

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ



ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ:

ΓΚΑΜΟΥΡΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ 9289

ΚΕΦΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ 9257

ΚΟΥΤΡΟΥΛΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ 9164

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ:

ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ ΣΩΤΗΡΗΣ

ΠΑΤΡΑ 2014

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία ασχοληθήκαμε με το θέμα της οργάνωσης της μισθοδοσίας.

Το θέμα αυτό το αντιμετωπίσαμε από μια πιο σφαιρική σκοπιά καθώς αναλύσαμε όλα τα συνδεδεμένα με την μισθοδοσία ζητήματα.

Αναλυτικά καταθέσαμε τις σχετικές με την μισθοδοσία έννοιες και τα είδη του μισθού. Παρουσιάσαμε τους μισθούς, τα δώρα και τα επιδόματα όπως αυτά έχουν διαμορφωθεί σήμερα εν μέσω καιρού οικονομικής κρίσης. Παρουσιάσαμε τα πιο γνωστά μηχανογραφημένα προγράμματα υπολογισμού και κατασώρησης της μισθοδοσίας των εργαζομένων. Επίσης θεωρήσαμε σκόπιμο για την πληρέστερη παρουσίαση της μισθοδοσίας να δουμε πως η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει το ύψος των μισθών και ποια είναι η σημερινή κατάσταση για την μισθοδοσία του κάθε εργαζομένου.

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

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.

Το ύψος του μισθού εξαρτάται από το είδος της εργασίας και την ειδικότητα με την οποία πράγματι απασχολείται ο εργαζόμενος. Τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων καθορίζονται με τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που ισχύουν για τους μισθωτούς όλης της χώρας ανεξάρτητα από ειδικότητα. Για τους κλάδους και κατηγορίες εργαζομένων ή και για τους εργαζομένους ορισμένων επιχειρήσεων, είναι δυνατόν να συναφθούν μεταξύ των αντίστοιχων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων κλαδικές, επιχειρησιακές κλπ συμβάσεις εργασίας ή να υπάρξουν διαιτητικές αποφάσεις. Οι μισθοί και τα ημερομίσθια που καθορίζονται με τις συμβάσεις αυτές μπορεί να είναι ευνοϊκότεροι, αλλά ποτέ κατώτεροι από αυτούς της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης. Επίσης ευνοϊκότερες ρυθμίσεις μπορεί να καθοριστούν με ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Ο μισθός του εργαζομένου αποτελεί δαπάνη ή αλλιώς ένα από τα βασικά έξοδα του κάθε εργοδότη. Θα πρέπει στο σημείο αυτό να σημειώσουμε πως ο μισθός αποτελεί βασική υποχρέωση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο αλλά είναι και η κύρια απαίτηση που έχει ο εργαζόμενος από τον εργοδότη είτε ο εργοδότης είναι ιδιωτική επιχείρηση είτε είναι δημόσια επιχείρηση/ δημόσιος οργανισμός.

Η σύνταξη της μισθοδοσίας αποτελεί ξεχωριστό αντικείμενο σε κάθε επιχείρηση. Η μισθοδοτική κατάσταση περιλαμβάνει τα στοιχεία του κάθε εργαζομένου, την ειδικότητά του, τον βασικό μισθό του, τα επιδόματά του, τις κρατήσεις του, το καθαρό πληρωτέο ποσό, τυχόν προκαταβολές, δάνεια, χρηματικές διευκολύνσεις που έλαβε.

Επειδή οι διαδικασίες επεξεργασίας των παραπάνω στοιχείων για την έκδοση των μισθοδοτικών καταστάσεων απαιτούν μεγάλη ταχύτητα και ακρίβεια των δεδομένων η χρήση του ηλεκτρονικού υπολογιστή είναι αναγκαία. Τα μηχανογραφημένα προγράμματα λοιπόν καταρτίζονται με τέτοιο τρόπο ώστε εκτός από τις μισθοδοτικές καταστάσεις ο ηλεκτρονικός υπολογιστής να εκτυπώνει και αποδείξεις πληρωμής, μισθολόγια του ΙΚΑ και των λοιπών ασφαλιστικών ταμείων, την εκκαθαριστική του ΦΜΥ κτλ.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με την ολοκλήρωση της εργασίας αυτής, θα θέλαμε να εκφράσουμε τις ευχαριστίες μας προς, τον κο Οικονόμου Σωτήρη, για την βοήθεια που μας παρείχε καθόλη την διάρκεια συλλογής στοιχείων και πληροφοριών, επεξεργασίας και συγγραφής τους, καθώς επίσης και για τα σχόλιά του και την σωστή καθοδήγησή του κατά την εκπόνηση της εργασίας αυτής.

Επίσης θα θέλαμε να εκφράσουμε τόσο την αγάπη μας όσο και την ευγνωμοσύνη μας προς τις οικογένειές μας για την συμπαράστασή τους προς εμάς καθόλη την διάρκεια των σπουδών μας.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία ασχοληθήκαμε με το θέμα της οργάνωσης της μισθοδοσίας.

Στο ξεκίνημα της εργασίας αυτής γίνεται μια εισαγωγή το ζήτημα της μισθοδοσίας και δίνονται οι σχετικές βασικές έννοιες του μισθού και αναλύονται τα είδη του. Παρουσιάζεται η έννοια της συλλογικής σύμβασης εργασίας, η οποία είναι η σύμβαση που ορίζει όλα τα σημαντικά για τον εργαζόμενο ζητήματα, όπως τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας των εργαζομένων, τους οποίους δεσμεύει. Επιπλέον, ορίζουμε την μισθοδοσία και καταγράφουμε τα είδη των μισθών και την έννοια των κυμαινόμενων αποδοχών.

Στην συνέχεια, στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι μισθοί τα δώρα, τα επιδόματα κλπ όπως αυτά έχουν διαμορφωθεί σήμερα. Δείχνουμε τον τρόπο υπολογισμού του ποσού των μισθών καθώς καιποια προβλέπεται από τον νόμο να είναι η αποζημίωση για την εκτός έδρας εργασία. Δεν θα μπορούσαμε στο κεφάλαιο από να παραλείψουμε την αναλυτική παρουσίαση υπολογισμού των επιδομάτων αργιών και υπερωριών.

Στο επόμενο κεφάλαιο, αναφερόμαστε στο πως η οικονομική κρίση έχει δυσμενώς επηρεάσει τον μισθό του κάθε εργαζομένου. Καταγράφουμε την πρόσφατη νομολογία σχετικά με τις εργασιακές ρυθμίσεις και περιγράφουμε το πώς η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει τις εργασιακές σχέσεις και τον μισθό, καταθέτοντας τα νέα μισθολογικά δεδομένα που επικρατούν στην χώρα μας εν μέσω καιρού οικονομικής κρίσης.

Τέλος περιγράφονται κάποια από τα πιο σημαντικά μηχανογραφημένα προγράμματα μισθοδοσίας που η κάθε επιχείρηση χρησιμοποιεί σε μηνιαία βάση για την τακτοποίηση των αποδοχών του κάθε εργαζομένου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο ΕΙΣΑΓΩΓΗ- ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ

1.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΣΕ.....	1
1.2 ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΣΣΕ.....	4
1.3 ΟΡΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑΣ.....	8
1.4 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ.....	10
1.5 ΕΙΔΗ ΜΙΣΘΩΝ.....	11
1.6 ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΜΙΣΘΟΥ.....	13
1.7 Η ΈΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΚΥΜΑΙΝΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	14
1.8 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ.....	15
1.9 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ.....	15

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο ΜΙΣΘΟΣ- ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ- ΔΩΡΑ-ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ

2.1 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΥ.....	19
2.2 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ.....	21
2.3 ΠΛΗΡΩΜΗ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ.....	22
2.4 ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ.....	23
2.5 ΑΜΟΙΒΗ & ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΑΡΓΙΑ.....	32
2.6 ΥΠΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΑ.....	41

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο ΤΑ ΝΟΜΙΚΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΠΑΝΩ ΣΕ ΑΥΤΗ

3.1 ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΠΕΡΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ.....	43
3.2 Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΠΑΝΩ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.....	52

3.3 Ο ΜΕΣΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΤΟ ΜΟΝΑΔΙΑΙΟ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ.....	56
--	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

4.1 PRENIUM ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ.....	66
4.2 STAFF - ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.....	68
4.3 ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ IPAYDAY.....	71
4.4 SINGULARLOGIC E-MANPOWER.....	72
4.5 UNION ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ.....	75
4.6 ATLANTIS PAYROLL.....	76
4.7 SINGULARLOGIC HUMAN CAPITAL MANAGEMENT.....	78
4.8 SINGULARLOGIC PERSONNEL.....	82
4.9 EPSILON EXTRA ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ.....	83
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	87
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΠΗΓΕΣ.....	89

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο ΕΙΣΑΓΩΓΗ- ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ

1.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΣΕ

Συλλογική Σύμβαση Εργασίας είναι η σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ των κοινωνικών εταιριών (κατά κανόνα επαγγελματικών οργανώσεων, εργαζομένων και εργοδοτών) και ρυθμίζει κατά τρόπο υποχρεωτικό τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας των εργαζομένων, τους οποίους δεσμεύει.

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 συλλογικής σύμβασης εργασίας επιβάλλεται αυτοδίκαια και αναγκαστικά ακυρώνοντας κάθε αντίθετη συμφωνία εκτός αν η συμφωνία είναι πιο ευνοική για τον εργαζόμενο .

Αφορά όλους όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή δημοσίου τομέα της οικονομίας, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες, καθώς και οι κατ' οίκον εργαζόμενοι. Εφαρμόζεται επίσης και σε φυσικά πρόσωπα τα οποία αν και δε συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων:

Κύρια χαρακτηριστικά της έννοιας της ΣΣΕ είναι ότι:

- είναι μία σύμβαση που συνάπτεται κατά το ιδιωτικό δίκαιο μεταξύ των επαγγελματικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών ή μεταξύ της επαγγελματικής οργανώσεως των εργαζομένων και του εργοδότη. Για τη σύναψη, επομένως, ΣΣΕ, πρέπει να υπάρχει σύμπτωση δύο αντιθέτων δηλώσεων βουλήσεων καθώς και οι λοιπές προϋποθέσεις που απαιτούνται για την κατάρτιση μιας έγκυρης συμβάσεως (ικανότητα προς σύναψη ΣΣΕ, τύπος, νόμιμο περιεχόμενο κλπ.).

- ρυθμίζει τους όρους εργασίας τρίτων, δηλ. των εργαζομένων και των εργοδοτών που δεσμεύονται από τη ΣΣΕ. Επομένως, από τη ΣΣΕ προκύπτουν δικαιώματα και υποχρεώσεις για τρίτους, οι οποίοι δεν έλαβαν μέρος στην κατάρτιση της.

- ρυθμίζει τους όρους εργασίας των δεσμευομένων υπ' αυτής προσώπων κατά τρόπο υποχρεωτικό. Οι διατάξεις της ΣΣΕ ασκούν επί των ατομικών συμβάσεων εργασίας ενέργεια αναγκαστική και άμεση, (άρθρ. 7 § 1 Ν. 1876/90), ενέργεια όμοια με εκείνη που αναπτύσσουν οι κανόνες δικαίου. Όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας που προσκρούουν σε διατάξεις της ΣΣΕ είναι αυτοδικαίως άκυροι. Κατ' εξαίρεση όροι ατομικών συμβάσεων που παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους από τους όρους της ΣΣΕ (που είναι δηλ. ευνοϊκότεροι) υπερισχύουν της ΣΣΕ (άρθρ. 7 § 2 Ν. 1876, 680 ΑΚ, αρχή της εύνοιας υπέρ των μισθωτών) .

Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει ζητήματα εργασιακά,οικονομικά συνδικαλιστική και κοινωνικά. Ειδικότερα ρυθμίζει :

1. 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, την σύνθεση των αποδοχών.Ακόμη μπορεί να καθορίζουν τον τρόπο προσλήψεων, το ωράριο, την παροχή πρόσθετων αδειών, την αμοιβή των υπερωριών πάνω από τα νόμιμα πλαίσια, την λήψη πρόσθετων μέτρων για την προστασία από εργατικά ατυχήματα κ.α

2. Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσής τους στις δικαιούχες οργανώσεις.

3. Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφ' όσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης.

4. Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.

5. Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών.

Οι ΣΣΕ συμπληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους και κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα. Θεσπίζουν κατώτατους υποχρεωτικούς μισθούς και ημερομίσθια. Ρυθμίζουν θέματα συνεργασίας εργοδοτών και εργαζομένων σύμφωνα με το άρθρο 12 του Ν.1767/88. Ορίζουν δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών. Ορίζουν θέματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.

Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της ΣΣΕ. Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει (εργασιακή ειρήνη). Κατά κανόνα με τις ΣΣΕ θεσπίζονται ευμενέστεροι όροι εργασίας από τους προβλεπόμενους από τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας .

Η νομική φύση της ΣΣΕ ήταν ανέκαθεν ένα ζήτημα αμφισβητούμενο.

Το γεγονός ότι μία σύμβαση που συνάπτεται κατά το ιδιωτικό δίκαιο παράγει ρυθμίσεις με ισχύ κανόνων δικαίου ξενίζει το νομικό. Πώς είναι δυνατό ιδιώτες ασκώντας τη συμβατική τους ελευθερία να θεσπίζουν κανόνες με αναγκαστική και άμεση ισχύ για τρίτους.

Πολλοί επιχειρήσαν να εξηγήσουν την άμεση και αναγκαστική ενέργεια της ΣΣΕ με μέσα του αστικού δικαίου, όπως π.χ. την αντιπροσώπευση, πληρεξουσιότητα, σύμβαση υπέρ και εις βάρος τρίτου, το μονομερή προσδιορισμό της παροχής από ένα των συμβαλλομένων ή τρίτο (371 επ. ΑΚ) κ.ο.κ. Οι προσπάθειες όμως αυτές απέτυχαν και δεν οδήγησαν σε γενικώς αποδεκτά αποτελέσματα, γιατί το ιδιωτικό δίκαιο δεν αναγνωρίζει την άσκηση εξουσίας ατόμου σε άτομο ούτε την αναγκαστική δέσμευση τρίτων από συμφωνίες που έχουν καταρτίσει άλλοι .

Είναι προφανές ότι η άμεση και αναγκαστική ισχύς των διατάξεων της ΣΣΕ δεν μπορεί να εξηγηθεί με τα παραδοσιακά μέσα του αστικού δικαίου, αλλά έχει ως αιτία το νόμο. Δηλ. ο νόμος προσέδωσε στις διατάξεις της ΣΣΕ ισχύ άμεση και αναγκαστική, ισχύ την οποία οι

ΣΣΕ διαφορετικά δεν θα είχαν. Για το λόγο αυτό επικρατέστερη σήμερα είναι η θεωρία της νομοθετικής εξουσιοδοτήσεως.

Σύμφωνα με τη θεωρία της νομοθετικής εξουσιοδοτήσεως η θέσπιση κανόνων δικαίου ανήκει αποκλειστικά στο κράτος που διαθέτει το νομοθετικό μονοπώλιο.

Η άμεση και αναγκαστική ισχύς των διατάξεων της ΣΣΕ στηρίζεται σε νομοθετική εξουσιοδότηση, σε παραχώρηση εξουσίας από το κράτος στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να θέτουν κανόνες δικαίου. Η «νομοθετική εξουσιοδότηση» πραγματοποιείται με τη διάταξη εκείνη του νόμου (άρθρ. 7 § 1 Ν. 1876/90), η οποία προσδίδει στους κανονιστικούς όρους της ΣΣΕ ισχύ άμεση και αναγκαστική. Χωρίς την παρέμβαση αυτή του νομοθέτη η άμεση και αναγκαστική ενέργεια των διατάξεων της ΣΣΕ δεν θα ήταν δυνατή.

Το γεγονός όμως ότι ο νομοθέτης παραχωρεί στις συνδικαλιστικές οργανώσεις την εξουσία να θεσπίζουν κανόνες δικαίου, δεν σημαίνει ότι μπορεί και να την αφαιρεί ή να την περιορίζει. Η συλλογική αυτονομία έχει τα θεμέλια της στις εγγυήσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας στο Σύνταγμα, από όπου και ο νομοθέτης αντλεί τις εξουσίες του. Επομένως, ο νομοθέτης έχει από το Σύνταγμα υποχρέωση να θέσει στη διάθεση των επαγγελματικών οργανώσεων ένα σύστημα ΣΣΕ και να εξοπλίσει τις ΣΣΕ με την κατάλληλη νομική ενέργεια (ενέργεια άμεση και αναγκαστική), ώστε να γίνονται σεβαστές.

Τέλος, η νομοθετική εξουσιοδότηση, δηλ. η παραχώρηση εξουσίας στις συνδ. οργανώσεις να ρυθμίζουν με ενέργεια άμεση και αναγκαστική τους όρους εργασίας, δεν προσκρούει στο άρθρ. 43 του Συντ. Η νομοθετική εξουσιοδότηση προς τις συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν προβλέπεται, αφού έχει ως θεμέλιο τη συνδικαλιστική ελευθερία (άρθρα 23 § 1 και 22 § 2 του Συντ.).¹ Η κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας από το Σύνταγμα υποχρεώνει τα νομοθέτη να διασφαλίσει την διεισδυτικότητα και αποτελεσματικότητα των ΣΣΕ, Η απόδοση κανονιστικής ενέργειας στις ΣΣΕ από το άρθρ. 7 § 1 του Ν. 1876/90 αποτελεί ακριβώς εκπλήρωση της συνταγματικής υποχρέωσης.

Συμπερασματικά, η απόδοση ενέργειας άμεσης και αναγκαστικής (ενέργειας κανόνων δικαίου) στις ΣΣΕ δεν μεταβάλλει τις τελευταίες σε κρατικό δίκαιο, ούτε ασφαλώς μεταβάλλει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις σε κρατικά όργανα. Η ΣΣΕ παραμένει θεσμός του ιδιωτικού δικαίου.

1.2 ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΣΣΕ

Η ΣΣΕ περιέχει κατά πρώτον διατάξεις (κανόνες) που ρυθμίζουν κατά τρόπο υποχρεωτικό τους όρους εργασίας των προσώπων που δεσμεύονται από αυτή. Αυτό είναι το κανονιστικό μέρος της ΣΣΕ. Το κανονιστικό μέρος είναι το κρίσιμο περιεχόμενο της ΣΣΕ, αφού αυτό ρυθμίζει τους όρους εργασίας και προσδιορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και εργοδοτών. Δεν νοείται ΣΣΕ χωρίς κανονιστικό μέρος.

Η ΣΣΕ περιέχει κατά δεύτερο λόγο και ενοχικό μέρος. Το ενοχικό μέρος ρυθμίζει τις σχέσεις των συμβαλλομένων στη ΣΣΕ μερών. Οι συμβαλλόμενες στη ΣΣΕ συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να στηρίζουν και να διευκολύνουν την εφαρμογή της ΣΣΕ. Στο ενοχικό μέρος της ΣΣΕ ρυθμίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των συμβαλλομένων οργανώσεων σχετικά με την τήρηση και την ισχύ του κανονιστικού μέρους. Το ενοχικό μέρος υπηρετεί το κανονιστικό, έχει ωστόσο ευρύτερο περιεχόμενο από αυτό. Οι συνδ. οργανώσεις κατά τη συνομολόγηση των ενοχικών όρων της ΣΣΕ (δηλ. του ενοχικού μέρους) διαθέτουν συμβατική ελευθερία.

Το ενοχικό μέρος, καίτοι ευρύτερο, δεν μπορεί να περιέχει ρυθμίσεις άσχετες με τις συλλογικές επαγγελματικές σχέσεις των οργανώσεων και των μελών τους και, πολύ περισσότερο, δεν επιτρέπεται να υπονομεύει τις ρυθμίσεις που περιέχει το κανονιστικό μέρος ή να καταστρατηγεί τους νόμιμους περιορισμούς σχετικά με τη ρύθμιση των όρων εργασίας με ΣΣΕ.

Το ζήτημα αν από το ενοχικό μέρος αντλούν απ' ευθείας δικαιώματα και τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων ή τρίτοι, θα κριθεί σύμφωνα με το άρθρ. 411 ΑΚ.

Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης

Στο δυνατό περιεχόμενο των ΣΣΕ ανήκουν κατά το νόμο (άρθρ. 2 αριθμ. 3 Ν. 1876/90) «ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφ' όσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης».

Η διαταξη αυτή διευκρινίσθηκε και συμπληρώθηκε με το άρθρ. 43 § 3 του Ν. 1902/90 ως εξής: «στην έννοια των συνταξιοδοτικών θεμάτων, που δεν μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ, περιλαμβάνονται και η μεταβολή, αμέσως ή εμμέσως, της σχέσης ασφαλιστρού εργαζομένου και εργοδότη, η μεταβίβαση του βάρους εν όλω ή εν μέρει τακτικών εισφορών ή εισφορών για αναγνώριση προϋπηρεσιών από τον ένα στον άλλο καθώς και η σύσταση ειδικών ταμείων ή λογαριασμών, που χορηγούν περιοδικές παροχές συντάξεων ή εφ' άπαξ βοήθημα με επιβάρυνση του εργοδότη».

Από τις προηγούμενες διατάξεις συνάγεται ότι η ρυθμιστική εξουσία που παραχωρεί ο νομοθέτης στις ΣΣΕ σχετικά με τα ζητήματα κοινωνικής ασφαλίσεως, είναι πολύ περιορισμένη έως ανύπαρκτη. Ο νόμος αφαιρεί από τις ΣΣΕ τα συνταξιοδοτικά και όλα τα ζητήματα που συνδέονται με τις ασφαλιστικές εισφορές και επί πλέον απαγορεύει την ίδρυση ταμείων ή λογαριασμών που χορηγουν περιοδικές ή εφ' άπαξ παροχές με επιβάρυνση και του εργοδότη. Δηλαδή η κοινωνική ασφάλιση παραμένει στην αποκλειστική ρυθμιστική εξουσία του κράτους.

Τη ρυθμιστική εξουσία του κράτους στο χώρο της κοινωνικής ασφαλίσεως υπογραμμίζει το άρθρ. 22 § 4 του Συντ.: «Το κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως νόμος ορίζει». Κατά τη νομολογία του ΣΕ το άρθρ. 22 § 4 του Συντ. κατοχυρώνει το θεσμό της κοινωνικής ασφαλίσεως υπό την έννοια ότι θεσπίζεται μεν για το νομοθέτη υποχρέωση ασφαλιστικής καλύψεως του εργαζομένου πληθυσμού, πλην όμως κατά τα λοιπά το άρθρ. 22 § 4 του Συντ. παρέχει ευρεία διακριτική ευχέρεια στο νομοθέτη να διαμορφώνει ελεύθερα τη μορφή και την έκταση της ασφαλιστικής προστασίας, υποκείμενος μόνο στους περιορισμούς που επιβάλλουν άλλες συνταγματικές διατάξεις.

