισφορές ΙΚΑ, ΦΜΥ κλπ.

Επίσης και το επίδομα ασθένειας που παίρνει ο μισθωτός από το ΙΚΑ υπόκειται σε παρακράτηση ΦΜΥ που γίνεται από το ΙΚΑ και κατά τη σύνταξη της φορολογικής δήλωσης του εργαζόμενου στο τέλος του έτους μπαίνει σαν εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες.

#### **4.28) ΑΔΕΙΑ ΠΟΛΛΑΠΛΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥ**

Ο απασχολούμενος με μειωμένο ωράριο και γενικά ο πολλαπλά απασχολούμενος δικαιούται άδεια και επίδομα αδείας κανονικά ανεξάρτητα με τις ώρες που απασχολείται στην κάθε επιχείρηση.

#### **4.29) ΔΩΡΑ ΓΙΟΡΤΩΝ ΠΟΛΛΑΠΛΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥ**

Οι πολλαπλά απασχολούμενοι δικαιούνται δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα από όλους του εργοδότες κανονικά ανάλογα του ύψους της αμοιβής τους και ανάλογα με το χρόνο που απασχολούνται στην κάθε επιχείρηση.

#### **4.30) ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΠΟΛΛΑΠΛΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥ**

Όταν κάποιος μισθωτός απασχολείται συγχρόνως σε πολλούς εργοδότες τότε δικαιούται μόνο από ένα εργοδότη οικογενειακά επιδόματα.

#### **4.31) ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΠΟΛΛΑΠΛΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥ**

Αν ένας εργαζόμενος απασχολείται σε πολλούς εργοδότες συγχρόνως και απολυθεί από κάποιον ή από κάποιους εργοδότες, αλλά εξακολουθεί όμως να εργάζεται έστω και σε ένα εργοδότη, δεν δικαιούται επίδομα ανεργίας, εκτός και αν το ημερομίσθιο του ή το 1/25 του μισθού του είναι μικρότερο από το ημερήσιο επίδομα ανεργίας οπότε δικαιούται τη διαφορά μέχρι να συμπληρώσει το επίδομα ανεργίας.

#### **4.32) ΑΔΕΙΑ Κ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΩΝ Ή ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟΧΩΡΟΥΝ**

Ο μισθωτός που αποχωρεί από την επιχείρηση ή που απολύεται από αυτή δικαιούται να πάρει άδεια και επίδομα αδείας. Για τον υπολογισμό της αδείας λαμβάνονται υπόψη οι συνήθεις πραγματικές τακτικές αποδοχές οι οποίες καταβάλλονταν κατά τη διάρκεια που δούλευε ο μισθωτός στην επιχείρηση πριν από την απόλυση.

Οι μισθωτοί που αποχωρούν από την επιχείρηση για να πάρουν σύνταξη γήρατος, δικαιούνται την άδεια και το επίδομα αδείας κανονικά, όπως το δικαιούνται και οι άλλοι μισθωτοί που απολύονται ή αποχωρούν χωρίς να δικαιούνται ακόμα σύνταξη γήρατος.

Το επίδομα αδείας των μισθωτών που αποχωρούν ή που απολύονται υπόκειται κανονικά σε εισφορές υπέρ του ΙΚΑ και άλλων ασφαλιστικών οργανισμών καθώς και σε παρακράτηση φόρου.

Στο ποσό αδείας όμως υπολογίζεται και παρακρατείται φόρος κανονικά όπως γίνεται και με τις μηνιαίες τακτικές αποδοχές. Δεν παρακρατούνται όμως ούτε αποδίδονται εισφορές στα ασφαλιστικά ταμεία εκτός από τους απασχολούμενους εποχιακά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις για τους οποίους καταβάλλονται εισφορές στο ΙΚΑ για το ποσό της αδείας.

Όταν ο μισθωτός αποχωρεί ή απολύεται από την επιχείρηση και δεν έχει πάρει ακόμα την κανονική άδεια που δικαιούται για το έτος αυτό τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται να πάρει τις αποδοχές για την άδεια και για το επίδομα αδειάς τις οποίες θα έπαιρνε αν του είχε χορηγηθεί η άδεια και το επίδομα αδειάς με βάση το πραγματικό ημερομίσθιο που του καταβαλλόταν.

Έτσι, εφόσον ο μισθωτός, μέχρι την ημέρα αποχώρησης ή απόλυσης, δεν έχει πάρει ακόμα την άδεια και το επίδομα αδειάς που του αναλογούσαν τότε προκύπτουν τα εξής :

Αν ο μισθωτός αποχωρήσει ή απολυθεί μέσα στο πρώτο ημερολογιακό έτος τότε δικαιούται να πάρει αποδοχές άδειας ίσες με 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης. Επίσης δικαιούται και 2 ημερομίσθια το μήνα ως επίδομα αδειάς, με τον περιορισμό φυσικά να μην υπερβαίνουν αυτά το μισό του μισθού ή τα 13 ημερομίσθια. Τα ίδια ακριβώς ισχύουν και στην περίπτωση που ο μισθωτός αποχωρήσει ή απολυθεί μέσα στο δεύτερο ημερολογιακό έτος, εκτός και αν αποχωρήσει ή απολυθεί μετά από τη συμπλήρωση του 12μήνου από την πρόσληψη που σε αυτή την περίπτωση ισχύει ότι ο μισθωτός δικαιούται τις αποδοχές αδειάς που είναι 2,0833 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης και 2,0833 ημερομίσθια ανά μήνα ως επίδομα αδειάς.

Αν ο μισθωτός αποχωρήσει ή απολυθεί κατά το 3<sup>ο</sup> ή σε κάποιο από τα επόμενα ημερολογιακά έτη τότε δικαιούται ολόκληρη την άδεια και το επίδομα αδειάς, όπως ακριβώς θα τα έπαιρνε αν εργαζόταν κανονικά στην επιχείρηση.

Το ποσό της άδειας που εισπράττουν οι μισθωτοί όταν αποχωρούν ή όταν απολύονται δεν υπόκειται σε εισφορές στο ΙΚΑ. Αντίθετα, το επίδομα αδειάς των μισθωτών που αποχωρούν ή που απολύονται υπόκειται σε εισφορές υπέρ του ΙΚΑ και των άλλων ασφαλιστικών ταμείων.

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ

(αυτών που απολύονται μέσα στο 1<sup>ο</sup> ή 2<sup>ο</sup> ημερολογιακό έτος)

### ΠΙΝΑΚΑΣ 23

Μήνες συνεχούς

υπηρεσίας στον

ίδιο εργοδότη

### ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ

μισθός

ημερομίσθια

### ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

μισθός

ημερομίσθια

1 μήνας	2/25	2	2/25	2
2 μήνες	4/25	4	4/25	4
3 μήνες	6/25	6	6/25	6
4 μήνες	8/25	8	8/25	8
5 μήνες	10/25	10	10/25	10
6 μήνες	12/25	12	12/25	12
7 μήνες	14/25	14	½ μισθού	13
8 μήνες	16/25	16	½ μισθού	13
9 μήνες	18/25	18	½ μισθού	13
10 μήνες	20/25	20	½ μισθού	13
11 μήνες	22/25	22	½ μισθού	13
12 μήνες	24/25	24	½ μισθού	13

Για μικρότερο διάστημα από μήνα υπολογίζεται το ανάλογο κλάσμα με βάση τις 30 ημέρες και όχι με βάση τις ημέρες που έχει πραγματικά ο μήνας. Ο ίδιος πίνακας ισχύει και για τους απασχολούμενους εποχιακά.



Αν κάποιος εργαζόμενος πάρει κανονικά την άδειά του και στη συνέχεια απολυθεί ή αποχωρήσει για παράδειγμα μετά από 2 μήνες αλλά μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος, τότε δεν δικαιούται αποζημίωση άδειας ούτε και επίδομα άδειας. Αν πάλι απολυθεί την πρώτη μέρα μετά τη συμπλήρωση του ημερολογιακού έτους αλλά σε ημέρα γιορτής τότε και πάλι δεν δικαιούται να λάβει τις αποδοχές και το επίδομα άδειας του νέου ημερολογιακού έτους αφού δεν εργάστηκε ούτε μία μέρα κατά το έτος αυτό.

Αν ένας μισθωτός κατά τη διάρκεια του έτους που διανύεται, εργάστηκε διακεκομμένα και μετά αποχώρησε ή απολύθηκε τότε δικαιούται άδεια και επίδομα άδειας από  $2/25$  του μισθού του ή 2 ημερομίσθια αναλόγως, για κάθε 25 ημέρες πραγματικής απασχόλησής του στην επιχείρηση. Δηλαδή αν ένας καθηγητής εργάστηκε 90 ημέρες μέσα σε 5 μήνες και μετά απολύεται ή υποχωρεί από την εργασία του τότε δικαιούται άδεια:  $90/25=3,6$  επομένως  $3,6 \times 2 \text{ ημ} = 7,20$  ημερομίσθια. Οι ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί των φροντιστηρίων που προσλαμβάνονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου, κατά τη λήξη της εποχιακής απασχόλησής τους ή τη λύση της εργασιακής τους σχέσης με οποιοδήποτε τρόπο δικαιούνται άδεια και επίδομα άδειας σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα.

Δηλαδή, αν η εργασιακή σχέση είχε διάρκεια 9 μήνες π.χ. 1/1 – 30/9 τότε δικαιούται άδεια 18 ημερομίσθια και επίδομα άδειας 13 ημερομίσθια.

Η σύμβαση εργασίας του εκπαιδευτικού σε ιδιωτικά σχολεία είναι από το νόμο ορισμένου χρόνου και λήγει αυτοδικαίως στις 31/8 του έκτου έτους. Αν ο ιδιοκτήτης του εκπαιδευτηρίου δηλώσει στον εκπαιδευτικό και στον επιθεωρητή ότι μετά τη λήξη της εξαετίας, δεν θα προτείνει την μετατροπή της σύμβασης εργασίας σε αορίστου χρόνου ή αν κατά τη μέρα συμπλήρωσης της εξαετίας δηλώσει τη λύση της σύμβασης εργασίας, τότε δεν δικαιούται ο ιδιωτικός εκπαιδευτικός αποζημίωση λόγω απόλυσης.

Οι μισθωτοί που απασχολούνται με διαλείπουσα απασχόληση, σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας δικαιούνται για κάθε 25 μέρες πραγματικής απασχόλησης 2 ημερομίσθια ως αποζημίωση άδειας και άλλα 2 ημερομίσθια ως επίδομα άδειας κατά το πρώτο και το δεύτερο ημερολογιακό έτος μέχρι να συμπληρωθούν οι 12 μήνες από την πρόσληψη. Αν συμπληρωθούν οι 12 μήνες από την πρόσληψη και μέχρι το τέλος του 2<sup>ου</sup> αυτού έτους, για κάθε 25 ημέρες πραγματικής απασχόλησης δικαιούνται 2,0833 ημερομίσθια. Αν η σύμβαση λυθεί μέσα στο 3<sup>ο</sup> ή και σε επόμενα ημερολογιακά έτη, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται όλη την άδεια. Σε όλες τις περιπτώσεις όμως το επίδομα άδειας φτάνει το ανώτερο μέχρι και το  $1/2$  του μισθού ή τα 13 ημερομίσθια.

#### **4.33) ΑΡΝΗΣΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥΣ ΤΗΣ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ**

Σε περίπτωση που στο τέλος του έτους ο εργαζόμενος δεν έχει πάρει την άδεια που δικαιούται και την ευθύνη για αυτό το γεγονός την έχει ο εργοδότης, τότε ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει τις αποδοχές άδειας προσαυξημένες κατά 100%.

Δηλαδή στην περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει δουλέψει σε όλη τη διάρκεια του έτους χωρίς να πάρει άδεια δικαιούται :

1. Τις αποδοχές που εργάστηκε, ενώ θα έπρεπε να πάρει άδεια.
2. Τις αποδοχές άδειας και του επιδόματος άδειας που θα έπαιρνε αν κανονικά έπαιρνε την άδειά του.

Την προσαύξηση του 100% των αποδοχών αδείας, εφόσον η άδεια δεν δε χορηγήθηκε με υπαιτιότητα του εργοδότη. Η προσαύξηση αυτή των αποδοχών άδειας δεν υπόκειται σε κρατήσεις ΙΚΑ, επειδή χαρακτηρίζεται ως ποινή για τον εργοδότη, όμως γίνεται παρακράτηση φόρου με συντελεστή 20% διότι θεωρείται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Η ανάπτυξη του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα πραγματοποιήθηκε κατά έναν τρόπο αποσπασματικό, μέσω της σύστασης αυτοτελών φορέων ασφάλισης που κάλυπταν συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού με βάση επαγγελματικά κριτήρια και χαρακτηριστικά. Δεν υιοθετήθηκε ένα ενιαίο ασφαλιστικό καθεστώς για όλους τους εργαζόμενους αλλά πληθώρα συστημάτων κύριας, επικουρικής και συμπληρωματικής ασφάλισης. Ο σχεδιασμός των δημόσιων πολιτικών ασφάλισης γίνεται από τους φορείς της κεντρικής διοίκησης και συγκεκριμένα από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το Υπουργείο Οικονομικών, το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, το Υπουργείο Εθνικής Αμύνης, το Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας και το Υπουργείο Γεωργίας. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ασκεί αυτοτελείς αρμοδιότητες στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης, ενώ τα άλλα Υπουργεία ασκούν συμπληρωματικές αρμοδιότητες σε σχέση με τον κύριο άξονα των δραστηριοτήτων τους. Μέχρι το 1995, οι αυτοτελείς αρμοδιότητες ασκούνταν από ένα ενιαίο φορέα, το Υπουργείο Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Το 1995 όμως αποφασίστηκε ο διαχωρισμός του τομέα της κοινωνικής ασφάλισης από τους τομείς της υγείας και πρόνοιας ώστε να εξυπηρετηθεί η ορθολογική διασύνδεση μεταξύ ασφάλισης και απασχόλησης. Έτσι ο τομέας της ασφάλισης μεταφέρθηκε στις αρμοδιότητες του Υπουργείου Εργασίας, το οποίο μετονομάστηκε σε Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Στο πλαίσιο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, οι πολιτικές κοινωνικής ασφάλισης σχεδιάζονται και εποπτεύονται από τη Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η λειτουργία της οποίας διέπεται από το Προεδρικό Διάταγμα 213/92, όπως έχει τροποποιηθεί και συμπληρωθεί μεταγενέστερα. Σε γνωμοδοτικό επίπεδο, οι πολιτικές κοινωνικής ασφάλισης υποστηρίζονται από ένα συμβουλευτικό όργανο που συστάθηκε το 2000 στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Πρόκειται για το Συμβούλιο Εμπειρογνομόνων Απασχόλησης και Κοινωνικής Ασφάλισης, επταμελές συμβουλευτικό γνωμοδοτικό όργανο που συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων από πρόσωπα κύρους ιδιαίτερης επιστημονικής κατάρτισης και εμπειρίας με πολλές πλέον αρμοδιότητες.

Οι δραστηριότητες του Συμβουλίου υποστηρίζονται από τη Μονάδα Ανάλυσης και Τεκμηρίωσης, υπηρεσία σε επίπεδο τμήματος που υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Έργο της Μονάδας είναι η παρακολούθηση των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής ασφάλισης και η κατάρτιση μελετών και εκθέσεων για τα θέματα αυτά και γενικά η επιστημονική και γραμματειακή υποστήριξη της λειτουργίας του Συμβουλίου Εμπειρογνομόνων για την προώθηση του έργου του.

Σήμερα, η ασφάλιση είναι υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους. Αυτό σημαίνει ότι, η ασφάλιση δεν εξαρτάται από τη θέληση του εργαζομένου ή του εργοδότη και αρχίζει από την πρώτη μέρα εργασίας.

#### 5.1) ΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Ο κύριος φορέας ασφάλισης για τους μισθωτούς είναι το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ). Στο ΙΚΑ ασφαλίζονται όσοι παρέχουν εξαρτημένη εργασία καθώς επίσης και όσοι παρέχουν προσωπική εργασία (πλήρη ή με ημιαπασχόληση) και άλλες περιπτώσεις εργαζομένων με την προϋπόθεση ότι δεν υπάγονται σε άλλο φορέα ασφάλισης. Επίσης μπορούν να ασφαλιστούν και τα μέλη της οικογένειας των άμεσα ασφαλισμένων στο ΙΚΑ, όταν υπάρχουν οι απαραίτητες προϋποθέσεις. Με την ασφάλιση στο ΙΚΑ, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, νοσοκομειακή περίθαλψη, επιδόματα ασθενείας, ατυχήματος, μητρότητας κλπ και σύνταξη. Για να έχει ο εργαζόμενος πρόσβαση στις παροχές αυτές, πρέπει να έχει Βιβλιάριο Ασθενείας, είτε ατομικό είτε οικογενειακό, το οποίο καλύπτει τα προστατευόμενα μέλη της οικογένειάς του. Το ΙΚΑ λαμβάνει εισφορές από τον εργοδότη και από τον εργαζόμενο.

