

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΤΙΤΛΟΣ : ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:ΒΛΑΧΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ – ΔΑΦΝΗΣ ΣΠΥΡΙΔΩΝ

ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ



ΠΑΤΡΑ – 2014

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος.....	7
Περίληψη.....	8
Εισαγωγικά Στοιχεία.....	10

Κεφάλαιο 1°

1.Γενικά μισθολογικά θέματα-Εργατικό δίκαιο.....	11
2. Μισθωτοί, υπάλληλοι, εργάτες και η έννοια του εργοδότη.....	13

Κεφάλαιο 2°

2.1 Μισθός, Έννοια – Πληρωμή. Καθορισμός.....	15
2.2 Τακτικές – έκτακτες αποδοχές.....	17
2.3 Ασφαλιστικές εισφορές.....	23
2.4 Φιλοδωρήματα.....	30
2.5 Παροχές μη θεωρούμενες μισθός.....	31
2.6 Τρόπος, Τοπός & Χρόνος πληρωμής.....	32
2.7 Αποδείξεις πληρωμής μισθού (εκκαθαριστικά σημειώματα).....	36
2.8 Καθυστέρηση πληρωμής μισθού και συνέπειες.....	37
2.9 Παραγραφή μισθού.....	37
2.10 Αξιώσεις κατά του δημοσίου – Ν.Π.Δ.Δ.....	40
2.11 Κρατήσεις μισθού.....	40
2.12 Κατάσχεση – Εκχώρηση μισθού.....	43
2.13 Παραίτηση μισθού.....	44
2.14 Συμψηφισμός μισθού.....	45

2.15 Τρόπος υπολογισμού του μηνιαίου μισθού υπαλλήλων & Ημερομισθίου των εργατών.....	55
2.16 Ποσά τα οποία θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές ή φορολογούνται με ειδικό τρόπο και δεν υπόκεινται σε εισφορές του ΙΚΑ.....	56

Κεφάλαιο 3°

3.1 Ωράριο εργασίας.....	57
3.1.α Νόμιμο – Συμβατικό – Εθνικό ωράριο εργασίας.....	58
3.2 Κυριακής ή εξαιρεσιμής γιορτής απασχόληση.....	59
3.2.α Πότε επιτρέπεται η εργασία τις Κυριακές και αργίες με άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας.....	60
3.2.β Ποιες θεωρούνται Κυριακές – Εξαιρεσιμες εορτές , αν η αργία (Εξαιρεσιμη γιορτή) συμπίπτει με ημέρα Κυριακή.....	61
3.3 Υπερωρίες μισθωτών.....	62
3.3.1 Υπερωριακή εργασία – αμοιβή.....	62
3.3.2 Παράνομες υπερωρίες.....	64
3.3.3 Νόμιμες Υπερωρίες.....	64
3.3.4 Τρόπος υπολογισμού προσαύξησης.....	64
3.4 Νυχτερινή απασχόληση μισθωτών& πώς αμείβεται.....	65
3.5 Υπερεργασία& πώς αμείβεται	65
3.6 Ασφαλιστικές εισφορές.....	66

Κεφάλαιο 4°

4.1 Ασφαλιστικά ταμεία στην Ελλάδα.....	68
4.2 Ακαθάριστες αποδοχές που υπόκεινται σε εισφορές ΙΚΑ.....	70
4.3 ΙΚΑ, ασφάλιστρα , πίνακες.....	76

4.4 Τρόπος υπολογισμού των εισφορών.....	78
4.5 Χρόνος και τρόπος απόδοσης των εισφορών.....	78
4.6 Εισφορές επιδόματος αδείας.....	80
4.7 Εκπρόθεσμη καταβολή εισφορών.....	81
4.8 Ποινικές κυρώσεις κατά οφειλετών.....	83

Κεφάλαιο 5°

Διαδικασία ασφαλίσεως μισθωτών

5.1 Τυπικές διατυπώσεις ασφαλίσεως.....	84
5.2 Απογραφή ασφαλισμένων.....	87
5.3 Διαδικασία απογραφής.....	87


Κεφάλαιο 6°

6.1 Σύμβαση εργασίας. Έννοια, περιεχόμενο, διακρίσεις.....	89
6.2 Καταστρατήγηση Σύμβασης	90
6.3 Κατάρτιση σύμβασης εργασίας.....	90
6.4 Ενέργειες πρόσληψης μισθωτών (υπαλλήλων - εργατών).....	91

Κεφάλαιο 7°

7.1 Επιδόματα μισθωτών.....	93
7.2 Επίδομα ανεργίας.....	94
7.3 Επίδομα ασθενείας.....	96
7.4 Επίδομα γάμου.....	97
7.5 Επίδομα μητρότητας.....	97
7.6 Επίδομα επιστημονικό.....	98

7.7 Επίδομα εορτών.....	99
-------------------------	----

 Κεφάλαιο 8°

8.1 Ετήσια άδεια.....	102
8.2 Ρύθμιση αδειας κατά το 1 ^ο ημερολογιακό έτος.....	103
8.3 Ρύθμιση αδειας κατά το 2 ^ο ημερολογιακό έτος.....	103
8.4 Ρύθμιση αδειας κατά το 3 ^ο και επόμενα ημερολογιακά έτη.....	103
8.5 Ποιες οι αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος κατά την άδεια.....	103
8.6 Ποτέ καταβάλλονται οι αποδοχές αδειας και επιδόματος αδειας.....	104
8.7 Βιβλίο αδειών.....	104
8.8 Ποιες ημέρες υπολογίζονται στην άδεια.....	104