Τη θέση αυτή της νομολογίας ακολουθεί και η θεωρία Η υποχρεωτική λοιπόν κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, δηλαδή η αποκατάσταση των συνεπειών από προκαθορισμένους κινδύνους (γήρας, θάνατος, ανικανότητα προς εργασία, ασθένεια, ανεργία κλπ.) με χρηματοδότηση των ίδιων των ασφαλισμένων (αρχή της ανταποδοτικότητας) ή τρίτων, είναι αντικείμενο κρατικής μέριμνας και ασκείται από φορείς που είναι ν.π.δ.δ. Δυνατότητες να ρυθμίζονται θέματα υποχρεωτικής κοινωνικής ασφαλίσεως με ΣΣΕ κατ' ουσίαν δεν υπάρχουν. Γιατί με ΣΣΕ δεν είναι, κατά πρώτον, δυνατό να επιβάλλονται ασφαλιστικές

εισφορές, χωρίς τις οποίες είναι αδύνατη η κάλυψη κινδύνων, η αύξηση των παροχών ή η θέσπιση νέων παροχών.

Επίσης με ΣΣΕ δεν είναι δυνατή η ίδρυση ταμείων ή λογαριασμών για την χορήγηση ασφαλιστικών παροχών με επιβάρυνση και του εργοδότη. Τέλος, η ρύθμιση με ΣΣΕ και των μη συνταξιοδοτικών θεμάτων (π.χ. ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, νοσήλεια, επίδομα εγκυμοσύνης κλπ.) δεν πρέπει να προσκρούει στην πολιτική των δημοσίων φορέων κοινωνικής ασφαλίσεως.

Κατά συνέπεια ο χώρος που απομένει στις ΣΣΕ είναι η συμπληρωματική ασφάλιση των εργαζομένων σε φορείς ιδιωτικής ασφαλίσεως.

Η ασφάλιση αυτή μπορεί να καλύπτει κινδύνους σχετικούς με την υγεία και την επαγγελματική ζωή των εργαζομένων (ασθένεια, θάνατος, ικανότητα προς εργασία, εργατικά ατυχήματα κλπ.). Νόμιμος είναι επίσης όρος ΣΣΕ ή ΔΑ που προβλέπει καταβολή παροχών (εφ' άπαξ ή περιοδικών) σε αποχωρήσαντες ήδη από την υπηρεσία μισθωτούς.

Παλαιότερα είχε κριθεί από τη νομολογία ένας τέτοιος όρος ως μη νόμιμος, γιατί δεν αφορά «όρους εργασίας», αφού δεν υπάρχει κατά την καταβολή των παροχών εργασιακή σχέση μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Η θέση αυτή παραβλέπει ότι η υποχρέωση προνοίας του εργοδότη μετενεργεί, δηλαδή συνεχίζεται και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσεως και ότι η καταβολή παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία έχει ως αιτία την (πολυετή συνήθως) παροχή εργασίας που προηγήθηκε, αποτελεί δηλ. προέκταση του μισθού ή απόδοση υπεραξίας.

Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας, που ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους ολόκληρης της χώρας, τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στο δημόσιο τομέα (αλλά με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου). Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικά και τους εργοδότες που συνάπτουν ΣΣΕ. με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο.

1.3 ΟΡΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑΣ

Η μισθοδοσία του προσωπικού συντάσσεται κάθε τέλος του μήνα ή κάθε δεκαπενθήμερο ή κάθε βδομάδα(αυτό εξαρτάται από τον εργοδότη). Μισθοδοσία λοιπόν καλείται, η "διαδικασία" που ακολουθείται για να πάρει στα χέρια του τον τελικό μισθό(καθαρές αποδοχές) ο μισθωτός. Η "διαδικασία" αυτή συντάσσεται από τους λογιστές της επιχείρησης στις μισθοδοτικές καταστάσεις, όπου γίνεται ο υπολογισμός του μισθού που δικαιούται ο κάθε εργαζόμενος.

Σε αυτήν καταχωρούνται με τη σειρά το ονοματεπώνυμο των εργαζομένων, οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές που καθορίζονται από τις Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή με συμφωνία μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη, οι κρατήσεις για ασφαλιστικούς οργανισμούς (ΙΚΑ και λοιπών επικουρικών ταμείων), η παρακράτηση για Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών (ΦΜΥ) και στο τέλος το καθαρό πληρωτέο ποσό, δηλαδή το καθαρό ποσό που θα εισπράξει ο μισθωτός. Εφόσον γνωρίζουμε όλα τα παραπάνω συντάσσουμε στη μισθοδοτική κατάσταση.

Οι αποδοχές είναι το αντάλλαγμα που προσφέρεται στους μισθωτούς για την παροχή των υπηρεσιών τους. Ο όρος αντάλλαγμα είναι ο μισθός που καταβάλλεται στους μισθωτούς μετά την παροχή της εργασίας τους(εβδομαδιαία, ανά δεκαπενθήμερο, μηνιαία). Οι αποδοχές διακρίνονται σε τακτικές αποδοχές, έκτακτες και οικιοθελείς, αναλυτικότερα:

Στις ακαθάριστες αποδοχές των μηνιαίων μισθολογικών καταστάσεων συμπεριλαμβάνονται τα ποσά που καταβάλλονται στο μισθωτό σε τακτά διαστήματα, τέτοιου είδους ποσά είναι :

- ο μισθός, τα ημερομίσθια, τα επιδόματα, τα πριμ παραγωγικότητας, οι πρόσθετες παροχές σε είδος (δώρα Χριστουγέννων – Πάσχα, δωρεάν κατοικία κτλ.) εφόσον αποτιμηθούν σε χρήμα και καταβάλλονται σαν αμοιβή στους μισθωτούς.

- ποσοστά στις πωλήσεις εφόσον καταβάλλονται σαν αντάλλαγμα στην παρεχόμενη εργασία από τον εργαζόμενο.

- υπερωρίες, προσαυξήσεις νυκτερινής απασχόλησης και Κυριακάτικης ή εξαιρέσιμης εορτής, επίδομα ενοικίου, και έξοδα κίνησης.

- επίδομα ασθένειας

- οικιοθελή επιδόματα που χορηγούνται τακτά στους εργαζόμενους για το συμφέρον της επιχείρησης.

- τα φιλοδωρήματα που καταβάλλονται από τους πελάτες στους σερβιτόρους εφόσον επηρεάζουν την πάγια μηνιαία αμοιβή.

- τα οδοιπορικά έξοδα που καταβάλλονται τακτά χρονικά διαστήματα και δεν διακόπτονται σε περίπτωση, ασθένειας άδειας, γενικά που υπόκεινται σε εισφορές του ΙΚΑ.

- επίδομα ισολογισμού, ενοικίου, επίδομα τροφής, επίδομα ταμείου, στεγαστικό επίδομα, επίδομα ευθύνης ή θέσης.

Η μισθοδοτική κατάσταση είναι ένα γραμμογραφημένο έντυπο το οποίο παρέχει πληροφορίες για : τα στοιχεία του μισθωτού, πλήρης ανάλυση των αποδοχών του (δηλαδή ώρες ή ημέρες εργασίας – ωρομίσθιο ή ημερομίσθιο ή μισθό – υπερεργασίας, υπερωρία, αμοιβή για εργασία Κυριακή, αργίες και νύχτες.), των έκτακτων παροχών, το σύνολο των ακαθάριστων αποδοχών, της κρατήσεως από τις αποδοχές υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων, τις εργοδοτικές εισφορές, το φόρο προστιθεμένης αξίας (ΦΜΥ) το καθαρό πληρωτέο ποσό. Επίσης παρέχει πληροφορίες για : υπολογισμό των αποδοχών άδειας, επιδόματα άδειας, δώρο Χριστουγέννων- Πάσχα, λοιπών αποδοχών(γάμου, πολυετίας, ανθυγιεινό, ταμειακό, οικιοθελείς παροχές κλπ).

Επειδή οι διαδικασίες επεξεργασίας των παραπάνω στοιχείων για την έκδοση των μισθοδοτικών καταστάσεων απαιτούν μεγάλη ταχύτητα και ακρίβεια των δεδομένων η χρήση του ηλεκτρονικού υπολογιστή είναι αναγκαία. Τα μηχανογραφημένα προγράμματα λοιπόν καταρτίζονται με τέτοιο τρόπο ώστε εκτός από τις μισθοδοτικές καταστάσεις ο ηλεκτρονικός υπολογιστής να εκτυπώνει και αποδείξεις πληρωμής, μισθολόγια του ΙΚΑ και των λοιπών ασφαλιστικών ταμείων, την εκκαθαριστική του ΦΜΥ κτλ.

1.4 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Η υποχρέωση καταβολής του μισθού αποτελεί την κύρια υποχρέωση του εργοδότη που απορρέει από την σύμβαση εργασίας. Χωρίς την ύπαρξη του μισθού δεν υφίσταται σύμβαση εργασίας. Ο μισθός είναι ουσιώδες στοιχείο γιατί δεν είναι μόνο το οικονομικό αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας, αλλά κυρίως το βιοποριστικό μέσο για τη συντήρηση του εργαζομένου. Για το λόγο αυτό υπάρχουν πολλές νομοθετικές ρυθμίσεις, οι οποίες προκειμένου να διασφαλίσουν ένα σταθερό εισόδημα για το βιοπορισμό του εργαζομένου, προβλέπουν την καταβολή του μισθού ακόμη και χωρίς την παροχή εργασίας ή προβλέπουν μέτρα για την προστασία του μισθού ή ακόμη εντάσσουν στην έννοια του μισθού και παροχές οι οποίες σαφώς δεν μπορούν να αποτελούν αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία.

Κατά τη νομολογία με βάση τις διατάξεις των άρθρων 648, 649 και 653 ΑΚ και του άρθρου 1 της 95 ΔΣΕ, δεν αποτελεί μισθό μόνο η κατά το νόμο ή την ατομική συμφωνία καταβαλλόμενη εκ μέρους του εργοδότη προς τον εργαζόμενο βασική παροχή, αλλά στην έννοια του μισθού εντάσσεται και κάθε άλλη συνοδευτική παροχή σε χρήμα ή σε είδος που καταβάλλεται ως αντιπαροχή στο συγκεκριμένο μισθωτό ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από αυτόν εργασίας.

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

1.5 ΕΙΔΗ ΜΙΣΘΩΝ

- Τακτικές και έκτακτες αποδοχές

Δυο είναι τα είδη αποδοχών που θα αναλύσουμε, τις τακτικές αποδοχές που δίνονται σταθερά και σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας και οι έκτακτες που καταβάλλονται σαν αμοιβή εργασίας σε μη σταθερές συνθήκες. Στις τακτικές αποδοχές συμπεριλαμβάνονται ο μισθός και όλα τα επιδόματα επί του μισθού αυτού, τα επιδόματα αδείας και εορτών καθώς επίσης και οποιαδήποτε επιπρόσθετη παροχή έχει συμφωνηθεί με την σύμβαση εργασίας.

Έκτακτες, είναι η αποδοχές για κάθε οικειοθελή εργασία αφού έχει διατυπωθεί από τον εργοδότη σαν τέτοια. Τέτοιες περιπτώσεις είναι η αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης ή της νυχτερινής εργασίας (εφόσον αυτή δεν παρέχεται σε μόνιμη βάση) και τα bonus .

Σε διαφορετική περίπτωση θεωρείτε σαν τροποποίηση των συμβατικών όρων της εργασίας προς όφελος του εργαζόμενου, με αυτό το τρόπο αποκτά δεσμευτικό χαρακτήρα και αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών. Για αυτό το λόγο κάθε εργοδότης θα πρέπει να συμπεριλαμβάνει το ακόλουθο όρο στο έγγραφο της γνωστοποίησης των όρων εργασίας. Ρητά συμφωνείται και ο μισθωτός αναγνωρίζει ανεπιφύλακτα ότι κάθε τυχόν παροχή του εργοδότη στο μισθωτό είναι πέρα από τις παραπάνω συμφωνημένες αποδοχές ή των τυχόν αποδοχών που θα συμφωνηθούν στον μέλλον, είναι οικειοθελής από μέρους του και προέρχεται από ελευθεριότητα του εργοδότη, που διατηρεί πάντοτε το δικαίωμα ανάκλησης ή/και παύσης αυτής της καταβολής.

Τα παραπάνω ισχύουν πάγια και χωρίς εξαίρεση σε κάθε περίπτωση τέτοιας παροχής, χωρίς την ανάγκη ειδικής αναφοράς σε κάθε περίπτωση. Ο εργοδότης δικαιούται να ανακαλέσει ή να τροποποιήσει μονομερώς αυτές τις παροχές χωρίς να μπορούν σε καμία περίπτωση να θεωρηθούν ότι αποτελούν τακτικές αποδοχές του μισθωτού.

Ο διαχωρισμός των αποδοχών σε έκτακτες και τακτικές, είναι πολύ σημαντικός διότι σε περίπτωση απολύσεως η αποζημίωση υπολογίζεται βάση μόνο του τακτικού μισθού και όχι με τον καταβαλλόμενο μισθό. Επίσης τα οδοιπορικά και οποιαδήποτε άλλα χρηματικά ποσά καταβάλλονται στους μισθωτούς για να φέρουν εις πέραν την εργασία τους δεν εμπεριέχονται

στις αποδοχές. Παρά μόνο σε περίπτωση που δεν γίνεται εκκαθάριση με σκοπό των έλεγχου για την εγκυρότητα των δαπανών. Τότε υπολογίζονται στις τακτικές αποδοχές.

Πολλές φορές οι εργοδότες συμφωνούν ο μισθός να καθορίζεται με βάση ποσοστού επί των κερδών που απέφερε ο εργαζόμενος με την εργασία του. Σε περίπτωση όμως που η απόδοση του εργαζόμενου δεν είναι ικανοποιητική με αποτέλεσμα το ποσοστό των κερδών του να μην φτάνει το νόμιμο μισθό, ο εργοδότης υποχρεούται να καλύψει τη διάφορα και να του καταβάλει τουλάχιστον το νόμιμο μισθό. Σε άλλες περιπτώσεις συμφωνείται η εργασία να αμείβεται βάσει του παραχθέντος έργου (μισθός κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπήν)

Αυτό δεν συγγέεται με τη σύμβαση έργου. Πρόκειται για εξαρτημένη σχέση εργασίας, για την οποία ισχύουν όλες οι προστατευτικές διατάξεις της νομοθεσίας. Όπως και στην αμοιβή με ποσοστά και σ' αυτήν την περίπτωση αν η απόδοση είναι κάτω από το νόμιμο μισθό, ο εργοδότης υποχρεούται να καλύψει τη διαφορά.

- Νόμιμος, συμβατικός και βασικός μισθός των εργαζομένων

Νόμιμος είναι μισθός ο οποίος ορίζεται από νόμους και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και καθορίζει τον κατώτατο μισθό που πρέπει να καταβάλλεται στον εργαζόμενο σύμφωνα με την εργασία ή υπηρεσία που έχει προσφέρει.

Συμβατικός μισθός είναι αυτός που καθορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας και είναι ξεκάθαρο πως και σε αυτή την περίπτωση δεν πρέπει να είναι κατώτατος από το νόμιμο. Αν πάλι συμφωνηθεί κάτι τέτοιο η συμφωνία είναι άκυρη.

Βασικός μισθός είναι ο μισθός όπου με βάση αυτόν υπολογίζονται επιδόματα και προσαυξήσεις. Βασικός μισθός μπορεί να είναι είτε νόμιμος είτε συμβατικός, όμως παραμένουν διαφορετικές έννοιες ο νόμιμος βασικός μισθός και ο νόμιμος μισθός. Ο νόμιμος μισθός είναι ο νόμιμος βασικός μισθός μαζί με τα ενδεχόμενα επιδόματα και τις προσαυξήσεις.

Αν συμφωνηθεί συμβατικός βασικός μισθός ανώτερος από τον νόμιμο βασικό, όλα τα προβλεπόμενα επιδόματα υπολογίζονται με βάση το συμβατικό μισθό πλέον. Γι αυτό το λόγο

οι εργοδότες φροντίζουν να διατυπώνουν ρητά στη γνωστοποίηση των όρων εργασίας ότι στον συμφωνηθέντα συμβατικό μισθό συνυπολογίζονται πάσης φύσεως επιδόματα και προσαυξήσεις και όσα ενδεχομένως προβλεφθούν στο μέλλον. Μ' αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζουν ότι το συμφωνηθέν ποσό δεν αποτελεί βασικό συμβατικό μισθό: Είναι προφανές ότι αν ο νόμιμος μισθός καταστεί στο μέλλον ανώτερος του συμφωνηθέντος συμβατικού, ο σχετικός όρος της σύμβασης ότι περιλαμβάνονται όλα τα επιδόματα κλπ παύει να είναι έγκυρη και θα πρέπει να καταβάλλεται ο νόμιμος μισθός .

Αμοιβή για υπερωριακή απασχόληση

Η νομολογία παγίως δέχεται ότι η αμοιβή του εργαζομένου για υπερωριακή αποζημίωση δεν συμψηφίζεται με τις μισθολογικές παροχές ούτε κατόπιν συμφωνίας. Ωστόσο θεωρείται έγκυρη συμφωνία περί προκαταβολής στον εργαζόμενο ορισμένου επί πλέον των κατωτάτων ορίων ποσού έναντι εξόφλησης οφειλής από παροχή συγκεκριμένης υπερωριακής εργασίας .

1.6 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.

Καθυστέρηση Μισθού - Συνέπειες

Γενικά η άρνηση του εργοδότη να καταβάλει τον οφειλόμενο μισθό και ακόμα η καθυστέρηση πληρωμής του, παρέχει στον εργαζόμενο τα εξής δικαιώματα:

- Να μηνύσει τον εργοδότη.
- Να ασκήσει το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας του.
- Να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας.
- Να επιδιώξει δικαστικώς την είσπραξη του μισθό.
- Να επιδιώξει την κήρυξη του εργοδότη σε πτώχευση.

1.7 Η ΈΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΚΥΜΑΙΝΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Συχνά και προκειμένου να χρησιμοποιηθεί σαν κίνητρο παραγωγικότητας, οι εργοδότες συμφωνούν ο μισθός να προσδιορίζεται βάσει ποσοστού επί των κερδών, τα οποία απέφερε ο εργαζόμενος με την εργασία του. Έτσι συνηθίζεται να αμείβονται οι πωλητές.

Προφανώς αν λόγω συγκυρίας ή ακόμη και μειωμένης απόδοσης του εργαζόμενου, το ποσοστό των κερδών που του αναλογεί είναι μικρότερο από τον νόμιμο μισθό, ο εργοδότης υποχρεούται να καλύψει τη διαφορά, καταβάλλοντας τουλάχιστον το νόμιμο μισθό.

Σε άλλες περιπτώσεις συμφωνείται η εργασία να αμείβεται βάσει του παραχθέντος έργου (μισθός κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπήν). Αυτό δεν πρέπει να συγχέεται με τη σύμβαση έργου. Πρόκειται για εξαρτημένη σχέση εργασίας, για την οποία ισχύουν όλες οι προστατευτικές διατάξεις της νομοθεσίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα εργασίας με μισθό κατ' αποκοπήν είναι αυτό του μεταφραστή όπου συμφωνείται να λαμβάνει κάποιο ποσό για κάθε σελίδα μετάφρασης. Όπως και στην αμοιβή με ποσοστά και σ' αυτήν την περίπτωση αν η απόδοση είναι κάτω από το νόμιμο μισθό, ο εργοδότης υποχρεούται να καλύψει τη διαφορά.

Η αμοιβή με ποσοστά και η αμοιβή κατά μονάδα εργασίας εμπίπτουν στην έννοια των κυμαινόμενων αποδοχών. Οι κυμαινόμενες αποδοχές αποτελούν τακτικές αποδοχές.

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

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

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

1.8 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ.

Για να υπολογιστούν τα ασφάλιστρα ενός μισθωτού υπάρχουν διάφορες κατηγορίες ασφάλιστρων στο ΙΚΑ. Η κάθε κατηγορία περιέχει δύο ποσοστά ασφαλιστρων, με το μεγαλύτερο επιβαρύνεται ο εργοδότης και με το μικρότερο ο ασφαλιζόμενος. Τα ποσοστά αυτά πολλαπλασιάζονται με τις ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του μισθωτού και έτσι υπολογίζονται τα αντίστοιχα ποσά ασφαλιστρων του ΙΚΑ, τα οποία είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να παρακρατήσει από των εργαζόμενο και να τα καταβάλλει συνολικά στο αρμόδιο ΙΚΑ .

Οι ασφαλιστικές εισφορές που προκύπτουν από την εμπρόθεσμη ΑΠ μπορούν να καταβληθούν ή σε οποιοδήποτε κατάστημα ΙΚΑ ή σε οποιαδήποτε συμβεβλημένη τράπεζα μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα. Αντίθετα οι ασφαλιστικές εισφορές από εκπρόθεσμη ΑΠ καταβάλλονται μόνο στο υποκατάστημα ΙΚΑ που ανήκει ο εργοδότης. Όταν οι ασφαλιστικές εισφορές καταβάλλονται εκπρόθεσμα δηλαδή μετά τη λήξη της παραπάνω προθεσμίας, τότε οι κύριες εισφορές επιβαρύνονται με πρόσθετα τέλη 3% για τον πρώτο μήνα καθυστέρησης και 1% για κάθε επόμενο μήνα, μέχρι και να φτάσουν 120% της κύριας οφειλής.

1.9 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Σημαντικές αλλαγές στη φορολογία εισοδήματος από μισθωτές υπηρεσίες προκύπτουν με την ψήφιση του νέου φορολογικού νόμου (Ν.4110/2013), οι οποίες τίθενται σε εφαρμογή από την 1η Ιανουαρίου 2013.

Οι βασικότερες αλλαγές που προβλέπει ο νόμος είναι:

1. Αναπροσαρμογή στα κλιμάκια εισοδήματος και στους αντίστοιχους φορολογικούς συντελεστές.
2. Νέος τρόπος υπολογισμού του αφορολόγητου.
3. Κατάργηση του αφορολόγητου για ετήσια εισοδήματα άνω των 42.000 ευρώ.
4. Αντικατάσταση της φοροαπαλλαγής για τα προστατευόμενα μέλη από επιδόματα τέκνων.
5. Αύξηση του συντελεστή παρακράτησης φόρου για αμοιβές μελών διοικητικού συμβουλίου, από 35% σε 40%.
6. Εξόφληση των δαπανών μισθοδοσίας μέσω τραπεζικού λογαριασμού, προκειμένου τα συγκεκριμένα ποσά να εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα της εταιρείας.

Ας σημειωθεί ότι:

- Μισθωτοί με ετήσια εισοδήματα έως 21.000 ευρώ, δικαιούνται έκπτωση φόρου 2.100 ευρώ επί του ποσού του φόρου.