Το ΙΚΑ καλύπτει τους εργαζομένους που παρέχουν εξαρτημένη εργασία ανεξάρτητα από την ιδιότητα του εργοδότη τους (Ιδιωτικός Τομέας - Δημόσιος Τομέας , ΝΠΔΔ κ.λπ.) και εφόσον για την εργασία τους αυτή δεν υπάγονται στην ασφάλιση κάποιου άλλου Φορέα Κύριας Ασφάλισης. Επίσης αυτούς που παρέχουν εξαρτημένη εργασία στο εξωτερικό για λογαριασμό εργοδότη που εδρεύει στην Ελλάδα, με την προϋπόθεση η χώρα που εργάζεται να μην έχει με την Ελλάδα διμερή σύμβαση ή να μην ανήκει στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Επιπλέον όσους παρέχουν την προσωπική τους εργασία με σύμβαση εκμίσθωσης έργου κατά κύριο ή συγκύριο επάγγελμα, εφόσον για την εργασία τους αυτή δεν υπάγονται στην ασφάλιση κάποιου άλλου Φορέα Κύριας Ασφάλισης. Τα μέλη οικογένειας των παραπάνω. Τέλος τους αλλοδαπούς και του ανήλικους σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Επίσης καλύπτονται διάφορες κατηγορίες προσώπων, που παρέχουν την εργασία τους σε μη σταθερό εργοδότη και οι αυτοτελώς απασχολούμενοι, που στερούνται επαγγελματικής στέγης (φορτοεκφορτωτές, στιλβωτές υποδημάτων, πωλητές Λαϊκού Λαχείου, εφημεριδοπώλες, εκδοροσφαγείς, νεκροπομποί, αποκλειστικές νοσοκόμες, πλανόδιοι και υπαίθριοι μικροπωλητές). Η ασφάλιση των προσώπων αυτών γίνεται μέσω σωματείων ή ασφαλιστικών συνεταιρισμών.

Οι ασφαλισμένοι του ΙΚΑ εξυπηρετούνται για τον κίνδυνο της ανεργίας από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), αυτοτελή φορέα που ιδρύθηκε το 1954 και υπάγεται στην εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Ο ΟΑΕΔ καλύπτει επίσης τους κινδύνους στράτευσης και οικογενειακών βαρών των μισθωτών. Κοινωνικές παροχές με τη μορφή

προγραμμάτων στέγασης, κοινωνικού τουρισμού και αναψυχής χορηγούνται επίσης στους ασφαλισμένους του ΙΚΑ από τον Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας και από τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας, νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Η επικουρική κάλυψη των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα εξασφαλίζεται από ένα πλήθος φορέων δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, που χορηγούν πρόσθετες συνταξιοδοτικές παροχές με τη μορφή μηνιαίας σύνταξης ή εφάπαξ βοηθήματος. Ο γενικός φορέας επικουρικής συνταξιοδοτικής κάλυψης των μισθωτών είναι το ΙΚΑ και συγκεκριμένα ο κλάδος του με την ονομασία «Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων - Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (ΙΚΑ TEAM)». Το ΙΚΑ-TEAM ιδρύθηκε το 1979 και εντάχθηκε στο ΙΚΑ το 1983.

Ιδιαίτερα σημαντικές μεταβολές στο ασφαλιστικό καθεστώς των μισθωτών υιοθετήθηκαν το 2002 με την ψήφιση του Ν.3029/2002. Οι μεταβολές αυτές προωθούν ουσιαστικά τον οργανωτικό εκσυγχρονισμό ενός ιδιαίτερα σύνθετου και πολύπλοκου καθεστώτος, εξασφαλίζοντας τόσο την απλοποίηση των διαδικασιών υπαγωγής στην ασφάλιση όσο και τη βελτίωση της μεταχείρισης των ασφαλισμένων:

- Το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων μετονομάζεται σε Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων - Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών (Ι.Κ.Α.- Ε.Τ.Α.Μ.). Οι κλάδοι σύνταξης συγκεκριμένων ειδικών ταμείων κύριας ασφάλισης (ΤΑΠ-ΟΤΕ, ΤΣΠΗΣΑΠ, ΤΣΠ-ΕΤΕ, ΤΣΠ-ΑΤΕ, ΤΣΠ-ΤΕ, ΤΑΠ-ΙΛΤ, ΤΑΠ-ΕΤΒΑ., ΤΣΕΑΠΓΣΟ και ΤΑΠΑΕ-Εθνική) έως 1.1.2008 εντάσσονται στον κλάδο σύνταξης του Ι.Κ.Α.- Ε.Τ.Α.Μ. με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μετά από απόφαση των Διοικητικών τους Συμβουλίων και εκπόνηση ειδικής οικονομικής μελέτης που προκηρύσσεται και ανατίθεται από τον Υπουργό Οικονομίας και Οικονομικών.

- Ιδρύεται νέος γενικός φορέας επικουρικής κάλυψης των μισθωτών, που λειτουργεί με τη μορφή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου και την επωνυμία Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (Ε.Τ.Ε.Α.Μ.). Το ΕΤΕΑΜ τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, διέπεται από το σύνολο των διατάξεων του καταργούμενου Ι.Κ.Α.-Τ.Ε.Α.Μ. και έχει έδρα την Αθήνα. Η έναρξη λειτουργίας του ορίζεται την 1η Ιουνίου 2003, οπότε και καταργείται το ΙΚΑ-TEAM.

- Μετατρέπονται σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου υφιστάμενα ταμεία ασφάλισης, τα οποία λειτουργούν ως νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ή κλάδοι τους που χορηγούν παροχές οι οποίες δεν εμπίπτουν στο πλαίσιο της δημόσιας (κύριας και επικουρικής) ασφάλισης και για τις οποίες καταβάλλονται εισφορές μόνο από τους εργαζόμενους.

- Ιδρύονται νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, τα οποία λειτουργούν υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών

Ασφαλίσεων ως «Ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης – ΝΠΙΔ ». Τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης έχουν ως σκοπό την παροχή στους ασφαλισμένους και δικαιούχους των παροχών, επαγγελματικής ασφαλιστικής προστασίας πέραν της παρεχόμενης από την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση για τους ασφαλιστικούς κινδύνους και ενδεικτικά τους κινδύνους γήρατος, θανάτου, αναπηρίας, επαγγελματικού ατυχήματος, ασθένειας, διακοπής της εργασίας. Χορηγούν παροχές σε είδος ή σε χρήμα που καταβάλλονται περιοδικώς ή εφάπαξ.

## **5.2) ΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΤΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΚΑΙ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ**

Οι ελεύθεροι και ανεξάρτητοι επαγγελματίες καλύπτονται από αυτοτελείς φορείς κοινωνικής ασφάλισης που λειτουργούν με τη μορφή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου. Το 2002 λειτουργούν πέντε (5) φορείς κύριας ασφάλισης ελεύθερων επαγγελματιών και τρεις (3) φορείς κύριας ασφάλισης ανεξάρτητων επαγγελματιών.

Ο κύριος φορέας ασφάλισης των ελεύθερων επαγγελματιών είναι ο Οργανισμός Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΟΑΕΕ) που συστήθηκε το 1999, καλύπτοντας υποχρεωτικά τα πρόσωπα που ασκούν το επάγγελμα του εμπόρου, του επαγγελματιοβιοτέχνη, του αυτοκινητιστή και του ξενοδόχου. Ο ΟΑΕΕ λειτουργεί ως νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου και σε αυτόν έχουν συγχωνευθεί τρία νομικά πρόσωπα που κάλυπταν πριν από την ίδρυσή του συγκεκριμένες κατηγορίες ελεύθερων επαγγελματιών: το Ταμείο Ασφάλισης Εμπόρων (ΤΑΕ), το Ταμείο Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος (ΤΕΒΕ) και το Ταμείο Συντάξεων Αυτοκινητιστών (ΤΣΑ). Από οργανωτική άποψη, περιλαμβάνει δύο κλάδους, τον Κλάδο Σύνταξης και τον Κλάδο Υγείας, οι οποίοι διαθέτουν πλήρη οικονομική και λογιστική αυτοτέλεια.

Ο ΟΑΕΕ εξασφαλίζει την ασφαλιστική κάλυψη των ελεύθερων επαγγελματιών σε περίπτωση γήρατος, αναπηρίας, θανάτου, ατυχήματος, ασθένειας και μητρότητας. Επίσης εξασφαλίζει την κάλυψη των μελών των οικογενειών των ασφαλισμένων του σε περίπτωση ασθένειας ή θανάτου τους.

Οι αντιπροσωπευτικότεροι φορείς κύριας ασφάλισης των ανεξάρτητων επαγγελματιών είναι το Ταμείο Νομικών, το Ταμείο Σύνταξης και Αυτασφάλισης Υγειονομικών (ΤΣΑΥ) και το Ταμείο Συντάξεων Μηχανικών και Εργοληπτών Δημόσιων Έργων (ΤΣΜΕΔΕ). Το Ταμείο Νομικών καλύπτει τους δικηγόρους, τους συμβολαιογράφους, τους δικαστικούς επιμελητές και ορισμένες κατηγορίες δικαστών. Το ΤΣΑΥ καλύπτει όσους ασκούν τα επαγγέλματα του ιατρού, οδοντίατρο, κτηνιάτρο και φαρμακοποιού. Το ΤΣΜΕΔΕ καλύπτει τους διπλωματούχους πολιτικούς μηχανικούς, μηχανολόγους, ηλεκτρολόγους καθώς και εκείνους που ασκούν το επάγγελμα του εργολάβου δημοσίων έργων.

### 5.3) ΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΤΩΝ ΑΓΡΟΤΩΝ

Η ασφαλιστική προστασία των αγροτών αποτελεί έναν από τους κύριους άξονες του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης λόγω της ιδιαίτερης ανάπτυξης του πρωτογενούς τομέα στη χώρα μας και της αυξημένης συμβολής των αγροτών στην οικονομία της Ελλάδας. Οι αγρότες καλύπτονται από έναν αυτοτελή ασφαλιστικό φορέα, τον Οργανισμό Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ), που λειτουργεί με τη μορφή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου. Ο ΟΓΑ ιδρύθηκε το 1961 με το Ν. 4169/61, επιδιώκοντας την κάλυψη συγκεκριμένων ασφαλιστικών κινδύνων για τα άτομα που απασχολούνται προσωπικά και κατά κύριο επάγγελμα με την αγροτική οικονομία. Ο Οργανισμός καλύπτει επίσης ειδικές κατηγορίες αγροτών καθώς και πρόσωπα που εξομοιώνονται με αγρότες ως προς την ασφαλιστική τους προστασία.

#### 5.3.1) ΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣΤΩΝ ΑΓΡΟΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΝΕΤΑΙ ΣΕ 3 ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ:

α) Η πρώτη περίοδος (1961-1981) αναφέρεται στην ίδρυση και ανάπτυξη των μηχανισμών της ασφαλιστικής προστασίας των αγροτών μέσω της λειτουργίας του ΟΓΑ, ο οποίος κάλυπτε τους κινδύνους της ασθένειας, του γήρατος, της αναπηρίας και του θανάτου. Ο Οργανισμός χορηγούσε μη ανταποδοτικές παροχές στους ασφαλισμένους του, αφού παρά τη νομοθετική πρόβλεψη για την καταβολή εισφορών οι σχετικές ρυθμίσεις δεν ενεργοποιήθηκαν ποτέ. Επίσης, ο Οργανισμός χορηγούσε αποζημιώσεις σε ιδιοκτήτες ή εκμεταλλευτές γεωργικών επιχειρήσεων σε περίπτωση ζημιών που προκαλούνται στην παραγωγή τους λόγω φυσικών καταστροφών (χαλάζι, παγετός κ.α.).

β) Η δεύτερη περίοδος (1982-1995) επεκτείνει την ασφαλιστική προστασία των αγροτών, καθώς καθιερώνεται το 1982 η αυτοτελής συνταξιοδότηση της αγρότισσας και εισάγεται το 1987 ο θεσμός της πρόσθετης ασφάλισης των αγροτών. Ο Ν. 1745/87 συστήνει έναν ειδικό και αυτοτελή κλάδο πρόσθετης υποχρεωτικής ασφάλισης των αγροτών, ο οποίος χορηγεί ανταποδοτικές παροχές με τη μορφή πρόσθετης σύνταξης στους ασφαλισμένους του ΟΓΑ σε περίπτωση γήρατος και αναπηρίας καθώς και στα μέλη της οικογένειάς τους σε περίπτωση θανάτου του ασφαλισμένου ή συνταξιούχου. Για τον υπολογισμό των εισφορών και παροχών προβλέπονταν τρεις ασφαλιστικές κλάσεις, τις οποίες επέλεξαν οι ίδιοι οι ασφαλισμένοι του Οργανισμού.

γ) Η τρίτη περίοδος (1996-2002) σηματοδοτεί την ουσιαστική και οργανωτική αναδιάρθρωση του ασφαλιστικού καθεστώτος των αγροτών, η οποία θεσμοθετείται το 1997 με τη σύσταση κλάδου κύριας ασφάλισης αγροτών στον ΟΓΑ (Ν. 2458/97 για τη «Σύσταση Κλάδου Κύριας Ασφάλισης Αγροτών και άλλες διατάξεις»). Η



λειτουργία του κλάδου εγκαινιάστηκε την 1.1.1998 και από την έναρξη ισχύος του καταργήθηκε ο κλάδος πρόσθετης ασφάλισης αγροτών, που είχε συσταθεί το 1987.

### **5.3.2) ΤΑ ΚΥΡΙΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ ΤΩΝ ΑΓΡΟΤΩΝ ΕΙΝΑΙ:**

- Η χρηματοδότηση των συνταξιοδοτικών παροχών από τις εισφορές των ασφαλισμένων (οι εισφορές υπολογίζονται σε ποσοστό 7% επί των ποσών επτά (7) διαφορετικών ασφαλιστικών κατηγοριών, στις οποίες οι ασφαλισμένοι κατατάσσονται ύστερα από σχετική τους δήλωση)
- Η τυποποίηση της κρατικής χρηματοδότησης προς τον ΟΓΑ (το ποσοστό της κρατικής εισφοράς ορίζεται σε 14% επί των ποσών των επτά ασφαλιστικών κατηγοριών)
- Η καθιέρωση του θεσμού της διαδοχικής ασφάλισης και για τους αγρότες (μεταφέρονται δηλαδή τα έτη ασφάλισής τους σε περίπτωση ένταξής τους σε νέο ασφαλιστικό καθεστώς άλλου οργανισμού)
- Η καθιέρωση ενός συστήματος αυτόματης αύξησης των συντάξεων, το οποίο αντιστοιχεί στο ποσοστό αναπροσαρμογής των συντάξεων των δημοσίων υπαλλήλων
- Η επέκταση των παροχών ασθένειας σε είδος για τους ασφαλισμένους, τους συνταξιούχους του ΟΓΑ και τα μέλη της οικογένειάς τους (προβλέπεται μάλιστα η δυνατότητα εξυπηρέτησης των προσώπων αυτών και από τις υγειονομικές υπηρεσίες του ΙΚΑ)
- Η χρηματοδότηση των παροχών ασθένειας από τις εισφορές των ασφαλισμένων (οι εισφορές υπολογίζονται σε ποσοστό 1,5% επί των ποσών των επτά διαφορετικών ασφαλιστικών κατηγοριών, στις οποίες οι ασφαλισμένοι κατατάσσονται ύστερα από σχετική τους δήλωση)
- Η θεσμοθέτηση της χορήγησης συντάξεως λόγω θανάτου υπό τις ίδιες προϋποθέσεις (μη συνταξιοδότηση, μη απασχόληση σε άλλη εργασία εκτός από αυτές που υπάγονται στον ΟΓΑ) τόσο στον χήρο όσο και στη χήρα
- Η εισαγωγή κατώτατων ορίων για τις συντάξεις λόγω αναπηρίας και λόγω ατυχήματος εκτός εργασίας (δεν προβλέπονται όμως κατώτατα όρια για τις συντάξεις γήρατος).

Το νέο ασφαλιστικό καθεστώς των αγροτών επιτρέπει την ολοκληρωμένη κάλυψη του αγροτικού πληθυσμού μέσω ενός σύγχρονου συστήματος προστασίας που θα εξασφαλίσει μεσοπρόθεσμα τη σύγκλιση του επιπέδου των παροχών τους με τις αντίστοιχες των μισθωτών. Το σύστημα στηρίζεται πλέον σε καθιερωμένες αρχές της

κοινωνικής ασφάλισης (αναδιανομή, ανταποδοτικότητα) και ενισχύεται από την πρόβλεψη της συμμετοχής του κράτους στη χρηματοδότησή του. Παράλληλα, προβλέπεται η εφαρμογή προγραμμάτων κοινωνικού τουρισμού, αναψυχής και πολιτιστικών δραστηριοτήτων για τους ασφαλισμένους και συνταξιούχους του ΟΓΑ μέσω του Λογαριασμού Αγροτικής Εστίας που συστάθηκε το 2002 και λειτουργεί στο πλαίσιο του ΟΓΑ.

#### 5.4) ΕΡΓΟΣΗΜΟ

Με τη διάταξη του άρθρου 24 του ν. 3863/10 εισάγεται για πρώτη φορά ο θεσμός του εργοσήμου. Με το εργόσημο επέρχεται σημαντική αλλαγή στον τρόπο αμοιβής και ασφάλισης του κατ' οίκον απασχολούμενου προσωπικού, που παρέχει εξαρτημένη εργασία και αμείβεται με την ώρα ή την ημέρα, σε τακτά χρονικά διαστήματα, είτε προς έναν είτε προς περισσότερους εργοδότες, για την ίδια μισθολογική περίοδο που καλύπτεται από την ασφάλιση του ΙΚΑ. Το ίδιο ισχύει και για τους απασχολούμενους ως εργάτες γης σε εργασίες καλυπτόμενες από την ασφάλιση του ΟΓΑ. Το εργόσημο αντιστοιχεί σε συγκεκριμένη χρηματική αξία στην οποία περιλαμβάνονται το ποσό της αμοιβής του εργαζομένου και το ποσό της εισφοράς υπέρ του οικείου ασφαλιστικού φορέα. Είναι δηλαδή το μοναδικό μέσο δοσοληψίας εργοδότη και εργαζομένου για τις εργασίες που παρέχονται.