 Κεφάλαιο 9°

9.1 Καταγγελία της σύμβασης εργασίας.....	105
9.1.α Δικαιοπρακτική ικανότητα του καταγγέλλοντα την σύμβαση.....	106
9.1.β Αναγγελία της καταγγελίας στον Ο.Α.Ε.Δ.....	106
9.2 Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας (απόλυση) ιδιωτικών υπαλλήλων.....	107
9.2.α Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας πριν ο μισθωτός κλείσει δίμηνη υπηρεσία.....	108
9.3 Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας (απόλυση) των εργατοτεχνιτών.....	109
9.4 Πως υπολογίζεται η αποζημίωση.....	110
9.5 Τρόπος και Χρόνος καταβολής.....	110
9.6 Πότε δεν οφείλεται αποζημίωση.....	111
9.7 Κρατήσεις στην Αποζημίωση.....	111
9.8 Άκυρη και Καταχρηστική Απόλυση.....	112

✚ Κεφάλαιο 10°

10.1 Πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.....	114
10.2 Εργασιακές σχέσεις.....	115
10.3 Συνέπειες εργασιακών αλλαγών.....	116
10.4 Εναλλακτικές προτάσεις.....	118
Συμπεράσματα.....	121

✚ Βιβλιογραφία& Πηγές.....	..123
---------------------------------------	--------------

Πρόλογος

Στην ακόλουθη παράθεση γίνεται μια απόπειρα συγκέντρωσης των σπουδαιότερων ζητημάτων που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, όπως αυτό διαμορφώνεται μέσα από τις διαρκείς εναλλαγές στην διαχείριση της οικονομικής κατάστασης της χώρας εν γένει αλλά και πιο συγκεκριμένα των δημόσιων ή ιδιωτικών εργασιακών φορέων. Συγκεκριμένα, εν μέσω τριβής με τις ραγδαίες αλλαγές τόσο σε κοινωνικό όσο και σε οικονομικό επίπεδο τις οποίες μια παγκοσμίου εμβέλειας οικονομική κρίση επιβάλλει, ιδιαίτερα δε σε χώρες εξαρτημένες σε μεγάλο βαθμό από τον συσχετισμό και συνεπώς με μειωμένη αυτοδυναμία άρα και με αμφίβολη κυριαρχία επάνω σε ζητήματα διαχείρισης όπως η Ελλάδα, οι 'ισχύουσες διατάξεις' σε λογής κοινωνικά μέτωπα βρίσκονται συνεχώς υπό αίρεση με πρώτο και κυρίαρχο πυλώνα, εκείνο των εργασιακών και ασφαλιστικών ζητημάτων.

Στο παρόν κείμενο, σημειώνονται και εξετάζονται με λεπτομέρεια οι κυριότερες και εν πολλοίς «δεδομένες» διατάξεις περί ασφαλιστικών και εργασιακών, πολλές από τις οποίες θεσπίστηκαν μέσα από ιστορικούς κοινωνικούς αγώνες και αναστράφηκαν εντός ολίγων λεπτών (αξίζει να σημειωθεί πως ακόμη και κατά τη διάρκεια συγγραφής της παρούσας εργασίας, τροποποιήθηκαν ορισμένες) προκειμένου να αντιμετωπισθούν και να ικανοποιηθούν οι συνεχώς μεταβαλλόμενες και αυξανόμενες ανάγκες που επιβάλλει τόσο η κρατική δομή όσο και η κατ' επέκταση ευρύτερη διαχείριση.

Αναλυτικά, στο 1^ο κεφάλαιο συστήνονται εν συντομία, ορισμένα εισαγωγικά στοιχεία του εργατικού δικαίου και γίνεται αναφορά σε θεμελιώδεις έννοιες όπως τις γνωρίζουμε ιστορικά και όπως εντάχθηκαν στις σύγχρονες κοινωνικές δομές (έννοιες όπως αυτή της εργασίας, του εργοδότη, του υπαλλήλου κ.ά.). Στο 2^ο και 3^ο κεφάλαιο, γίνεται αναφορά σε βασικές έννοιες της σύγχρονης ασφαλιστικής και εργασιακής δομής σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων και εισάγονται έννοιες όπως ο μισθός, το ωράριο και οι ασφαλιστικές εισφορές, όπου παράλληλα φωτίζονται επιμέρους ζητήματα. Στο πρώτο μισό του 4^{ου} κεφαλαίου, το ασφαλιστικό ζήτημα όπως αυτό συναντάται στη περίπτωση της Ελλάδας ξεδιπλώνεται και συστήνονται οι