-Για εισοδήματα άνω των 21.000 ευρώ και έως 42.000 ευρώ, η έκπτωση φόρου μειώνεται κατά 100 ευρώ για κάθε 1.000 ευρώ εισοδήματος.

Κατά συνέπεια, δεν δικαιούνται αφορολόγητου ποσού οι μισθωτοί με εισοδήματα άνω των 42.000 ευρώ.

Σύμφωνα με το Ν.3986/2012, για την εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής, η ειδική εισφορά αλληλεγγύης ισχύει έως και τη διαχειριστική χρήση του 2014 (31/12/2014).

Συγκεντρώσαμε και σας ενημερώνουμε για τις σημαντικότερες μεταβολές που επιφέρουν οι Ν. 4170/2013 και 4172/2013 στην απόδοση ΦΜΥ και στη φορολόγηση εισοδημάτων από μισθωτή εργασία και συντάξεις.

Οι κυριότερες ρυθμίσεις συνοψίζονται ως εξής:

- Απόδοση ΦΜΥ και εισφοράς αλληλεγγύης

Με το Ν. 4170/2013 επέρχεται αλλαγή στο χρόνο απόδοσης του ΦΜΥ και της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του Ν. 3986/2011. Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι για αποδοχές που καταβάλλονται από την 01/09/2013 και εξής, τα ποσά καταβάλλονται στην αρμόδια ΔΟΥ μέχρι την 20η ημέρα του επόμενου από την παρακράτηση, μήνα. Η προσωρινή δήλωση ΦΜΥ υποβάλλεται ανάλογα με το τελευταίο ψηφίο του ΑΦΜ του υπόχρεου σε παρακράτηση εργοδότη, με έναρξη την 20η ημέρα του επόμενου μήνα και περιλαμβάνει: 1) τα ακαθάριστα ποσά που καταβλήθηκαν, 2) τον ΦΜΥ, 3) την ειδική εισφορά αλληλεγγύης και 4) τις οφειλόμενες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.

Αλλαγές στην παρακράτηση ΦΜΥ για εισοδήματα που αποκτώνται από την 01/01/2014 και εξής (Ν. 4172/2013)

Τι πρέπει να γνωρίζουμε:

-Χρόνος απόκτησης του εισοδήματος θεωρείται ο χρόνος που ο δικαιούχος απέκτησε δικαίωμα εισπραξής του. Κατ' εξαίρεση, οι ανείσπρακτες δεδουλευμένες αποδοχές και συντάξεις που εισπράττει καθυστερημένα ο δικαιούχος σε μεταγενέστερο χρόνο, φορολογούνται στο έτος που εισπράττονται, εφόσον αναγράφονται διακεκριμένα στην ετήσια βεβαίωση αποδοχών. Κατά την καταβολή των συγκεκριμένων εισοδημάτων διενεργείται παρακράτηση ΦΜΥ με συντελεστή 20%, ανεξάρτητα από το έτος στο οποίο ανάγονται για να φορολογηθούν τα εισοδήματα.

-Στην έννοια του εισοδήματος από μισθωτή εργασία αναγνωρίζονται πλέον και οι προφορικές συμφωνίες με τις οποίες το φυσικό πρόσωπο αποκτά σχέση εξαρτημένης εργασίας.

-Οι παροχές σε είδος που λαμβάνει ο εργαζόμενος ή συγγενικό του πρόσωπο συνυπολογίζονται στο φορολογητέο εισόδημά του, εφόσον ξεπερνούν το ποσό των 300,00€ ανά έτος. Στις παροχές σε είδος που θεωρούνται εισόδημα περιλαμβάνονται ενδεικτικά και:

α. Η παραχώρηση χρήσης εταιρικού οχήματος σε εργαζόμενο, σε ποσοστό 30% του κόστους του οχήματος που εγγράφεται ως δαπάνη στα βιβλία της εταιρείας.

β. Οι παροχές σε είδος με τη μορφή δανείου προς εργαζόμενο ή μέτοχο ή εταίρο. Η προκαταβολή μισθού άνω των τριών(3) μηνών θεωρείται δάνειο.

γ. Η παραχώρηση κατοικίας, κατά το ποσό του μισθώματος που καταβάλλει η επιχείρηση ή σε ποσοστό 3% επί της αντικειμενικής αξίας του ακινήτου, σε περίπτωση ιδιόκτητης κατοικίας.

Εξαιρούνται από τον υπολογισμό του εισοδήματος από μισθωτή εργασία, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

α. Τα ασφάλιστρα που καταβάλλονται από τον εργαζόμενο ή τον εργοδότη για λογαριασμό του εργαζόμενου στο πλαίσιο ομαδικών ασφαλιστηρίων συνταξιοδοτικών συμβολαίων.

β. Τα ασφάλιστρα που καταβάλλονται από τον εργοδότη για την ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή κάλυψη του προσωπικού, μέχρι του ποσού των 1.500,00€ ετησίως, ανά εργαζόμενο.

γ. Η αποζημίωση για έξοδα διαμονής και σίτισης, εφόσον έχουν καταβληθεί αποκλειστικά για σκοπούς της επιχειρηματικής δραστηριότητας του εργοδότη.

δ. Η αποζημίωση για έξοδα κίνησης, εφόσον αφορούν σε έξοδα κίνησης που πραγματοποιήθηκαν από τον εργαζόμενο κατά την εκτέλεση της εργασίας του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο ΜΙΣΘΟΣ- ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ- ΔΩΡΑ- ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ

2.1 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΥ

Το ύψος του μισθού εξαρτάται από το είδος της παρεχόμενης εργασίας και την ειδικότητα με την οποία πραγματικά απασχολείται ο εργαζόμενος.

Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο, δηλαδή 40 ή λιγότερο, σε περίπτωση ωραρίου μικρότερου του 40ωρου.

ημερομίσθιο X 6

συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (40 ή λιγότερο)

Παράδειγμα 1ο :

Για να βρούμε το ωρομίσθιο του εργάτη που παίρνει ημερομίσθιο 40 ευρώ, πολλαπλασιάζουμε τα 40 ευρώ επί 6 για να βρούμε τις εβδομαδιαίες αποδοχές, $40 \times 6 = 240$ ευρώ και στη συνέχεια το ποσό αυτό το διαιρούμε με τον αριθμό 40, δηλαδή όσες είναι οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας, οπότε $240 : 40 = 6$ ευρώ ωρομίσθιο.

Για τους αμειβόμενους με μισθό, διαιρούμε τα 6/25 του μηνιαίου μισθού με τις 40 ώρες του ισχύοντος συμβατικού ωραρίου ή λιγότερες, εφόσον ισχύει μικρότερο ωράριο.

(μισθός : 25) X 6

ώρες εβδομαδιαίου ωραρίου (40 ή λιγότερες)

Παράδειγμα 2ο :

Για να βρούμε το ωρομίσθιο του υπαλλήλου που αμείβεται με μισθό 1250 ευρώ, διαιρούμε κατ' αρχή το μισθό με τον αριθμό 25, που είναι οι εργάσιμες μέρες του μήνα για να βρούμε το ημερομίσθιο, δηλαδή $1250 \text{ ευρώ} : 25 = 50 \text{ ευρώ}$, το οποίο στη συνέχεια πολλαπλασιαζόμενο επί 6 μας δίνει τον εβδομαδιαίο μισθό, που ανέρχεται σε $50 \text{ ευρώ} \times 6 = 300 \text{ ευρώ}$. Το ποσό αυτό τελικά το διαιρούμε με τον αριθμό 40 για να βρούμε το ωρομίσθιο, το οποίο ανέρχεται σε $300 \text{ ευρώ} : 40 = 7,5 \text{ ευρώ}$.

Ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει το μισθό σε τακτικά χρονικά διαστήματα, ανάλογα με την ατομική συμφωνία ή την τοπική συνήθεια (π.χ. κάθε βδομάδα, κάθε 15νθήμερο, κάθε μήνα κ.λ.π.). Η καταβολή πρέπει να γίνεται στον τόπο της εργασίας και μέσα στο χρόνο του ωραρίου του εργαζομένου.

Η εξόφληση του μισθού πρέπει να συνοδεύεται από εκκαθαριστικό σημείωμα μισθοδοσίας. Αν εφαρμόζεται μηχανογραφημένο σύστημα δίδεται ανάλυση μισθοδοσίας. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να αναλύονται οι κάθε είδους αποδοχές και οι σχετικές κρατήσεις που έγιναν σε αυτές.

Οι αξιώσεις των εργαζομένων για κάθε είδους αποδοχές (μισθό, δώρα, επιδόματα, υπερωρίες κ.λ.π.) που δεν καταβλήθηκαν από τον εργοδότη παραγράφονται μετά από 5 χρόνια.

Σε περίπτωση παράνομης απόλυσης η αξίωση για καταβολή μισθών υπερημερίας υπόκειται σε τρίμηνη ανατρεπτική προθεσμία. Αυτό σημαίνει ότι η σχετική αγωγή πρέπει να ασκηθεί (κατάθεση και κοινοποίηση) μέσα σε 3 μήνες, άλλως απορρίπτεται ως απαράδεκτη.

Η αξίωση για καταβολή αποζημίωσης λόγω απόλυσης υπόκειται σε 6μηνη ανατρεπτική προθεσμία. Πρέπει να σημειωθεί ότι η απόλυση είναι παράνομη αν ο εργοδότης δεν καταβάλει αποζημίωση. Εναπόκειται όμως, στην ευχέρεια του εργαζομένου, αν θα ζητήσει την ακύρωση της απόλυσης ή την αποζημίωση.

Η καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας δεν διακόπτει την παραγραφή αξιώσεων.

Τακτικές αποδοχές είναι ο βασικός μισθός ή το ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα και κάθε άλλη παροχή (χρηματική ή σε είδος) που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση.

Στις τακτικές αποδοχές συμπεριλαμβάνονται:

Τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα, τα επιδόματα αδειάς, πολυετίας, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης εργασίας, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, οικογενειακό, Κυριακής και νυχτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας και οποιαδήποτε άλλη παροχή που καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα.

Θεωρούνται τακτικές αποδοχές και δεν συμπεριλαμβάνονται :

- το πριμ παραγωγικότητας το οποίο χορηγείται με την προϋπόθεση της επίτευξης ορισμένου σκοπού και με την επιφύλαξη της περικοπής του οποτεδήποτε.
- 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, εφ' όσον παρέχεται τακτικά.
- Η αμοιβή της υπερεργασίας, εφ' όσον 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.

2.2 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ

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

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

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

2.3 ΠΛΗΡΩΜΗ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Ως "βραχεία διάρκεια" ασθένεια, βάσει του Ν.4558/30, θεωρείται αυτή που διαρκεί, πάντα στον ίδιο εργοδότη από:

- Ένα μήνα για όσους υπηρετούν μέχρι 4 χρόνια
- Τρεις μήνες για όσους υπηρετούν από 4 μέχρι 10 χρόνια
- Τέσσερις μήνες για όσους υπηρετούν από 10 μέχρι 15 χρόνια
- Έξι μήνες για όσους υπηρετούν από 15 χρόνια και πάνω

Η έννοια της παραπάνω διάταξης είναι ότι ο εργοδότης δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρήσει ως οικειοθελή αποχώρηση την απουσία του εργαζομένου μέσα στα παραπάνω χρονικά όρια και για τους παραπάνω λόγους, ασθένεια, λοχεία.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Α.Ν 178/1967 σε περίπτωση απουσίας για 1-3 ημέρες από την εργασία συνεπεία ασθένειας, για τις οποίες δεν καταβάλλεται επίδομα από το ΙΚΑ, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει μόνο το μισό του ημερομισθίου ή του ανάλογου ημερήσιου μισθού. Αντίθετα αν η ασθένεια διαρκέσει πάνω από 3 ημέρες π.χ.12 ημέρες, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από το ΙΚΑ επίδομα μόνο για τις 9 ημέρες της ασθένειας του, γιατί αφαιρείται ο 3ήμερος χρόνος αναμονής. Έτσι ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει, για μεν τις 3 πρώτες ημέρες το μισό (1/2) μόνο του ημερομισθίου ή του ανάλογου ημερήσιου μισθού, για δε τις υπόλοιπες 9 ημέρες τη διαφορά μεταξύ του ημερομισθίου και του επιδόματος ασθένειας που καταβάλλει το ΙΚΑ.

Σε περίπτωση που ο μισθωτός ασθενήσει και απέχει από την εργασία του για διάστημα μέχρι 3 ημέρες οσοδήποτε φορές μέσα στο έτος δεν δικαιούται να λάβει επίδομα ασθενείας από το ΙΚΑ, αλλά υπολογίζεται ο χρόνος αυτός σαν χρόνος αναμονής, για άλλη ασθένεια.

2.4 ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ

1) Όλοι οι μισθωτοί που αμείβονται με μισθό ή με ημερομίσθιο, δικαιούνται από τους εργοδότες τους:

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

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

2) Τα παραπάνω επιδόματα καταβάλλονται στο ακέραιο εφ' όσον η σχέση εργασίας των μισθωτών με τον εργοδότη είχε διάρκεια ολόκληρη τη χρονική περίοδο, στην μεν περίπτωση του επιδόματος εορτών Πάσχα από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ης Απριλίου, στη δε περίπτωση του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου κάθε χρόνου.

Όσοι από τους παραπάνω μισθωτούς δεν έχουν συμπληρώσει το παραπάνω χρονικό διάστημα, δικαιούνται:

α) Σαν επίδομα εορτών Χριστουγέννων, ποσό ίσο με $\frac{2}{25}$ του μηνιαίου μισθού ή (2) ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννιά μέρες (19) χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

β) Σαν επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με $\frac{1}{15}$ του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε 8 ημέρες χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσης .

γ) Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 19ημέρου ή του 8ημέρου, αντίστοιχα καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα όπου υπολογίζεται το επίδομα Χριστουγέννων & Πάσχα.

3) Δώρο εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα ανάλογο με το χρόνο που διήρκεσε η εργασιακή σχέση , δικαιούνται και οι μισθωτοί που έχουν αποχωρήσει από την εργασία τους, πριν από τις παραπάνω γιορτές είτε γιατί απολύθηκαν από τον εργοδότη τους, είτε γιατί αποχώρησαν οικειοθελώς.

Τι συνυπολογίζεται στα Δώρα Πάσχα & Χριστουγέννων;

1) Συνυπολογίζεται ο χρόνος της υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό.

2) Οι άδειες των σπουδαστών για συμμετοχή τους στις εξετάσεις.

3) Οι μισθωτοί που απουσίασαν λόγω ασθένειας δικαιούνται να υπολογίσουν ολόκληρο το χρόνο ασθένειάς τους αφαιρώντας μόνο τις ημέρες για τις οποίες έλαβαν επίδομα ασθένειας από το Ασφαλιστικό τους Ταμείο.

Παράδειγμα: Αν ένας μισθωτός απουσίασε από την εργασία του λόγω ασθένειας 50 μέρες και πήρε επίδομα ασθένειας από το Ασφαλιστικό του Ταμείο μόνο για 30 ημέρες, θα αφαιρεθούν από το χρονικό διάστημα της εργασιακής σχέσης μόνο οι 30 ημέρες για τις οποίες επιδοτήθηκε και όχι οι 50.

Τι δεν συνυπολογίζεται;

1) Δεν υπολογίζονται οι μέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός απείχε από την εργασία του αδικαιολόγητα ή λόγω άδειας χωρίς αποδοχές.

2) Δεν λαμβάνεται υπ' όψιν για τον υπολογισμό δώρων εορτών το διάστημα της απουσίας των εργαζομένων για συνδικαλιστική δραστηριότητα, δηλαδή ο χρόνος της συνδικαλιστικής άδειας.

3) 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, το ίδιο ισχύει και με τις στάσεις εργασίας.

Τα δώρα καταβάλλονται στους δικαιούχους για μεν τα Χριστούγεννα την 21η Δεκεμβρίου, για δε το Πάσχα τη Μεγάλη Τετάρτη κάθε έτους. Νοείται βέβαια ότι δεν υπάρχει δέσμευση για τον εργοδότη να καταβάλλει το δώρο νωρίτερα απ' αυτές τις ημερομηνίες. Τα δώρα εορτών σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

Όπως και παραπάνω αναφέραμε τα δώρα εορτών υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 10η Δεκεμβρίου κάθε χρόνο για το δώρο των Χριστουγέννων και την 15η ημέρα πριν το Πάσχα για το Δώρο του Πάσχα. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες τα δώρα εορτών υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση. Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο νοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών του μισθωτού.

Στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται:

α) Ο συμβατικός ή ο νόμιμος μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο, και

β) Οποιαδήποτε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος (λ.χ. τροφή, κατοικία), 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.

Παράλληλα έχουν κριθεί (με διάφορες δικαστικές αποφάσεις), ότι αποτελούν τακτικές αποδοχές και οι εξής παροχές:

- Το επίδομα αδείας. Για να τον υπολογισμό στο δώρο της αναλογίας για το επίδομα αδείας θα πολλαπλασιασθεί το συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται ο μισθωτός επί τον συντελεστή 0,041666.
- Η αμοιβή για εργασία την Κυριακή και σε εξαιρετικές γιορτές ή σε νυκτερινές ώρες, εφ' όσον η απασχόληση είναι τακτική και μόνιμη.

- Η αξία του χορηγούμενου γάλατος ημερησίως.

Η πρόσθετη αμοιβή που δίνεται από τον εργοδότη οικειοθελώς για μεγαλύτερη παραγωγική απόδοση (πριμ), όταν επαναλαμβάνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα και σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Πώς υπολογίζεται το Δώρο Πάσχα- Ποιοι δικαιούνται Δώρο Πάσχα

Όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους 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 ολόκληρο το προαναφερόμενο χρονικό διάστημα είτε γιατί αποχώρησε οικειοθελώς από την εργασία του, είτε γιατί απολύθηκε, δικαιούται να λάβει αναλογία Δώρου η οποία υπολογίζεται ως εξής: Προκειμένου για αμειβόμενο με μισθό, ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε 8 (οκτώ) ημερολογιακές ημέρες. Σε περίπτωση που κάποιος εργαστεί λιγότερο από οκτώ ημέρες δικαιούται ανάλογο κλάσμα για Δώρο Πάσχα.

Πότε καταβάλλεται το Δώρο Πάσχα

Το Δώρο Πάσχα καταβάλλεται την Μεγάλη Τετάρτη, εννοείται βέβαια ότι ο εργοδότης μπορεί να καταβάλλει το δώρο και νωρίτερα από την παραπάνω ημερομηνία. Για Το Δώρο Πάσχα παρακρατούνται εισφορές υπέρ του ΙΚΑ και Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών. Το δώρο Πάσχα σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

Χρόνοι που συνυπολογίζονται στο Δώρο Πάσχα

- 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 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 ασθενείας 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 και όχι οι 60.

Χρόνοι που δεν συνυπολογίζονται στο Δώρο Πάσχα

- 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.

Υπολογισμός του Δώρου

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 τον συντελεστή αδείας ο οποίος ανέρχεται σε 0,041666 π.χ εργαζόμενος με δώρο Πάσχα 900 ευρώ, με την προσαύξηση του συντελεστή αδείας θα πρέπει να πάρει 938 ευρώ.

Πώς υπολογίζεται το Δώρο Χριστουγέννων- Ποιοι εργαζόμενοι το δικαιούνται

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 αμειβόμενους 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 2ημερομίσθια - ανάλογα με το πώς αμείβονται - για κάθε 19 ημερολογιακές ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

Ακόμα και οι μισθωτοί που εργάστηκαν χρονικό διάστημα μικρότερο των 19ημέρων δικαιούνται ανάλογο κλάσμα του δώρου.

Πότε καταβάλλεται το Δώρο Χριστουγέννων

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.

Χρόνοι που συνυπολογίζονται στο Δώρο των Χριστουγέννων

- Να επισημάνουμε ωστόσο ότι 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 το τοκετό και 9 μετά τον τοκετό).
- Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο εργαζόμενος σπουδαστής έλαβε άδεια προκειμένου να συμμετάσχει σε εξετάσεις τη σπουδαστική άδεια.
- Ο χρόνος άδειας λουτροθεραπείας, εφόσον υπάρχει γνωμάτευση από ασφαλιστικό οργανισμό.
- Σε περίπτωση ασθένειας αφαιρούνται μόνο οι ημέρες που έλαβε επίδομα ασθενείας 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 60.

Χρόνοι που δεν συνυπολογίζονται στο Δώρο Χριστουγέννων

- Δεν υπολογίζονται οι μέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός απείχε από την εργασία του αδικαιολόγητα ή λόγω άδειας χωρίς αποδοχές.
- Δεν λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό δώρων εορτών το διάστημα της απουσίας των εργαζομένων για συνδικαλιστική δραστηριότητα , 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, το ίδιο ισχύει και με τις στάσεις εργασίας.

Πως υπολογίζεται το Δώρο Χριστουγέννων

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 αδείας . Για τον υπολογισμό στο δώρο της αναλογίας του επιδόματος αδείας 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 αδείας. Συνεπώς το δώρο θα πρέπει να υπολογισθεί προσαυξημένο με την αναλογία του συντελεστή επιδόματος αδείας που είναι 0,041666.

Παράδειγμα: εργαζόμενος με δώρο Χριστουγέννων 900 ευρώ (μεικτό μισθό) με την προσαύξηση του συντελεστή αδείας 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 την 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.

2.5 ΑΜΟΙΒΗ & ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΑΡΓΙΑ

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 ημερομίσθιό τους χωρίς άλλη προσαύξηση (δηλαδή δεν θα λάβουν την προσαύξηση 75%), αν αμείβονται με μηνιαίο μισθό, δεν δικαιούνται να λάβουν καμιά άλλη αμοιβή πέρα του κανονικού μηνιαίου μισθού.

Μπορεί όμως η παραπάνω εορτή α) να έχει χαρακτηριστεί σαν ημέρα αργίας με συλλογική σύμβαση, επιχειρησιακή συνήθεια, 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 η 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 ημερομίσθιό του αλλά η απουσία του χαρακτηρίζεται αδικαιολόγητη.

Πώς αμείβεται η 25η Μαρτίου

Η 25η 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 ισχύουν τα εξής:

-Επιχειρήσεις που δεν θα λειτουργήσουν

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

-Επιχειρήσεις που θα λειτουργήσουν

Για τους μισθωτούς που θα απασχοληθούν κατά την ημέρα αυτή εάν 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.

Εάν αμείβονται με μισθό, α) οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν σε επιχειρήσεις που λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και αργίες δικαιούνται μόνο προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους, για όσες ώρες απασχοληθούν και όχι άλλη αμοιβή, διότι η αμοιβή για την αργία περιλαμβάνεται στο μηνιαίο μισθό, και β) αν οι μισθωτοί απασχοληθούν σε επιχειρήσεις που αργούν κατά 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.