Στη φυσική του μορφή το εργόσημο φέρει συγκεκριμένα στοιχεία για τον εκδότη, τον ασφαλιστικό φορέα, την ονομαστική αξία και την κράτηση υπέρ του ασφαλιστικού φορέα, το φορέα έκδοσης, την ημερομηνία έκδοσης και την ημερομηνία λήξης. Αποτυπώνεται επίσης μοναδικός αριθμός (αλγοριθμικός αριθμός) που χαρακτηρίζει μονοσήμαντα το συγκεκριμένο εργόσημο και εγγυάται τη γνησιότητα αυτού.

Η καταβολή της αμοιβής με το εργόσημο γίνεται για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων και μάλιστα εργαζομένων περιστασιακά. Οι εργασίες αυτές είναι:

- 1.- Οι εργασίες οικογενειακής βοηθητικής φροντίδας (οικιακή καθαριότητα και λοιπές εργασίες οικίας).
- 2.- Οι κηπουρικές εργασίες.
- 3.- Οι μεμονωμένες μικροεπισκευαστικές εργασίες που δεν συνιστούν οικοδομικές εργασίες. Στην κατηγορία αυτή υπάγεται κάθε εργασία που εκτελείται σε κατοικία όπως εργασίες επισκευής υδραυλικών, ερμαρίων, ντουλαπιών, κουφωμάτων και γενικά ξυλουργικές εργασίες, μηχανολογικές, ηλεκτρολογικές, σιδηρουργικές, καθαρισμοί χώρων κ.λπ. εντός οικιών. Αντίθετα εργασίες κατ' οίκον που συνιστούν, κατά την έννοια του νόμου, οικοδομικές εργασίες, εξαιρούνται από τη διαδικασία του εργοσήμου και υπάγονται στις ειδικές διατάξεις ασφάλισης του ΙΚΑ. Οι εργασίες

αυτές είναι ο επαναχρωματισμός κτιρίων, επισκευή κεραμοσκεπής, επισκευή δαπέδων πάσης φύσεως, επισκευή τοιχοποιίας, επένδυση με πέτρα ή άλλο υλικό, επισκευή σοβάδων, πατωμάτων, κατασκευή διαφόρων λιθοδομών, κατασκευή τοιγίων κ.λπ.

4.- Η παράδοση ιδιαίτερων μαθημάτων.

5.- Η φύλαξη και μεταφορά παιδιών, νηπίων και βρεφών.

6.- Η υποστήριξη με την παροχή κάθε μορφής βοήθειας και φροντίδας σε ηλικιωμένα άτομα, καθώς και σε άτομα με ειδικές ανάγκες συμπεριλαμβανομένης και της διευκόλυνσης για συμμετοχή σε πολιτιστικές, θρησκευτικές, ψυχαγωγικές και κοινωνικές δραστηριότητες.

7.- Η συμμετοχή σε προγράμματα αποκατάστασης ατόμων σε ιδρύματα μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα ή σε στέγες υποστηριζόμενης διαβίωσης ατόμων με αναπηρία, που χαρακτηρίζονται από νοητική στέρηση (ΣΥΝ).

8.- Οι αισθητικές φροντίδες (κομμωτική, περιποίηση προσώπου, σώματος).

9.- Η περιποίηση ή νοσηλευτική φροντίδα αρρώστων ή κατάκοιτων ατόμων.

10.- Η βοήθεια σε άτομα με προβλήματα κινητικότητας (φυσικοθεραπεία, κινησιοθεραπεία, συνοδεία εκτός οικίας).

11.- Όσον αφορά τον ΟΓΑ το εργόσημο εφαρμόζεται στους εργάτες γης (ημεδαπούς και αλλοδαπούς) που απασχολούνται σε γεωργικές, κτηνοτροφικές επιχειρήσεις - εκμεταλλεύσεις (ατομικές ή με μορφή ΟΕ-ΕΕ) και οι οποίοι ασφαλίζονται στον ΟΓΑ ως αυτοτελώς απασχολούμενοι. Στο εξής η ασφάλιση των προσώπων αυτών θα γίνεται αποκλειστικά και υποχρεωτικά βάσει των διατάξεων περί εργοσήμου. Οι εργάτες γης ασφαλίζονται στον ΟΓΑ ανεξαρτήτως των ημερών εργασίας τους ανά έτος, ασφαλίζονται δηλαδή ακόμη και αν απασχολούνται περιστασιακά.

Πλέον το εργόσημο μπαίνει και σε εφαρμογή σε άλλους κλάδους σιγά σιγά σύμφωνα με τα νέα μέτρα της κυβέρνησης.

#### **5.5 ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (ΑΜΚΑ)**

Ο ΑΜΚΑ είναι η ταυτότητα εργασίας και ασφάλισης κάθε εργαζόμενου, συνταξιούχου και προστατευόμενου μέλους της οικογένειάς τους στην Ελλάδα. Ο ΑΜΚΑ είναι πλέον απαραίτητος για όλες τις συναλλαγές που αφορούν την εργασία και την ασφάλιση όπως: πρόσληψη, ασφάλιση, πληρωμή ασφαλιστικών εισφορών, έκδοση και ανανέωση του βιβλιρίου ασθένειας, συνταξιοδότηση, πληρωμή επιδομάτων, κτλ. Είναι απαραίτητος από το 2009 και μετά και ο λόγος είναι ότι πέρα

των ασφαλιστικών ταμείων μπαίνουν θεμέλια για τον εκσυγχρονισμό και την αποδοτικότερη λειτουργία του ασφαλιστικού συστήματος.

#### 5.6) ΠΛΗΡΩΜΗ ΕΝΣΥΜΩΝ

Η εμπρόθεσμη αλλά και η εκπρόθεσμη πληρωμή των ενσήμων γίνεται υποχρεωτικά μέσω τράπεζας μέχρι την τελευταία εργάσιμη ημέρα του επόμενου μήνα (πχ. ένσημα Ιανουαρίου πληρώνονται εμπρόθεσμα μέχρι την τελευταία εργάσιμη ημέρα του Φεβρουαρίου). Προκειμένου να εκτελεστεί η πληρωμή, πρέπει να δηλωθεί ο μήνας του οποίου τις εισφορές πληρώνουμε, ο Αριθμός Μητρώου Εργοδότη (ΑΜΕ), ο ΑΦΜ του εργοδότη και το ποσό πληρωμής. Το πρόστιμο των εκπρόθεσμων πληρωμών, πληρώνεται εκ των υστέρων σε υποκατάστημα ΙΚΑ και ξεκινά από 3% για τον πρώτο μήνα καθυστέρησης, ενώ αυξάνεται κατά 1% για κάθε επόμενο μήνα.

Παράδειγμα: Αν τα ένσημα του Φεβρουαρίου πληρωθούν εκπρόθεσμα τον Απρίλιο, το πρόστιμο είναι 3% επί των εισφορών, το Μάιο 4%, τον Ιούνιο 5% κ.ο.κ.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

### Φ.Μ.Υ

Όλοι οι μισθωτοί πέρα από τις ασφαλιστικές κρατήσεις, κάθε μήνα όπως φαίνεται και στην μηνιαία απόδειξη μισθοδοσίας, έχουν και κρατήσεις λόγο του φόρου μισθωτών υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.) . Σε συντομία θα μπορούσαμε να πούμε ότι ο Φ.Μ.Υ. είναι ένας φόρος που παρακρατείται ως χρηματικό ποσό από τον φόρο της επόμενης χρονιάς. Η Δ.Ο.Υ. κάνοντας την εκκαθάριση με βάση τα δηλωθέντα εισοδήματα βλέπει τι φόρος έχει παρακρατηθεί και τι θα έπρεπε να έχει κρατηθεί σαν φόρος από τα όσα έχουν δηλωθεί από τον φορολογούμενο και αναλόγως στην συνέχεια γίνεται η σχετική πληρωμή ή επιστροφή του φόρου . Με άλλα λόγια ο Φ.Μ.Υ. είναι ένας φόρος ο οποίος δηλώνεται στην Δ.Ο.Υ. με τα ανάλογα έντυπα ,μόνο ηλεκτρονικώς πλέον, και συμψηφίζεται στην τελική φορολογία εισοδήματος. Ο Φ.Μ.Υ. δεν είναι συγκεκριμένο ποσοστό όπως οι ασφαλιστικές εισφορές , αλλά υπολογίζεται βάσει φορολογικής κλίμακας η οποία ανακοινώνεται από το Υπουργείο Οικονομικών **(ΠΟΛ.1010/25.1.2013)**

Με τις διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 1 του ν.4110/2013 (ΦΕΚ Α' 17/23.1.2013) «Ρυθμίσεις στη φορολογία εισοδήματος, ρυθμίσεις θεμάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Οικονομικών και λοιπές διατάξεις» που ψηφίστηκε στη Βουλή, αντικαταστάθηκε το άρθρο 9 του ΚΦΕ. Με τις διατάξεις της περίπτωσης α' της παρ.1 του άρθρου 9 του ΚΦΕ όπως ισχύει ορίζεται, ότι το εισόδημα από μισθούς, συντάξεις και μισθούς με έκδοση τιμολογίου ή απόδειξης για παροχή υπηρεσιών υποβάλλεται σε φόρο σύμφωνα με την ακόλουθη κλίμακα:

### ΚΛΙΜΑΚΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ 2013:

ΠΙΝΑΚΑΣ 24

Κλιμάκιο εισοδήματος (ευρώ)	Φορολογικός συντελεστής %	Φόρος κλιμακίου (ευρώ)	Σύνολο Εισοδήματος (ευρώ)	Σύνολο Φόρου (ευρώ)
25.000	22	5.500	25.000	5.500
17.000	32	5.440	42.000	10.940
Υπερβάλλον	42			

## 6.1) ΕΙΣΦΟΡΑ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ

Η ειδική εισφορά αλληλεγγύης επιβάλλεται στο συνολικό καθαρό ατομικό εισόδημα, πραγματικό ή τεκμαρτό φορολογούμενο ή απαλλασσόμενο άνω των 12.000 ευρώ των φυσικών προσώπων, που προέκυψε κατά τις διαχειριστικές χρήσεις 2010 έως και 2014 και δηλώνεται με τις δηλώσεις των αντίστοιχων οικονομικών ετών 2011 – 2015.

Το εισόδημα επί του οποίου υπολογίζεται η έκτακτη εισφορά προκύπτει από τη σύγκριση των τεκμηρίων και του εισοδήματος που έχει δηλωθεί. Η έκτακτη εισφορά επιβάλλεται στο μεγαλύτερο εκ των δύο και υπολογίζεται ως εξής:

Εισφορά 5% επί του συνολικού εισοδήματος επιβάλλεται στους βουλευτές, αιρετούς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και στα μετακλητά στελέχη επιπέδου γενικού, ειδικού γραμματέα και διοικητή οργανισμού.

Παραδείγματα υπολογισμού έκτακτης εισφοράς

Εισόδημα 9.000 ευρώ, έκτακτη εισφορά 0 ευρώ

Εισόδημα 12.500 ευρώ, έκτακτη εισφορά  $12.500 * 1\% = 125$  ευρώ

Εισόδημα 25.000 ευρώ, έκτακτη εισφορά  $25.000 * 2\% = 500$  ευρώ

Η εισφορά αλληλεγγύης αποδίδεται με το ειδικό εκκαθαριστικό που στέλνει η εφορία. Ειδικά για τους μισθωτούς από το 2012 και έπειτα η εισφορά παρακρατείται από το μισθό και αποδίδεται στο κράτος από τον εργοδότη, όπως συμβαίνει και με το φόρο.

### 6.1.1) ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ

Εξαιρούνται και δεν προσμετρούνται τα εισοδήματα που αφορούν :

1.μισθούς, συντάξεις και η πάγια αντιμισθία που χορηγούνται σε πρόσωπα που είναι ολικώς τυφλοί, καθώς και σε πρόσωπα που παρουσιάζουν βαριές κινητικές αναπηρίες, που υπερβαίνει σε ποσοστό το 80% (ογδόντα τοις εκατό).

2.η αποζημίωση απόλυσης

3.η παροχή που καταβάλλεται εφάπαξ από τα ταμεία πρόνοιας και τους άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς στους ασφαλισμένους και τις οικογένειές τους, το εφάπαξ βοήθημα που παρέχεται σε δημόσιους υπαλλήλους και βοηθητικό προσωπικό λόγω εθελούσιας εξόδου από την υπηρεσία με παραίτηση, καθώς και τα εφάπαξ βοηθήματα (που χορηγούνται σύμφωνα με τους Ν. 4153/1961 (ΦΕΚ 45 Α'), Α.Ν. 513/1968 (ΦΕΚ 186 Α) Ν. 103/1975 (ΦΕΚ 167 Α) και Ν. 303/1976 (ΦΕΚ 94 Α')).

Επίσης, εξαιρούνται από την υποχρέωση καταβολής ειδικής εισφοράς οι μακροχρόνια άνεργοι που είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ, καθώς και όσοι λαμβάνουν επίδομα ανεργίας από τον εν λόγω οργανισμό, εφόσον κατά το χρόνο της βεβαίωσης δεν έχουν πραγματικά εισοδήματα. Επειδή αυτές οι προϋποθέσεις δεν

είναι δυνατό να εξευρεθούν από τα στοιχεία που επεξεργάζεται η ΓΓΠΣ, προκειμένου οι φορολογούμενοι αυτοί να εξαιρεθούν από την καταβολή της ειδικής εισφοράς, μετά τη λήψη του εκκαθαριστικού σημειώματος θα υποβάλλουν στην αρμόδια ΔΟ.Υ., αίτηση για νέα εκκαθάριση, με τη βεβαίωση του ΟΑΕΔ ότι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα του, ως μακροχρόνια άνεργοι, ή ότι λαμβάνουν επίδομα ανεργίας και με υπεύθυνη δήλωση ότι δεν αποκτούν πραγματικά εισοδήματα.

Δεν επιβάλλεται ειδική εισφορά στις ακόλουθες περιπτώσεις:

1.στις αμοιβές των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για τις οποίες έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του δευτέρου εδαφίου του άρθρου 13 του πρωτοκόλλου περί Προνομίων και Ασυλιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της 8ης Απριλίου 1965 (όπως ισχύει σήμερα) καθώς και στις αμοιβές των λοιπών προσώπων που αναφέρονται στην ΠΟΛ. 1014/22-2-2010.

2.στις αγροτικές ενισχύσεις που δεν συνδέονται με την παραγωγή και δηλώνονται στους κωδικούς αριθμούς 477-478 της δήλωσης φορολογίας εισοδήματος, ενώ αντίθετα υπόκεινται σε εισφορά όσες δίδονται επί της παραγωγής και δηλώνονται στους κωδικούς 659-660.

σε κανένα ποσό από αυτά που δηλώνονται στους κωδικούς 781 -782, δεδομένου ότι τα ποσά αυτά δεν αποτελούν εισόδημα.

Ακολουθούν οι διατάξεις του **ΠΟΛ.1010/25.1.2013** σύμφωνα με τις οποίες ρυθμίζονται όλα όσα αφορούν το ΦΜΥ και την εισφορά αλληλεγγύης για το οικονομικό έτος 2012-2013:

## **6.2) ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ**

Με τις διατάξεις της παρ.2 του άρθρου 9 του ΚΦΕ ο φόρος που προκύπτει με βάση την κλίμακα των μισθωτών και συνταξιούχων της προηγούμενης παραγράφου μειώνεται:

α) Για εισόδημα μέχρι και 21.000 ευρώ κατά 2.100 ευρώ. Εφόσον ο φόρος που προκύπτει είναι μικρότερος των 2.100 ευρώ το ποσό μείωσης περιορίζεται στο ποσό του φόρου.

β) Για εισόδημα πάνω από 21.000 ευρώ το ποσό μείωσης της περίπτωσης α' περιορίζεται κατά 100 ευρώ ανά 1.000 ευρώ εισοδήματος και μέχρι εξαντλήσεως του ποσού των 2.100 ευρώ.

Στο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες ο φόρος παρακρατείται από εκείνον, που απασχολεί κατά σύστημα έμμισθο ή ημερομίσθιο προσωπικό είτε καταβάλλει συντάξεις, επιχορηγήσεις και κάθε άλλη παροχή. Η παρακράτηση ενεργείται κατά την καταβολή και ο φόρος υπολογίζεται με βάση την κλίμακα μισθωτών - συνταξιούχων της παραγράφου 1 και την παράγραφο 2 του άρθρου 9, στους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, τους συνταξιούχους και τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες με σχέση μίσθωσης εργασίας πάνω από

ένα έτος στον ίδιο εργοδότη ή με σχέση μίσθωσης εργασίας αορίστου χρόνου, μετά από προηγούμενη αναγωγή του μισθού ή της σύνταξης ή του ημερομισθίου ή της αμοιβής που ορίζεται με άλλη βάση, σε ετήσιο καθαρό εισόδημα.

Οι διατάξεις του νόμου έχουν εφαρμογή για τα εισοδήματα που αποκτώνται και τις δαπάνες που πραγματοποιούνται κατά περίπτωση, από το οικονομικό έτος 2014 (χρήση 2013) και μετά.