ασφαλιστικοί φορείς όπως τους γνωρίζουμε στο τρέχον περιβάλλον των ταμείων. Στα κεφάλαια 5 και 6 η διαδικασία ασφαλίσεως των μισθωτών κάθε βαθμίδας, αλλά και η έννοια – κλειδί της Σύμβασης Εργασίας εξετάζονται με σαφήνεια για να υποδεχθούν τα επόμενα κεφάλαια, ήτοι τα 7 και 8 αντίστοιχα, όπου τα θεμελιώδη επιδόματα εργασίας και οι ποικίλες περιπτώσεις αδείας εξετάζονται ενδελεχώς δίνοντας μια πλήρη εικόνα. Τέλος, στο 9^ο κεφάλαιο υπογραμμίζονται οι σπουδαίες αλλαγές που έχουν επέλθει στο καίριο ζήτημα (εν όψει των σημείων των καιρών, ακόμη περισσότερο) της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, όπως αυτές επιτρέπουν μια τροπή στις εργασιακές σχέσεις που όχι μονάχα ανατρέπει την προϋπάρχουσα εικόνα κάποιων στοιχειωδών σταθερών, αλλά και επιτρέπει ένα μέλλον ιδιαιτέρως αμφίβολο για την επί της ουσίας σχέση εργοδότη- υπαλλήλου, πέραν του στοιχειώδους επιπέδου του νομικού πλαισίου (που πλέον ακόμη και σε αυτό το επίπεδο, ο εργαζόμενος αποκαλύπτεται εξαιρετικά εκτεθειμένος).

Η ανάγνωση, καταλήγει σε ορισμένα επιγραμματικά συμπεράσματα εφ' όλης της ύλης.

Τέλος, θα θέλαμε να σημειώσουμε ότι ως φοιτητές του Τμήματος Λογιστικής του ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας δεν προβαίνουμε σε μία εκ βαθέων νομική διερεύνηση (την οποία μόνο εμπειρογνώμονες νομικοί μπορούν να διαχειριστούν) αλλά επιχειρούμε μία καταγραφή και ταξινόμηση των νομικών απόψεων επί των εργατικών και ασφαλιστικών θεμάτων, παραπέμποντας στις αντίστοιχες βιβλιογραφικές πηγές

Περίληψη

Η οικονομική κρίση, έχει τόσο προκληθεί όσο και προκαλέσει (από) έναν σημαντικό βαθμό αστοχιών στα εργασιακά ασφαλιστικά της χώρας. Οι τεράστιες ελλείψεις των προηγούμενων χρόνων στα ασφαλιστικά ταμεία, συντέλεσαν εν πολλοίς στις κρατικές αποφάσεις σχετικά με τις ασφαλιστικές αλλαγές, αλλά ακόμη περισσότερο στις οικονομικές λειτουργίες του κράτους εν ονόματι της οικονομικής κρίσης. Πλήθος των κρατικών αποφάσεων σε οικονομικό αλλά και κοινωνικό επίπεδο ελήφθησαν βάσει της φανεράς αδυναμίας των ασφαλιστικών ταμείων να καλύψουν τις κοινωνικές ανάγκες, σε περίπτωση άρνησης δανεισμού της χώρας από εξωτερικούς δανειστές. Οι τεράστιες ελλείψεις των ασφαλιστικών ταμείων, ήταν γνωστές ήδη από καιρό και παρά τις μεμονωμένες προσπάθειες αναδιάρθρωσης και εξυγίανσης των λειτουργιών του ασφαλιστικού, στάθηκε αδύνατο να αποδώσουν ώστε σήμερα τα εργασιακά ασφαλιστικά ως αυτοδύναμος παράγων να ορίζουν αντί να ορίζονται από τις 'επιβολές' της οικονομικής κρίσης.

Ωστόσο, διαβάζοντας ο αναγνώστης την παρούσα παράθεση αντιλαμβάνεται την πορεία των εργασιακών ασφαλιστικών από την εμφάνισή τους, έως και σήμερα. Είναι φανερό, πως ενώ οι ανάγκες της εργασίας παραμένουν το ίδιο αυστηρές, οι παροχές

της σε ασφαλιστικό επίπεδο ολοένα και γίνονται πιο ελαστικές, έως και απλώς τυπικές. Η εργασία πλέον, εμφανίζεται ως απλή μονοσήμαντη δραστηριότητα και όχι ως εξασφάλιση μιας κοινωνικής κατάστασης. Αυτό έχει ως άμεσο στόχο τον εργαζόμενο πολίτη, αλλά και τον κοινωνικό ιστό στο σύνολό του. Πέραν της στροφής συνεπώς στον ιδιωτικό τομέα, ελλείψει κρατικών κοινωνικών παροχών θα επέλθει και αλλοίωση της κρατικής επίδρασης στη σχέση εργασίας – ένα φαινόμενο νέο με πλήθος παραμέτρων και αλλαγών.

Summary

The economic crisis has induced and has been caused by considerable failures in the labour and insurance issues of the country. The major deficiencies in the previous years of the insurance funds have mainly contributed to the state decisions for changes to the insurance system, but even more to the economic functions of the state due to the economic crisis.

A number of state decisions in economic and social level was made due to the apparent inability of the insurance funds to cover the social needs in the event that the foreign lenders would deny to lend money to the country. The major deficiencies of the insurance funds were already long time ago and despite the individual efforts of restructuring and purification of operations in the insurance domain, it was impossible to yield profits in such way that today the labour insurance issued as a self-supporting factor to determine instead of being ruled by the "impositions" of the economic crisis.

However, if the reader reads this quotation he/she may realize the course of the labour - insurance issues from the period they appeared till today. It is obvious that while the demands of labour are still strict as ever, its benefits in respect of insurance level are becoming increasingly more yielding, even just formal. Labour is now shown as a simple univocal activity, and not as ensuring a social situation. That is directly aimed not only at the working citizen but also at its social system in the whole. Therefore, despite the turn to the private sector, an alteration of the state influence in the employment relationship will arise due to the lack of state social benefits - a new phenomenon with numerous parameters and changes.