-Πώς αμείβονται οι Αργίες του Πάσχα

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 δικαιούνται τα παρακάτω:

-Αν αμείβονται με ημερομίσθιο, δικαιούνται να λάβουν το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο για κάθε ώρα εργασίας τους, προσαυξημένο κατά ποσοστό 75% επί του νόμιμου ωρομίσθιου. Στην περίπτωση που απασχοληθούν άνω των 5 ωρών δικαιούνται και αναπληρωματική ανάπαυση, σε άλλη εργάσιμη μέρα της εβδομάδας.

-Αν αμείβονται με μισθό, δικαιούνται να λάβουν ως αμοιβή προσαύξηση 75% στο νόμιμο ωρομίσθιο, για όσες ώρες απασχολήθηκαν και αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης. Εάν 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.

Υπενθυμίζουμε ότι η αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης χορηγείται υποχρεωτικά εφόσον οι μισθωτοί απασχολήθηκαν πάνω από 5 ώρες.

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 φυσικά 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.

Πώς αμείβεται η Πρωτομαγιά

Η 1η Μαΐου ανήκει στις προαιρετικές αργίες, με απόφαση όμως του εκάστοτε Υπουργού Απασχόλησης χαρακτηρίζεται κάθε χρόνο σαν ημέρα υποχρεωτικής αργίας, βάσει του άρθρου 1 του Α.Ν. 380/68.

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, εργοστάσια συνεχούς λειτουργίας κλπ.

Ειδικότερα: Α) Για τους εργαζόμενους που αμείβονται με ημερομίσθιο και δεν θα απασχοληθούν κατά την 1η Μαΐου δικαιούνται να λάβουν το καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους χωρίς καμία 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 υπολογιστεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν.

Β) 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 εκτάκτως λειτουργήσει την 1η Μαΐου θα λάβουν επιπλέον της προσαύξησης 75% (επί του νομίμου ωρομισθίου τους) και τόσα ωρομίσθια του καταβαλλόμενου μισθού για όσες ώρες απασχολήθηκαν.

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 ημερομίσθιό τους
- ενώ όσοι απασχοληθούν δεν δικαιούνται την προσαύξηση του 75% επί του νόμιμου ωρομισθίου (για όσες ώρες απασχοληθούν).

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.
- Για τους εργαζόμενους στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ η εορτή του Αγίου Πνεύματος είναι αργία.

Πώς αμείβεται η 15η Αυγούστου

Η 15η Αυγούστου ανήκει στις υποχρεωτικές αργίες κατά τις οποίες απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών, καθώς και η λειτουργία των επιχειρήσεων εκτός από εκείνες που νόμιμα λειτουργούν τις Κυριακές και κατά τις υποχρεωτικές αργίες.

Για τους μισθωτούς που δεν θα απασχοληθούν κατά την 15η Αυγούστου ισχύουν τα εξής:

1) Επί συστήματος εξαήμερου εργασίας.

α) οι ημερομίσθιοι που δεν θα απασχοληθούν για λόγους που δεν οφείλονται σ' αυτούς, θα πάρουν το συνήθως καταβαλλόμενο για τη συγκεκριμένη ημέρα ημερομίσθιό τους.

β) οι επί μηνιαίο μισθό, δεν δικαιούνται άλλη αμοιβή πέρα από το καταβαλλόμενο μισθό τους.

2) Επί συστήματος πενθημέρου εργασίας

Επιπλέον οι εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν ότι:

- Δεν υπάρχει θέμα μεταθέσεως της γιορτής σε άλλη μέρα διότι με το άρθρο 7 του ν.1400/83, καταργήθηκαν τόσο για τον ιδιωτικό όσο και για το δημόσιο τομέα οι διατάξεις περί μεταθέσεως εορτών- αργιών όταν συμπίπτουν με Κυριακή ή Σάββατο

- 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.

Πώς αμείβεται η 28η Οκτωβρίου

Όπως είναι γνωστό η 28η 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 στην διακριτική

ευχέρεια του εργοδότη, οπότε οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να εργαστούν εφόσον αποφασισθεί αυτό. Έχει διαπιστωθεί, όμως, ότι σε μεγάλο ποσοστό οι επιχειρήσεις δεν λειτουργούν και επομένως χαρακτηρίζεται ως κατ' έθιμο αργία.

Σε ότι αφορά την αμοιβή της 28ης Οκτωβρίου πρέπει να γίνει διάκριση ανάμεσα στους μισθωτούς που θα απασχοληθούν κατά την μέρα αυτή και στους μισθωτούς 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).

Πώς αμείβονται οι Αργίες των εορτών των Χριστουγέννων & της Πρωτοχρονιάς

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

Ως ημέρα υποχρεωτικής αργίας είναι η ημέρα των Χριστουγέννων (25η 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 σύννηθες 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 σύννηθες 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' έθιμο αργίες είναι η δεύτερη ημέρα των Χριστουγέννων (26η Δεκεμβρίου), η Πρωτοχρονιά (1η Ιανουαρίου), τα Θεοφάνια (6 Ιανουαρίου) και αμείβονται ως εξής:

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 κτλ. Έτσι επιτρέπεται κατά την ημέρα αυτή η λειτουργία των ιδιωτικών επιχειρήσεων όσο και η απασχόληση των μισθωτών. Στους μισθωτούς που απασχολούνται κατά τις ημέρες αυτές, αν μεν είναι ημερομίσθιοι οφείλεται να λάβουν το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους χωρίς καμία προσαύξηση, αν δε αμείβονται με μηνιαίο μισθό καμιά αμοιβή, πέρα του κανονικού μισθού τους.

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

Εάν η επιχείρηση παραμένει κλειστή κατά τις ημέρες αυτές, α) όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο δεν δικαιούνται κατά κανόνα να λάβουν το ημερομίσθιό τους γιατί δεν υπάρχει διάταξη νόμου με την οποία να θεσπίζεται γενική υποχρέωση των εργοδοτών για την πληρωμή του ημερομισθίου τους στις μη εξαιρεσιμες 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 καμιά 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 ημερομίσθιό τους, κατά τις διατάξεις περί υπερημερίας εργοδότου, και σε όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό δεν δικαιούνται άλλης αμοιβής 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 (διότι 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 ημερομίσθιό 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.

2.6 ΥΠΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Στις επιχειρήσεις που εφαρμόζεται ωράριο εργασίας ως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα εφόσον ζητηθεί από τον εργοδότη. (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές (από 41η, μέχρι 45η ώρα) θεωρούνται υπερεργασία και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα). Οι ώρες αυτές δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, όρια υπερωριακής απασχόλησης. (Ν.3863/2010)

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται υπερωριακά, πέραν δηλαδή της υπερεργασίας, δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση των επιτρεπομένων ορίων (120 ώρες για τους υπαλλήλους ετησίως και 30 συνήθως για τους εργατοτεχνίτες το εξάμηνο) αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%). Για να ξεπεραστούν τα παραπάνω νόμιμα όρια υπερωριακής απασχόλησης από τον εργοδότη, απαιτείται άδεια από το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (ΑΣΕ) Στην περίπτωση αυτή η υπερωρία αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).

Αν παραβιαστούν τα προαναφερθέντα όρια νόμιμης υπερωρίας τότε οι εργαζόμενοι δικαιούνται για κάθε ώρα (κατ' κατ' εξαίρεση υπερωρία) αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά ογδόντα τοις εκατό (80%).

Με τη δημοσίευση του Ν.4225/2014, από 7/1/2014 καταργήθηκε η τήρηση του ειδικού βιβλίου υπερωριών και ενσωματώθηκε στο Ειδικό Βιβλίο τροποποίησης ωραρίου εργασίας και υπερωριών. Το βιβλίο αυτό είναι αθεώρητο και τηρείται υποχρεωτικά απ' όλες τις επιχειρήσεις. Στο βιβλίο αυτό καταχωρούνται πριν την πραγματοποίησή τους, οι αλλαγές στο πρόγραμμα εργασίας και οι νόμιμες υπερωρίες

Επισημαίνεται ότι για την πραγματοποίηση υπερωριών δεν απαιτείται έγκριση της επιθεώρησης εργασίας. Αρκεί η καταχώρησή τους στο βιβλίο τροποποίησης ωραρίου και υπερωριών. Υπερωρία η οποία δεν έχει καταχωρηθεί στο βιβλίο, θεωρείται παράνομη (κατ'

εξαίρεση υπερωρία) και αμείβεται με την ανάλογη προσαύξηση, πέραν των πιθανών διοικητικών κυρώσεων για τη μη καταχώρηση

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο ΤΑ ΝΟΜΙΚΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΠΑΝΩ ΣΕ ΑΥΤΗ

3.1 ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΠΕΡΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

Με βάση τον πρόσφατο νόμο ν.4046/2012 ισχύουν τα εξής:

Άρθρο 1

1. Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, μειώνονται κατά 22%.

2. Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής μειώνονται κατά 32% τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, για νέους, ηλικίας κάτω των 25 ετών. Τα μειωμένα κατά 32% κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων του προηγούμενου εδαφίου ισχύουν και για τους μαθητευόμενους της παρ. 9 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α'115). Η παρ. 8 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010, το άρθρο 43 του ν. 3986/2011(Α'152) καθώς και κάθε άλλη ρύθμιση που είναι αντίθετη με τις διατάξεις της παραγράφου αυτής, καταργούνται.

3. Η άμεση προσαρμογή στα νέα μειωμένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, όπως καθορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους, δεν προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.

4. Συμφωνίες των μερών που υπολείπονται των νέων μειωμένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, όπως καθορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους, είναι αυτοδικαίως άκυρες ως προς τον όρο αυτό.

Άρθρο 2

1. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη.
2. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14-2-2012 ή και περισσότερο, λήγουν στις 14-2-2013.
3. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που την 14-2-2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός και αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του ν. 1876/1990 (Α'27).
4. Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί ισχύουν για ένα τρίμηνο από την ισχύ του ν. 4046/2012. Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέλθηκαν. Οι όροι του προηγούμενου εδαφίου που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης. Κάθε άλλο προβλεπόμενο σ' αυτές επίδομα παύει αμέσως να ισχύει. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.
5. Οι διατάξεις των παραγράφων 1, 4 και 5 του άρθρου 9 του ν.1876/1990 (Α'27) παύουν να ισχύουν.
6. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου ισχύουν και για τις διαιτητικές Αποφάσεις.

Άρθρο 3

1. Από 14-2-2012 η προσφυγή στη διαιτησία, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990(Α'27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, γίνεται αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών. Η παράγραφος 2 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990(Α'27), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του ν.3899/2010 (Α'212), παύει να ισχύει.

Η παράγραφος 8 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990(Α'27), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του ν.3899/2010 (Α'212) εξακολουθεί να ισχύει.

2. Η σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 16 του ν.1876/1990(Α'27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου, και δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνεται σε αυτήν κανένα άλλο ζήτημα αλλά ούτε και ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή διαιτητικών Αποφάσεων.

3. Μεταξύ των στοιχείων, που σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 16 του ν.1876/1990(Α'27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, λαμβάνει υπόψη του ο διαιτητής ή η Επιτροπή διαιτησίας, περιλαμβάνονται και οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, που συγκεντρώθηκαν κατά την διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως οι οικονομικές συνθήκες, η πρόοδος στην μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας, η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας και η παραγωγική δραστηριότητα στον επαγγελματικό κλάδο που σχετίζεται με την διαφορά.

4. Προσφυγές που έχουν κατατεθεί στον ΟΜΕ και μέχρι σήμερα δεν έχει εκδοθεί διαιτητική απόφαση, αν μεν έχουν κατατεθεί μονομερώς δεν συζητούνται και τίθενται στο αρχείο, ενώ αν έχουν κατατεθεί με κοινή συμφωνία των μερών κρίνονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στις παραγράφους 2 και 3 του παρόντος άρθρου.

Άρθρο 4

Από 14-2-2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή

ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού υναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

Άρθρο 5

1. Από 14-2-2012 συμβάσεις εργασίας εργαζομένων που προβλέπεται να λήγουν με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης, νοούνται ως συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και σε περίπτωση λύσης αυτών εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν.2112/1920, όπως ισχύει. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν.1256/1982 (Α'65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν.1892/1990 (Α'101).

2. Από την 14.2.2012 διατάξεις νόμων ή κανονιστικών αποφάσεων, καθώς και όροι Συλλογικών Συμβάσεων και Ιατρητικών Αποφάσεων, Κανονισμών Εργασίας, Οργανισμών Προσωπικού και αποφάσεων ιοίκησης επιχειρήσεων, που θεσπίζουν όρους που υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας παρεκκλίνοντας από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας ή/και προβλέπουν την εφαρμογή, αναλογική ή ευθεία, διατάξεων του Κώδικα περί ημοσίων Υπαλλήλων, καταργούνται. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν.1256/1982 (Α'65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν.1892/1990 (Α'101).

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ ΚΑΘΟΡΙΖΟΜΕΝΑ ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΌΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, μέχρι την έναρξη ισχύος του ν. 4093/2012, αποτελούσε το ελάχιστο όριο καθορισμού των όρων εργασίας είτε αυτοί αφορούσαν σε μισθολογικά είτε σε μη μισθολογικά ζητήματα. Ήταν απολύτως σαφές ότι δεν υπήρχε δυνατότητα συμφωνίας όρων εργασίας που να υπολείπονται των ορίων της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Το γεγονός αυτό δεν άλλαξε ούτε με το ν. 4046/2012 και την ΠΥΣ 6/28.02.2012, παρά το γεγονός ότι με τις διατάξεις τους υπήρξε επέμβαση στις συμφωνίες των κοινωνικών εταίρων, μεταξύ άλλων, με τη μείωση των κατώτατων αποδοχών της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και το πάγωμα των αυξήσεων.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, παρά τις μειώσεις αποδοχών, εξακολούθησε να προβλέπει πέραν του βασικού μισθού, επιδόματα ωρίμανσης (τριετίες) και επίδομα γάμου. Ωστόσο, το Νοέμβριο του 2012 με το ν. 4093/2012 θεσπίστηκε σύστημα καθορισμού του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, με ισχύ από 01.04.2013. Σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4093/2012 η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας θα καθορίζει πλέον μόνο τους μη μισθολογικούς όρους όλων των εργαζομένων της Χώρας. Για να καθορίζονται δε, οι μισθοί και τα ημερομίσθια των εργαζομένων από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας θα πρέπει να απασχολούνται σε εργοδότες που είτε άμεσα είτε έμμεσα ανήκουν στις συμβαλλόμενες εργοδοτικές οργανώσεις.

Σύμφωνα με τα νομοθετικά καθοριζόμενα κατώτατα όρια, πέραν του βασικού μισθού, προβλέπεται επίδομα ωρίμανσης (τριετίες), για την καταβολή του οποίου λαμβάνεται υπόψη η προϋπηρεσία σε οποιαδήποτε θέση και σε οποιονδήποτε εργοδότη τόσο για τους υπαλλήλους όσο και για τους εργατοτεχνίτες, ενώ στις αποδοχές δεν περιλαμβάνεται το επίδομα γάμου καθώς καταργήθηκε σιωπηρά από το ν. 4093/2012. Σύμφωνα με το ν. 4093/2012 εισάγεται διάκριση των εργαζομένων έως 25 ετών και 25 ετών και άνω, αναφορικά με την καταβολή των προσαυξήσεων των τριετιών. Έτσι, υπάλληλοι 25 ετών και άνω δικαιούνται έως τρεις τριετίες με προσαύξηση 10% για την κάθε μία, εργατοτεχνίτες 25 ετών και άνω δικαιούνται έως έξι τριετίες με προσαύξηση 5% για την κάθε μία, ενώ υπάλληλοι κάτω των 25 ετών δικαιούνται μια τριετία με προσαύξηση 10% και εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών δικαιούνται έως 2 τριετίες με προσαύξηση 5% για την κάθε μία.

Οι νομοθετικά καθορισμένες κατώτατες αποδοχές αποτελούν το ελάχιστο όριο αποδοχών για τους εργαζομένους όλης της Χώρας. Συνεπώς καταβάλλονται αυτές ακόμα και σε περίπτωση που τυγχάνει εφαρμοστέα η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι αποδοχές που προβλέπονται από αυτή είναι χαμηλότερες από τις νομοθετικά καθορισμένες κατώτατες αποδοχές.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τα έτη 2010 – 2012, έληξε τη 14.02.2013 σύμφωνα με το ν. 4046/2012 και την ΠΥΣ 6/28.02.2012, και έως τη 15.05.2013 διένυε την τρίμηνη παράταση ισχύος της. Τη 14.05.2013 υπεγράφη μεταξύ των Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε. και Σ.Ε.Τ.Ε. από εργοδοτικής πλευράς και Γ.Σ.Ε.Ε., από εργατικής πλευράς, η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για το έτος 2013η οποία ισχύει αναδρομικά από 01.01.2013 και λήγει την 31.12.2013, με δυνατότητα παράτασης για ένα ακόμη έτος με κοινή συμφωνία των μερών. Σύμφωνα με το περιεχόμενο της σύμβασης τα μέρη συμφώνησαν τη διατήρηση του επιδόματος γάμου και των θεσμικών όρων όπως ίσχυαν μέχρι την υπογραφή της σύμβασης. Συνεπώς οι θεσμικοί όροι της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας αποτελούν τα κατώτατα όρια για όλους τους εργαζομένους της χώρας. Την ως άνω Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, δεν υπέγραψε ο Σ.Ε.Β., με συνέπεια τη μη δέσμευση των μελών του από τους μισθολογικούς όρους (επίδομα γάμου). Ωστόσο η Γενική Συνέλευση του Συνδέσμου ενέκρινε ψήφισμα που προβλέπει τη συνέχιση καταβολής του επιδόματος γάμου.

ΟΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ

Πώς διαμορφώνονται οι μεικτές αποδοχές:

Για τον άγαμο

χωρίς προϋπηρεσία στα 586,08 ευρώ από 751,39 ευρώ, με 1 τριετία στα 634,91 ευρώ από 813,99 ευρώ, με 2 τριετίες 692,63 ευρώ από 887,99 ευρώ και με 3 τριετίες στα 750,35 ευρώ από 961,99 ευρώ.

Για τον έγγαμο

χωρίς προϋπηρεσία 644,70 από 826,54 ευρώ, με 1 τριετία στα 693,52 ευρώ από 889,13 ευρώ, με 2 τριετίες 751,24 ευρώ από 963,13 ευρώ και με 3 τριετίες στα 808,96 ευρώ από 1.037,13 ευρώ.

Για το νεοπροσλαμβανόμενο, ηλικίας έως 25 ετών ο πρώτος μεικτός μισθός είναι στα 510,94 ευρώ, έναντι 751,39 ευρώ, για πλήρη απασχόληση.

Η πρόσληψη νέων με το συγκεκριμένο μισθό δεν έχει περιορισμούς, δηλ. μπορεί να γίνεται ακόμη κι αν προηγούνται απολύσεις ή και σε υποκατάσταση παλαιότερων (και ακριβότερων) εργαζομένων.

Αναλυτικοί Πίνακες

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΑΠΟ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012
0-3	26,18	0,00	2,62	26,18	28,80
3-6	26,18	1,31	2,62	27,49	30,11
6-9	26,18	2,62	2,62	28,80	31,42
9-12	26,18	3,93	2,62	30,11	32,73
12-15	26,18	5,24	2,62	31,42	34,04
15-18	26,18	6,55	2,62	32,73	35,35
15-18	26,18	6,55	2,62	32,73	35,35
18-ΑΝΩ	26,18	7,85	2,62	34,03	36,65

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΧΡΟΝΙΑ	ΒΑΣΙΚΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ	ΕΠΙΔΟΜΑ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
--------	---------	---------	---------	--------	--------

ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΜΙΣΘΟΣ ΑΠΟ 14/2/2012	ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΓΑΜΟΥ	ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012
0-3	586,08	0,00	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-ΑΝΩ	586,08	175,82	58,61	761,90	820,51

Ως προϋπηρεσία νοείται, κάθε υπηρεσία διανυθείσα από το μισθωτό σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα για τους εργατοτεχνίτες, για δε τους υπαλλήλους σε θέση παρεμφερή και ανάλογο, μετά τη συμπλήρωση του δεκάτου ογδόου (18ου) ή του δεκάτου ενάτου (19^{ου}) έτους της ηλικίας τους, αντίστοιχα.

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΑΠΟ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012
0-3	22,83	0,00	2,28	22,83	25,11
3-6	22,83	1,14	2,28	23,97	26,25
6-ΑΝΩ	22,83	2,28	2,28	25,11	27,39

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΠΟ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012
0-3	510,95	0,00	51,10	510,95	562,05

3-ΑΝΩ	510,95	51,10	51,10	562,05	613,15
-------	--------	-------	-------	--------	--------

γ. Τα ανωτέρω νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων αποτελούν τα κατώτατα όρια και οποιαδήποτε άλλη συμφωνία που υπολείπεται αυτών είναι αυτοδικαίως άκυρη και οι παραβάτες εργοδότες υφίστανται τις κυρώσεις των άρθρων 24 και 28 του Ν.3996/2011 .

Έτσι για τους ήδη εργαζόμενους, εξακολουθούν να ισχύουν οι κανονιστικοί όροι που αφορούν το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, και τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον προβλέπονταν. Επειδή η συγκεκριμένη προσαρμογή ορίζεται από το νόμο, δεν απαιτείται σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οποιοδήποτε άλλο επίδομα που προβλέπεται παύει να ισχύει.

Οι όροι του προηγούμενου εδαφίου που διατηρούνται (βασικός μισθός ή ημερομίσθιο, τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας) παραμένουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από τους όρους νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Με τη νέα συλλογική σύμβαση εργασίας τα μέρη μπορούν να διαπραγματευτούν και όρους πέραν των ανωτέρω.

Όσον αφορά τη σύναψη νέας ή τροποποιημένης ατομικής σύμβασης εργασίας, εργοδότες και εργαζόμενοι μπορούν να συμφωνήσουν αμοιβές τουλάχιστον στο ύψος των μισθών και ημερομισθίων της παρ. 1α του άρθρου 1 της παρούσης εγκυκλίου.

Ως «επίδομα ωρίμανσης» νοούνται τα επιδόματα που καταβάλλονται για το σύνολο του χρόνου υπηρεσίας του εργαζομένου, που έχει διανυθεί στον ίδιο ή άλλο εργοδότη, δηλαδή της κάθε μισθολογικής κλίμακας (μονοετής, διετής, τριετής κτλ).

Ως «επίδομα σπουδών», νοείται το αντίστοιχο επίδομα που χορηγείται με βάση τους τίτλους σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών, επαγγελματικής εκπαίδευσης, ημεδαπών ή μη εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ή σχολών.