Για διευκόλυνση παρατίθεται κατωτέρω ενδεικτικός πίνακας με τον υπολογισμό του τελικού φόρου που αντιστοιχεί σε ετήσιο καθαρό εισόδημα (βάσει αναγωγής) και για εισόδημα (σε ευρώ) μέχρι 43.000.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 25**

Ετήσιο καθαρό εισόδημα (βάσει αναγωγής)	Φόρος (βάσει κλίμακας μισθωτών - συνταξιούχων)	Τελικός φόρος (μετά τη μείωση της παρ.2 του άρθρου 9)
5.000	1.100	0 (1.100-1.100)
18.000	3.960	1.860 (3.960-2.100)
18.500	4.070	1.970 (4.070-2.100)
21.000	4.620	2.520 (4.620-2.100)
21.200	4.664	2.564 (4.664-2.100)
21.500	4.730	2.730 (4.730-2.000)
21.900	4.818	2.818 (4.818-2.000)
22.000	4.840	2.840 (4.840-2.000)
22.600	4.972	3.072 (4.972-1.900)
23.000	5.060	3.160 (5.060-1.900)
24.000	5.280	3.480 (5.280-1.800)
25.000	5.500	3.800 (5.500-1.700)
25.300	5.596	3.896 (5.596-1.700)
26.000	5.820	4.220 (5.820-1.600)



27.000	6.140	4.640 (6.140-1.500)
28.000	6.460	5.060 (6.460-1.400)
29.000	6.780	5.480 (6.780-1.300)
30.000	7.100	5.900 (7.100-1.200)
31.000	7.420	6.320 (7.420-1.100)
32.000	7.740	6.740 (7.740-1.000)
32.499	7.899,68	6.899,68 (7.899,68-1.000)
32.500	7.900	7.000 (7.900-900)
32.999	8.059,68	7.159,68 (8.059,68-900)
33.000	8.060	7.160 (8.060-900)
34.000	8.380	7.580 (8.380-800)
35.000	8.700	8.000 (8.700-700)
36.000	9.020	8.420 (9.020-600)
37.000	9.340	8.840 (9.340-500)
38.000	9.660	9.260 (9.660-400)
39.000	9.980	9.680 (9.980-300)
40.000	10.300	10.100 (10.300-200)
41.000	10.620	10.520 (10.620-100)
41.300	10.716	10.616 (10.716-100)
41.500	10.780	10.780 (10.780-0)
41.900	10.908	10.908 (10.908-0)
42.000	10.940	10.940 (10.940-0)
42.700	11.234	11.234(11.234-0)
43.000	11.360	11.360 (11.360-0)

Διευκρινίζεται, ότι για εισοδήματα που υπερβαίνουν τις 21.000, 22.000, 23.000, 24.000, ..., 41.000, όταν η διαφορά των εισοδημάτων αυτών από το προηγούμενο σε ακέραιο αριθμό εισόδημα σε χιλιάδες ευρώ (21.000, 22.000, 23.000, 24.000, ..., 41.000) είναι από 500 ευρώ και άνω, τότε ο περιορισμός της περ.β' της παρ.2 του άρθρου 9 καταλαμβάνει και τα 100 ευρώ του επόμενου σε ακέραιο αριθμό εισοδήματος σε χιλιάδες ευρώ, ενώ όταν η ανωτέρω διαφορά είναι κάτω των 500 ευρώ, τότε ο περιορισμός της περ.β' της παρ.2 του άρθρου 9 καταλαμβάνει και τα 100 ευρώ του προηγούμενου σε ακέραιο αριθμό εισοδήματος σε χιλιάδες ευρώ.

**Α. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΟΥΣ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΜΗΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟ. ΤΟΥΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΥΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ. ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΠΑΡΕΧΟΥΝ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΑΝΩ ΑΠΟ ΕΝΑ ΕΤΟΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ Ή ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.**

Οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας θα προσδιορίσουν, το μηνιαίο καθαρό εισόδημα κάθε δικαιούχου αφαιρώντας από το ακαθάριστο ποσό του μισθού ή της σύνταξης ή της οποιασδήποτε καταβαλλόμενης παροχής μόνο τα ποσά των νόμιμων κρατήσεων για υποχρεωτικές ασφαλιστικές εισφορές, που για την καταβολή τους βαρύνεται ο μισθωτός ή ο συνταξιούχος. Διευκρινίζεται ότι ο φόρος εισοδήματος δεν εμπίπτει στην έννοια των κρατήσεων που βαρύνουν το δικαιούχο και συνεπώς δεν εκπίπτει από το ακαθάριστο ποσό του μηνιαίου ή του ετήσιου εισοδήματος του μισθωτού ή του συνταξιούχου.

Στην έννοια του μηνιαίου καθαρού εισοδήματος περιλαμβάνεται η σύνταξη, ο μισθός και οποιοσδήποτε άλλες αμοιβές της ίδιας περιόδου (υπερωρίες, επίδομα παραγωγής, πριμ παρουσίας, προσαύξηση για απασχόληση νυκτερινή - Κυριακών - αργιών κτλ.), που συνεκκαθαρίζονται μαζί, σε μία μισθοδοτική κατάσταση με το μισθό. Στη συνέχεια οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας κάθε μήνα θα διενεργούν αναγωγή του μηνιαίου καθαρού εισοδήματος με βάση τις πραγματικές καταβαλλόμενες αποδοχές προκειμένου να προσδιορισθεί το συνολικό ετήσιο καθαρό εισόδημα κάθε δικαιούχου.

Ο υπολογισμός του συνολικού ετήσιου καθαρού εισοδήματος γίνεται με πολλαπλασιασμό του καθαρού μηνιαίου ποσού του μισθού ή της σύνταξης ή της οποιασδήποτε άλλης παροχής που εμπίπτει στην έννοια του μισθού, όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, επί 12 μηνιαίους μισθούς, συν καταβαλλόμενο δώρο Χριστουγέννων, δώρο Πάσχα και επίδομα αδειάς σε εκείνους που τα δικαιούνται.

Με τον ίδιο τρόπο θα προσδιοριστεί το συνολικό ετήσιο καθαρό εισόδημα του οικείου έτους κατά το μήνα Φεβρουάριο, Μάρτιο, Απρίλιο κτλ. Σημειώνεται ότι, αν στο μισθωτό καταβάλλεται και κάποια άλλη πρόσθετη παροχή (π.χ. ένας μηνιαίος μισθός ως επίδομα ισολογισμού κτλ.) για τον υπολογισμό του ετήσιου συνολικού εισοδήματος θα προστίθεται και η παροχή αυτή.

Διευκρινίζεται ότι, όταν καταβάλλεται στο μισθωτό οποιοδήποτε έκτακτο εφάπαξ ποσό με εξαίρεση τις υπερωρίες που καταβάλλονται τακτικά ή έκτακτα (π.χ. πριμ παραγωγικότητας, αναδρομικά προηγούμενων μηνών του ίδιου έτους κτλ.) και συνεντέλλεται με τις μηνιαίες αποδοχές, σε αυτό το εφάπαξ καταβαλλόμενο ποσό δεν θα συναθροιστεί με τις μηνιαίες αποδοχές, προκειμένου να γίνει αναγωγή των μηνιαίων αποδοχών σε ετήσιο καθαρό εισόδημα, αλλά θα συναθροιστεί με το συνολικό ετήσιο ποσό που προσδιορίζεται με βάση τις μηνιαίες αποδοχές του συγκεκριμένου μήνα. Στην περίπτωση αυτή ο επιπλέον φόρος που θα προκύψει λόγω της προσθήκης αυτού του ποσού θα παρακρατηθεί στο μήνα που καταβλήθηκε αυτό το ποσό.

Περαιτέρω, όταν κατά την καταβολή του μηνιαίου ποσού του μισθού ή της σύνταξης έχουμε μεταβολή π.χ. λόγω αύξησης των αποδοχών, υπερωριών κτλ. που συνεκκαθαρίζονται με τις μηνιαίες αποδοχές (ή μεταβολή λόγω αλλαγής της φορολογικής κλίμακας σε σύγκριση με προηγούμενες μηνιαίες καταβολές), παρέχεται η δυνατότητα ο προσδιορισμός του συνολικού ετήσιου καθαρού εισοδήματος κατά τον υπόψη μήνα να γίνεται με πολλαπλασιασμό του καθαρού μηνιαίου καταβαλλόμενου ποσού του μισθού ή της σύνταξης του μήνα αυτού επί τον αριθμό των υπόλοιπων μηνών συν τυχόν δώρο κτλ. μέχρι τη λήξη του οικείου έτους, συναθροίζοντας στο ποσό αυτό και το ποσό των αποδοχών που έχουν ήδη καταβληθεί. Με βάση το νέο ετήσιο καθαρό εισόδημα, όπως αυτό διαμορφώθηκε μετά τη μεταβολή, θα υπολογισθεί ο ετήσιος παρακρατούμενος φόρος από τον οποίο θα αφαιρεθεί ο φόρος που ήδη παρακρατήθηκε τους προηγούμενους μήνες και το υπόλοιπο ποσό του φόρου θα διαιρεθεί με τον αριθμό των υπόλοιπων μηνών, προκειμένου να βρεθεί ο φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί το συγκεκριμένο μήνα.

Προκειμένου για νεοδιορισμένους υπαλλήλους ή νέους συνταξιούχους, ο προσδιορισμός του ετήσιου καθαρού εισοδήματος θα γίνεται με βάση τα δεδομένα του μήνα έναρξης της εργασίας ή καταβολής της σύνταξης, όπως αναλύθηκε πιο πάνω, επί 12 μηνιαίους μισθούς, συν καταβαλλόμενο σε εκείνους που το δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων, δώρο Πάσχα και επίδομα αδείας.

Το ποσό του φόρου που αναλογεί βάσει της φορολογικής κλίμακας μισθωτών - συνταξιούχων και των μειώσεων φόρου της παρ.2 του άρθρου 9 θα μειωθεί κατά ποσοστό 1,5% και το υπόλοιπο αποτελεί το φόρο που πρέπει να παρακρατηθεί σε ετήσια βάση. Το ένα δέκατο τέταρτο (1/14) ή το ένα δωδέκατο (1/12) του ποσού αυτού (ανάλογα με το αν καταβάλλονται ή όχι δώρα Χριστουγέννων, Πάσχα και

επιδόματος αδείας), αποτελεί το φόρο που παρακρατείται κάθε μήνα από τον υπόχρεο εργοδότη, κατά την καταβολή των μισθών ή των συντάξεων. Το ένα δέκατο τέταρτο (1/14) του ποσού αυτού πρέπει να παρακρατείται και από το ποσό που καταβάλλεται σε εκείνους που το δικαιούνται, ως δώρο Χριστουγέννων. Το μισό του φόρου που αναλογεί στο μηνιαίο καθαρό εισόδημα, δηλαδή το ένα εικοστό όγδοο (1/28) του ετήσιου φόρου, αποτελεί το φόρο που αναλογεί στο ποσό που καταβάλλεται σε εκείνους που το δικαιούνται, ως δώρο Πάσχα ή ως επίδομα αδείας.

Σημειώνεται ότι κατά τον υπολογισμό του παρακρατούμενου φόρου μισθωτών υπηρεσιών, τα ποσά που προκύπτουν θα στρογγυλοποιούνται στο δεύτερο δεκαδικό ψηφίο π.χ. αν προκύψει ποσό 14,3876 ευρώ θα παρακρατείται ποσό 14,39 ευρώ ή αν προκύψει ποσό 14,2237 θα παρακρατείται ποσό 14,22 ευρώ. Δηλαδή, ισχύει ο κανόνας στρογγυλοποίησης του κανονισμού 1103/97 της Ε.Ε.

#### **Β. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΟΥΣ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ. ΕΦΟΣΟΝ Η ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΙΝΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.**

Στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες ορισμένου χρόνου, αλλά διάρκειας μικρότερης από ένα έτος, το ποσό της παρακράτησης υπολογίζεται με την εφαρμογή συντελεστή στο ακαθάριστο ποσό του ημερομισθίου, ο οποίος ορίζεται σε 3% στο σύνολο του ημερομισθίου πάνω από το ποσό που ορίζεται από τις διατάξεις της περ. β' της παρ. 1 του άρθρου 57 του ΚΦΕ (24 ευρώ). Συνεπώς, αν το ακαθάριστο ποσό του ημερομισθίου είναι μικρότερο από το ανωτέρω προβλεπόμενο ποσό δεν θα γίνεται παρακράτηση του φόρου.

Τονίζεται ότι, αν στον ημερομίσθιο εργάτη καταβάλλονται και πρόσθετες αμοιβές (π.χ. υπερωρίες, επίδομα παραγωγής κτλ.), ο ανωτέρω συντελεστής παρακράτησης θα υπολογίζεται με βάση το ποσό του μέσου ημερομισθίου της περιόδου που καταβάλλονται οι πρόσθετες αμοιβές.

#### **Γ. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΓΙΑ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ. ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΤΛ.**

Στις καθαρές αμοιβές για υπερωριακή εργασία, επιχορηγήσεις, επιδόματα, καθώς και στις κάθε άλλου είδους, πρόσθετες αμοιβές ή παροχές, οι οποίες καταβάλλονται τακτικά ή έκτακτα και δεν συνεντέλλονται με τις τακτικές αποδοχές, εφόσον αυτές θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες, ο παρακρατούμενος φόρος υπολογίζεται με συντελεστή 20% στο συνολικό καθαρό ποσό, όσο και αν είναι αυτό. Ειδικά, σε περίπτωση που ωρομίσθιοι καθηγητές απασχολούνται ταυτόχρονα σε πολλούς εργοδότες, με σχέση εξαρτημένης εργασίας, όπως συμβαίνει σε καθηγητές

που απασχολούνται ταυτόχρονα σε διάφορα φροντιστήρια, οι εργοδότες εκτός από εκείνον που καταβάλλει τις μεγαλύτερες αποδοχές, θα παρακρατούν φόρο με συντελεστή 10%.

#### **Δ. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΕ ΑΝΑΔΡΟΜΙΚΑ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΑ.**

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

#### **Ε. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΕ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ, ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ ΚΤΛ.**

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

- α) Με συντελεστή 5% αν το καθαρό ποσό της παροχής δεν υπερβαίνει τα 2.500 ευρώ ετησίως,
- β) Με συντελεστή 10% αν το καθαρό ποσό της παροχής υπερβαίνει τα 2.500 ευρώ και μέχρι 4.500 ευρώ ετησίως.
- γ) Με συντελεστή δεκαπέντε 15% αν το καθαρό ποσό της παροχής υπερβαίνει τα 4.500 ευρώ ετησίως.

#### **ΣΤ. ΛΟΙΠΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ.**

1. Ο φόρος που παρακρατείται μειώνεται κατά ποσοστό 1,5% κατά την παρακράτησή του.
2. Η μείωση του ποσού του φόρου κατά διακόσια (200) δεν λαμβάνεται υπόψη κατά την παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών. Η μείωση αυτή θα υπολογιστεί κατά την εκκαθάριση των δηλώσεων φορολογίας εισοδήματος φυσικών προσώπων των δικαιούχων.
3. Ως εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες, αφαιρουμένων των ασφαλιστικών εισφορών, θεωρείται το εισόδημα από ατομική επιχείρηση παροχής υπηρεσιών ή ελευθέριο επάγγελμα. Ενόψει των ανωτέρω διευκρινίζεται, ότι οι προϋποθέσεις αυτές δεν αλλάζουν την πηγή προέλευσης του εισοδήματος και απλώς κρίνουν την κλίμακα (μισθωτών ή μη μισθωτών που προβλέπεται από τις διατάξεις του νέου νόμου)

σύμφωνα με την οποία θα φορολογηθεί το εκάστοτε εισόδημα κατά την εκκαθάριση των φορολογικών δηλώσεων. Συνεπώς, για την παρακράτηση στα εισοδήματα από ατομική επιχείρηση παροχής υπηρεσιών ή από ελευθέριο επάγγελμα, ακόμα και αν για αυτά τα εισοδήματα κριθεί ότι φορολογούνται με την κλίμακα των μισθωτών, εξακολουθούν να εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις (άρθρα 55, 58 του ΚΦΕ).

4. Ειδικά για τις αμοιβές που αποκτούν οι αξιωματικοί και το κατώτερο πλήρωμα του εμπορικού ναυτικού για τις υπηρεσίες που παρέχουν σε εμπορικά πλοία, η παρακράτηση διενεργείται σύμφωνα με τους αναλογικούς συντελεστές που προβλέπονται στο άρθρο 9. Με τις διατάξεις της παρ.8 του άρθρου 9 του ΚΦΕ όπως ισχύει ορίζεται, ότι ο φόρος στις αμοιβές που αποκτούν τα ανωτέρω πρόσωπα, υπολογίζεται με αναλογικό συντελεστή 15% (από 6% που εφαρμοζόταν με τις προϊσχύουσες διατάξεις του άρθρου 9) για τους αξιωματικούς και 10% (από 3% που εφαρμοζόταν με τις προϊσχύουσες διατάξεις του άρθρου 9) για το κατώτερο πλήρωμα στις αμοιβές που αποκτώνται από το ημερολογιακό έτος 2013 και επόμενα. Συνεπώς, ο υπολογισμός του φόρου που πρέπει να παρακρατείται από 1ης Ιανουαρίου 2013, κατά την καταβολή αμοιβών στα εν λόγω πρόσωπα θα γίνεται σύμφωνα με τους νέους συντελεστές. Ο οφειλόμενος επιπλέον φόρος που τυχόν προκύψει εξαιτίας του ότι πριν την έκδοση της παρούσας διαταγής παρακρατήθηκε φόρος στις αμοιβές αυτές με τους παλιούς συντελεστές, θα βεβαιωθεί σε βάρος των δικαιούχων με τη δήλωση φορολογίας εισοδήματος οικ. έτους 2014 (χρήση 2013).