Εισαγωγικά Στοιχεία

Στην ακόλουθη αναζήτηση, ο αναγνώστης εισάγεται σε θεμελιώδεις έννοιες των εργασιακών σχέσεων και συστήνεται με τα νέα δεδομένα στους επιμέρους τομείς των σχέσεων αυτών και τις ποικίλες αλλαγές που σηματοδοτούν οι σύγχρονες εξελίξεις. Σκοπός αυτής της παράθεσης με επίκεντρο τα εργασιακά ασφαλιστικά, είναι ο αναγνώστης να εκκινήσει από το προπύργιο των εργασιακών σχέσεων συναρμολογώντας έννοιες όπως εκείνη του εργοδότη και του μισθωτού και εν συνεχεία να συσχετίσει τις δομές των εννοιών αυτών, με τις ασφαλιστικές δικλείδες που προβλέπονται ώστε να διασφαλίζονται αμφότεροι, αλλά και με την ευρεία προοπτική, η κοινωνία στο σύνολό της. Ο ασφαλιστικός τομέας βρίσκεται στο επίκεντρο τόσο του ενδιαφέροντος όσο και των αλλαγών δεδομένων των ολοένα αυξανόμενων μεταβολών λόγω της οικονομικής κρίσης κι έτσι μια συζήτηση με θέμα τα ασφαλιστικά ζητήματα στον εργασιακό τομέα, έχει πολλά να προσφέρει. Στο παρόν κείμενο ωστόσο, γίνεται μια προσπάθεια περισσότερο χαρτογράφησης του πεδίου των εργασιακών ασφαλιστικών, για να καταλήξει σε μια αναφορά των σημερινών αλλαγών σε βαθιές δομές και κεκτημένα χρόνων.

Ύστερα από την ανάγνωση του παρόντος, αντιλαμβάνεται κανείς την ολοκληρωτική αλλαγή στον ασφαλιστικό τομέα- αφενός ως αλλαγή με τεράστιο κοινωνικό αντίκτυπο, αλλά και ως προμήνυμα μιας νέας εποχής δημοσιονομικής κρατικής λειτουργίας και εργασιακών σχέσεων.

Κεφάλαιο 1°

1. Γενικά μισθολογικά θέματα-Εργατικό δίκαιο

Η εργασία γενικά¹

Με τον όρο **εργασία** νοείται κάθε απασχόληση του ανθρώπου η οποία αποβλέπει σε ένα ορισμένο σκοπό. Μπορεί να είναι σωματική ή πνευματική ανάλογα αν επικρατεί το χειρωνακτικό ή το διανοητικό στοιχείο σε αυτήν. Κάθε άνθρωπος μπορεί να εργάζεται είτε για τον εαυτό του είτε για κάποιον άλλο. Η πρώτη περίπτωση δεν παρουσιάζει άμεσο ενδιαφέρον για το δίκαιο. Για παράδειγμα, αν κάποιος μαγειρεύει στο σπίτι του για τον εαυτό του. Αν όμως μαγειρεύει ως μάγειρας σε ένα εστιατόριο τότε η εργασία του παρέχεται για λογαριασμό του εργοδότη του με τον οποίο συνδέεται με μια έννομη σχέση. Τη σχέση αυτή ρυθμίζει το δίκαιο και ειδικότερα το εργατικό δίκαιο. Από την σχέση αυτή προκύπτει η υποχρέωσή του να εργαστεί για να επιτελέσει το έργο που έχει αναλάβει. Αντίστοιχα προκύπτει η υποχρέωση του εργοδότη να τον πληρώσει² για την εργασία που παρείχε.

Το εργατικό δίκαιο ενδιαφέρεται για τις περιπτώσεις παροχής εργασίας από ένα πρόσωπο σε κάποιο άλλο και μάλιστα μόνο για εκείνη τη μορφή εργασίας που παρέχεται σε τρίτο που καλείται *εξαρτημένη εργασία*³. Η εργασία που προσφέρει ο

¹ Βλ. Μαρία Δήμητρα Αγγελοπούλου, <http://www.kepea.gr> & <http://www.law.uoa.gr>

² **Μισθός** είναι η κάθε παροχή του εργοδότη, οποιασδήποτε μορφής ή ονομασίας ή ειδικότερης αιτίας, που χορηγείται ως αντάλλαγμα για την εργασία που καταβάλλει ο μισθωτός.

³ **Εξαρτημένη εργασία** είναι η εργασία που υπόκειται στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης έχει το δικαίωμα της διεύθυνσης και της εποπτείας της