Ως «επίδομα επικινδύνου εργασίας» νοούνται τα επιδόματα που χορηγούνται λόγω των συνθηκών εργασίας, που συνεπάγονται κίνδυνο για την σωματική ακεραιότητα και τη ζωή του εργαζομένου.¹

¹ www.taxprofit.gr

3.2 Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΠΑΝΩ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Όπως ήταν επακόλουθο της μειωμένης κατανάλωσης λόγω της κρίσης και κατά συνέπεια της παραγωγής στους περισσότερους κλάδους της χώρας, πολλές επιχειρήσεις κήρυξαν πτώχευση ενώ άλλες για να γλιτώσουν, προσπαθούν μειώσουν το λειτουργικό κόστος τους. Αυτό έχει σοβαρές συνέπειες στον κόσμο της εργασίας, οι οποίες μας οδηγούν σε πολύ διαφορετικά καθεστώτα σχέσεων απασχόλησης από ότι γνωρίσαμε μέχρι σήμερα.

Οι βραχύ-μεσοπρόθεσμες μεταβολές στις εργασιακές σχέσεις το τελευταίο χρονικό διάστημα έχουν ασφαλώς επιταχυνθεί εξαιτίας των δονήσεων του παγκόσμιου οικονομικού συστήματος. Ωστόσο, οι τρέχουσες εξελίξεις εντάσσονται στις μακροχρόνιες τάσεις στη δομή της απασχόλησης που χαρακτηρίζονται από κρίσιμες αλλαγές στον πυρήνα της εργασιακής σχέσης.

Ειδικότερα:

- Αναδιαρθρώνονται οι όροι και οι συνθήκες εργασίας με αιχμή τις προωθούμενες μεταρρυθμίσεις στο δημόσιο τομέα και το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

- Προάγονται πολιτικές απασχόλησης που στοχεύουν στη στατιστική μείωση του ποσοστού ανεργίας και την αύξηση της ευελιξίας στις εθνικές αγορές εργασίας και παρέχουν ένα *minimum* κοινωνικής προστασίας και το διαφορισμό των εργασιακών δικαιωμάτων σε πολλαπλές κατηγορίες εργατοϋπαλλήλων.

- Προωθούνται μορφές διαπραγμάτευσης και διευθέτησης των εργασιακών διενέξεων που εστιάζουν στον εθελοντικό χαρακτήρα της όποιας ρύθμισης, τις ανοικτές διαδικασίες κοινωνικής εταιρικότητας και την επικράτηση επιχειρησιακών συλλογικών συμφωνιών διοίκησης-εργαζομένων σε βάρος των κλαδικών ρυθμίσεων.

- Υιοθετούνται πολυποίκιλες συμπεριφορές και στρατηγικές των εθνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εν μέσω της συρρίκνωσης της διαπραγματευτικής τους δύναμης.

Άλλωστε, η διαδικασία ανέλιξης των εργασιακών σχέσεων της τελευταία διετία σε πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει ως κοινό παρανομαστή τη μείωση των θέσεων εργασίας, τη μετεγκατάσταση παραγωγικών μονάδων, τις υπεργολαβίες, την εξωτερική ανάθεση εργασιών, τη συμπίεση του μισθολογικού κόστους, την αύξηση του ωραρίου εργασίας και εν γένει την διεύρυνση της ευελιξίας της εργασίας.

Βαρυσήμαντες είναι και οι εξελίξεις στο κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο της απασχόλησης που χαρακτηρίζονται από:

- Την αύξηση της ανεξάρτητης έναντι της εξαρτημένης εργασίας που συνδέεται με την επέκταση του φαινομένου των “οιονεί μισθωτών” με έναν εργοδότη και τη δραστική συρρίκνωση της κοινωνικής προστασίας των εργαζόμενων.
- Την διεύρυνση της ευέλικτης απασχόλησης (part time, casual work), τη συμπίεση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, την αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας και τη μείωση της ικανοποίησης από την εργασία.
- Τη χαλάρωση της σταθερότητας στον προσδιορισμό του εργοδότη (φυσικού ή νομικού προσώπου) διαμέσου της λειτουργίας των ομίλων και δικτύων επιχειρήσεων, τη μεταβίβαση και συγχώνευση επιχειρήσεων και τη διάδοση της υπεργολαβίας και του outsourcing*.
- Τη μείωση του ρόλου της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των συλλογικών εργασιακών σχέσεων προς όφελος των ατομικών συμφωνιών

* Εξωτερική ανάθεση

- Την επέκταση του φαινομένου των θέσεων εργασίας χαμηλής ποιότητας ιδίως στον τομέα των υπηρεσιών.

Η οικονομική κρίση που ενσκήπτει καθημερινά με μεγαλύτερη ένταση στη χώρα μας συνοδεύεται από πολυσήμαντες πιέσεις στον κόσμο της εργασίας. Οι προωθούμενες αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων και οργανισμών και οι μειώσεις προσωπικού που τις συνοδεύουν επιτείνουν την ήδη αδύναμη ισχύ της πλευράς των εργαζομένων και δημιουργούν ανισορροπίες δυνάμεων μεταξύ εργασίας και επιχειρήσεων.

Έτσι, το πεδίο των εργασιακών σχέσεων γίνεται γόνιμο για τη δρομολόγηση ή και την επιτάχυνση αλλαγών που προωθούν τις επισφαλείς μορφές απασχόλησης, και την ριζική αναδιάταξη των παραδοσιακών σχέσεων εργασίας. Σε αυτό το σκηνικό η συλλογικότητα των σχέσεων απασχόλησης υποχωρεί προς όφελος των ατομικών ρυθμίσεων, ενώ οι εθνικοί μηχανισμοί ρύθμισης των αγορών εργασίας διαθέτουν ολοένα και πιο περιορισμένη επιρροή στο διεθνές ανταγωνιστικό περιβάλλον.

Επομένως, μολονότι η χρηματοπιστωτική κρίση δεν είναι πάρα μόνο η αφορμή και το άλλοθι, η επόμενη ημέρα πιθανώς θα συνοδευτεί από ένα αρκετά διαφορετικό τοπίο στη σφαίρα της απασχόλησης από αυτό που βιώσαμε μέχρι σήμερα.

ΠΑΡΑΝΟΜΗ - ΑΝΑΣΦΑΛΙΣΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Το μεγαλύτερο ίσως πρόβλημα των εργασιακών σχέσεων είναι η παράνομη εργασία.

Μπορεί το φαινόμενο αυτό να ήταν σε ψηλά επίπεδα στη χώρα μας γενικά, όμως τα τελευταία χρόνια έχει διογκωθεί ανησυχητικά.

Αυτό που απασχολεί και θα πρέπει να προβληματίσει είναι, πως η αδήλωτη - ανασφάλιστη εργασία, έχει γίνει πλέον καθεστώς και εντάσσεται ή γίνεται προσπάθεια να ενταχθεί, στα πλαίσια των ελαστικών μορφών απασχόλησης. Η Ελλάδα συγκριτικά με άλλες χώρες της Ε.Ε. των 15, έχει χαμηλούς δείκτες ελαστικών μορφών απασχόλησης, έχει όμως νούμερα ρεκόρ, παράνομων μορφών απασχόλησης.

Η ανασφάλιστη εργασία στη χώρα μας εμφανίζεται ως:

- Αδήλωτη εργασία. Το μεγαλύτερο μέρος της ανασφάλιστης εργασίας προέρχεται από την αδήλωτη εργασία ή τη «μαύρη». Σύμφωνα με ετήσια έκθεση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ για την οικονομία και την απασχόληση, στους 4.500.000 περίπου που εργάζονται στη χώρα μας, οι 1.100.000 απασχολούνται σε αδήλωτη – ανασφάλιστη εργασία. Πρόκειται για αόρατους εργαζόμενους και με την πιο επικίνδυνη μορφή απασχόλησης, αφού οι εργαζόμενοι αυτοί δεν στοιχειοθετούν δικαιώματα χρόνου ή και είδος εργασίας που παρέχουν, δεν δικαιούνται άδεια, επίδομα αδείας, δώρα Χριστουγέννων – Πάσχα, αποζημίωση, κλπ.

- Μειωμένη ασφάλιση. Αρκετές επιχειρήσεις, δεν παρουσιάζουν στο ΙΚΑ τους πραγματικούς μισθούς των εργαζομένων αλλά μέρος αυτών και για να είναι σύννομες τους ασφαλίζουν με τα κατώτερα κλιμάκια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, εξαιρώντας όλα τα επιδόματα.

- Μερική ασφάλιση. Πολλές επιχειρήσεις κατά βάσει μικρές, εντελώς παράνομα, ασφαλίζουν τους εργαζόμενους για λιγότερες ημέρες από αυτές που εργάζονται.

-Ψευδές δηλώσεις. Οι περισσότεροι από τους εργαζόμενους αυτούς, οι οποίοι στα χαρτιά φαίνονται ως μερικά απασχολούμενοι, στην ουσία εργάζονται με πλήρες ωράρια, με συνέπεια να ζημιώνονται με μεγάλα χρηματικά ποσά από υπερωρίες, άδειες, επίδομα άδειας, δώρα Χριστουγέννων – Πάσχα, αποζημίωση, καθώς και στην ασφάλιση αφού ασφαλίζονται για λιγότερες ημέρες και δεν τους αναγνωρίζεται η ημέρα του Σαββάτου ή εξαιρούνται από τα βαρέα.

-Και τέλος αυτοί που αναφέραμε παραπάνω, με συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών (δελτίο παροχής υπηρεσιών). Με τις συμβάσεις αυτές θα πρέπει ο εργαζόμενος να διατηρεί την ελευθερία του να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας, τον τρόπο εργασίας, τον τόπο και τον χρόνο εργασίας. Όμως στην πράξη δεν συμβαίνει αυτό, τους όρους αυτούς δεν τους καθορίζουν οι ίδιοι, βρίσκονται στη διάθεση της επιχείρησης και τους καθορίζει τον τρόπο, τον χρόνο και τον τόπο εργασίας, με συνέπεια η εργασία που παρέχουν στην πραγματικότητα είναι εξαρτημένη μισθωτή εργασία. Οι εργαζόμενοι αυτοί δεν θεωρούνται μισθωτοί, δεν απολαμβάνουν τα νόμιμα δικαιώματα των μισθωτών, μισθό, άδειες, δώρα, κλπ δεν δικαιούνται αποζημίωση.

Θεωρούνται ελεύθεροι επαγγελματίες, με αποτέλεσμα να μην ασφαλίζονται στο ΙΚΑ αλλά στον ΟΑΕΕ (πρώην ΤΕΒΕ).

Εδώ και πολλά χρόνια το προνόμιο της ανασφάλιστης εργασίας υπήρχε κατ' αποκλειστικότητα μόνο σε μικρές επιχειρήσεις και στην παραοικονομία. Σήμερα αυτή ξέφυγε από τις μικρές επιχειρήσεις και την παραοικονομία, και συνιστά την πλέον διαδεδομένη

πρακτική όλων των μεγάλων επιχειρήσεων και Οργανισμών που καταφεύγουν στην ανασφάλιστη εργασία².

3.3 Ο ΜΕΣΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΤΟ ΜΟΝΑΔΙΑΙΟ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Σύμφωνα με την έκθεση του Ινστιτούτου Εργασίας για το έτος 2014 η αγοραστική δύναμη των μέσων αποδοχών ανά μισθωτό αναμένεται να μειωθεί περαιτέρω μέχρι το τέλος του 2014 κατά 1,9% (πρόβλεψη Ευρωπαϊκής Επιτροπής Μαΐου 2014).

Η μείωση αυτή θα προστεθεί στις μειώσεις της προηγούμενης τετραετίας (2010-2013), οι οποίες ανήλθαν σωρευτικά σε περίπου 21% , με αποτέλεσμα η συνολική απώλεια αγοραστικής δύναμης του μέσου μισθού να ανέλθει σε περίπου 23% για το σύνολο της πενταετία 2010-2014.

Από το 1993 μέχρι και το 2009, οι πραγματικές αποδοχές ανά απασχολούμενο αυξάνονταν με ρυθμούς που επέτρεπαν την σύγκλιση των αμοιβών στην Ελλάδα έναντι του αντίστοιχου μέσου όρου των 15 πιο προηγμένων χωρών της Ευρωπαϊκή Ένωσης. Μεχρι το 2009, η σύγκλιση ακολουθούσε ανοδική τάση παρά τις κατά καιρούς επιβραδύνσεις της πορείας της με αποτέλεσμα οι μέσες αποδοχές των εργαζομένων, σε μονάδες αγοραστικής δύναμης, να ανέλθουν, το 2009, σε 81% της μέσης αγοραστικής δύναμης των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15. Κατά το 2010-2014, ωστόσο, η ανοδική πορεία της σύγκλισης των αποδοχών έχει αντιστραφεί και ο δείκτης οδηγήθηκε στο 65% του μέσου όρου της ΕΕ-15. Η απόκλιση των πραγματικών μισθών έναντι του μέσου όρου της ΕΕ-15 έχει αυξηθεί τόσο ώστε είναι συγκρίσιμη με την αντίστοιχη απόκλιση της δεκαετίας του 1980.

Από το 2009 έως το 2014, η μείωση των μέσων ονομαστικών αποδοχών στην Ελλάδα έναντι των 37 αναπτυγμένων χωρών ανέρχεται σε περίπου 30% υπολογισμένη σε εθνικό νόμισμα, και σε 25,0% υπολογισμένη σε δολάρια.

Ο μέσος πραγματικός μισθός που προκύπτει από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και πριν οι επιχειρήσεις να προσαρμόσουν τις τιμές τους ως απόκριση στις μεταβολές του κόστους

² www.payroll.gr

εργασίας που έχει προκύψει, δηλαδή ο πραγματικός μισθός διαπραγμάτευσης (negotiated wage), παρουσιάζει ισχυρή στατιστική εξάρτηση από το ποσοστό ανεργίας, ή ισοδύναμα, από την απασχόληση ως ποσοστό του εργατικού δυναμικού. Το επίπεδο της απασχόλησης καθορίζει σε σημαντικό βαθμό την γενική πορεία εξέλιξης των μέσων πραγματικών αποδοχών. Βέβαια, στις μεταβολές των μέσων πραγματικών αποδοχών συμβάλλουν και το μείγμα της οικονομικής πολιτικής που ασκείται σε κάθε περίοδο, η πολιτική συγκυρία, το ιδεολογικό κλίμα της εποχής και γενικότερα ο κοινωνικός συσχετισμός δυνάμεων, δηλαδή εξωγενείς παράγοντες που επιδρούν στις αποκλίσεις του μισθού διαπραγμάτευσης από την τιμή εκείνη που καθορίζει το ποσοστό ανεργίας.

Όσον αφορά τους μισθούς (χωρίς συνυπολογισμό του τεκμαρτού εισοδήματος εργασίας των αυτοαπασχολουμένων) μειώθηκαν κατά περίπου 30 δισεκατομμύρια ευρώ, από τα περίπου 85 δισεκατομμύρια το 2009 σε 56 δισεκατομμύρια το 2014 (προ φόρων και χωρίς να έχει γίνει διόρθωση για το 5% των υψηλών μισθών που αφορούν σε διευθυντές των οποίων οι αμοιβές δεν μειώθηκαν). Η ίδια δραματική αναδιανομή του εισοδήματος εμφανίζεται και στην κατακόρυφη άνοδο του λόγου κερδών / μισθών.

Οι μεταβολές αυτές μετέτρεψαν σημαντικά το επίπεδο του κόστους εργασίας αφού στο τέλος του 2013, η μείωση των αμοιβών εργασίας της τετραετίας 2010-2013, είχε αντισταθμίσει ολόκληρη την αρνητική επίπτωση που είχε επιφέρει η ανατίμηση του ευρώ στο μοναδιαίο κόστος εργασίας.

Στην κατάταξη των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης με κριτήριο τις μικτές αποδοχές σε ευρώ (ακαθάριστος μισθός και εισφορές εργοδότη), η Ελλάδα διατηρεί μια από τις μεσαίες προς κατώτερες θέσεις. Εξαιτίας της ασκούμενης πολιτικής κατά την τελευταία πενταετία, έχει αυξηθεί σημαντικά η απόστασή της από τον μέσο όρο. Πιο συγκεκριμένα, οι μέσες ετήσιες αποδοχές ανά απασχολούμενο στην Ελλάδα κατά το 2014 ήταν μικρότερες από αυτές της Σλοβενίας και της Κύπρου (όπου επίσης έχει μειωθεί ο πραγματικός μισθός). Ανέρχονταν σε 21.930 ευρώ έναντι περίπου 35.000 στην Ισπανία, 39.000 στην Γερμανία, 49.000 στην Γαλλία και 45.000 στην Ιρλανδία.

Προκύπτει ότι η αγοραστική δύναμη του μέσου ακαθάριστου μισθού στην Ελλάδα, κατά το 2014, ανέρχεται στα 2/3 της αντίστοιχης αγοραστικής δύναμης στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15 πιο προηγμένων χωρών. Ήδη, η αγοραστική δύναμη των μέσων αποδοχών εργασίας

στην Ελλάδα είναι χαμηλότερη από την αντίστοιχη στην Μάλτα, την Σλοβενία, την Κύπρο και την Κροατία. Η αγοραστική δύναμη των μέσων αποδοχών εργασίας στην Ελλάδα έχει πλέον εξισωθεί με αυτήν της Πορτογαλίας, έναντι της οποίας υπήρχε πάντοτε σημαντική απόσταση που απέρρεε από τη μεγάλη διαφορά στην παραγωγικότητα εργασίας μεταξύ των δύο χωρών.

Όπως προκύπτει από τη σύγκριση των Διαγραμμάτων και, ενώ η παραγωγικότητα της εργασίας στην Ελλάδα είναι υψηλότερη από την αντίστοιχη στην Σλοβενία, την Κροατία και την Πορτογαλία, ο αντίστοιχος μέσος μισθός, ως αγοραστική δύναμη είναι μικρότερος ή ίσος.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της βάσης δεδομένων Ameco της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, οι μειώσεις των ονομαστικών αποδοχών ανά μισθωτό κατά την πενταετία 2010- 2014, θα ανέλθουν σωρευτικά σε 17,6%. Οι ονομαστικές αποδοχές περιλαμβάνουν εκτός από τον μισθό και όλα τα άλλα είδη αποδοχών (επιδόματα, μπόνους, υπερωρίες, βάρδιες, απολαβές σε είδος κλπ) καθώς και τις ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη και εργαζόμενου, και τις παρακρατήσεις του φόρου εισοδήματος.

Η αγοραστική δύναμη των ονομαστικών αποδοχών ανά μισθωτό εξαρτάται όμως και από τις μεταβολές των τιμών στα καταναλωτικά είδη. Έτσι, στην μείωση της αγοραστικής δύναμης που προήλθε από τις μικρότερες ονομαστικές αποδοχές προστέθηκε και η μείωση που προήλθε από τις υψηλότερες τιμές. Καθώς η σωρευτική αύξηση του δείκτη τιμών καταναλωτή κατά την πενταετία 2010-2014 θα ανέλθει σε 7,2%, η σωρευτική μείωση της αγοραστικής δύναμης των αποδοχών ανά μισθωτό προσέγγισε το 23,1%.

Οι παραπάνω υπολογισμοί αφορούν την απώλεια εισοδήματος ανά μισθωτό κατά μέσο όρο. Η απώλεια, όμως, του συνόλου των μισθωτών ως κοινωνική ομάδα, σχετίζεται και με την ανεργία, η οποία αφαιρεί διαθέσιμο εισόδημα από τα νοικοκυριά.

Τα ίδια νοικοκυριά πρέπει τώρα να συντηρηθούν με αγοραστική δύναμη που έχει μειωθεί για δύο λόγους: όχι μόνο επειδή η αγοραστική δύναμη του μέσου μισθού (ακριβέστερα των μέσων αποδοχών ανά μισθωτό) έχει μειωθεί αλλά και επειδή εργάζονται λιγότερα μέλη αυτών των νοικοκυριών.

Προκύπτει από τα στατιστικά στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ότι ο αριθμός των απασχολουμένων μισθωτών στη διάρκεια των ετών 2010-2013 μειώθηκε κατά 20,0%. Επομένως, η αγοραστική δύναμη των αποδοχών του συνόλου των μισθωτών μειώθηκε σωρευτικά, στη διάρκεια της πενταετίας 2010-2014, κατά 38,5%. Επομένως, ο μέσος μισθωτός, πριν φορολογηθεί το εισόδημά του, έχει απολέσει περίπου το 1/4 της αγοραστικής δύναμης των αποδοχών που είχε το 2009, ενώ οι μισθωτοί ως σύνολο, ως κοινωνική ομάδα, έχουν απολέσει, εξαιτίας και της υψηλής ανεργίας, τα 2/5 της αγοραστικής δύναμης των αποδοχών τους.

Σε αυτές τις απώλειες, θα πρέπει να προσθέσουμε και εκείνες τις απώλειες αγοραστικής δύναμης που οφείλονται στην φορολογία και απορρέουν από την ιδιότητα του μισθωτού. Για τις απώλειες αυτές, τα στατιστικά στοιχεία δεν μας προσφέρουν την δυνατότητα ενός ασφαλούς υπολογισμού. Εάν κάνουμε την εύλογη υπόθεση ότι η επιπλέον επιβάρυνση αυτή ανέρχεται σε 10% των μικτών αποδοχών για το σύνολο της πενταετίας έναντι του 2009, οι απώλειες ανά μισθωτό ανέρχονται σωρευτικά στο 30%, ενώ για τους μισθωτούς ως κοινωνική ομάδα σε 44%.

Εκτιμούμε ότι εξαιρώντας από την ομάδα των μισθωτών τους 5% καλύτερα αμειβόμενους (διευθυντές, ανώτερα και ανώτατα στελέχη) των οποίων οι αποδοχές είναι μικτό εισόδημα από εργασία και συμμετοχή στα κέρδη, οι μισθωτοί είχαν απώλειες, κατά την τελευταία πενταετία, της τάξης του 50%.

Οι κατώτατοι μισθοί στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης.

Ο κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο υπάρχει σήμερα στα 21 από τα 28 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συγκεκριμένα, ο κατώτατος μισθός θεσμοθετημένος σε εθνικό επίπεδο τον οποίο οφείλουν να τηρούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στα διάφορα ειδικότερα επίπεδα (κλαδικό, επιχειρησιακό), ισχύει στα 9 από τα 15 παλιά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Βέλγιο, Ελλάδα, Ισπανία, Γαλλία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Πορτογαλία, Ιρλανδία και Ηνωμένο Βασίλειο).