5. Σε περίπτωση πολλαπλής απασχόλησης ο εργαζόμενος με δήλωσή του στους εργοδότες στους οποίους απασχολείται πρέπει να επιλέγει την κύρια απασχόλησή του με κριτήριο το μεγαλύτερο ποσό αποδοχών που του καταβάλλεται και η παρακράτηση φόρου που θα διενεργεί ο εργοδότης θα γίνεται με βάση τις διατάξεις της περίπτωσης α' της παραγράφου 1 του άρθρου 57 του ΚΦΕ. Οι εργοδότες που καταβάλλουν τις μικρότερες αποδοχές, θα πρέπει να διενεργούν παρακράτηση φόρου με βάση τις διατάξεις της περίπτωσης γ' της παραγράφου 1 του άρθρου 57 του ΚΦΕ, θεωρουμένων των αποδοχών αυτών ως πρόσθετων αμοιβών, δηλαδή με συντελεστή φόρου 20%.

6. Ακόμα απαλλάσσονται από τη φορολογία οι μισθοί, συντάξεις και η πάγια αντιμισθία που χορηγούνται σε πρόσωπα που είναι ολικώς τυφλοί, καθώς και σε πρόσωπα που παρουσιάζουν βαριές κινητικές αναπηρίες, σε ποσοστό που υπερβαίνει το 80%.

Συνεπώς, κατά την καταβολή μισθών, συντάξεων και πάγιας αντιμισθίας στους πιο πάνω δικαιούχους, δεν θα παρακρατείται φόρος εισοδήματος.

7. Ακόμα, διευκρινίζεται ότι όταν το εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες καταβάλλεται ελεύθερο φόρου, εισόδημα που υπόκειται σε φόρο είναι εκείνο από το οποίο, αν

αφαιρεθεί ο φόρος που του αναλογεί, προκύπτει το χωρίς φόρο ποσό που καταβάλλεται στο δικαιούχο.

**Π. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΕΝΑΝΤΙ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ  
ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 29 ΤΟΥ Ν.3986/2011 ΣΤΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ ΑΠΟ ΜΙΣΘΩΤΕΣ  
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ**

1. Στο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες που αποκτούν οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό, οι συνταξιούχοι από φορείς κύριας ασφάλισης, οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες με σχέση μίσθωσης εργασίας πάνω από ένα έτος στον ίδιο εργοδότη ή με σχέση μίσθωσης εργασίας αορίστου χρόνου, οι αξιωματικοί και το κατώτερο πλήρωμα του εμπορικού ναυτικού που παρέχουν υπηρεσίες σε εμπορικά πλοία και με εξαίρεση το εισόδημα της περίπτωσης θ' της παραγράφου 5 του άρθρου 6 του ΚΦΕ, διενεργείται παρακράτηση από τους εργοδότες ή από τους φορείς που καταβάλλουν κύριες συντάξεις έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του ίδιου άρθρου. Η παρακράτηση διενεργείται κατά την καταβολή και υπολογίζεται με συντελεστή μετά από προηγούμενη αναγωγή του μισθού ή της σύνταξης ή του ημερομισθίου ή της αμοιβής που ορίζεται με άλλη βάση, σε ετήσιο καθαρό εισόδημα που ορίζεται από την παράγραφο 3 του άρθρου 29 του ν.3986/2011. Για την απόδοση των ποσών αυτών που παρακρατήθηκαν εφαρμόζονται οι διατάξεις των παραγράφων 1,2 και 4 του άρθρου 59 του ΚΦΕ, όπως ισχύουν. Τα ανωτέρω εφαρμόζονται για εισοδήματα που αποκτώνται από 1.1.2012 μέχρι και 31.12.2014.

2. εξαιρούνται και δεν προσμετρούνται τα εισοδήματα των προσώπων που είναι ολικώς τυφλοί, καθώς και των προσώπων που παρουσιάζουν βαριές κινητικές αναπηρίες σε ποσοστό από ογδόντα τοις εκατό (80%) και άνω, τα εισοδήματα της παρ.1 του άρθρου 14 (αποζημιώσεις απολυομένων) και της περίπτωσης γ' της παραγράφου 4 του άρθρου 45 του ΚΦΕ (εφάπαξ παροχή από τα ταμεία προνοίας και άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς, εφάπαξ δημοσίων υπαλλήλων κλπ.).

3. ειδικά για τις διαχειριστικές χρήσεις 2012 έως και 2014 στην ίδια βεβαίωση αναγράφονται και τα παρακρατούμενα ποσά της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης.

4. Με βάση τα παραπάνω, από 1η Ιανουαρίου 2013 και κατά την καταβολή του μισθού ή της σύνταξης ή του ημερομισθίου ή της αμοιβής που ορίζεται με άλλη βάση θα διενεργείται παρακράτηση από τους εργοδότες ή από τους φορείς που καταβάλλουν κύριες συντάξεις έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 η οποία υπολογίζεται με συντελεστή μετά από προηγούμενη αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα ως εξής:

α) Με συντελεστή 1% για ετήσιο καθαρό εισόδημα από 12.001 ευρώ έως 20.000 ευρώ.

β) Με συντελεστή 2% για ετήσιο καθαρό εισόδημα από 20.001 ευρώ έως και 50.000 ευρώ.

γ) Με συντελεστή 3% για ετήσιο καθαρό εισόδημα από 50.001 ευρώ έως και 100.000 ευρώ.

δ) Με συντελεστή 4% για ετήσιο καθαρό εισόδημα από εκατό 100.001 ευρώ και άνω.

5. Οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας θα προσδιορίσουν, το μηνιαίο καθαρό εισόδημα κάθε δικαιούχου αφαιρώντας από το ακαθάριστο ποσό του μισθού ή της σύνταξης ή άλλης παροχής μόνο τα ποσά των νόμιμων κρατήσεων για υποχρεωτικές ασφαλιστικές εισφορές, που για την καταβολή τους βαρύνεται ο μισθωτός ή ο συνταξιούχος. Διευκρινίζεται ότι από το παραπάνω ακαθάριστο ποσό δεν αφαιρείται ο παρακρατούμενος ΦΜΥ.

Στην έννοια του μηνιαίου καθαρού εισοδήματος περιλαμβάνεται η σύνταξη, ο μισθός και οποιοσδήποτε άλλες αμοιβές της ίδιας περιόδου (υπερωρίες, επίδομα παραγωγής, πριμ παρουσίας, προσαύξηση για απασχόληση νυκτερινή - Κυριακών - αργιών κτλ.), που εκκαθαρίζονται μαζί, σε μία μισθοδοτική κατάσταση με το μισθό. Στη συνέχεια οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας κάθε μήνα θα διενεργούν αναγωγή του μηνιαίου καθαρού εισοδήματος με βάση τις πραγματικές καταβαλλόμενες αποδοχές προκειμένου να προσδιορισθεί το συνολικό ετήσιο καθαρό εισόδημα κάθε δικαιούχου.

Ο υπολογισμός του συνολικού ετήσιου καθαρού εισοδήματος θα γίνεται με πολλαπλασιασμό του καθαρού μηνιαίου ποσού του μισθού ή της σύνταξης ή της οποιασδήποτε άλλης παροχής που εμπίπτει στην έννοια του μισθού, όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, επί 12 μηνιαίους μισθούς, συν καταβαλλόμενο σε εκείνους που το δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων, δώρο Πάσχα και επίδομα αδείας. Με τον ίδιο τρόπο θα προσδιορισθεί το συνολικό ετήσιο καθαρό εισόδημα του οικείου έτους κατά το μήνα Φεβρουάριο, Μάρτιο, Απρίλιο κτλ. Σημειώνεται ότι, αν στο μισθωτό καταβάλλεται και κάποια άλλη πρόσθετη παροχή (π.χ. ένας μηνιαίος μισθός ως επίδομα ισολογισμού κτλ.) για τον υπολογισμό του ετήσιου συνολικού εισοδήματος θα προστίθεται και η παροχή αυτή.

Όσον αφορά τακτικά ή έκτακτα εφάπαξ καταβαλλόμενα ποσά που εκκαθαρίζονται μαζί με τις τακτικές αποδοχές, προκειμένου να υπολογισθεί ο συντελεστής παρακράτησης της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 που θα εφαρμοσθεί στα ποσά αυτά, στο ετήσιο καθαρό εισόδημα που προσδιορίζεται με αναγωγή των αποδοχών του μήνα στον οποίο καταβάλλονται τα εφάπαξ ποσά επί 12 (ή επί 12 συν δώρα), θα προστίθενται και τα ποσά αυτά. Ο παραπάνω υπολογισμός του συνολικού ετήσιου καθαρού εισοδήματος εφαρμόζεται και για νεοδιορισμένους υπαλλήλους ή νέους συνταξιούχους με βάση τα δεδομένα του μήνα έναρξης της εργασίας ή καταβολής της σύνταξης.



6. Επιπλέον ισχύουν και τα εξής:

i. Το ποσό που παρακρατείται σύμφωνα με τα παραπάνω έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 δεν μειώνεται κατά ποσοστό 1,5% κατά την παρακράτησή του.

ii. Όσα αναφέρθηκαν παραπάνω για την παρακράτηση έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 έχουν εφαρμογή και στο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες που αποκτούν οι δικηγόροι ως πάγια αντιμισθία για την παροχή νομικών υπηρεσιών, οι ξεναγοί που υπάγονται στις διατάξεις του άρθρου 37 του ν. 1545/1985 καθώς και οι αξιωματικοί και το κατώτερο πλήρωμα εμπορικού ναυτικού που παρέχουν υπηρεσίες σε εμπορικά πλοία.

iii. Σε περίπτωση πολλαπλής απασχόλησης του εργαζόμενου σε διαφορετικούς εργοδότες, ο κάθε εργοδότης θα διενεργεί παρακράτηση έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 σύμφωνα με τα ανωτέρω και με βάση τις αποδοχές που πράγματι καταβάλλει στον εργαζόμενο χωρίς να λαμβάνει υπόψη τις αποδοχές που καταβάλλονται στον ίδιο εργαζόμενο και από άλλους εργοδότες,

iv. Στις καθарές αποδοχές του Προέδρου της Δημοκρατίας, του Προέδρου και των Αντιπροέδρων της Βουλής, των Βουλευτών, του Προέδρου και των Αντιπροέδρων της Κυβέρνησης, των Υπουργών, των Αναπληρωτών Υπουργών και Υφυπουργών, των Γενικών και Ειδικών Γραμματέων Υπουργείων, των Γενικών Γραμματέων των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, των Περιφερειάρχων, των Ευρωβουλευτών, των Δημάρχων και των προσώπων των περιπτώσεων α' και β' της παρ.3 του άρθρου 56 του Συντάγματος διενεργείται παρακράτηση έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 κατά την καταβολή με συντελεστή 5%.

v. Δεν διενεργείται παρακράτηση έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- Στα εισοδήματα από αποζημιώσεις απολυμένων.
- Στους μισθούς, συντάξεις και πάγια αντιμισθία που χορηγούνται σε πρόσωπα που είναι ολικώς τυφλοί, καθώς και σε πρόσωπα που παρουσιάζουν βαριές κινητικές αναπηρίες σε ποσοστό από ογδόντα τοις εκατό (80%) και άνω.
- Στα εισοδήματα της περ.γ' της παρ.4 του άρθρου 45 του ΚΦΕ (παροχή που καταβάλλεται εφάπαξ από τα ταμεία προνοίας και τους άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς, εφάπαξ δημοσίων υπαλλήλων κλπ.).
- Στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες ορισμένου χρόνου αλλά διάρκειας μικρότερης από ένα έτος.

- Στα εισοδήματα που καταβάλλονται αναδρομικά όπως αυτά αναφέρονται στο άρθρο 46 του ΚΦΕ.
- Στο καθαρό ποσό των συντάξεων ή άλλων παροχών παρόμοιας φύσης, που καταβάλλονται από ταμεία επικουρικά, μετοχικά, αρωγής ή αλληλοβοήθειας.
- Στο επιπλέον ετήσιο τεκμαρτό εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες το οποίο αποκτάται από απασχολούμενους σε περιπτώσεις όπως παροχή κατοικίας σε στελέχη και υπαλλήλους της επιχείρησης και η παροχή Ε.Ι.Χ. αυτοκινήτου σε στελέχη της επιχείρησης εφόσον στις περιπτώσεις αυτές δεν λαμβάνει χώρα καταβολή εισοδήματος.
- Στις αμοιβές του πρώτου εδαφίου της περίπτωσης γ' της παραγράφου 1 του άρθρου 57 του ΚΦΕ (καθαρές αμοιβές για υπερωριακή εργασία, επιχορηγήσεις, επιδόματα και κάθε άλλου είδους πρόσθετες αμοιβές ή παροχές, οι οποίες καταβάλλονται τακτικά ή έκτακτα και δεν συνεντέλλονται με τις τακτικές αποδοχές και για τις οποίες ορίζεται παρακράτηση ΦΜΥ με συντελεστή 20%).
- Στα εισοδήματα από ατομική επιχείρηση παροχής υπηρεσιών ή από ελευθέριο επάγγελμα για τα οποία συντρέχουν σωρευτικά οι προϋποθέσεις της παρ.2 του άρθρου 1 του νέου νόμου.

#### ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

α) Έστω ότι μισθωτός του ιδιωτικού τομέα λαμβάνει για παράδειγμα καθαρές μηνιαίες αποδοχές 1.650 ευρώ (σταθερές για όλους τους μήνες του 2013), το Δεκέμβριο καθαρό δώρο Χριστουγέννων 1.650 ευρώ, τον Απρίλιο καθαρό δώρο Πάσχα 825 ευρώ και τον Ιούλιο καθαρό επίδομα αδείας 825 ευρώ.

Ετήσιο καθαρό εισόδημα:  $14 \cdot 1.650 = 23.100$  ευρώ

Ετήσιος φόρος (βάσει κλίμακας και βάσει των μειώσεων της παρ.2 του άρθρου 9):  $5.082 - 1.900 = 3.182$  ευρώ

Μείωση φόρου λόγω παρακράτησης:  $3.182 \cdot 1,5\% = 47,73$  ευρώ

Φόρος που πρέπει να παρακρατείται κάθε μήνα:  $3.182 - 47,73 = 3.134,27 / 14 = 223,88$  ευρώ

Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί κατά την καταβολή του δώρου Χριστουγέννων:  $3.134,27 / 14 = 223,88$  ευρώ

Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί κατά την καταβολή του δώρου Πάσχα:  $3.134,27/28=111,94$  ευρώ

Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί κατά την καταβολή του επιδόματος αδείας:  $3.134,27/28=111,94$  ευρώ

Ποσά που πρέπει να παρακρατηθούν έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011

Αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα:  $14*1.650=23.100$  (2%) Συνεπώς:

Παρακράτηση κατά την καταβολή του μηνιαίου μισθού,  $1,650*2%=33$  ευρώ

Παρακράτηση κατά την καταβολή δώρου Χριστουγέννων,  $1,650*2%=33$  ευρώ

Παρακράτηση κατά την καταβολή δώρου Πάσχα,  $825*2%=16,50$  ευρώ

Παρακράτηση κατά την καταβολή επιδόματος αδείας,  $825*2%=16,50$  ευρώ

β) Έστω ότι ο μισθωτός της προηγούμενης περίπτωσης (β) λαμβάνει κατά το μήνα Σεπτέμβριο του 2013 ένα έκτακτο εφάπαξ ποσό 3.000 ευρώ το οποίο συνεντέλλεται με τις τακτικές αποδοχές.

Αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα:  $14*1.650=23.100+3.000=26.100$  ευρώ

Ετήσιος φόρος (βάσει κλίμακας και βάσει των μειώσεων της παρ.2 του άρθρου 9):  $5.852-1.600=4.252$  ευρώ

Μείωση φόρου λόγω παρακράτησης:  $4.252*1,5%=63,78$  ευρώ

Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί, πέραν της μηνιαίας παρακράτησης ΦΜΥ του μήνα Σεπτεμβρίου, κατά την καταβολή του έκτακτου εφάπαξ ποσού:  $4.252-63,78=4.188,22-(223,88*14)=1.053,90$  ευρώ

Ποσό έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 που πρέπει να παρακρατηθεί, πέραν της μηνιαίας παρακράτησης της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του ίδιου άρθρου και νόμου του μήνα Σεπτεμβρίου, κατά την καταβολή του έκτακτου εφάπαξ ποσού

Αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα:  $14*1.650=23.100+3.000=26.100$  (2%)

Συνεπώς,  $3.000*2%=60$  ευρώ

Σημειώνεται ότι κατά τον υπολογισμό του παρακρατούμενου φόρου μισθωτών υπηρεσιών και της παρακράτησης έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011, τα ποσά που προκύπτουν θα στρογγυλοποιούνται στο δεύτερο δεκαδικό ψηφίο π.χ. αν προκύψει ποσό 14,3876 ευρώ θα παρακρατείται

ποσό 14,39 ευρώ ή αν προκύψει ποσό 14,2237 θα παρακρατείται ποσό 14,22 ευρώ. Δηλαδή, ισχύει ο κανόνας στρογγυλοποίησης του κανονισμού 1103/97 της Ε.Ε.