δημόσιος υπάλληλος καθώς και εκείνη που παρέχει ο ελεύθερος επαγγελματίας δεν ρυθμίζονται από το εργατικό δίκαιο. Από τη σκοπιά του εργατικού δικαίου, εργασία είναι η ενέργεια που ένα άτομο, ο μισθωτός, προσφέρει σε κάποιον άλλον, τον εργοδότη, για την εξυπηρέτηση σκοπών του δεύτερου και στα πλαίσια μια ειδικής έννομης σχέσης που ονομάζεται σχέση εξαρτημένης εργασίας. Ο σκοπός του εργοδότη είναι κατά κανόνα οικονομικός. Ωστόσο, υπάρχουν περιπτώσεις όπου ο σκοπός είναι διαφορετικός όταν η εργασία παρέχεται για την άμεση ωφέλεια του εργοδότη (για παράδειγμα η εργασία υπηρέτριας ή η εργασία baby sitter). Η σχέση εξαρτημένης εργασίας ρυθμίζεται από τη σύμβαση εργασίας. Με άλλα λόγια, η εργασία είναι το αντικείμενο της έννομης σχέσης που συνδέει το μισθωτό⁴ με τον εργοδότη⁵. Με τον όρο εργασία νοείται η κάθε μορφή δραστηριότητας και απασχόλησης του ανθρώπου που έχει έναν σκοπό. Από νομικής πλευράς ο σκοπός αυτός μπορεί να είναι οποιοσδήποτε αρκεί να μην αντιβαίνει στον νόμο, να είναι δηλαδή παράνομος ή ανήθικος. Το επάγγελμα αποτελεί μια μορφή απασχόλησης αλλά σε σταθερή και συστηματική βάση με βασικό σκοπό τον βιοπορισμό. Στο ευρύτερο εννοιολογικό πεδίο του επαγγέλματος, προστίθενται οι έννοιες του μισθωτού, του εργοδότη και του μισθού.



εργασίας ενώ καθορίζει το χρόνο, τον τρόπο, τον τόπο και τις λοιπές συνθήκες παροχής της. Ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να συμμορφώνεται προς τις οδηγίες και τις εντολές του εργοδότη.

⁴ **Μισθωτός** είναι το πρόσωπο, το οποίο βάση σχέσεως εξαρτημένης εργασίας τελεί στην υπηρεσία τρίτου και υποχρεούται στην παροχή εργασίας προς αυτόν. Δεν είναι μισθωτοί οι ελεύθεροι επαγγελματίες, τα μέλη της οικογένειας του εργοδότη, εάν παρέχουν εργασία εκ του νόμου, οι δημόσιοι υπάλληλοι, οι εταίροι και τα μέλη σωματείου, εάν παρέχουν υπηρεσίες προς την εταιρία ή το σωματείο.

⁵ **Εργοδότης** είναι το πρόσωπο που απασχολεί άλλο ως μισθωτό. Μπορεί να είναι φυσικό ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου ή και το Δημόσιο.

2. Μισθωτοί, υπάλληλοι, εργάτες και η έννοια του εργοδότη

Μισθωτός είναι το φυσικό πρόσωπο το οποίο παρέχει με αμοιβή εξαρτημένη εργασία βάση σχέσεως του εργατικού δικαίου, είναι δηλαδή το φυσικό πρόσωπο το οποίο απασχολείται στην οργανωμένη εκμετάλλευση του εργοδότη.

Υπάλληλος θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία, με βάση δηλαδή ουσιαστικά κριτήρια, ενώ υπάρχει πλέον πλούσια νομολογία, σύμφωνα με την οποία χαρακτηρίζονται ως υπάλληλοι συγκεκριμένες ειδικότητες εργαζομένων, οι οποίοι παρέχουν μεν σωματική εργασία, πλην όμως έχουν εξειδικευμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και κυρίως ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ανάληψη ευθύνης κατά την εκτέλεση του έργου. Τέλος, υπάρχουν κατηγορίες ή ειδικότητες εργαζομένων οι οποίοι χαρακτηρίζονται από τον νόμο, από κανονισμούς που εκδίδονται με νομοθετική εξουσιοδότηση ή από σ.σ.ε., ως ιδιωτικοί υπάλληλοι ή εξομοιώνονται με αυτούς, ανεξάρτητα από το είδος της παρεχόμενης εργασίας (υπάλληλοι) με βάση το τυπικό κριτήριο.

Διάκριση Μισθωτών σε Υπάλληλο και Εργάτη⁶

Ανάλογα με τη φύση της εργασίας, δηλαδή αν είναι πνευματική ή σωματική, οι εργαζόμενοι (μισθωτοί) διακρίνονται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία σε υπαλλήλους ή εργάτες. Η διάκριση αυτή, η οποία επηρεάζει την εργασιακή τους σχέση τόσο κατά τη διάρκεια της (όροι αμοιβής και απασχόλησης), όσο και κατά τη λήξη της (καταβολή αποζημίωσης κλπ), καθίσταται ιδιαίτερα δυσχερής, καθώς το κριτήριο της παροχής πνευματικής ή σωματικής εργασίας έχει υποστεί μεταβολές κυρίως λόγω των σύγχρονων τεχνολογικών εξελίξεων. Ο χαρακτηρισμός του **μισθωτού** ως *υπαλλήλου ή εργάτη* γίνεται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων και όχι από χαρακτηρισμό που δίνεται από τη σύμβαση εργασίας ή τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής του, ή από την κατοχή τυπικών προσόντων (πτυχίο δίπλωμα κλπ). Δηλαδή γίνεται **αποκλειστικά και μόνο από το είδος και τη φύση της παρεχόμενης εργασίας**, εκτός βέβαια από τις περιπτώσεις που προσδιορίζεται από το νόμο ή την ιδιότητα του υπαλλήλου ή εργάτη σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών. Πάντως ο τρόπος υπολογισμού και καταβολής των αποδοχών δεν αποτελεί κριτήριο και είναι αδιάφορο αν ο εργαζόμενος αμείβεται με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο ή με οποιοδήποτε άλλο τρόπο. Έτσι είναι δυνατόν οι ημερομίσθιοι να χαρακτηρισθούν σαν υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτες, ανάλογα με τις υπηρεσίες που παρέχουν. Παράλληλα και όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό δεν χαρακτηρίζονται για μόνο το λόγο αυτό σαν υπάλληλοι, γιατί μπορεί η εργασία που παρέχουν να είναι του εργατοτεχνίτη ή υπηρέτη.