Το ύψος του, είτε ορίζεται από την κυβέρνηση στην βάση των προτάσεων των κοινωνικών συνομιλητών (Γαλλία, Ισπανία, Λουξεμβούργο, Ηνωμένο Βασίλειο και Ιρλανδία), είτε

προκύπτει από την συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών (Βέλγιο και Ελλάδα) και εφαρμόζεται συνήθως στο σύνολο των εργαζομένων της οικονομίας και σε όλα τα επαγγέλματα. Σε ορισμένες χώρες προβλέπεται αυτόματη αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού στην εξέλιξη των τιμών ή /και περαιτέρω αυξήσεις που επιτρέπουν την διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των κατώτατων αποδοχών και την ενίσχυση τους. Ο κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο ισχύει επίσης και στα 12 από τα 13 νέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Τσεχία, Εσθονία, Ουγγαρία, Λιθουανία, Λετονία, Μάλτα, Πολωνία, Σλοβενία, Σλοβακία, Βουλγαρία, Ρουμανία, Κροατία) και σχεδόν σε όλα ορίζεται από την κυβέρνηση είτε μονομερώς είτε στην βάση προτάσεων, διαβουλεύσεων ή διαπραγματεύσεων μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών συνομιλητών.

Στις υπόλοιπες 7 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Αυστρία, Γερμανία⁷, Δανία, Σουηδία, Φιλανδία, Ιταλία και Κύπρο) δεν υπάρχει μεν κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο, υπάρχουν όμως κατώτατοι μισθοί που διαπραγματεύονται οι κοινωνικοί συνομιλητές σε κλαδικό επίπεδο. Στις χώρες αυτές υπάρχουν ισχυρές συνδικαλιστικές οργανώσεις, η διαμόρφωση των μισθών γίνεται μέσα από την διμερή συλλογική διαπραγμάτευση συνδικάτων και εργοδοτών και υπήρχε παραδοσιακά μία προτίμηση για τους κλαδικούς κατώτατους μισθούς. Ωστόσο σε χώρες όπως η Γερμανία, διεξάγεται κατά τα τελευταία έτη έντονη δημόσια συζήτηση για την θέσπιση και κατώτατου μισθού σε εθνικό επίπεδο, δεδομένου ότι μετά την επανένωση των δύο Γερμανιών και γενικότερα την διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρατηρείται μεγαλύτερος κατακερματισμός στην αγορά εργασίας και έχει μειωθεί σημαντικά το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις. Με άλλα λόγια, η συλλογική διαπραγμάτευση που παραδοσιακά ορίζει τους κατώτατους μισθούς σε κλαδικό επίπεδο δεν είναι σε θέση να αποτρέψει την αύξηση ενός κακοπληρωμένου τμήματος της μισθωτής εργασίας λόγω της αύξησης των μεταναστευτικών ρευμάτων και του πολλαπλασιασμού των άτυπων συμβάσεων εργασίας αλλά και της εχθρότητας των εργοδοτών στην επέκταση των κατώτατων συμφωνηθέντων σε κλαδικό και περιφερειακό επίπεδο στο πλαίσιο των Επιτροπών που αποφασίζουν για τις επεκτάσεις.

Η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπου (εκτός των απωλειών σε πραγματικούς όρους των κατώτατων αποδοχών λόγω πληθωρισμού κατά την διετία 2010-2011) επιβάλλεται τον Φεβρουάριο του 2012 στο πλαίσιο υλοποίησης του 2ου Μνημονίου, ονομαστική μείωση στις κατώτατες αποδοχές πρωτοφανούς εύρους, 22% στον κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο και 32% αντίστοιχα για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών. Ο

κατώτατος μισθός, από εργαλείο προστασίας των χαμηλά αμειβόμενων, μετατρέπεται σε εργαλείο για την επιτάχυνση της διαδικασίας γενικευμένης μείωσης των μισθών στον ιδιωτικό τομέα που αποτελεί κεντρικό στόχο της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης.

Η καθίζηση της αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα δεν επιδέχεται σύγκρισης με καμία άλλη περίπτωση ευρωπαϊκής χώρας, δεδομένου ότι, κατά την ίδια περίοδο 2010-2013, ο πραγματικός κατώτατος μισθός μειώθηκε κατά 25,9% και κατά 35,4% για τους νέους κάτω των 25 ετών.

Μισθολογικές επιπτώσεις από την αποδόμηση του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης & Συλλογικής σύμβασης εργασίας

Με την κατάργηση της διμερούς συλλογικής διαπραγμάτευσης σε εθνικό επίπεδο για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού (δηλαδή το πλαίσιο διαπραγμάτευσης της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που ίσχυε επί δεκαετίες με συμμετοχή όλων των κοινωνικών εταίρων), μέσα από βίαιη κρατική παρέμβαση (Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου) το Φεβρουάριο του 2012, παραβιάζεται συλλογική σύμβαση εργασίας σε ισχύ (που είχαν υπογράψει όλοι οι κοινωνικοί συνομιλητές) με πρώτα άμεσα θύματα τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους, ενώ ο κατώτατος μισθός από εργαλείο προστασίας των χαμηλά αμειβόμενων μετατρέπεται σε μοχλό για την γενικευμένη και απότομη μείωση των αποδοχών στον σύνολο του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας. Ο νέος δραστικά συρρικνωμένος «νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός» αποτελεί πλέον το νέο κατώφλι για τους μισθούς του Ιδιωτικού τομέα (586€ και 510€ για τους νέους κάτω των 25 ετών), θα καθορίζεται εφεξής από την κυβέρνηση και θα αναπροσαρμόζεται, σύμφωνα με το νέο πλαίσιο, λαμβάνοντας υπόψη τη συμβολή του στη μείωση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας.

Η πρώτη άμεση επίπτωση αυτών των παρεμβάσεων, ακραίας νεοφιλελεύθερης έμπνευσης, αφορά στους χαμηλόμισθους εργαζόμενους που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό. Η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπου επιβάλλεται, κατά την διάρκεια της κρίσης, δραστική ονομαστική μείωση του κατώτατου μισθού. Οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι υπέστησαν μισθολογικές απώλειες που ξεπερνούν σε ετήσια βάση τους 3 μισθούς ή τους 4 μισθούς για τους νέους κάτω των 25 ετών .

Σε ότι αφορά στην πρόσφατη περίοδο, σε όλους τους εξεταζόμενους κλάδους, κατά την τετραετία 2010-2013 οι κατώτατες συμβατικές κλαδικές πραγματικές αποδοχές υποχωρούν σημαντικά και μειώνονται κατά 18,8% στα Ξενοδοχεία, 9,8% στο Εμπόριο, 8,2% στις Τράπεζες, 6,6% στην Τσιμεντοβιομηχανία και 4,5% στην Σιδηροβιομηχανία. Η μεγαλύτερη μείωση παρατηρείται μέχρι στιγμής στις κατώτατες αποδοχές στον κλάδο των ξενοδοχείων. Στα τέλη του 2013, η εξέλιξη του κατώτατου πραγματικού μισθού των ξενοδοχοϋπαλλήλων έχει ακυρώσει πλήρως την πρόοδο που επιτεύχθηκε σε όλη την διάρκεια της εξεταζόμενης περιόδου (2000- 2013) και έχει επανέλθει σε πραγματικούς όρους σε επίπεδα προ του 2000.

Εκτός όμως από τις μειώσεις αποδοχών που σχετίζονται με τις κατώτατες συμβατικές αποδοχές, στο ιδιωτικό τομέα της οικονομίας οι αποδοχές που καταβάλλουν οι επιχειρήσεις μειώνονται για μεγάλο αριθμό εργαζομένων επίσης μέσα από τη νευχέρεια που παρέχουν οι νέες ρυθμίσεις μετά το 2010, όπως η κατάργηση προσαυξήσεων για μερική απασχόληση (κάτω των 4 ωρών ημερησίως), μειώσεις στις προσαυξήσεις για υπερεργασία και υπερωρία (αλλά και λόγω μείωσης ή εξάλειψης υπερωριών), η δυνατότητα επιβολής διαθεσιμότητας και εκ περιτροπής εργασίας, μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης.

Επίσης σημαντικές μειώσεις αποδοχών προκύπτουν μέσα από τις νέες επιχειρησιακές ΣΣΕ και μέσα από ατομικές συμβάσεις εργασίας. Οι αρνητικές επιπτώσεις για τις αμοιβές των εργαζομένων που προκύπτουν από την υπερίσχυση των επιχειρησιακών συμβάσεων έναντι των κλαδικών ΣΣΕ, έγιναν ήδη ορατές (αμέσως μετά την ψήφιση του σχετικού Νόμου) στα τέλη του 2011, και διευρύνθηκαν το 2012, μέσα από τον πολλαπλασιασμό των νέων επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνάπτονται από εργοδότες και κυρίως από νεοσύστατες «Ενώσεις προσώπων», σε επιχειρήσεις διαφόρων κλάδων της οικονομίας, στις οποίες προβλέπονται σημαντικές μειώσεις ονομαστικών αποδοχών. Υπολογίζεται ότι από τα τέλη του 2011 (που τροποποιήθηκε το νομικό πλαίσιο με το Ν. 4021) μέχρι τις αρχές Ιουνίου του 2014, έχουν συναφθεί (κυρίως με «Ενώσεις Προσώπων») 1440 επιχειρησιακές ΣΣΕ, που προβλέπουν στην μεγάλη τους πλειοψηφία μειώσεις αποδοχών μεταξύ 10% και 40%.

Στόχος των αλλαγών που θεσπίστηκαν είναι η πλήρης αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης και η διαμόρφωση των μισθών σε επιχειρησιακό ή ατομικό επίπεδο, μέσα από την διεμβολισμό των κλαδικών συμβάσεων εργασίας, οι οποίες διαδραμάτιζαν παραδοσιακά σημαντικό ρόλο στην διαμόρφωση των κατώτατων αμοιβών, παρέχοντας ένα δίκτυο

συλλογικής προστασίας για τους εργαζόμενους και ειδικότερα σε αυτούς που απασχολούνται σε μικρές επιχειρήσεις.

Οι μνημονιακές αλλαγές έχουν μεταβάλλει πλήρως τους συσχετισμούς δύναμης υπέρ των εργοδοτών. Το νέο θεσμικό πλαίσιο που έχει διαμορφωθεί μετά το 2010 καθιστά τους εργοδότες κυρίαρχους του παιχνιδιού στην συλλογική διαπραγμάτευση για την σύναψη νέων ΣΣΕ, με αποτέλεσμα οι περισσότερες νέες κλαδικές ΣΣΕ που έχουν υπογραφεί το 2012-2013 να εμπεριέχουν σημαντικές μειώσεις μισθών για τους εργαζόμενους

Η κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης και της επεκτασιμότητας των κλαδικών συμβάσεων, ο περιορισμός της διάρκειας και η αλλοίωση του περιεχομένου της μετενέργειας των συμβάσεων, η αδυναμία μονομερούς προσφυγής στην διαιτησία, έχουν ως αποτέλεσμα για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις κατά την συλλογική «διαπραγμάτευση», είτε να αποδεχθούν τους προτεινόμενους από την εργοδοτική πλευρά όρους είτε να αρνηθούν να υπογράψουν με κίνδυνο να υποστούν οι εργαζόμενοι ακόμη μεγαλύτερες απώλειες μισθών αλλά και θεσμικών δικαιωμάτων.

Η «διαπραγμάτευση» σε κλαδικό επίπεδο έχει πλέον ως αντικείμενο το εύρος της μείωσης των μισθών χωρίς να μπορούν παράλα αυτά να διασφαλίσουν οι νέες κλαδικές ΣΣΕ τις νέες μειωμένες αποδοχές για όλους τους εργαζόμενους από περαιτέρω μειώσεις των αποδοχών τους μέσω επιχειρησιακών ΣΣΕ με δυσμενέστερους όρους και με κατώφλι τον νέο συρρικνωμένο εθνικό κατώτατο μισθό.

Οι περισσότερες νέες κλαδικές ΣΣΕ που έχουν υπογραφεί, μετά την διαμόρφωση του νέου πλαισίου συλλογικής διαπραγμάτευσης και ΣΣΕ, το 2012 και το 2013, εμπεριέχουν σημαντικές μειώσεις μισθών για τους εργαζόμενους: στις Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις (-15%), στα εργαστήρια Ζαχαρωδών προϊόντων (-15%), στο Εμπόριο (-6,3) στις Τράπεζες (-6%), στις Εργοληπτικές και Κατασκευαστικές τεχνικές επιχειρήσεις (-18%), στα κέντρα διασκέδασης (μειώσεις από 20-50% σε σχέση με προηγούμενη ΣΣΕ μουσικών, τραγουδιστών), τεχνικού προσωπικού στα θέατρα (-20% στο βασικό μισθό των μηχανικών σκηνης και -10% των βοηθών), στα τεχνικά γραφεία ανελκυστήρων (-10%).

Το νέο πλαίσιο της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κλαδικό επίπεδο, μετά και την λήξη μεγάλου αριθμού κλαδικών ΣΣΕ το 2013, οδηγεί σε νέες μειώσεις μισθών μέσα και από

κλαδικές συμβάσεις που ευελπιστούν να «φρενάρουν» (ή να αποτρέψουν) ακόμη μεγαλύτερες μειώσεις μέσω επιχειρησιακών ΣΣΕ ή ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Υπολογίζεται ότι οι μειώσεις μισθών μέσω επιχειρησιακών και ατομικών συμβάσεων ξεπερνά το 30% των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα, ενώ οι μειώσεις μέσω κλαδικών ΣΣΕ αγγίζουν μέχρι στιγμής το 1/4 περίπου των εργαζομένων. (Τράπεζα Ελλάδας 2013)³.

³ www.inegsee.gr

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

Τα μηχανογραφημένα προγράμματα μισθοδοσίας ως συνήθως αφορούν τις εξής διεργασίες:

-Επεξεργασία στοιχείων για την έκδοση μισθοδοσία

-Εκτύπωση όλων των αναγκαίων μηνιαίων μισθοδοτικών καταστάσεων και αναλυτικών ατομικών αποδείξεων αποδοχών εργαζομένων

-Έκδοση λογιστικού άρθρου σε ηλεκτρονική ή έντυπη μορφή για την ενημέρωση των λογιστικών βιβλίων της εταιρείας σας

- Αποστολή αρχείου στην τράπεζα για την κατάθεση των μισθών στους ατομικούς λογαριασμούς των εργαζομένων

-Ανάλυση κόστους της μισθοδοσίας ανά κατηγορία εργαζομένων (μισθωτοί/ημερομίσθιοι/ωρομίσθιοι), ανά γεωγραφική θέση, κέντρο κόστους, διεύθυνση, υποδιεύθυνση κτλ. σύμφωνα με τις απαιτήσεις σας

-Σύνταξη και υποβολή στην επιθεώρηση εργασίας των σχετικών πληροφοριακών καταστάσεων με βάση τις απαιτήσεις της εργατικής νομοθεσίας

-Σύνταξη και υποβολή προς τον ΟΑΕΔ εντύπων καταγγελίας σύμβασης

-Σύνταξη και υποβολή στην εφορία εντύπου απόδοσης φόρου αποζημίωσης

-Παρακολούθηση συλλογικών συμβάσεων και σύγκριση με τους καταβαλλόμενους μισθούς/προϋπολογισμούς αποδοχών των εργαζομένων

-Έκδοση βεβαιώσεων αποδοχών, σύνταξη και υποβολή προσωρινών και οριστικών δηλώσεων ΦΜΥ

Στην θα παρουσιάσουμε ορισμένα από τα πιο γνωστά μηχανογραφημένα προγράμματα μισθοδοσίας.

4.1 PREMIUM ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ

Αποτελεί ολοκληρωμένο πληροφοριακό σύστημα για επιχειρήσεις και οργανισμούς του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα που επιθυμούν ένα, σύγχρονης τεχνολογίας, πληροφοριακό σύστημα για να εξασφαλίσουν την άριστη οργάνωση και λειτουργία του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού & Μισθοδοσίας.

Το Premium HRM - Μισθοδοσία απευθύνεται σε όλες τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς, ανεξάρτητα από το αντικείμενό τους και το είδος των εργασιακών σχέσεων, καθώς και σε λογιστικά γραφεία. Αποτελεί την πλέον ολοκληρωμένη λύση της ελληνικής αγοράς και διακρίνεται για τη δυνατότητα κάλυψης κάθε επιχειρησιακής ιδιαιτερότητας.

Παρακολουθεί ολοκληρωμένα όλα τα στοιχεία που αφορούν τη μισθοδοσία των εργαζομένων και καλύπτει οποιαδήποτε περίπτωση μισθοδοσίας, ακόμη και την πλέον σύνθετη, γιατί διαθέτει απεριόριστες δυνατότητες παραμετροποίησης για περιπτώσεις όπου απαιτείται απόλυτη προσαρμογή σε σύνθετες και εξειδικευμένες ανάγκες υπολογισμού μισθοδοσίας.

Το Premium HRM - Μισθοδοσία διαθέτει τις παρακάτω λειτουργικές ενότητες:

- Διαχείριση Μισθοδοσίας
- Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
- Κοστολόγηση Έργων – Κέντρα Κόστους
- Μισθοδοσία με Τραπεζική Μηχανογράφηση
- Προϋπολογισμοί
- Πολιτική Μισθών
- Συστήματα Ωρομέτρησης
- Μισθοδοσία Δημοσίου - Ενιαίο Μισθολόγιο Δημοσίων Υπαλλήλων

- Bank Link (σύνδεση με συστήματα internet banking)

Το Premium HRM - Μισθοδοσία λειτουργεί σε γραφικό περιβάλλον GUI (Windows) και έχει ενσωματωμένη τη σχεσιακή βάση δεδομένων Microsoft SQL Server για απόλυτη ασφάλεια και διαχείριση μεγάλου όγκου δεδομένων με υψηλή ταχύτητα λειτουργίας. Η εφαρμογή είναι σχεδιασμένη με αντικειμενοστραφή μεθοδολογία και δομημένη με αρχιτεκτονική client server. Επικοινωνεί άμεσα με το Internet και παρέχει τη δυνατότητα αυτόματης (χωρίς πληκτρολόγηση) ηλεκτρονικής υποβολής δηλώσεων (πχ ΑΠΔ και ΦΜΥ) στους δημόσιους οργανισμούς.

Το Premium HRM - Μισθοδοσία μπορεί να καλύψει οποιαδήποτε περίπτωση μισθοδοσίας και δεν περιορίζεται απλά στις τυποποιημένες περιπτώσεις. Καλύπτει όλες τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς του Δημοσίου, ανεξαρτήτα από το αντικείμενο εργασιών τους και το είδος των εργασιακών σχέσεων που διέπουν τη μισθοδοσία των εργαζομένων. Διαχειρίζεται απεριόριστο αριθμό επιχειρήσεων και τηρεί ιστορικότητα των στοιχείων (πρόσβαση σε παλιές χρήσεις). Διαθέτει πληθώρα συστημάτων και ενοτήτων (modules) τα οποία μπορούν να καλύψουν οποιαδήποτε απαίτηση. Παράλληλα σε όλα τα βασικά αρχεία του συστήματος έχουν ενσωματωθεί οριζόμενα και υπολογιζόμενα πεδία στα οποία ο χρήστης μπορεί να προσδώσει τις ιδιότητες που επιθυμεί για να καλύψει τυχόν ειδικές ανάγκες της επιχείρησης.

Για την προστασία από εσφαλμένους χειρισμούς η μισθοδοσία Premium - HRM προσφέρει τη δυνατότητα αυτόματης επισήμανσης εσφαλμένων χειρισμών σε 2 επίπεδα με ταυτόχρονη ενημέρωση του χρήστη. Η εφαρμογή διακρίνεται για την ταχύτητα διεκπεραίωσης των καταχωρήσεων, τη δυνατότητα να μπορεί ο χρήστης να διεκπεραιώνει ταυτόχρονα πολλές εργασίες ανοίγοντας στον υπολογιστή αντίστοιχα παράθυρα, την ύπαρξη συσχετιζόμενων μενού για άμεση αναζήτηση και εντοπισμό της ζητούμενης πληροφορίας.

Το Premium HRM - Μισθοδοσία παρέχει στο χρήστη πληθώρα δυνατοτήτων: υπολογισμό μισθοδοσίας βάσει των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, μεταφορά στοιχείων μισθοδοσίας από τη μία περίοδο στην άλλη, διαχωρισμό των ωρομισθίων εργαζομένων σε υπαλλήλους και εργάτες, παρακολούθηση δικαιολογημένων και αδικαιολόγητων απουσιών, υπολογισμό δώρων με βάση τα πραγματοποιηθέντα και μη ημερομίσθια, δημιουργία επί πλέον ειδών αποδοχών για επιμέρους χρονικές περιόδους, κάλυψη ειδικών κατηγοριών εργαζομένων,

επαναπρόσληψη εργαζομένου χωρίς να απαιτείται η δημιουργία νέας καρτέλας, καθορισμός ωραρίων εργασίας και των αντίστοιχων συντελεστών υπερωριών, καθορισμός είδους ασθένειας, καθορισμός ημερομηνιακού διαστήματος υπολογισμού πριμ, καθορισμός διαφορετικών τρόπων υπολογισμού ΦΜΥ βάρδιες κλπ.

Το Premium HRM - Μισθοδοσία προσφέρει πρόσθετες δυνατότητες: Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, Προϋπολογισμοί, Κοστολόγηση Έργων & Κέντρα Κόστους, Εταιρική Πολιτική Μισθών, Συστήματα Ωρομέτρησης, Πληρωμές μισθοδοσίας μέσω Τραπεζών.

Το Premium HRM - Μισθοδοσία καλύπτει απόλυτα όλες τις απαιτήσεις του ΙΚΑ και των λοιπών οργανισμών (ΟΑΕΔ, Επιθεώρηση Εργασίας, Ασφαλιστικά ταμεία, Εφορία). Άμεση αποστολή νέων εκδόσεων για κάλυψη μεταβολών στην εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία.

Το Premium HRM - Μισθοδοσία διαθέτει πληθώρα έτοιμων εκτυπώσεων και αναφορών που καλύπτουν ολοκληρωμένα τις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων και απαιτήσεις των οργανισμών (ΙΚΑ, ΟΑΕΔ, Επιθεώρηση Εργασίας, Ασφαλιστικά Ταμεία, Εφορία) και παρέχει τη δυνατότητα συγκεντρωτικών εκτυπώσεων. Παράλληλα ο χρήστης έχει τη δυνατότητα δημιουργίας νέων εκτυπώσεων και αναφορών χρησιμοποιώντας το εργαλείο report generator που είναι ενσωματωμένο στην εφαρμογή. Το Premium HRM έχει τη δυνατότητα υπολογισμού μισθοδοσίας με βάση τα ισχύοντα σε παλαιότερες χρήσεις και εκτύπωσης των σχετικών εντύπων⁴.