### 6.3) ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ (Α.Π.Δ.)

Η αναλυτική περιοδική δήλωση είναι ένα έγγραφο είτε μηχανογραφημένο είτε χειρόγραφο το οποίο συμπληρώνεται από τους εργοδότες που απασχολούν πρόσωπα τα οποία είναι ασφαλισμένα στο ΙΚΑ και υποβάλλεται στο ΙΚΑ

Στην ΑΠΔ δηλώνονται

- A) Ο αριθμός μητρώου ο οποίος χρησιμοποιείται σε κάθε συναλλαγή του με το ΙΚΑ.
  - B) Οι ασφαλισμένοι που απασχολήθηκαν για τη χρονική περίοδο που αναφέρεται η δήλωση καθώς επίσης και η ειδικότητα του καθένα οι ημέρες απασχόλησης τους, οι αποδοχές τους, ο κωδικός πακέτου κάλυψής τους και οι εισφορές του.
  - Γ) Οι συνολικές εισφορές που οφείλει να καταβάλλει ο εργοδότης για τη συγκεκριμένη περίοδο που αναφέρεται η δήλωση.
- Ο κωδικός πακέτου κάλυψης είναι η κατηγορία ασφάλισης του εργαζομένου με βάση την ειδικότητά του.

Δεν υποβάλλουν ΑΠΔ τα πρόσωπα εκείνα που ασφαρίζονται στο ΙΚΑ με δική τους ευθύνη. Αυτά τα πρόσωπα είναι

1. Οι οικιακοί βοηθοί που απασχολούνται σε πολλούς εργοδότες.
2. Οι αποκλειστικές νοσοκόμες
3. Οι αυτοτελώς απασχολούμενοι στο θέαμα και στο ακρόαμα όπως θεατρικοί συγγραφείς, πεζογράφοι, μουσικοσυνθέτες, ποιητές, στιχουργοί, σκηνοθέτες, σκηνογράφοι, χορογράφοι, κριτικοί, ενδυματολόγοι, καραγκιοζοπαίχτες, θεατρικοί επιχειρηματίες, τραγουδιστές, ηθοποιοί, μουσικοί, χορωδοί, χορευτές.
4. Οι εργαζόμενοι στην περιοχή του Αγίου Όρους.
5. Οι ιερόδουλες
6. Οι ιδιοκτήτες κρεοπωλείων και τα ομόρρυθμα μέλη ΟΕ και ΕΕ κρεοπωλείου οι οποίοι ασφαρίζονται στο ΙΚΑ – ΕΤΑΜ.

Αυτά τα πρόσωπα υποβάλλουν στο υποκατάστημα του ΙΚΑ της περιοχής κατοικίας τους τα στοιχεία των αποδοχών τους ανά τρίμηνο και θα καταβάλλουν τις αντίστοιχες εισφορές κάθε τρίμηνο μέχρι την τελευταία εργάσιμη του επόμενου μήνα. Τα στοιχεία των αποδοχών τους είναι αποδείξεις πληρωμών που συνοδεύονται από ειδικό έντυπο στο οποίο θα αναγράφονται τα προσωπικά στοιχεία του ασφαλισμένου κ για κάθε μήνα οι αριθμοί των αποδείξεων πληρωμής και οι αντίστοιχες αποδοχές.

Υποβάλλουν ΑΠΔ κάθε τρίμηνο και μέσω internet οι εξής εργοδότες:

1. Το δημόσιο
2. Τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ).
3. Οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) α και β βαθμίδας

4. Οι εργοδότες που δεν είναι φυσικά πρόσωπα
5. Οι εργοδότες που είναι φυσικά πρόσωπα (ατομικές επιχειρήσεις) οι οποίοι απασχολούν πάνω από 5 εργαζόμενους.

Οι παραπάνω εργοδότες υποβάλλουν τις ΑΠΔ κάθε χρόνο στο ΙΚΑ κάθε τρίμηνο μέχρι και την τελευταία εργάσιμη για τις δημόσιες υπηρεσίες ημέρα του επόμενου μήνα από τη λήξη του τριμήνου στο οποίο αναφέρονται.

Υποβάλλουν ΑΠΔ κάθε μήνα σε ηλεκτρονική μορφή οι εξής εργοδότες:

1. Οι εργοδότες που εκτελούν δημόσια έργα με ανάθεση ή εργολαβία με προϋπολογισμό δαπάνης μεγαλύτερο από 1.000.000 ευρώ.  
Οι εργοδότες αυτοί καθώς και οι εργοδότες που εκτελούν ιδιωτικά οικοδομικά και τεχνικά έργα μπορούν να υποβάλλουν ΑΠΔ και χειρόγραφα.
2. Οι εργοδότες που εκτελούν δημόσια έργα με αυτεπιστασία.  
Οι παραπάνω εργοδότες υποβάλλουν τις ΑΠΔ στο ΙΚΑ κάθε μήνα απασχόλησης μέσω internet μέχρι την τελευταία εργάσιμη μέρα των δημοσίων υπηρεσιών του επόμενου μήνα από τη λήξη του μήνα στον οποίο αναφέρεται.  
Οι χειρόγραφες ΑΠΔ που συμπληρώνονται κάθε μήνα υποβάλλονται μέσα σε 10 μέρες από το τέλος του ημερολογιακού μήνα της απασχόλησης. Αν η τελευταία μέρα της προθεσμίας αυτής είναι εξαιρετική ή αργία για τις δημόσιες υπηρεσίες, τότε η προθεσμία αυτή παρατείνεται μέχρι και την αμέσως επόμενη ημέρα.  
Οι εργοδότες με ατομικές επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι και 5 εργαζόμενους μπορούν να υποβάλλουν ΑΠΔ κάθε τρίμηνο σε μαγνητικά μέσα ή χειρόγραφα και ανάλογα με τον αριθμό μητρώου του εργοδότη στις εξής ημερομηνίες :

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 26

Τελευταίο ψηφίο ΑΜΕ	Τελευταία εργάσιμη μέρα υποβολής ΑΠΔ
1 και 2	Μέχρι 11 <sup>η</sup> του επόμενου μήνα
3 και 4	Μέχρι 12 <sup>η</sup>
5 και 6	Μέχρι 13 <sup>η</sup>
7 και 8	Μέχρι 14 <sup>η</sup>
9,10,20,30	Μέχρι 15 <sup>η</sup>
40,50,60,70,80,90 και 00	Μέχρι 16 <sup>η</sup>

Για παράδειγμα , ατομική επιχείρηση με ΑΜΕ 0040006038 μπορεί να υποβάλλει την ΑΠΔ που αφορά το 3μηνο Ιανουάριο – Μάρτιο από 1.4 έως και 14.4 και αν η 14<sup>η</sup> Απριλίου δεν είναι εργάσιμη ημέρα για το δημόσιο τότε μπορεί να υποβληθεί μέχρι και την εργάσιμη μέρα του ίδιου μήνα.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι όταν η ΑΠΔ υποβάλλεται σε δισκέτα ή σε CD τότε μαζί με τη δισκέτα ή το CD υποβάλλεται συμπληρωμένο εις διπλούν και το έντυπο της ΑΠΔ. Η δισκέτα ή το CD ελέγχεται από την υπηρεσία του ΙΚΑ και αν διαπιστωθεί σημαντικό λάθος τότε υποβάλλεται διορθωτική ΑΠΔ μέσα σε 5 εργάσιμες ημέρες διαφορετικά έχει πρόστιμο.

### 6.3.1) ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΗ – ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΑΠΔ

**Διορθωτική ΑΠΔ** : υποβάλλεται στην περίπτωση που κατά την επεξεργασία της ΑΠΔ διαπιστωθούν σημαντικά λάθη, οπότε ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλλει διορθωτική ΑΠΔ. Στην περίπτωση αυτή επιστρέφεται στην επιχείρηση η αρχική ΑΠΔ μαζί με τα λάθη που εντοπίστηκαν και στη συνέχεια υποβάλλεται από την επιχείρηση η νέα διορθωτική ΑΠΔ. Τόσο το έντυπο όσο και η ηλεκτρονική μορφή της διορθωτικής ΑΠΔ μορφολογικά είναι το ίδιο με αυτό της αρχικής ΑΠΔ μόνο που στην διορθωτική ΑΠΔ επισημαίνεται ότι πρόκειται για διορθωτική ΑΠΔ.

**Συμπληρωματική ΑΠΔ** : Υποβάλλεται στην περίπτωση που η επιχείρηση παραλείψει να καταχωρήσει κάποιον ασφαλισμένο ή κάποιον από τους τύπους των ασφαλισμένων όταν υποβλήθηκε η αρχική ΑΠΔ.

### 6.3.2) ΠΡΟΣΤΙΜΑ

Τα πρόστιμα για τις εκπρόθεσμες ΑΠΔ διαμορφώνονται πλέον ως εξής. Για εκπρόθεσμη υποβολή Α.Π.Δ. όταν αυτή πραγματοποιείται πριν από τη λήξη της προθεσμίας υποβολής της επόμενης Κανονικής (01) Α.Π.Δ., ποσοστό 3% επί των εισφορών της εκπρόθεσμης Α.Π.Δ. Για εκπρόθεσμη υποβολή Α.Π.Δ. όταν αυτή πραγματοποιείται μετά τη λήξη της προθεσμίας της επόμενης Κανονικής (01) Α.Π.Δ., ποσοστό προσαυξημένο κατά 1% και για κάθε επόμενη κατά περίπτωση Α.Π.Δ. μέχρι 30% συνολικά, επί των εισφορών της εκπρόθεσμης Α.Π.Δ.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

### ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### 7.1) ΤΡΟΠΟΙ ΛΥΣΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Η σύμβαση εργασίας σύμφωνα με τη νομοθεσία μας λύνεται αυτόματα:

- α) με το θάνατο του εργαζόμενου
- β) με το θάνατο του εργοδότη, αν ο εργαζόμενος εξυπηρετούσε προσωποπαγείς ανάγκες του (π.χ. γραμματέας) αλλιώς μπορεί να καταγγελθεί η σχέση εργασίας από τους διαδόχους του εργοδότη
- γ) με την καταδίκη του εργαζόμενου για σοβαρό αδίκημα, την απώλεια της ελληνικής ιθαγένειας, την κατάργηση της θέσης του ή την ανάληψη από αυτόν άλλης θέσης στον δημόσιο τομέα
- δ) με πειθαρχική ποινή απόλυσης, αν αυτό προβλέπεται από κανονισμό που ισχύει με νόμο.
- ε) με αμοιβαία συναίνεση εργοδότη και εργαζόμενου, κυρίως για την περίπτωση της συνταξιοδότησης.
- ζ) με καταγγελία σύμβασης εργασίας από εργοδότη. Η σύμβαση αορίστου χρόνου λύεται οποτεδήποτε και ελεύθερα από τον εργοδότη, αφού τηρήσει τις νόμιμες διαδικασίες, δηλαδή κοινοποίηση της έγγραφης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και καταβολή αποζημίωσης κλπ
- η) με καταγγελία σύμβασης εργασίας από τον μισθωτό. Ο μισθωτός δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ελεύθερα και οποτεδήποτε, καθώς και να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του. Οφείλει όμως να προειδοποιήσει τον εργοδότη του, μέσα στα καθορισμένα από το νόμο χρονικά όρια.

#### 7.2) ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λύεται μόνο με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου λήξης. Προκειμένου να καταγγελθεί πρόωρα η σύμβαση αυτή θα πρέπει να υφίσταται σπουδαίος λόγος (παράβαση υποχρεώσεων που απορρέουν από τη σύμβαση, συνεχιζόμενη αδικαιολόγητη απουσία εκ μέρους του εργαζόμενου, αποδεδειγμένη ανεπάρκεια ή ανικανότητα στην εκπλήρωση των καθηκόντων του ώστε να μην καθίσταται δυνατή η συνέχιση της εργασιακής σχέσης κλπ).

Ο εργαζόμενος μπορεί να παραιτηθεί ή να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του με ρητή δήλωση ή και σιωπηρά. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αποζημίωση, αλλά δικαιούται: α) δεδουλευμένες αποδοχές, β) αποδοχές της ετήσιας άδειάς του και του επιδόματος αδείας, γ) αναλογία δώρου εορτών μέχρι την λήξη της εργασιακής σχέσης.

Επιπλέον σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 904 ΑΚ (Αστικός Κώδικας) όποιος πλούτισε αδικαιολόγητα σε βάρος άλλου προσώπου πρέπει να του επιστρέψει τον πλουτισμό.

Πχ : Ένας αλλοδαπός δουλεύει σε μία οικοδομή και δεν έχει βγάλει άδεια εργασίας ο εργοδότης του. Ο Εργοδότης σύμφωνα με τον νόμο δεν μπορεί να τον διώξει και να μην τον πληρώσει γιατί έχει πλουτίσει σε βάρος του αλλοδαπού.

### 7.3) ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΓΚΥΡΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- α) Η γνωστοποίηση γραπτώς της καταγγελίας στον εργαζόμενο.
- β) Η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης εφόσον ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει τουλάχιστον δίμηνη εργασία
- γ) Η αναγγελία της απόλυσης στον ΟΑΕΔ μέσα σε 8 ημέρες από την κοινοποίηση του εγγράφου της καταγγελίας στον εργαζόμενο, αλλιώς ο εργοδότης έχει ποινικές συνέπειες. Δεν θίγεται το κύρος της καταγγελίας από την παράλειψη αυτή.
- δ) Η γνωστοποίηση του λόγου της καταγγελίας, ώστε να διαπιστώνεται ότι δεν προσκρούει σε απαγορευτικές διατάξεις ή ότι ασκείται καταχρηστικά.

Ο εργαζόμενος αν δεν υπογράψει ότι έλαβε γνώση του εγγράφου της απόλυσης, απλώς δυσκολεύει την κατάσταση, γιατί τότε ο εργοδότης θα κοινοποιήσει το έγγραφο μέσω δικαστικού επιμελητή. Το γεγονός ότι, ο εργαζόμενος παραλαμβάνει το έγγραφο της καταγγελίας ή την αποζημίωση, αν είναι δυνατόν προσθέτοντας την φράση πριν την υπογραφή του "με επιφύλαξη κάθε δικαιώματός μου" δεν του στερεί το δικαίωμα να προσβάλει το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του. Σκόπιμο βέβαια είναι να προσέχει ο εργαζόμενος να μην υπάρχουν φράσεις άσχετες στο έγγραφο, όπως π.χ. αποδέχομαι την απόλυσή μου κ.ά. Αν στο έγγραφο υπάρχει ανάλογη φράση να μην υπογράψει.

### 7.4) ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ

Ο εργοδότης που αυθαίρετα μεταβάλλει τους όρους εργασίας του εργαζόμενου κατά τρόπο που να προκαλείται υλική ή ηθική ζημία σε αυτόν, θεωρείται ότι προκαλεί με την συμπεριφορά του «βλαπτική μεταβολή» των όρων εργασίας του εργαζομένου. - Τα Δικαστήρια έχουν κρίνει ως βλαπτική μεταβολή; Την μετάθεση του εργαζόμενου σε άλλο κατάστημα ή παράρτημα της επιχείρησης, που δεν προβλέπεται από την σύμβαση εργασίας, την μετακίνηση σε άλλο τμήμα με ταυτόχρονη μείωση των αποδοχών. - Την ανάθεση κατώτερων καθηκόντων με αποτέλεσμα την ηθική μείωση του εργαζομένου. - Τη μεταβολή του ωραρίου απασχόλησης πέραν του νομίμου. - Την μεταβολή του είδους της εργασίας. - Τη μείωση των ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση μισθού. - Την συστηματική καθυστέρηση καταβολής των



αποδοχών κ.α. - Την τοποθέτηση νεότερου προϊσταμένου με μειωμένα προσόντα. - Την αλλαγή ασφάλισης στο ΙΚΑ.

Στην περίπτωση αυθαίρετης μεταβολής των όρων της σύμβασης εργασίας ο εργαζόμενος δικαιούται επιλεκτικά: - Να θεωρήσει τη μεταβολή σαν άκυρη καταγγελία και να ασκήσει μέσα στην νόμιμη 3μηνη προθεσμία αγωγή για ακύρωση της απόλυσης και καταβολή των μισθών υπερημερίας ή την επιδίκαση της αποζημίωσής του. - Να επιμένει στην τήρηση των όρων της σύμβασής του και να συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες του, χωρίς να αποδεχθεί τις προτεινόμενες διαφορετικές υπηρεσίες. - Να διατηρήσει τις επιφυλάξεις του και να προσφύγει στα Δικαστήρια για να ζητήσει την αναγνώριση της βλαπτικής μεταβολής και να ζητήσει αποζημίωση για ηθική βλάβη εξαιτίας της προσβολής της προσωπικότητάς του.

#### 7.5) ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

- **Η απόλυση εγκύου:**

Η απόλυση εγκύου εργαζόμενης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης αλλά και για ένα χρόνο μετά τον τοκετό ή για μεγαλύτερο διάστημα, αν είχε επιπλοκές λόγω του τοκετού, απαγορεύεται. Επιτρέπεται μόνο για σπουδαίο λόγο, άσχετο με την μείωση της αποδοτικότητάς της εξαιτίας της εγκυμοσύνης και πρέπει να γνωστοποιείται και στην Επιθεώρηση Εργασίας.