⁶Βλ. Μαρία Δήμητρα Αγγελοπούλου

Συγκεκριμένα⁷:

ΑΠ 90/2009, ΝΟΜΟΣ 484703

Περαιτέρω, κατά τη διάταξη του άρθρ. 10 του Ν. 3514/1928, ο οποίος κωδικοποιήθηκε με το από 8/13.12.1928 ΠΔ, όπως το άρθρο αυτό τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με το άρθρ. 7 του Ν. 4558/1930 και αντικαταστάθηκε με το άρθρ. 1 του ΝΔ 2655/1953, "ιδιωτικός υπάλληλος κατά την έννοιαν του παρόντος νόμου θεωρείται παν πρόσωπο κατά κύριον επάγγελμα ασχολούμενον επ' αντιμισθία, ανεξαρτήτως τρόπου πληρωμής, εις υπηρεσίαν ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή εν γένει επιχειρήσεως ή οιασδήποτε εργασίας και παρέχον εργασίαν αποκλειστικής ή κατά κύριον χαρακτήρα μη σωματικής. Δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπηρέται πάσης κατηγορίας, καθώς και πάν εν γένει πρόσωπον, το οποίον χρησιμοποιείται εν τη παραγωγή αμέσως ως βιομηχανικός, βιοτεχνικός, μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή ως βοηθός ή μαθητευόμενος των εν λόγω κατηγοριών ή παρέχει υπηρετικάς εν γένει υπηρεσίας". Κατά την έννοια των διατάξεων αυτών, η **διάκριση του μισθωτού ως εργάτη ή υπαλλήλου** εξαρτάται από το είδος της παρεχόμενης εργασίας και όχι από τον περιεχόμενο στη σύμβαση χαρακτηρισμό αυτού ή τον τρόπο της αμοιβής του. **Εργασία** εργάτη δε, θεωρείται εκείνη που προέρχεται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο από την καταβολή σωματικής ενέργειας. Στην περίπτωση όπου η εργασία είναι προϊόν πνευματικής καταβολής, τότε και εφόσον ο εργαζόμενος έχει την κατάρτιση και εμπειρία που απαιτείται γι' αυτήν και την εκτελεί με υπευθυνότητα, θεωρείται εργασία υπαλλήλου και εκείνοι που την ασκούν ανήκουν στην κατηγορία των ιδιωτικών υπαλλήλων. Έτσι, για τον χαρακτηρισμό προσώπου ως υπαλλήλου, απαιτείται και εξειδικευμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και ιδίως η ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ανάληψη ευθύνης κατά την εκτέλεση της εργασίας, διότι μόνο όταν συντρέχουν αυτά τα στοιχεία κατά την εκτέλεση της εργασίας το πνευματικό στοιχείο υπερτερεί του σωματικού. Ειδικότερα, για τον χαρακτηρισμό ως ιδιωτικών υπαλλήλων των απασχολούμενων στη βιομηχανική παραγωγή, δεν αρκεί η άσκηση στον χειρισμό και στη ρύθμιση των μηχανικών μέσων με τα οποία, λόγω της αλματώδους τεχνολογικής προόδου, αναπληρώνεται η καταβολή μυϊκής δυνάμεως, αλλά απαιτείται εξειδικευμένη εμπειρία και ιδίως η ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ανάληψη ευθύνης κατά την εκτέλεση της εργασίας, διότι μόνο όταν συντρέχουν αυτά τα στοιχεία κατά την εκτέλεση της εργασίας, το πνευματικό στοιχείο υπερτερεί του σωματικού.

Η έννοια του εργοδότη

Ο **εργοδότης**⁸ αποτελεί το πρόσωπο στο οποίο προσφέρει την εργασία του ο μισθωτός και την οποία ακριβώς εργασία χρησιμοποιεί βάση της σχέσεως εξαρτημένης εργασίας. Έτσι ο εργοδότης εμφανίζεται στην εργασιακή σχέση

⁷ Βλ. <http://www.kepea.gr>

⁸ Βλ. Αγγελοπούλου Μ. Δ. & Σκιαδά Α.

του με τον μισθωτό, τόσο με την ιδιότητα του αντισυμβαλλομένου στην ατομική σχέση εργασίας, όσο και με την ιδιότητα του φορέα των λειτουργικών εξουσιών στην εκμετάλλευση.



Κεφάλαιο 2°

2.1 Μισθός. Έννοια – Πληρωμή. Καθορισμός

Μισθός. Η έννοια.

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 αδειας, Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετίας, οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας,

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

Νόμιμος Μισθός

Νόμιμος μισθός χαρακτηρίζεται αυτός που προβλέπεται από συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική ή υπουργική απόφαση και αποτελεί τα κατώτατα όρια αποδοχών που υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλλει στους εργαζόμενους. Ειδικότερα ο νόμιμος μισθός αποτελείται από το βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα, τα οποία επίσης προβλέπονται από σ.σ.ε. ή διαιτητική απόφαση ή υπουργική απόφαση.