4.2 STAFF - ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Το Staff, είναι ένα ολοκληρωμένο σύστημα Μισθοδοσίας και Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, το οποίο ανταποκρίνεται πλήρως στις απαιτήσεις και υποχρεώσεις των Διευθύνσεων Μισθοδοσίας και Προσωπικού των δημοσίων οργανισμών και επιχειρήσεων. Το σύστημα ενσωματώνει με ακρίβεια την ισχύουσα νομοθεσία και παρέχει στον χρήστη απεριόριστες δυνατότητες παραμετροποίησης, καλύπτοντας απόλυτα οποιοδήποτε μοντέλο μισθοδοσίας και δομής προσωπικού.

⁴ www.datacomm.gr

Η αυξημένη προσαρμοστικότητα του προγράμματος με τη χρήση παραμέτρων στα διάφορα επίπεδα της εφαρμογής, επιτρέπει την άμεση ενημέρωση με νέα στοιχεία που αφορούν στο σχετικό νομοθετικό πλαίσιο, σχετικά με τις αποδοχές, τις κρατήσεις και τους υπολογισμούς των φόρων. Το αποτέλεσμα είναι η ορθή οργάνωση και παρακολούθηση των στοιχείων προσωπικού, η ακρίβεια στους υπολογισμούς και η μείωση του χρόνου έκδοσης της μισθοδοσίας και όλων των συνοδευτικών καταστάσεων ή αρχείων.

Η μεγάλη εμπειρία σε εφαρμογές μισθοδοσίας και προσωπικού, η συνεχής ενημέρωση σε θέματα νομοθεσίας και η κατανόηση των αναγκών των οργανισμών του Δημοσίου, αφορούν σε στοιχεία που αν συνδυαστούν με την υλοποίηση σύγχρονων προγραμματιστικών μεθόδων και με την υπεύθυνη τεχνική υποστήριξη, καθιστούν το Staff 5 ένα ευέλικτο και εύχρηστο εργαλείο.

Χαρακτηριστικά – Δυνατότητες

- Ένα πρόγραμμα – δύο υποσυστήματα, Μισθοδοσία και Διαχείριση Προσωπικού που συνεργάζονται απόλυτα
 - Πρόσβαση στις ρυθμίσεις διάφορων λειτουργιών
 - Προσαρμογή – διαχείριση όλων των στοιχείων των εργαζομένων που κρίνονται απαραίτητα
 - Δημιουργία νέων παραμέτρων μέσα από την εφαρμογή χωρίς να απαιτούνται ειδικές γνώσεις από τον χρήστη
 - Τήρησης πλήρους ιστορικού στα στοιχεία των εργαζομένων αλλά και στις παραμέτρους της εφαρμογής. Πλήρης εποπτεία κάθε στιγμή για όλα τα παλιά δεδομένα. Ασφάλεια προγράμματος. Δυνατότητα καθορισμού χρηστών με πρόσβαση σε συγκεκριμένες λειτουργίες της εφαρμογής
- Υποσύστημα Προσωπικού

Υποσύστημα Προσωπικού

- Παρακολούθηση όλων των δεδομένων των εργαζομένων με αιτιολόγηση για κάθε μεταβολή και καταχώρηση των σχετικών αποφάσεων

- Αναλυτική εμφάνιση επί της οθόνης ή σε εκτύπωση όλων των στοιχείων κάθε εργαζόμενου σε βάθος χρόνου
- Αναλυτικό Οργανόγραμμα με εποπτική παρουσίαση όλων των επιμέρους τμημάτων, των διευθύνσεων και των θέσεων εργασίας

Υποσύστημα Μισθοδοσίας

- Καλύπτονται όλες οι σχέσεις Εργασίας του Δημόσιου και Ιδιωτικού Τομέα
- Όλα τα είδη αποδοχών, επιδομάτων που προκύπτουν από τα Μισθολόγια και τις επιμέρους εγκυκλίους
- Όλες οι κρατήσεις ταμείων συμπεριλαμβανομένων αρχικών εισφορών και έκτακτων κρατήσεων, δανείων, συλλόγων κ.λπ. με τις αντίστοιχες καταστάσεις και αρχεία
- Όλα τα είδη προσαυξήσεων
- Υπολογισμός κάθε είδους μισθοδοσίας. Δυνατότητα ρύθμισης από τον χρήστη διαφόρων παραμέτρων όπως οι περίοδοι υπολογισμού, τα είδη αποδοχών ή κρατήσεων που συμμετέχουν κ.α.
- Πλήρης κάλυψη σύμφωνα με τις ισχύουσες εγκυκλίους του Υπουργείου Οικονομικών, των ΦΜΥ και ΦΗ καθώς και εργαζομένων με ειδικό φορολογικό καθεστώς, πλήρης ενσωμάτωση του Ν.4024 και όλων των σχετικών ρυθμίσεων του νόμου αυτού.
- Αναδρομικά αποδοχών και κρατήσεων για οποιοδήποτε χρονικό διάστημα.
- Δυνατότητα κοπής της υπολογιζόμενης μισθοδοσίας αν για την ίδια περίοδο και για διαφορετικά τμήματά της ισχύουν διαφορετικά μισθολογικά στοιχεία
- Περικοπές ασθενειών, απουσιών απεργιών
- Ωρίμανση για την εξασφάλιση της αυτόματης εξέλιξης των μισθολογικών στοιχείων των εργαζομένων με δυνατότητα επέμβασης από τον χρήστη.
- Υπολογισμός αναλογίας δώρων Χριστουγέννων Πάσχα και επιδόματος αδείας με επεξεργασία των δεδομένων από τις μισθοδοσίες που αντιστοιχούν
- Δημιουργία όλων των απαραίτητων μηχανογραφικών αρχείων, αρχεία πληρωμής για όλες τις Τράπεζες και το σύστημα Δίας, Αναλυτική Περιοδική Δήλωση ΙΚΑ, αρχείο ΤΣΜΕΔΕ, αρχείο ΚΕΠΥΟ και έκδοση βεβαιώσεων αποδοχών, αυτόματη δημιουργία αρχείου xml για πληρωμή μέσω ΕΑΠ, άρθρο μισθοδοσίας για την ενημέρωση της λογιστικής. Τα αρχεία συνοδεύονται από τις απαραίτητες εκτυπώσεις

Το σύστημα παρέχει πλήρες πακέτο εκτυπώσεων με δυνατότητα προσαρμογής στις ανάγκες των χρηστών, εφόσον περιλαμβάνεται ενσωματωμένη εφαρμογή δημιουργίας και επεξεργασίας καταστάσεων, μέσα από το περιβάλλον του προγράμματος⁵.

4.3 ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ IPAYDAY

Το πρόγραμμα Διαχείρισης Μισθοδοσίας i-PayDay δημιουργήθηκε με την πιο σύγχρονη τεχνολογία, σε συνδυασμό με την εικοσιπενταετή εμπειρία της Optisoft σε μισθοδοσίες. Αποτέλεσμα, το σύνθετο πρόβλημα της μισθοδοσίας να είναι πλέον μία απλή διαδικασία.

Δεν απαιτεί καμμία παραμετροποίηση, καμμία εμπειρία και γνώση.

Το i-PayDay απευθύνεται σε λογιστές, λογιστικά γραφεία, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις του Ιδιωτικού Τομέα.

1. Διαχείριση Ομίλων,Εταιρειών, Υποκαταστημάτων.
2. Διαχείριση Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.
3. Διαχείριση Εργαζομένων.
4. Υπολογισμός Μισθοδοσίας Εργαζομένων.
5. Μαζικός υπολογισμός Μισθοδοσίας όλων των εργαζομένων, όλων των εταιριών.
6. Υπολογισμός Αναδρομικών.
7. Διαχείριση Κέντρων Κόστους.
8. Διαχείριση Δανείων, Προκαταβολών, Αδειών, Ασθενειών, Απουσιών, Ρεπό, Πρόσθετων αποδοχών.

Τα χαρακτηριστικά του είναι τα εξής:

1. Άμεση λειτουργία,Εύκολη, Σύντομη,Γρήγορη και Ακριβής.
2. Διαθέτει περιβάλλον ιδιαίτερα φιλικό στο χρήστη, ταχύτητα, απλότητα, ευελιξία.
3. Αυτοματοποιημένη ενημέρωση Συλλογικών Συμβάσεων εργασίας μέσω Internet.
4. Καλύπτει Μισθωτούς, Ημερομίσθιους και Ωρομίσθιους.

⁵ www.unisystems.gr

5. Καλύπτει Συμβάσεις Ορισμένου ή Αορίστου χρόνου, Μερικής ή Εκ Περιτροπής Απασχόλησης και Τεκμαρτά Ημερομίσθια.
6. Περιλαμβάνονται όλες οι αναγκαίες εκτυπώσεις.
7. Αρχείο Πληρωμών για όλες τις Τράπεζες.
8. Αυτόματη δημιουργία Άρθρου Λογιστικής.
9. Αυτόματος υπολογισμός ασφαλιστικών ημερών.
10. Πλήρης συμβατότητα με τους Πίνακες ΟΣΥΚ.
11. Υποβολή μέσω Internet Οριστικών Δηλώσεων ΦΜΥ, ΑΠΔ και Κατάστασης Προσωπικού.
12. Σχεδίαση Πολυδιάστατων Εκτυπώσεων, με δυνατότητα μετατροπής υπαρχόντων.
13. Αυτόματη λήψη και εγκατάσταση των νέων εκδόσεων μέσω Internet και αρχείο που περιέχει όλες τις προσθήκες και βελτιώσεις κάθε έκδοσης.
14. Ασφάλεια δεδομένων, με ορισμό δικαιωμάτων πρόσβασης ανά χρήστη.
15. Πλήρης συμβατότητα με Windows 8.
16. Ανεπτυγμένο σε .NET πλατφόρμα της Microsoft, περιβάλλον Windows, χρησιμοποιεί τον Microsoft SQL Server για τη διαχείριση της Βάσης Δεδομένων⁶.

4.4 SINGULARLOGIC E-MANPOWER

Τα χαρακτηριστικά του προγράμματος SingularLogic e-MANPOWER είναι τα εξής:

- Διαχείριση Συμβάσεων Εργασίας

-Διαχειρίζεται Συλλογικές Συμβάσεις εργασίας, οι οποίες ενημερώνονται μέσω Internet, με link μέσα από την εφαρμογή.

-Διαχειρίζεται εταιρικές συμβάσεις, πλέον των προσφερομένων, με γρήγορη και εύκολη παραμετροποίηση από τον χρήστη της εφαρμογής.

-Παρακολουθεί τον εργαζόμενο μέσω πολλαπλών Συμβάσεων εργασίας, με δυνατότητα ενημέρωσης του εργαζόμενου με την ευνοϊκότερη σύμβαση.

⁶ www.optisoft.gr

-Διαθέτει διαδικασίες συσχετισμού και σύγκρισης των Συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

● Διαχείριση Προσωπικού

-Διαθέτει πλήρη καρτέλα στοιχείων εργαζόμενου, με επιπλέον αναλυτικά στοιχεία παρακολούθησης ατομικών στοιχείων του (προϋπηρεσία, οικογενειακή κατάσταση, επαγγελματική κατάρτιση).

-Διατηρεί ιστορικότητα των μισθολογικών στοιχείων των εργαζόμενων.

-Περιλαμβάνει αυτοματοποιημένες διαδικασίες διαχείρισης της μισθοδοσίας, όπως «Πρόσληψη Εργαζόμενου», «Καταγγελία Σύμβασης », «Καταγγελία Σύμβασης Λόγω Συνταξιοδότησης », «Οικειοθελούς αποχώρησης» .

-Παρακολουθεί μετακινήσεις του εργαζόμενου από εταιρία σε εταιρία και την διαδικασία επαναπρόσληψης του, χωρίς επιπλέον καταχωρήσεις στοιχείων.

-Εκτυπώνει όλα τα έντυπα του ΟΑΕΔ και της Επιθεώρησης εργασίας.

-Διαθέτει ελέγχους υπολοίπου των δικαιούμενων ημερών αδείας, ασθενείας κλπ, με προειδοποίηση του χρήστη για τυχόν υπέρβασή του υπολοίπου του εργαζόμενου.

● Διαχείριση Μισθοδοσίας Προσωπικού

Διαθέτει διαχείριση :

-Αποδοχών

-Ασφαλιστικών Ταμείων

-Λοιπών Υποχρεώσεων (πχ. Ιδ. Ασφάλιση, Σωματεία)

-Οικειοθελών Παροχών Προσωπικού

-Χρηματικών Διευκολύνσεων και Προκαταβολών Προσωπικού

-Εξόδων Προσωπικού

-Δανείων Προσωπικού

-Διαθέτει προκαθορισμένους κανόνες υπολογισμού μισθοδοτικών στοιχείων και δυνατότητα ορισμού νέων.

-Προσφέρει δυνατότητα προσαρμογής των μισθοδοτικών υπολογισμών σε τυχόν αλλαγές του νομοθετικού πλαισίου και στις εταιρικές πολιτικές αμοιβών.

-Προσφέρει αυτόματο υπολογισμό Δώρου Χριστουγέννων και Πάσχα, Επιδόματος Αδείας και μηνών για Αποζημίωση Απόλυσης, για κάθε εργασιακή σχέση.

-Διαθέτει απεριόριστες δυνατότητες παραμετροποίησης για περιπτώσεις που απαιτείται απόλυτη προσαρμογή, σε σύνθετες και εξειδικευμένες ανάγκες υπολογισμού μισθοδοσίας.

-Διαθέτει πλήρη κάλυψη του υπολογισμού των αναδρομικών.

- Διαχείριση Κέντρων Κόστους

Η εφαρμογή δίνει την δυνατότητα επιμερισμού της μισθοδοσίας των εργαζομένων σε Κέντρα Κόστους. Τα κέντρα κόστους μπορεί να είναι είτε φυσικοί χώροι της επιχείρησης είτε νοητοί χώροι. Η επιχείρηση μπορεί να παρακολουθεί το μισθοδοτικό κόστος ανά Κέντρο Κόστους / Εργαζόμενο ή συνολικό κόστος Κέντρου Κόστους.

- Reporting

-Παρέχει πλήθος εκτυπώσεων για όλες τις εργασίες της εφαρμογής.

-Διαθέτει δυνατότητα μαζικής εντολής εκτυπώσεων για όλες τις εταιρίες.

-Διαθέτει δυνατότητα εύκολης παραμετροποίησης καταστάσεων μέσω εξαιρετικά εύχρηστου Reporting, με δυνατότητα να προσφέρει άμεση και εύκολη χρησιμοποίηση της εσωτερικής δομής της (Πεδία πινάκων), χωρίς προ απαίτηση καμίας τεχνικής γνώσης από το χρήστη.

- Ηλεκτρονική Υποβολή ΑΠΔ- Ταμείων

-Ενημερώνει αυτόματα την Α.Π.Δ. και διασφαλίζει την ορθή αποστολή της, διενεργώντας όλους τους γνωστούς ελέγχους ορθότητας του αρχείου πριν την αποστολή του.

-Αποστολή στοιχείων με ηλεκτρονική μορφή σε ασφαλιστικούς οργανισμούς (TEAX, TEAYET κλπ).

- Λογιστική Τακτοποίηση

-Διαθέτει δυνατότητα διαμόρφωσης πολλών μοντέλων Λογιστικών άρθρων για κάθε είδος μισθοδοσίας (Τακτικής μισθοδοσίας, Αποζημίωσης Απόλυσης κλπ).

-Ορισμός «Σκελετών» λογιστικών άρθρων κοινά για όλες τις εταιρίες της εφαρμογής.

Εύκολη και γρήγορη παραμετρική δήλωση όλων των λογαριασμών.

-Δυνατότητα αποθήκευσης των υπολογισμένων λογιστικών άρθρων ανά εταιρία.

-Δυνατότητα εξαγωγής του λογιστικού άρθρου σε αρχείο για σύνδεση με άλλες εφαρμογές⁷.

4.5 UNION ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ

Το πρόγραμμα Union Μισθοδοσία είναι εύχρηστο και απαιτεί πολύ λίγο χρόνο εκμάθησης. Χωρίς καμία παραμετροποίηση μπορεί ακόμα και ο νέος χρήστης λογιστικών εφαρμογών να ξεκινήσει να εργάζεται. Η δομή του είναι τέτοια, ώστε όλες οι κινήσεις να γίνονται πολύ γρήγορα καλύπτοντας σχεδόν όλες τις ειδικές κατηγορίες εργαζομένων.

Λειτουργίες :

- Πλήρες παραθυρικό περιβάλλον (Windows 32-bit & 64-bit)
- Δικτυακή λειτουργία χωρίς επιπλέον κόστος ανά θέση εργασίας (Multiuser)
- Χρήση ποντικιού ή πληκτρολογίου σύμφωνα με την επιθυμία του χρήστη
- Απεριόριστος αριθμός παρακολούθησης εταιρειών, χρήσεων και εργαζομένων
- Ενσωματωμένες πάνω από 2.000 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, οι οποίες ενημερώνονται καθ' όλη τη διάρκεια του έτους με αυτόματο υπολογισμό των αποδοχών στην καρτέλα του εργαζόμενου
- Πλήρης κωδικοποίηση του Ο.Σ.Υ.Κ. και αυτόματη επιλογή ειδικοτήτων ΙΚΑ και Κ.Π.Κ.
- Αυτόματος υπολογισμός μισθοδοσίας και παρακολούθησης προκαταβολών όλων των εργαζομένων (υπαλλήλων, εργατών, ελεύθερων επαγγελματιών κλπ.) πλήρους ή μερικής απασχόλησης
- Ειδικές περιπτώσεις όπως μαθητείας ΟΑΕΔ, συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου, ξενοδοχοϋπάλληλοι κλπ

⁷ www.singularlogic.gr

- Αυτόματος υπολογισμός αδειών και εκτύπωση βιβλίου αδειών
- Παρακολούθηση Οικοδομοτεχνικών Έργων (ιδιωτικών και δημοσίων)
- Κινήσεις μισθοδοσίας και προκαταβολών οικοδομοτεχνικών έργων
- Ακριβής υπολογισμός ΦΜΥ όλων των περιπτώσεων και αυτόματη συμπλήρωση προσωρινών και οριστικών δηλώσεων φόρου (Ε7)
- Παρακολούθηση κέντρων κόστους
- Δημιουργία μηχανογραφημένων αρχείων για επικουρικά ταμεία π.χ. ΤΑΙΣΥΤ
- Υπολογισμός και αυτόματη ηλεκτρονική αποστολή ΑΠΔ κοινών και οικοδομοτεχνικών επιχειρήσεων μέσα από την εφαρμογή
- Δημιουργία λογιστικού άρθρου Μισθοδοσίας Γενικής Λογιστικής ή Εσόδων Εξόδων
- Δημιουργία αρχείου πληρωμών εργαζομένων μέσω τράπεζας
- Πληθώρα εκτυπώσεων όπως Αποδείξεις Πληρωμών, Πίνακας Επιθεώρησης Εργασίας, Έντυπα ΟΑΕΔ , Βεβαιώσεις Αποδοχών ανά εταιρεία ή ομαδικές εκτυπώσεις για πολλές εταιρείες ταυτόχρονα
- Δυνατότητα εκτύπωσης σε όλους τους τύπους εκτυπωτών
- Συμβουλευτική υποστήριξη σε θέματα επιλογής της κατάλληλης Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας μέσω email
- Ενσωματωμένο εγχειρίδιο με αναλυτικές οδηγίες χρήσης του προγράμματος
- Ηλεκτρονική λήψη και εγκατάσταση των νέων εκδόσεων⁸.

4.6 ATLANTIS PAYROLL

Το Atlantis Payroll αποτελεί ένα πανίσχυρο εργαλείο υπολογισμού και έκδοσης της μισθοδοσίας για επιχειρήσεις και λογιστικά – φοροτεχνικά γραφεία κάθε μεγέθους.

Είναι ανεπτυγμένο σε γραφικό περιβάλλον και εκμεταλλεύεται τις δυνατότητες των σχεσιακών βάσεων δεδομένων (RDBMS). Επιπλέον, μπορεί να συνδεθεί άμεσα με το ATLANTIS E.R.P. για τη δημιουργία μιας ενιαίας μηχανογραφικής λύσης.

Ολοκληρωμένη πληροφόρηση

Στο ATLANTIS Payroll έχουν προβλεφθεί όλες οι περιπτώσεις μισθοδοτικών παραμέτρων. Η εφαρμογή διαχειρίζεται οποιοδήποτε σύστημα αμοιβής και οποιαδήποτε εργασιακή σχέση.

⁸ www.union.gr

Μερικά από τα τεχνικά χαρακτηριστικά του είναι :

- Δυνατότητα έκδοσης πολλών εκτυπώσεων (Μισθοδοσίας, Ελεύθερες, Σχεδιαζόμενες) για τον έλεγχο της μισθοδοσίας και των αποτελεσμάτων της
- Αναβάθμιση από την Altec των προτύπων σεναρίων υπολογισμού (μισθωτών, ημερομισθίων, ωρομισθίων, μερικής απασχόλησης, μελών ΔΣ, φροντιστηρίων ξένων γλωσσών και ξενοδοχοϋπαλλήλων) με την άμεση ενσωμάτωση όλων των αλλαγών που προκύπτουν από τη νομοθεσία, στις νέες εκδόσεις του προϊόντος (updates).
- Δυνατότητα υπολογισμού μικτών αποδοχών εισάγοντας το ποσό των καθαρών αποδοχών.
- Δυνατότητα ενημέρωσης Γενικής & Αναλυτικής Λογιστικής, μέσω της σχεδίασης άρθρων μισθοδοσίας για ενημέρωση προγραμμάτων λογιστικής της Altec.
- Δυνατότητα εκτύπωσης Προσωρινών Διμήνων Φ.Μ.Υ. & Οριστικής Δήλωσης Φ.Μ.Υ.
- Μηχανογράφηση Ι.Κ.Α., Επικουρικών και Τραπεζών.
- Δυνατότητα εκτύπωσης Εκκαθαριστικής Δήλωσης και Βεβαιώσεων Αποδοχών.
- Αυτόματη δημιουργία αρχείου Βεβαιώσεων Αποδοχών.
- Παρακολούθηση Κέντρων Κόστους.
- Παρακολούθηση Ημερήσιων Κινήσεων (ενημέρωση ημερησίως μισθολογικών στοιχείων επιλογής του χρήστη).
- Παρακολούθηση Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.
- Δυνατότητα προβλέψεων ποσοστιαίων και ποσοτικών αλλαγών μισθολογικών στοιχείων για το χρονικό διάστημα που επιθυμεί ο χρήστης.
- Αυτοματοποιημένο κύκλωμα υπολογισμού αποδοχών αποχώρησης/ απόλυσης/ συνταξιοδότησης⁹.

⁹ www.altec.gr

4.7 SINGULARLOGIC HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

Το πληροφοριακό σύστημα Human Capital Management (H.C.M) της SingularLogic είναι ένα ιδιοπαραγόμενο ολοκληρωμένο σύστημα διαχείρισης του ανθρώπινου κεφαλαίου, το οποίο απευθύνεται σε μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις, του Ιδιωτικού και Δημόσιου Τομέα.