- **Η απόλυση Συνδικαλιστών:**

Η απόλυση ορισμένων προστατευόμενων στελεχών απαγορεύεται χωρίς απόφαση της ειδικής επιτροπής του άρθρου.15, Ν.1264/82 (αποτελούμενης από εκπροσώπους του κράτους των εργαζομένων και της εργοδοσίας) και μόνο για ορισμένους περιοριστικούς λόγους όπως αναφέρεται αναλυτικά στον Ν.1264/82, όπως ισχύει σήμερα.

- **Επίσης, δεν επιτρέπεται να απολυθούν:**

α) Όσοι στρατεύονται δεν μπορούν να απολυθούν κατά την περίοδο της στράτευσής τους και για ένα χρόνο μετά την αποστράτευσή τους, χωρίς την άδεια της ειδικής διοικητικής επιτροπής. Αν δεν τηρηθούν αυτές οι διαδικασίες ο μισθωτός έχει αξίωση πρόσθετης αποζημίωσης έξι μηνών επιπλέον για την απόλυσή του.

β) Όσοι έχουν προσληφθεί αναγκαστικά με νόμους για την προστασία ατόμου με ειδικές ανάγκες, πολυτέκνων, πολεμιστών, αγωνιστών Εθνικής Αντίστασης κ.λ.π. δεν επιτρέπεται να απολυθούν χωρίς απόφαση της αρμόδιας ειδικής επιτροπής.

γ) Ακόμη σε ορισμένες περιπτώσεις και για μισθωτούς δημοσίων υπηρεσιών ή επιχειρήσεων που ο κανονισμός έχει σχετική ρύθμιση, απαιτείται η συγκατάθεση του υπηρεσιακού ή Πειθαρχικού Συμβουλίου.

## 7.6) ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από 30 εργαζόμενους για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τα εξής όρια:

- α) Μέχρι έξι (6) εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι (20) έως εκατόν πενήντα (150) εργαζόμενους.
- β) Ποσοστό πέντε τοις εκατό (5%) του προσωπικού και μέχρι τριάντα (30) εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν πάνω από εκατόν πενήντα (150) εργαζόμενους.

## 7.7) ΑΚΥΡΗ ΑΠΟΛΥΣΗ

Σύμφωνα με το νόμο και τη νομολογία έχει κριθεί ότι η απόλυση είναι άκυρη:

- α) Όταν δεν καταβληθεί η αποζημίωση μαζί με το έγγραφο της απόλυσης, ή στην περίπτωση που προβλέπεται η πληρωμή της αποζημίωσης με δόσεις, υπάρχει καθυστέρηση στη πληρωμή μίας δόσης.
- β) Όταν το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας ασκείται καταχρηστικά, δηλαδή υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος π.χ καταχρηστική είναι η απόλυση όταν γίνεται για λόγους εκδίκησης προς τον εργαζόμενο και για άσχετο λόγο με την εκτέλεση των καθηκόντων του εργαζόμενου.
- γ) Καταχρηστική είναι επίσης η απόλυση που γίνεται για λόγους συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου.
- δ) Καταχρηστική επίσης είναι η απόλυση του εργαζόμενου όταν γίνεται λόγω διεκδίκησης των αξιώσεών του ή άρνησής του να δεχθεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη.
- ε) Καταχρηστική γενικά κρίνεται η απόλυση όχι μόνο όταν δεν δικαιολογείται από κάποιο σοβαρό λόγο αλλά οφείλεται και σε επιλήψιμα κίνητρα του εργοδότη η

απόδειξη των οποίων μπορεί να προκύπτει από τη διαπίστωση της απουσίας σοβαρού λόγου για την απόλυση.

#### **7.8) ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΑΝ Η ΑΠΟΛΥΣΗ ΤΟΥ ΕΙΝΑΙ ΑΚΥΡΗ:**

Ο εργαζόμενος που απολύεται από την εργασία του με άκυρη καταγγελία μπορεί να προσφύγει στο Δικαστήριο και να ζητήσει να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του και να του καταβληθούν οι μισθοί υπερημερίας από τον εργοδότη που δεν αποδέχεται τις προσφερόμενες υπηρεσίες του.

Υπάρχει σύντομη προθεσμία τριών μηνών από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης για την άσκηση της αγωγής ακυρώσεως της απόλυσης. Αν η αγωγή ασκηθεί μετά το τρίμηνο απορρίπτεται ακόμη και αν ο λόγος ακυρώσεως είναι προφανής και σπουδαίος. Αν δεν κοινοποιηθεί έγγραφο απόλυσης η προθεσμία των τριών μηνών προσφυγής στο Δικαστήριο αρχίζει όταν ο εργοδότης σταμάτησε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου.

#### Υπόδειγμα καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση

Προς τον

Κ.....του.....

διεύθυνση κατοικίας .....

Σας γνωρίζουμε ότι σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3198/1955 καταγγέλλουμε από .....τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που έχουμε μαζί σας και σας καλούμε να παρουσιαστείτε για να εισπράξετε τη νόμιμη αποζημίωσή σας, την οποία σε περίπτωση άρνησής σας θα καταθέσουμε στο όνομά σας στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

Αθήνα .....

Ο εργοδότης (ή ο νόμιμος πληρεξούσιος)

(Υπογραφή - Σφραγίδα)

Έλαβα γνώση της ανωτέρω καταγγελίας

και παρέλαβα πρωτότυπο αυτής .

Αθήνα .....

Ο παραλαβών μισθωτός

#### 7.9) ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση των μικτών τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός, καθώς και κάθε άλλη παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά και μόνιμα. Επίσης η αποζημίωση προσαυξάνεται με τον συνυπολογισμό των Δώρων Εορτών και του επιδόματος αδειάς. Επομένως για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λαμβάνεται υπόψη ο μηνιαίος μισθός ή το μικτό ημερομίσθιο που καταβάλλεται, προσαυξημένος κατά το 1/6 αυτού και βάσει αυτού του προσαυξημένου μισθού ή ημερομισθίου υπολογίζεται κατόπιν η αποζημίωση που πρέπει να καταβληθεί.

#### ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Οι τακτικές αποδοχές είναι ο μισθός και κάθε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος που χορηγείται σταθερά και μόνιμα ως νόμιμο ή συμβατικό αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία.

Οι τακτικές αποδοχές που συνυπολογίζονται για τον καθορισμό της αποζημίωσης είναι:

Α) τα επιδόματα των εορτών και το επίδομα αδειάς, η οποία υπολογίζεται στις αποδοχές και αυξάνεται το ποσό της αποζημίωσης κατά 1/6.

Β) η προσαύξηση για νυκτερινή εργασία και για νόμιμη εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες εφόσον αυτή παρέχεται τακτικά.

Γ) η αμοιβή για παροχή υπερεργασίας και υπερωρίας. Αν πρόκειται για παροχή παράνομης υπερωριακής εργασίας, η οφειλόμενη αποζημίωση δεν συνυπολογίζεται, έστω και αν η υπερωριακή εργασία παρέχεται τακτικά.

Δ) εφόσον πρόκειται για τακτική απασχόληση, η συμπληρωματική αμοιβή για την πρόσθετη εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος σταθερά και μόνιμα .

Ε) οι προμήθειες για τις πωλήσεις ή εισπράξεις, εφόσον καταβάλλονται σταθερά και μόνιμα.

Στ) η αξία σε χρήμα παροχών σε είδος όπως τροφή, κατοικία και άλλα, εφόσον αυτές χορηγούνται ως αντάλλαγμα για την εργασία και όχι για άλλους σκοπούς όπως για την εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης ή προς διευκόλυνση εκτέλεσης της εργασίας.

Ζ) «οικειοθελείς» παροχές τις οποίες ο εργοδότης τις καταβάλλει για μεγάλο χρονικό διάστημα σταθερά και ομοιόμορφα και ανεπιφύλακτα κ έτσι αποκτούν μισθολογικό χαρακτήρα.

Η) τα οδοιπορικά έξοδα, αποζημιώσεις εκτός έδρας ή επιδόματα κίνησης, εφόσον χορηγούνται τακτικά και ανεξάρτητα από την πραγματοποίηση μετακινήσεων του εργαζόμενου.

Θ) ο ΦΜΥ και τα αναλογούντα στον εργαζόμενο ποσά εισφορών προς τον ασφαλιστικό οργανισμό, όταν από τη σύμβαση ή από επιχειρησιακή συνήθεια καταβάλλονται από τον εργοδότη, χωρίς να παρακρατούνται από τις αποδοχές.

Δεν συνυπολογίζονται παροχές που δεν έχουν μισθολογικό χαρακτήρα ή έχουν μεν μισθολογικό χαρακτήρα, δεν εμπίπτουν όμως στην έννοια των τακτικών αποδοχών. Αυτές οι παροχές είναι:

Α) οι οικειοθελείς παροχές που χορηγούνται υπό την επιφύλαξη της ανάκλησης, ακόμα και αν καταβάλλονται μακροχρόνια, σταθερά και ομοιόμορφα.

Β) παροχές σε χρήμα ή σε είδος που χορηγούνται για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης και όχι ως αντάλλαγμα της εργασίας.

Το ύψος της οφειλόμενης αποζημίωσης υπόκειται σε περιορισμό, διότι δεν υπολογίζονται οι μηνιαίες αποδοχές που υπερβαίνουν το 8πλάσιο του ανειδίκευτου εργάτη της εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε επί 30.

#### **ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΑΝΩΤΑΤΟΥ ΟΡΙΟΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΟΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ**

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

Το ύψος της αποζημίωσης που δικαιούται ο μισθωτός είναι  
 $3000 \times (14/12) = 3500$  ευρώ.

Το ανώτατο όριο είναι  $25 \times 8 \times 30 = 6000$  ευρώ.

Επειδή  $3500 < 6000$  ως μηνιαία αποζημίωση θα ληφθεί το μικρότερο ποσό που είναι 3500 ευρώ. Στα 9 χρόνια προϋπηρεσία αντιστοιχούν 5 μήνες αποζημίωση, οπότε έχουμε:

$3500 \times 5 = 17500$  ευρώ συνολική αποζημίωση.

## 7.10) ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυόμενους μισθωτούς φορολογείται αυτοτελώς, με βάση την παρακάτω κλίμακα:

**ΠΙΝΑΚΑΣ 27**

Κλιμάκιο αποζημίωσης (ευρώ)	Φορολογικός συντελεστής (%)
0 – 60000	0
60001 – 100000	10
100001 – 150000	20
150001 και άνω	30

Ο φόρος παρακρατείται κατά την ημέρα της πληρωμής της αποζημίωσης και αποδίδεται στο δημόσιο μέσα στον επόμενο μήνα από τη λήξη του μήνα που έγινε η παρακράτηση, με συμπλήρωση της έντυπης δήλωσης απόδοσης φόρου αποζημίωσης απολυομένου, που δίνει η αρμόδια ΔΟΥ.

Όταν η αποζημίωση καταβάλλεται με δόσεις τότε κάθε φορά που καταβάλλεται και μια δόση γίνεται πάνω σε αυτή και η παρακράτηση του φόρου που αποδίδεται με δήλωση μέσα στον επόμενο μήνα από εκείνον που έγινε η παρακράτηση.

Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους υπαλλήλους και στους εργάτες που απολύονται δεν θεωρείται μισθός και κατά συνέπεια δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές υπέρ του ΙΚΑ ή άλλων ασφαλιστικών οργανισμών.

Υπάρχουν περιορισμοί στο ύψος της αποζημίωσης ανά το ποσοστό που οι αποδοχές του απολυόμενου εργαζόμενου υπερβαίνουν το δπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί 30

## 7.11) ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί ταυτόχρονα με την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για να είναι έγκυρη η απόλυση.

Τρόπος καταβολής: Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί σε μετρητά. Σύμφωνα με τον Ν.3863/2010 όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση.

#### 7.12) ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Κάθε αγωγή του εργαζομένου για καταβολή ή συμπλήρωση της αποζημίωσης, πρέπει να ασκηθεί μέσα σε ανατρεπτική προθεσμία 6 μηνών από τότε που κατέστη απαιτητή, δηλ. από την καταβολή της αποζημίωσης ή την λύση της εργασιακής σχέσης.

#### 7.13) ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ ΔΕΝ ΟΦΕΙΛΕΤΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

α) Πριν τη συμπλήρωση δίμηνης υπηρεσίας του εργαζόμενου στην επιχείρηση.

i) Αν παραιτηθεί ο εργαζόμενος.

ii) Στη σύμβαση ορισμένου χρόνου, εκτός αν καταγγελθεί πριν τη λήξη της από τον εργοδότη χωρίς σπουδαίο λόγο, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Α.Κ. οπότε οφείλονται όλοι οι μισθοί του υπόλοιπου χρόνου μέχρι τη λήξη της.

iii) Στη σύμβαση ορισμένου έργου, εκτός αν υποκρύπτεται σχέση ή σύμβαση εξαρτημένης εργασίας οπότε τεκμαίρεται ότι υφίσταται μια ενιαία σύμβαση εργασίας και οφείλεται αποζημίωση.

β) Σε περίπτωση μήνυσης σε βάρος του εργαζόμενου για αδίκημα που διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή του απαγγέλθηκε κατηγορία για αδίκημα τουλάχιστον σε βαθμό πλημμελήματος. Εάν απαλλαγεί ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει την αποζημίωσή του.

#### 7.14) ΜΕΙΩΜΕΝΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Η απόλυση των υπαλλήλων μπορεί να γίνει μόνο κατόπιν έγγραφης προειδοποίησης, πριν από ορισμένο χρόνο, που είναι ανάλογος με τα χρόνια υπηρεσίας του στον εργοδότη (τακτική απόλυση).

Η προειδοποίηση αυτή ονομάζεται προμήνυση. Ο χρόνος της προμήνυσης φαίνεται στους πίνακες αποζημίωσης που υπάρχουν παρακάτω. Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός παραμένει στην εργασία του μέχρι να λήξει ο χρόνος προμήνυσης, κατά την απόλυση του καταβάλλεται το 1/2 της νόμιμης αποζημίωσης που οφείλεται σε περίπτωση έκτακτης καταγγελίας.

Σε περίπτωση διακοπής των εργασιών της επιχείρησης για λόγους ανώτερης βίας (καταστροφή από πυρκαγιά, σεισμό κλπ) οφείλονται τα 2/3 της νόμιμης αποζημίωσης.

Αν ο μισθωτός είναι υπάλληλος και μπορεί να συνταξιοδοτηθεί με πλήρη σύνταξη γήρατος, δικαιούται ποσοστό 50% της νόμιμης αποζημίωσης εάν δεν έχει επικουρική ασφάλιση και 40% εάν λαμβάνει επικουρική ασφάλιση.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 28**

**Καταγγελία χωρίς προειδοποίηση**

**Καταγγελία μετά από προειδοποίηση**

<b>Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη</b>	<b>Ποσό αποζημίωσης</b>	<b>Χρόνος προειδοποίησης</b>	<b>Ποσό αποζημίωσης</b>
2 μήνες συμπληρωμένους - 1 έτος	1 μήνας	1 μήνας	0,5 μήνας
1 έτος συμπληρωμένο - 2 έτη	2 μήνες	1 μήνας	1 μήνας
2 έτη συμπλ. - 4 έτη	2 μήνες	2 μήνες	1 μήνας
4 έτη συμπλ. - 5 έτη	3 μήνες	2 μήνες	1,5 μήνες
5 έτη συμπλ. - 6 έτη	3 μήνες	3 μήνες	1,5 μήνες
6 έτη συμπλ. - 8 έτη	4 μήνες	3 μήνες	2 μήνες
8 έτη συμπλ. - 10έτη	5 μήνες	3 μήνες	2,5 μήνες
10 έτη συμπληρωμ.	6 μήνες	4 μήνες	3 μήνες
11 έτη συμπληρωμ.	7 μήνες	4 μήνες	3,5 μήνες
12 έτη συμπληρωμ.	8 μήνες	4 μήνες	4 μήνες
13 έτη συμπληρωμ.	9 μήνες	4 μήνες	4,5 μήνες
14 έτη συμπληρωμ.	10 μήνες	4 μήνες	5 μήνες
15 έτη συμπληρωμ.	11 μήνες	5 μήνες	5,5 μήνες
16 έτη συμπληρωμ.	12 μήνες	5 μήνες	6 μήνες
17 έτη συμπληρωμ.	13 μήνες	5 μήνες	6,5 μήνες
18 έτη συμπληρωμ.	14 μήνες	5 μήνες	7 μήνες
19 έτη συμπληρωμ.	15 μήνες	5 μήνες	7,5 μήνες
20 έτη συμπληρωμ.	16 μήνες	6 μήνες	8 μήνες
21 έτη συμπληρωμ.	17 μήνες	6 μήνες	8,5 μήνες
22 έτη συμπληρωμ.	18 μήνες	6 μήνες	9 μήνες
23 έτη συμπληρωμ.	19 μήνες	6 μήνες	9,5 μήνες
24 έτη συμπληρωμ.	20 μήνες	6 μήνες	10 μήνες
25 έτη συμπληρωμ.	21 μήνες	6 μήνες	10,5 μήνες
26 έτη συμπληρωμ.	22 μήνες	6 μήνες	11 μήνες
27 έτη συμπληρωμ.	23 μήνες	6 μήνες	11,5 μήνες
28 έτη συμπλ. κ άνω	24 μήνες	6 μήνες	12 μήνες



#### **7.15) ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΠΟΥ ΒΓΑΙΝΟΥΝ ΣΕ ΣΥΝΤΑΞΗ ΕΞ ΑΙΤΙΑΣ ΓΗΡΑΤΕΙΩΝ**

Οι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που αποχωρούν μόνοι τους όταν πληρούν τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης δικαιούνται οι ασφαλισμένοι επικουρικά το 40% ενώ οι υπόλοιποι το 50% της αποζημίωσης.