Συμβατικός Μισθός

Συμβατικός μισθός, χαρακτηρίζεται αυτός που έχει καθοριστεί από την συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου στην ατομική τους σύμβαση εργασίας (γραπτή ή προφορική). Νοείται βέβαια ότι ο συμβατικός μισθός είναι πάντοτε μεγαλύτερος από το νόμιμο, γιατί μικρότερος απαγορεύεται από το νόμο.

Συνήθης Μισθός

Συνήθης μισθός θεωρείται ο μισθός που καταβάλλεται σε εργαζόμενους του ίδιου φύλου και ηλικίας οι οποίοι διαθέτουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν εργασία του αυτού είδους, στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες.

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.

Καταβολή Μισθού⁹

⁹ Βλ. <http://www.entepa.gr>

Ο εργοδότης πρέπει να καταβάλλει το μισθό σε τακτά χρονικά διαστήματα¹⁰, 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 εργαζομένου¹¹.

Εκκαθαριστικό Σημείωμα Μισθοδοσίας

Σύμφωνα με τον Ν.4254/2014

Η παράγραφος 1 του άρθρου 18 του ν.1082/1980 (Α΄ 250) αντικαθίσταται ως εξής:

«1. Φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου υποχρεούνται, κατά την εξόφληση των αποδοχών του προσωπικού να χορηγούν εκκαθαριστικό σημείωμα, ή σε περίπτωση εφαρμογής μηχανογραφικού συστήματος, ανάλυση μισθοδοσίας. Οι πάσης φύσεως αποδοχές του προσωπικού και οι επ' αυτών κρατήσεις θα πρέπει να απεικονίζονται αναλυτικά. Δεν απαιτείται υπογραφή του εργαζόμενου σε αποδεικτικό χορήγησης του εκκαθαριστικού σημειώματος. Η παραβίαση της ανωτέρω υποχρέωσης του εργοδότη συνεπάγεται τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α΄170), όπως ισχύει»

2.2 Τακτικές – έκτακτες αποδοχές

Γενικά

Οι αποδοχές διακρίνονται σε **τακτικές**, όταν καταβάλλονται σταθερά και με βάση τη σύμβαση εργασίας και σε **έκτακτες**, όταν καταβάλλονται σαν αμοιβή εργασίας που παρασχέθηκε κάτω από ειδικές και έκτακτες συνθήκες.

¹⁰ 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 μισθού.

Να επιδιώξει την κήρυξη του εργοδότη σε πτώχευση.

¹¹ Προθεσμίες οικονομικών αξιώσεων

Οι αξιώσεις των εργαζομένων για κάθε είδους διαφορές με τον εργοδότη που αφορούν τις αποδοχές τους (μισθούς, υπερωρίες, δώρα, επιδόματα κλπ) παραγράφονται μετά από 5 χρόνια.

Αξίωση για αποζημίωση λόγω απόλυσης παραγράφεται 6 μήνες μετά την απόλυση.

Αξίωση μισθών υπερημερίας λόγω παράνομης απόλυσης παραγράφεται μετά 3 μήνες από την απόλυση.

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός και τα σχετικά επιδόματα επί του μισθού αυτού, τα επιδόματα αδείας και εορτών, καθώς και οποιαδήποτε άλλη προβλεπόμενη από τη σύμβαση συμπληρωματική παροχή.

Έκτακτες αποδοχές θεωρούνται πχ η αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης ή της νυχτερινής εργασίας (**εφόσον αυτή δεν παρέχεται σε μόνιμη βάση**), τα bonus και γενικά κάθε οικειοθελής παροχή, **υπό την προϋπόθεση ότι διατυπώνεται ρητά από τον εργοδότη σαν τέτοια**. Διαφορετικά θεωρείται σαν τροποποίηση των συμβατικών όρων της εργασίας προς όφελος του εργαζόμενου, αποκτά δεσμευτικό χαρακτήρα και αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών. Γι αυτό το λόγο οι εργοδότες προσέχουν στο έγγραφο της γνωστοποίησης των όρων εργασίας (ΠΔ 156/1994) να περιλαμβάνεται και ο ακόλουθος όρος:

"Ρητά συμφωνείται και ο Μισθωτός αναγνωρίζει ανεπιφύλακτα ότι κάθε τυχόν παροχή της Εργοδότης στο Μισθωτό είναι πέρα από τις παραπάνω συμφωνημένες αποδοχές ή των τυχόν αποδοχών που θα συμφωνηθούν στον μέλλον, είναι οικειοθελής από μέρους της και προέρχεται από ελευθεριότητα της Εργοδότης, 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 μνείας σε κάθε περίπτωση [...]. Η 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."

Έχει μεγάλη σημασία η διάκριση των αποδοχών σε τακτικές και έκτακτες γιατί σε περίπτωση απόλυσης η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις τακτικές αποδοχές και όχι γενικά με τον καταβαλλόμενο μισθό (βλ. Λύση σύμβασης εργασίας).