Με το συγκεκριμένο προϊόν μισθοδοτούνται σήμερα πάνω από 100.000 εργαζόμενοι, το χρησιμοποιούν πάνω από 1.000 χρήστες και συγκαταλέγονται στο πελατολόγιό του 200 και πλέον μεγάλες ελληνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις και οργανισμοί του δημοσίου.

Το πληροφοριακό σύστημα περιλαμβάνει τρία βασικά κυκλώματα:

HCM Platform - Βασικό Κύκλωμα

HCM Financial - Οικονομικό Κύκλωμα

HCM Administration - Διαχειριστικό Κύκλωμα

Όλα τα υποσυστήματα συνδέονται μεταξύ τους και οι πρωτογενείς πληροφορίες που εισάγονται σε αυτά επαναχρησιμοποιούνται για να καλύπτονται οι ανάγκες των υποσυστημάτων. Αυτά απεικονίζονται και αλληλεπικοινωνούν με την HCM Intranet Portal - Ενδοεπιχειρησιακή Πύλη.

Το κάθε Κύκλωμα περιλαμβάνει υποσυστήματα.

Το σύστημα είναι «ανθρωπο-κεντρικό». Αυτό σημαίνει ότι ο Εργαζόμενος αποτελεί τον πυρήνα της Διαχείρισης Ανθρώπινου Κεφαλαίου και όλα τα υποσυστήματα και οι πληροφορίες, περιστρέφονται γύρω από αυτόν.

HCM Platform - Βασικό Κύκλωμα

Πρόκειται για τον πυρήνα της Διαχείρισης Ανθρώπινου Κεφαλαίου που εμπεριέχει βασικές ενότητες όπως :

- Διαχείριση Καρτέλας εργαζομένων με προσωπικά, διοικητικά και μισθοδοτικά στοιχεία
- Διαχείριση Προϋπηρεσίας εργαζόμενου

- Διαχείριση Σπουδών και επαγγελματικής κατάρτισης
- Διαχείριση Προστατευόμενων Μελών,
- Διαχείριση Αδειών, Ασθενειών και Απουσιών
- Διαχείριση Έκτακτων Προκαταβολών, Χρηματικών Διευκολύνσεων, Παροχών και Οφειλών κά
- Μαζικές εγκρίσεις Αδειών, Ασθενειών και Απουσιών, προκαταβολών κά
- Προγραμματισμό Ανθρώπινου Δυναμικού
- Άμεση απεικόνιση (on line) δυναμολογίων και σε γραφικό περιβάλλον
- Διαχείριση Μεταβλητών και προσθήκη στο σύστημα πεδίων ανάλογα με τις ανάγκες του χρήστη
- Φόρμες γρήγορης καταχώρισης (fast entry)
- Απόλυτα ασφαλές υποσύστημα διαχείρισης χρηστών
- Ισχυρό υποσύστημα παρακολούθησης ιστορικότητας καταχωρήσεων, διαγραφών, διαδικασιών, ακόμα και σε επίπεδο πεδίου
- Εύκολες εκτυπώσεις λιστών
- Αυτόματη μεταφορά πληροφοριών λιστών σε MS-Excel για περαιτέρω επεξεργασία κ.ά

HCM Financial - Οικονομικό Κύκλωμα.

Περιλαμβάνει τα υποσυστήματα (λειτουργούν και ανεξάρτητα) :

- Υποσύστημα Μισθοδοσίας
- Υποσύστημα ΣΣΕ (Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας)
- Κοστολόγηση Ανθρώπινου Δυναμικού
- Υποσύστημα Ωρομέτρησης

HCM Administration - Διαχειριστικό Κύκλωμα.

Περιλαμβάνει τα υποσυστήματα (λειτουργούν και ανεξάρτητα) :

- Υποσύστημα Ανάπτυξης Προσωπικού
- Υποσύστημα Αξιολόγησης Προσωπικού
- Υποσύστημα Μεταβολών Προσωπικού.
- Υποσύστημα Διαχείρισης Βιογραφικών

- Υποσύστημα Εκπαίδευσης Προσωπικού
- Υποσύστημα Ιατρικού Ελέγχου
- Σίτιση - Εστιατόριο
- Εταιρικά Οχήματα
- Αξιοποίηση Γνώσεων

HCM Intranet Portal- Ενδοεπιχειρησιακή Πύλη

Το HCM Intranet είναι μια υπηρεσία που αποτελεί υποσύστημα του HCM. Συγκεντρώνει και εμφανίζει με λειτουργικό τρόπο πληροφορίες τόσο προσωπικές, όσο και εταιρικές, μειώνοντας τη γραφειοκρατία, με απόλυτα ασφαλή τρόπο.

Εμπεριέχει δύο μεγάλες ενότητες με :

- Εταιρικές Πληροφορίες
- Ατομικές (του εργαζόμενου) πληροφορίες

Ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα

-Εξασφαλίζει τη συνέργεια μεταξύ των ανθρώπων, καθιστώντας την εργασία τους παραγωγικότερη και οικονομικότερη.

-Έχει πολυάριθμες ενεργές εγκαταστάσεις σε επιχειρήσεις και οργανισμούς κάθε δραστηριότητας εξασφαλίζοντας και την λειτουργικότητα κάθετων αγορών (Τράπεζες, Κατασκευαστικές, Εμπορικές, Βιομηχανικές, Παραγωγικές, Φαρμακοβιομηχανίες, Ξενοδοχεία, Αλυσίδες Καταστημάτων, Super Market, Ασφαλιστικές κ.τ.λ.), που αποδεικνύουν την υψηλή προσαρμοστικότητα και αξιοπιστία που διαθέτει.

- Εστιάζει στην αξιοποίηση του Ανθρώπινου Κεφαλαίου προσφέροντας ένα ενιαίο περιβάλλον παρακολούθησης, on-line και real time, όλων των επιμέρους υποσυστημάτων διαχείρισης προσωπικού, μισθοδοσίας, ωρομέτρησης και κοστολόγησης ανθρώπινου δυναμικού.

-Διαθέτει ένα εξελιγμένο σύστημα επεξεργασίας πληροφοριών (M.I.S) που διευκολύνει τη λήψη αποφάσεων συμβάλλοντας με αυτόν τον τρόπο στον έγκαιρο προγραμματισμό της διοίκησης.

-Παρέχει σε όλες τις βαθμίδες της διοίκησης άμεσα, γρήγορα και με φιλικό τρόπο, πληροφορίες σε λίστες ή γραφικά, έτσι ώστε να επιταχύνεται η διαδικασία λήψης αποφάσεων, η παρακολούθηση και καθοδήγηση των ανθρώπων και η εξέλιξή τους.

-Διαθέτει εξελιγμένο σύστημα ασφάλειας για την προστασία δεδομένων βάσει δικαιωμάτων πρόσβασης των χρηστών.

-Προσφέρει εργαλεία αυτοεξυπηρέτησης των εργαζομένων με διπλό στόχο, την εξοικονόμηση πόρων της διεύθυνσης HR της εταιρίας και της ενημέρωσης των εργαζομένων.

-Είναι πάντοτε σύνομο και σύμφωνο με την εργατική νομοθεσία. έτσι ώστε να καλύπτει τους αλγόριθμους και τους κανόνες των νέων νομοθετικών ρυθμίσεων.

Επίσης:

- Το χρησιμοποιούν οι μεγαλύτερες αεροπορικές ελληνικές εταιρίες, όπως η Ολυμπιακή Αεροπορία και η Aegean Airlines.

- Το εμπιστεύτηκε η Οργανωτική Επιτροπή Αθήνα 2004 για την διαχείριση των 14.000 εργαζομένων της

- Έχει περισσότερες από 300.000 ώρες πετυχημένης λειτουργίας σε πολυάριθμες επιχειρήσεις και οργανισμούς

- Χρησιμοποιείται για την έκδοση της μισθοδοσίας για περισσότερους από 100.000 εργαζομένους πανελλαδικά

- Μέσα από το ειδικό portal έχετε πρόσβαση σε υλικό για περισσότερες από 160 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που περιλαμβάνει τόσο το κείμενο των συμβάσεων όσο και ηλεκτρονικό αρχείο για την αυτόματη ενημέρωση του SingularLogic HCM.

- Περιλαμβάνει περισσότερες από 800 ειδικότητες στα πλαίσια των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασία
- Έχουν επενδυθεί περισσότερες από 50.000 ανθρωποώρες για την ανάπτυξη και την εξέλιξη του μέχρι σήμερα.
- Το χρησιμοποιούν καθημερινά περισσότεροι από 1.000 εργαζόμενοι στα τμήματα μισθοδοσίας και ανθρώπινου δυναμικού
- Έχει πλούσια και κλιμακωτή λειτουργικότητα έτσι ώστε να είναι προσιτό σε επιχειρήσεις και οργανισμούς κάθε μεγέθους και δραστηριότητας¹⁰.

4.8 SINGULARLOGIC PERSONNEL

Το Personnel NG καλύπτει κάθε ανάγκη διαχείρισης Μισθοδοσίας και είναι ιδανικό για μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις του Ιδιωτικού Τομέα.

Περιλαμβάνει:

- Υπολογισμό Μισθοδοσίας
- Report Generator – Στατιστική

Τα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα του είναι:

- Ενσωματώνει την εμπειρία της SingularLogic στο σχεδιασμό, την υλοποίηση και την υποστήριξη Πληροφοριακών Συστημάτων Μισθοδοσίας.
- Άμεση και διαρκή προσαρμογή στις αλλαγές της φορολογικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.
- Ολοκληρωμένη εκμετάλλευση και αξιοποίηση στατιστικών πληροφοριών που εξαρτώνται από οποιοδήποτε στοιχείο ή συνδυασμό στοιχείων.
- Λειτουργεί στο σταθερό περιβάλλον MS DOS

¹⁰ www.sigularlogic.gr

- Υποστηρίζεται από το μεγαλύτερο πανελλαδικό δίκτυο συνεργατών¹¹.

4.9 EPSILON EXTRA ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ

Είναι ένα πλήρες παραθυρικό πρόγραμμα παρακολούθησης και υπολογισμού της μισθοδοσίας των εργαζομένων των επιχειρήσεων. Είναι διαθέσιμο σε 3 διαφορετικές εκδόσεις.

Χαρακτηριστικά Και Ανταγωνιστικά Πλεονεκτήματα

I. STANDARD EDITION

-Παρακολούθηση έως 50 εταιριών και 20 εργαζομένων ανά εταιρία.

-Ολοκληρωμένη Διαχείριση Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Πλήρης διαχείριση και επεξεργασία των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Αυτόματη ενημέρωση μέσω Internet με αυτόματη αναπροσαρμογή μισθών με βάση τις αλλαγές των Σ.Σ.Ε. Πλήρης διατήρηση ιστορικότητας, προβολή πινάκων ιστορικότητας συμβάσεων, προβολή κειμένων Σ.Σ.Ε.

-Μαζικότητα Υπολογισμών & λοιπών ενεργειών όλων των εργαζομένων όλων των εταιριών. Μαζικός Υπολογισμός Μισθοδοσίας. Μαζική προβολή αποτελεσμάτων. Μαζική εξαγωγή εκτυπώσεων.

-Ευέλικτη διαχείριση καρτέλας εργαζομένου. Παράλληλη προβολή στοιχείων καρτέλας και μισθοδοτικών περιόδων. Αυτόματη ενημέρωση ασφαλιστικών στοιχείων. Αυτόματος υπολογισμός λόγω αποχώρησης.

-Πλήρης Κάλυψη όλων των εργασιακών σχέσεων. (Εμμισθοι, ημερομίσθιοι, ωρομίσθιοι, συμβάσεις ορισμένου ή αορίστου χρόνου, μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, τεκμαρτά ημερομίσθια, ειδικές περιπτώσεις ασφαλισμένων πχ σπουδαστές TEI, μαθητές ΟΑΕΔ κλπ,

¹¹ www.singularlogic.gr

εργατοτεχνίτες οικοδομικών επιχειρήσεων, ξενοδοχεία, ελεύθεροι επαγγελματίες, ειδικές περιπτώσεις επαγγελματιών πχ ξεναγοί, φασόν, καλλιτέχνες, διάφοροι τρίτοι κ.ά).

-Διαχείριση Μισθοδοτικών Περιόδων. Αυτόματος υπολογισμός κανονικών περιόδων, Δώρων, Επιδομάτων, Αποζημιώσεων, Αναδρομικών Αποδοχών, Αναδρομικών Εισφορών, Εκκαθάρισης Φόρου κ.λ.π.

-Επεξεργασία Μισθοδοτικής Περιόδου. Ολοκληρωμένη Διαχείριση Ανταμοιβών. Άδεια, Ασθένεια, Παροχές, Πρόσθετες Αποδοχές, Προκαταβολές.

-Πληρότητα εκτυπώσεων. Απεριόριστες επιλογές πρότυπων εκτυπώσεων, καταστάσεων μισθοδοσίας και όλων των σχετικών εντύπων Δημοσίου. (Εντυπα Προσλήψεων – Αποχωρήσεων – Συμβάσεων – Προσωρινή & Οριστική ΦΜΥ – Συνοδευτική Ελ. Επαγγελματιών – Βεβαίωση Παρακράτησης Φόρου – Ληξιάριο Συμβάσεων – Πίνακας Προσωπικού – Πρόγραμμα Εναλλαγής – Οικογενειακό Επίδομα – Επιδότηση Παραμεθορίων – Βεβαίωση Εποχικότητας – Πρακτική Άσκηση – Αιτήσεις Απογραφής, Μεταβολής, Μη Οφειλής, Ενημερότητας ΙΚΑ – Καταστάσεις Ασφαλιστρών ΟΛΩΝ των Επικουρικών & Λοιπών ταμείων – Υπόλοιπο Αδειών (όλων των τύπων) – Πλαφόν Ασθενείας.

-Υψηλές δυνατότητες παραμετροποίησης. Περίοδος, Αποδοχές, Ταμεία, Φόρος, Υπερωρίες, Προσαυξήσεις, Άδειες κ.λ.π.

-Σχεδίαση Εκτυπώσεων. Σχεδιαζόμενη Μισθοδοτική με ενσωμάτωση προτύπων εκτυπώσεων.

-Αρχείο Πληρωμών. Αυτόματη δημιουργία εντολών πληρωμών σε όλες τις Τράπεζες. Προβολή πληρωμών σε τράπεζες και μετρητοίς.

-Αυτοματοποιημένες διαδικασίες – Υποβολές μέσω Internet. Δυνατότητα υποβολής μέσω internet των Οριστικών δηλώσεων ΦΜΥ, ΑΠΔ, καθώς και εξαγωγής αρχείων εισφορών σε Λοιπά & Επικουρικά Ταμεία.).

-Άρθρο Λογιστικής. Αυτόματη δημιουργία άρθρων Γενικής Λογιστικής. Αυτόματη εξαγωγή και ενσωμάτωση σε οποιαδήποτε εμπορολογιστική εφαρμογή.

-Σύστημα Ασφαλείας. Ευέλικτη Διαχείριση Χρηστών. Προειδοποιητικά & Απαγορευτικά Μηνύματα Ασφαλείας. Ταμεία.

-Αυτόματη σύνδεση με τις εφαρμογές Hyper.Axion Λογιστική Διαχείριση, Extra Λογιστική Διαχείριση, Extra Εσόδων Εξόδων, Extra Γενική Λογιστική.

II. ADVANCED EDITION

Επιπλέον των χαρακτηριστικών της Standard Edition περιλαμβάνονται:

-Παρακολούθηση έως 100 εταιρειών και 50 εργαζομένων ανά εταιρεία.

-Ωράρια Εργασίας. Αυτόματη εισαγωγή δεδομένων από εξωτερικά συστήματα ωρομέτρησης. Δημιουργία & Διαχείριση Συστήματος Βαρδιών & Ωραρίων Εργασίας. Αυτόματος υπολογισμός αποτελεσμάτων και μεταφορά στις μισθοδοτικές περιόδους.

-Κέντρα Κόστους. Πλήρης παρακολούθηση και επιμερισμός των κέντρων κόστους ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες της επιχείρησης. Παρακολούθηση των εργαζομένων ανά κέντρο κόστους για εύκολη και με ακρίβεια πληροφόρηση και υπολογισμό του κόστους μισθοδοσίας.

-Ημερολόγιο Ασφαλιστικών Ημερών. Δυνατότητα χρήσης ημερολογίου για τον αυτόματο προσδιορισμό των ασφαλιστικών ημερών είτε παρακολουθώντας ημέρες εργασίας είτε ημέρες απουσίας.

-Διαχείριση Αδειών. Βιβλίο Αδειών & Μαζική Εισαγωγή Αδειών.

III. FULL EDITION

Επιπλέον των χαρακτηριστικών της Advanced Edition περιλαμβάνονται:

-Παρακολούθηση έως 150 εταιρειών και 100 εργαζομένων ανά εταιρεία.

-Report Generator για την επιλογή της μορφής των εκτυπώσεων ανά χρήστη.

-Αναλυτική Λογιστική. Αυτόματη δημιουργία άρθρου Αναλυτικής Λογιστικής. Αυτόματη εξαγωγή και ενσωμάτωση σε οποιαδήποτε εμπορολογιστική εφαρμογή.

-Προβολή Αρχείου Καταγραφής. Προβολή αρχείου καταγραφής της κάθε ενέργειας σε οποιοδήποτε πεδίο και αν γίνεται από οποιονδήποτε χρήστη¹².

¹² www.softcomm.gr

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία ασχοληθήκαμε με την οργάνωση της μισθοδοσίας.

Προσπαθήσαμε μέσα από ένα πιο σφαιρικό πλαίσιο να παρουσιάσουμε την μισθοδοσία επιλέγοντας να ασχοληθούμε και να αναλύσουμε όχι μόνο τα γενικά στοιχεία και είδη της μισθοδοσίας, τα επιδόματα, τα δώρα κλπ αλλά να περιγράψουμε επίσης τα νομικά πλαίσιά της και τις κλαδικές συμβάσεις εν μέσω καιρού οικονομικής κρίσης και τέλος μέσα σε ένα κεφάλαιο να παραθέσουμε τα πιο γνωστά ηλεκτρονικά προγράμματα μισθοδοσίας που οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί χρησιμοποιούν προκειμένου να συντάξουν τις μηνιαίες καταστάσεις μισθοδοσίας των εργαζομένων τους.

Το θέμα της μισθοδοσίας ήταν πλήρως οικείο προς εμάς καθώς κατά την διάρκεια των σπουδών μας σε πολλά μαθήματα ασχοληθήκαμε με αυτήν και σε θεωρητικό αλλά και σε πρακτικό/εργαστηριακό επίπεδο και σαφώς είναι και κάτι που εντελώς θα μας απασχολήσει καθόλη την διάρκεια του εργασιακού μας βίου, είτε ως απαίτηση που θα έχουμε ως εργαζόμενοι, είτε ως αντικείμενο της εργασίας μας ως λογιστές.

Η μισθοδοσία είναι κάτι το οποίο ιδιαίτερα τώρα που διανύουμε την οικονομική κρίση, συναντάται όχι μόνο ως υποχρέωση του εργοδότη και ως απαίτηση του εργαζόμενου, αλλά αποτελεί αντικείμενο ποικίλων ερευνών, άρθρων, συζητήσεων και μονίμως αποτελεί μία νέα είδηση λόγω των συχνών μεταβολών που υφίσταται μέσα από τις αλλαγές της εργατικής αλλά και της φορολογικής νομοθεσίας.

Συχνά αναδιαρθρώνονται οι όροι και οι συνθήκες εργασίας και οι αλλαγές αυτές κυρίως εστιάζουν στο ύψος του μισθού και στο ωράριο εργασίας. Τώρα τελευταία δυστυχώς για τους εργαζόμενους οι πολιτικές που προάγονται αφορούν σε μία συνεχή μείωση του μισθού, κατάσταση που καθώς φαίνεται τώρα πια είναι μη αναστρέψιμη.

Ο μισθός είναι ουσιώδες στοιχείο στα πλαίσια μιας εργασιακής σχέσης και είναι το βασικό βιοποριστικό μέσο για κάθε εργαζόμενο. Να αναφέρουμε για μια ακόμη φορά πως ο μισθός μπορεί να αποτελεί είτε χρηματική παροχή είτε παροχή σε είδος (πιο σπάνια βέβαια).

Εν κατακλείδα να πουμε πως η οργάνωση της μισθοδοσίας για μια επιχείρηση/οργανισμό μεταφράζεται ως η όλη διαδικασία για να πληρωθεί το προσωπικό. Περιλαμβάνει εν συντομία:

- τη συλλογή των στοιχείων , αριθμός εργαζομένων, αριθμός ωρών απασχόλησης, κάθε είδος απουσίας, αμοιβές
- την επεξεργασία από ένα μηχανογραφικό σύστημα (in or outsourced)
- τον καθορισμό των ποσών που οφείλονται στον εργαζόμενο, ασφαλιστικά ταμεία, Φόρο Μισθωτών Υπηρεσιών
- την τακτοποίηση των οφειλών στους παραπάνω (κατάθεση σε τράπεζες και αντίστοιχους φορείς)
- την παραγωγή των απαραίτητων αρχείων για την επιχείρηση (λογιστικό άρθρο, εξοφλητικές αποδείξεις, reports κλπ)

Τέλος θα θέλαμε για μια ακόμη φορά να ευχαριστήσουμε τον καθηγητή μας κο Οικονόμου Σωτήρη για την καθοδήγηση που μας παρείχε κατά την διάρκεια συγγραφής της εργασίας αυτής.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΠΗΓΕΣ

-ΛΑΝΑΡΑΣ Κ., ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΣΑΚΚΟΥΛΑ ΕΚΔ.ΑΕ, 2014

-ΛΕΟΝΤΑΡΗΣ Μ., ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ (2013) ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΠΑΜΙΣΟΣ, 2013

-ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗΣ Ι. Δ., ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗΣ Δ. Ι., ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗ Δ. Α., ΕΡΓΑΤΙΚΑ - ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΕΣ - ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ - ΔΗΛΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ, ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΙΔΙΩΤΙΚΗ, 17^Η ΕΚΔΟΣΗ, 2014

-ΚΑΡΑΤΖΑΣ Θ.Χ., ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΙΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΑΚΩΝ ΝΟΜΩΝ 2010-2014, ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΠΙΜ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ Ο.Ε - ΑΝΤΩΝΙΟΣ ΔΕΣΠΟΤΗΣ & ΣΙΑ Ο.Ε, 2014

- ΠΑΝΤΖΟΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ, ΕΠΙΚΑΙΡΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ & ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ 2012 ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΚΙΝΙΤΡΟΝ ΕΠΕ , 2012

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

www.taxheaven.gr

www.taxprofit.gr

www.payroll.gr

www.inegsee.gr

www.datacomm.gr

www.optisoft.gr

www.singularlogic.gr

www.union.gr

www.altec.gr

www.softcomm.gr