Ως επικουρικός ασφαλισμένος θεωρούνται αυτοί που κατά την ημέρα της αποχώρησης ή της απόλυσης έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για να λάβουν την επικουρική σύνταξη και όχι όσοι απλώς υπάγονται στην επικουρική ασφάλιση.

Αντίθετα, αν απολυθεί κάποιος εργάτης, έστω και αν έχει καλύψει όλες τις προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση ο εργάτης αυτός δικαιούται ολόκληρο το ποσό της αποζημίωσης (100%). Δηλαδή, στους εργάτες δεν καταβάλλεται ποτέ μειωμένη αποζημίωση όταν απολύονται από τον εργοδότη.

Επίσης, αν απολυθεί ο μισθωτός που είχε προσληφθεί ως συνταξιούχος με πλήρη σύνταξη, δικαιούται το 100% της αποζημίωσης και όχι μειωμένη.

Αν ο μισθωτός πεθάνει και έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης τότε την αποζημίωση που δικαιούταν από την επιχείρηση δεν έχουν δικαίωμα να την πάρουν οι κληρονόμοι του.

Όταν κάποιος μισθωτός απασχολείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου και πριν λήξει ο χρόνος της σύμβασης αποχωρεί ή απολύεται για να πάρει πλήρη σύνταξη γήρατος, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται την αποζημίωση που δικαιούται και ο μισθωτός που εργαζόταν με σύμβαση αορίστου χρόνου που φεύγουν για συνταξιοδότηση.

#### **7.16) ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΠΟΥ ΠΡΟΚΥΠΤΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΝΟΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ**

1. Να υπολογίσει το ύψος της αποζημίωσης που δικαιούται ο απολυόμενος μισθωτός.
2. Να καταβάλλει το καθαρό ποσό της αποζημίωσης στον μισθωτό
3. Να συμπληρώσει το έντυπο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.
4. Να καταβάλλει τον παρακρατημένο φόρο στην αρμόδια ΔΟΥ.
5. Να υπολογίσει και να καταβάλλει την άδεια και το επίδομα αδείας στο μισθωτό που απολύεται, αν τα δικαιούται.
6. Να καταχωρηθεί ο απολυόμενος στα μισθολόγια του ΙΚΑ.

Αν ο εργοδότης δεν συμπληρώσει το έντυπο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και δεν καταβάλλει την αποζημίωση στο μισθωτό που απολύεται, τότε θεωρείται ότι η απόλυση αυτή είναι άκυρη και ότι εξακολουθεί να ισχύει η σύμβαση εργασίας, οπότε ο εργοδότης θεωρείται υπερέμερος και υποχρεούται να καταβάλλει όλες τις αποδοχές στο μισθωτό μέχρι να τον απολύσει με έγκυρη διαδικασία απόλυσης.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η πτυχιακή εργασία αποτελεί το τελικό στάδιο των σπουδών μας στο τμήμα λογιστικής. Η ενασχόληση μας με το συγκεκριμένο θέμα ενδιέφερε από την αρχή και καταφέραμε να αποκομίσουμε γνώσεις και εμπειρία που σίγουρα θα μας είναι χρήσιμες και στη μελλοντική μας σταδιοδρομία ως λογιστές. Μετά από όλη την έρευνα που έγινε γύρω από την μισθοδοσία μπορούμε πλέον να καταλάβουμε τον πρωτεύοντα ρόλο που κατέχει στην λειτουργία των επιχειρήσεων.

Προσπαθήσαμε να καλύψουμε όσα περισσότερα θέματα αφορούν την μισθοδοσία αν και το εύρος τους είναι τεράστιο και εύκολα μπορεί να ξεφύγει κανείς. Υπάρχουν πολλά ακόμα που αλλάζουν συνεχώς, θέματα νομοθεσίας, θέματα εφαρμογής κλπ που αφορούν την μισθοδοσία. Μελετώντας και ερευνώντας τα θέματα από πηγές που βρήκαμε καταφέραμε να αντλήσουμε πληροφορίες που δεν διδαχθήκαμε και θα μας φανούν σίγουρα χρήσιμες και μας βοήθησαν να κατανοήσουμε και να συνδέσουμε πολλά.

Είναι λυπηρό, από την άλλη, στην σημερινή Ελλάδα έτσι όπως οι νόμοι διαμορφώνονται και αλλάζουν στα πλαίσια της οικονομικής κρίσης που επικρατεί να φαίνεται το άσχημο πρόσωπο του νομοθέτη στους εργαζόμενους. Φαίνεται οι νόμοι πλέον να γυρίζουν προς όφελος των εργοδοτών. Κανόνες πολιτικής σε μία κοινωνία που προσπαθεί να προστατέψει κοινωνικές τάξεις και όχι το σύνολο της. Αξιώσεις που είχαν αποκτηθεί με αγώνες και κόπο ακυρώνονται σαν να μην υπήρχαν χτες. Τα όρια που περιορίζουν τις ομαδικές απολύσεις συνεχώς αμβλύνουν. Είναι γεγονός πλέον ότι εργαζόμενοι δουλεύουν ανασφάλιστοι, αδήλωτοι στο όλο σύστημα αναγκασμένοι ώστε να μην έρθουν αντιμέτωποι με το σκληρό πρόσωπο της ανεργίας. Αριθμοί ρεκόρ ακούγονται συνεχώς στα ΜΜΕ σχετικά με ανεργία, διαφθορά, καταπάτηση εργασιακών δικαιωμάτων και μειώσεις μισθών. Αν και οι βάσεις είναι καλά θεμελιωμένες στο Σύνταγμα, όλες οι αλλαγές που γίνονται δεν είναι για καλό.

Επιπλέον, ο ιδιωτικός τομέας χωλαίνει κατά πολύ σε σχέση με τον δημόσιο, σε θέματα αδειών και επιδομάτων που αφορούν από εγκυμονούσες και εργαζόμενες μητέρες ως και αιτούντες για σύνταξη ή εργαζόμενους που είχαν ατύχημα κατά την εργασία. Τα δικαιώματα στην απεργία είναι διαφορετικά καθώς και οι ημέρες αργίας. Η αξιοκρατία είναι κάτι το οποίο χάνεται, το κράτος πρόνοιας το ίδιο καθώς όλοι κυνηγούν εύκολες και οικονομικές λύσεις καταπατώντας στοιχειώδη δικαιώματα που μνημονιακά έχουν αλλάξει. Δεν υπάρχει στις μέρες μας ισάξια εργασία και να μπορεί να διεκδικηθεί. Κάτι τέτοιο σήμερα φαντάζει αδύνατο.

Η λογιστική αποτελεί για άλλους ένα μέσο, άλλοι λένε ότι είναι μια γλώσσα, άλλοι την αποκαλούν επιστήμη. Κατά την γνώμη μας είναι και τα τρία. Αποτελεί μέσο για να μπορούν οι επιχειρήσεις να επιβιώνουν και με την ανάλυση που αποτελεί ένα πολύ σημαντικό μέρος της λογιστικής να βελτιώνονται, να παραμένουν βιώσιμες και φυσικά να αυξάνονται τα κέρδη. Αποτελεί μια γλώσσα. Τη γλώσσα των

λογαριασμών, που χωρίς αυτούς δεν μπορεί να λάβει χώρα καμία εμπορική δραστηριότητα και φυσικά αποτελεί επιστήμη γιατί συνδυάζει τη γνώση, την αντίληψη και την ευχέρεια του μυαλού να βρίσκει λύσεις σε όλα τα οικονομικά θέματα που ενδέχεται να προκύψουν. Η λογιστική σχεδιάστηκε ως γλώσσα για τις επιχειρήσεις. Σήμερα, ως απόφοιτοι λογιστές, μετά από όσα μάθαμε, ευελπιστούμε ότι αυτές οι γνώσεις μας και οι ακόμα περισσότερες που θα αποκτήσουμε και από την εμπειρία μας θα μας καθοδηγήσουν στο να βοηθήσουμε πολλές επιχειρήσεις να ακμάσουν, ειδικά αυτή την εποχή που το έχουν οι περισσότερες ανάγκη.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πίνακες με τις ημέρες Αδείας που δικαιούνται οι Εργαζόμενοι τόσο σε πενήθημερη απασχόληση όσο και σε εξαήμερη

<b>ΠΙΝΑΚΑΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΜΕΧΡΙ 10 ΕΤΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΑ</b>					
	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ			ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	
ΕΤΗ	6ημέρο	5ημέρο	ΕΤΗ	Αδείας	Επιδόμα τος
<b>1<sup>ο</sup> Έτος έως</b>  31-12 από ημερ.πρόσληψης	2 ημέρες  για κάθε μήνα	1,6667  ημέρες για κάθε μήνα	<b>1<sup>ο</sup> Έτος έως</b>  31-12 από ημερ.πρόσληψης	2 ημέρες  για κάθε μήνα,  για τους αμειβόμενους με μισθό με αναγωγή 24/25	2 ημέρες  για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή ½ του μισθού
<b>2<sup>ο</sup> Ημερ/κό Έτος</b>  από 01-01 έως την συμπλήρωση δωδεκαμήνου	2 ημέρες  ανά μήνα ή  24/12 χ μήνες απασχόλησης	20/12 ημέρες απασχόλησης	<b>2<sup>ο</sup> Ημερ/κό Έτος</b> από 01-01 έως την συμπλήρωση δωδεκαμήνου από ημερ.πρόσληψης	2 ημέρες  για κάθε μήνα,  για τους αμειβόμενους με μισθό με αναγωγή	2 ημέρες  για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή ½ του μισθού

από ημερ.πρόσλη ψης				24/25	
2 <sup>ο</sup> Ημερ/κό Έτος  από 01-01 έως 31-12 μετά την συμπλήρωση δωδεκαμήνου  από ημερ.πρόσλη ψης	25 ημέρες  ή 2,083 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησ ης	21 ημέρες απασχόλησης ή 1,75 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης	2 <sup>ο</sup> Ημερ/κό Έτος  από 01-01 έως 31- 12 μετά την συμπλήρωση δωδεκαμήνου  από ημερ.πρόσλη ψης	25 ημέρες  ή 2,0833 ημέρες για κάθε μήνα,  για τους αμειβόμεν ους με μισθό με αναγωγή 25/25	2 ημέρες  για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσ θια ή ½ του μισθού
3 <sup>ο</sup> Ημερ/κό Έτος  Έως  Και 9 <sup>ο</sup> Ημερ/ κό Έτος  από ημερ.πρόσλη ψης  01-01 έως 31-12 μέχρι την συμπλήρωση	25 ημέρες	21ημέρες απασχόλησης	3 <sup>ο</sup> Ημερ/κό Έτος  Έως  Και 9 <sup>ο</sup> Ημερ/ κό Έτος  από ημερ.πρόσλη ψης  01-01 έως 31- 12 μέχρι την συμπλήρωση 24 μηνών	25 ημέρες  ή 2,0833 ημέρες για κάθε μήνα,  για τους αμειβόμεν ους με μισθό με αναγωγή 25/25	2 ημέρες  για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσ θια ή ½ του μισθού

24 μηνών					
3 <sup>ο</sup> Ημερ/κό Έτος Έως Και 9 <sup>ο</sup> Ημερ/κό Έτος από 01-01 έως 31-12 μετά την συμπλήρωση 24 μηνών από ημερ.πρόσληψης	26 ημέρες	22 ημέρες απασχόλησης	3 <sup>ο</sup> Ημερ/κό Έτος Έως Και 9 <sup>ο</sup> Ημερ/κό Έτος από 01-01 έως 31-12 μετά την συμπλήρωση 24 μηνών από ημερ.πρόσληψης	26 ημερομίσθια ή 1 μηναίο μισθό	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή ½ του μισθού
10 <sup>ο</sup> Ημερ/κό Έτος Και μετά στον ίδιο εργοδότη	26 ημέρες	25 ημέρες απασχόλησης	10 <sup>ο</sup> Ημερ/κό Έτος Και μετά στον ίδιο εργοδότη	25 ημέρες	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή ½ του μισθού
<p><b>ΠΙΝΑΚΑΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ 12 ΕΤΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΑ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ</b></p>					

	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ			ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	
ΕΤΗ	6ημέρο	5ημέρο	ΕΤΗ	Αδείας	Επιδόματος
<b>1<sup>ο</sup> Έτος έως</b> 31-12 από ημερ.πρόσληψ ης	2,5 ημέρες για κάθε μήνα ή 30/12 ανά μήνα	2,0833 ημέρες για κάθε μήνα ή 25/12 ανά μήνα	<b>1<sup>ο</sup> Έτος έως</b> 31-12 από ημερ.πρόσληψη ς	2,5 ημέρες για κάθε μήνα ή 30/12 ανά μήνα	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθι α ή ½ του μισθού
<b>2<sup>ο</sup> Ημερ/κό Έτος</b> από 01-01 έως 31- 12	2,5 ημέρες για κάθε μήνα ή 30/12 ανά μήνα	2,0833 ημέρες για κάθε μήνα ή 25/12 ανά μήνα	<b>2<sup>ο</sup> Ημερ/κό Έτος</b> από 01-01 έως 31- 12	2,5 ημέρες για κάθε μήνα ή 30/25 του μηναίου μισθού	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθι α ή ½ του μισθού
<b>3<sup>ο</sup> Ημερ/κό Έτος</b> Και μετά	30 ημέρες	25 ημέρες	<b>3<sup>ο</sup> Ημερ/κό Έτος</b> Και μετά	25 ημέρες ή 30/25 του μηναίου μισθού	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθι α ή ½ του μισθού
<b>ΠΙΝΑΚΑΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ</b>					

**ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ 25 ΕΤΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΑ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ 25 ΕΤΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΑ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ			ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	
ΕΤΗ	6ημέρο	5ημέρο	ΕΤΗ	Αδείας	Επιδόματος
<b>1<sup>ο</sup> Έτος έως</b> 31-12 από ημερ.πρόσληψης	2,5833 ημέρες για κάθε μήνα ή 31/12 ανά μήνα	2,166 ημέρες για κάθε μήνα ή 26/12 ανά μήνα	<b>1<sup>ο</sup> Έτος έως</b> 31-12 από ημερ.πρόσληψης	2,5833 ημέρες για κάθε μήνα ή 31/25 του μηναιίου μισθού	2,5833 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή ½ του μισθού
<b>2<sup>ο</sup> Ημερ/κό Έτος</b> από 01-01 έως 31-12	2,5833 ημέρες για κάθε μήνα ή 31/12 ανά μήνα	2,166 ημέρες για κάθε μήνα ή 26/12 ανά μήνα	<b>2<sup>ο</sup> Ημερ/κό Έτος</b> από 01-01 έως 31-12	2,5833 ημέρες για κάθε μήνα ή 31/25 του μηναιίου μισθού	2,5833 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή ½ του μισθού



<b>3<sup>ο</sup> Ημερ/κό Έτος</b>  Και μετά	<b>2,5 ημέρες</b>  για κάθε μήνα  ή  31 ημέρες	<b>2,0833</b>  ημέρες για κάθε μήνα  ή  26 ημέρες	<b>3<sup>ο</sup> Ημερ/κό Έτος</b>  Και μετά	<b>2,5 ημέρες</b>  για κάθε μήνα  ή  31 ημερομίσθια	<b>2 ημέρες</b>  για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή ½ του μισθού
---	--	--	---	---	--

## ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ

### ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

(Άρθρα 2 Ν.2556/97, Φ.Ε.Κ. 270/Α'/24-12-1997

και 6 παρ. 1 περ. δ' Ν.2972/01, Φ.Ε.Κ. 291/Α'/27-12-2001)

Η επιχείρηση .....

Ο εκπρόσωπος της επιχείρησης .....

Είδος επιχείρησης .....

Δ/ση επιχείρησης: Οδός ..... Αριθ. ....

Τ.Κ. .... Πόλη ..... Τηλ. ....

Αριθμός Μητρώου Εργοδότη (Α.Μ.Ε.) .....

Υποκ/μα Ι.Κ.Α. ....

Α.Φ.Μ. επιχείρησης .....

## ΔΗΛΩΝΩ

ότι, ο/η .....ΤΟΥ .....

(επώνυμο)

(όνομα)

(όνομα πατέρα)

με Α.Μ. ΙΚΑ ..... Α.Φ.Μ .....

δ/ση κατοικίας .....

.....

απασχολήθηκε στην επιχείρησή μου με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου

χρόνου, από ..... μέχρι \* .....

με την ειδικότητα..... ,

οπότε απεχώρησε οικειοθελώς.

..... 200 .....

..... 200 .....

(υπογραφή αποχωρήσαντα) \*\*

(υπογραφή - σφραγίδα επιχείρησης)

---

\* Η αναγγελία υποβάλλεται στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός οκτώ (8) ημερών από την αποχώρηση.

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

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ: Βασική θεωρεία και χρήση σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο Παναγιώτης Β. Παπαδέας
- ΕΡΓΑΤΙΚΑ – ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΕΣ : Καραγιάννης Δημήτριος
- ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ - Γεωργιάδου Νίκη

## INTERNET SITE

- [www.taxis.net.gr](http://www.taxis.net.gr)
- [www.taxheaven.gr](http://www.taxheaven.gr)
- [www.ika.gr](http://www.ika.gr)