(!) Οι οικειοθελείς παροχές είτε τακτικές είτε έκτακτες αποτελούν αποδοχές και υπόκεινται σε κρατήσεις (ασφαλιστικές εισφορές, φόρος κλπ) όπως περιγράφεται στην αντίστοιχη ενότητα (Εξαιρούνται της ασφαλίσεως οι εφάπαξ οικειοθελείς παροχές που παρέχονται από τον εργοδότη προς το μισθωτό λόγω ιδιαίτερης περίπτωσης, όπως γέννηση παιδιού, γάμος, βαριά ασθένεια ή θάνατος μελών της οικογένειας του μισθωτού κλπ)

Δεν αποτελούν αποδοχές τα οδοιπορικά και οποιαδήποτε άλλα χρηματικά ποσά καταβάλλονται στους μισθωτούς με σκοπό την κάλυψη δαπανών κατά την εκτέλεση της εργασίας τους. (Αν όμως τα χρήματα αυτά καταβάλλονται χωρίς να ελέγχεται αν οι δαπάνες ήταν πραγματικές - χωρίς δηλαδή να γίνεται εκκαθάριση - τότε θεωρούνται σαν τακτικές αποδοχές.)

Η έννοια των κυμαινόμενων αποδοχών

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 ν' 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 (βλέπε επόμενη ενότητα), 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.**

Μικτό σύστημα αμοιβής είναι αυτό που περιλαμβάνει σταθερό μηνιαίο μισθό συναθροιζόμενο με κυμαινόμενες αποδοχές.

Αναλυτικά¹²

Ι. Από την προσεκτική παρατήρηση και μελέτη των σπουδαιότερων νομοθετημάτων του εργατικού δικαίου, προκύπτει ότι ο όρος **«τακτικές αποδοχές»**, ως βάση υπολογισμού παροχών προς τον μισθωτό, χρησιμοποιείται μόνον σε εξαιρετικές περιπτώσεις, για παροχές που δίδονται στον μισθωτό κατά την διάρκεια του έτους ή κατά την λύση της εργασιακής συμβάσεως, επί πλέον των συνήθων αποδοχών που λαμβάνει για την κανονική παροχή της εργασίας του. Για τον υπολογισμό της συνήθους αμοιβής του μισθωτού για παροχή συγκεκριμένης εργασίας, σε συγκεκριμένο χρόνο, χρησιμοποιείται στα νομοθετήματα του εργατικού δικαίου και στον Αστικό Κώδικα ο όρος «συμφωνηθείς» ή «συμπεφωνημένος μισθός» ή «καταβαλλόμενες αποδοχές» ή «καταβαλλόμενο ωρομίσθιο» ή «νόμιμες αποδοχές» ή «τεθεσπισμένος μισθός».

Όπως είναι γνωστό, ο όρος **«τακτικές αποδοχές»**, είναι ευρύτερος του όρου **«καταβαλλόμενες αποδοχές»**. Οι τακτικές αποδοχές περιέχουν εκτός από τον καταβαλλόμενο μισθό ή ημερομίσθιο (νόμιμο ή τυχόν ανώτερο συμπεφωνημένο, ο οποίος με τη σειρά του περιέχει τον βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα, υπηρεσίας, σπουδών κ.λπ.), και οποιεσδήποτε άλλες παροχές εις χρήμα ή εις είδος και γενικά κάθε παροχή που καταβάλλεται σταθερώς και μονίμως ως νόμιμο ή συμβατικό αντάλλαγμα της παρεχομένης εργασίας. Περιλαμβάνουν επίσης την αναλογία για τα επιδόματα εορτών και αδείας, τις αμοιβές και προσαυξήσεις για τακτική απασχόληση καθ' υπερεργασία, καθώς και για τακτική και νόμιμη υπερωριακή εργασία, τις προσαυξήσεις για τακτική νόμιμη απασχόληση κατά Κυριακές, εορτές ή νύκτα κ.λπ.

Οι «καταβαλλόμενες αποδοχές» προσδιορίζονται από το νόμο ή την οικεία ΣΣΕ, ΔΑ ή άλλη ΥΑ («νόμιμες») ή συμφωνούνται μεταξύ εργοδότη - μισθωτού μεγαλύτερες από τις νόμιμες. Οι καταβαλλόμενες αποδοχές είναι οι συγκεκριμένες αποδοχές που οφείλονται για παροχή εργασίας κατά συγκεκριμένο χρόνο.

¹² βλ. <http://www.den.gr>

● Π. Οι «καταβαλλόμενες αποδοχές» χρησιμοποιούνται ως βάση υπολογισμού.

Α. Της αμοιβής του μισθωτού για απασχόληση κατά το σύνηθες ωράριο, δηλαδή κατά το ωράριο που έχει καθαρισθεί ως ισχύον για όλους τούς μισθωτούς («συμβατικό») ή κατά το τυχόν μικρότερο που έχει συμφωνηθεί με τον εργοδότη. Το άρθρο 648 ΑΚ ορίζει ότι «ο μεν εκμισθωτής (μισθωτός) υποχρεούται να παρέχει την εργασίαν αυτού εις τον μισθωτήν (εργοδότην), ούτος δε να καταβάλλει τον συμφωνηθέντα μισθόν».

Β. Της αμοιβής, εν περιπτώσει απασχολήσεως του μισθωτού πέραν των ωρών της συμπεφωνημένης απασχολήσεώς του και μέχρι του γενικώς ισχύοντος ωραρίου (των 40, από 1.1.84, ωρών). Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός δικαιούται, κατά το άρθρο 659 ΑΚ, συμπληρωματικής αμοιβής η οποία «κανονίζεται αναλόγως του συμφωνηθέντος μισθού και των ειδικών περιστάσεων».

Γ. Της αμοιβής και της προσαυξήσεως εν περιπτώσει απασχολήσεως πέραν των 40 ωρών εβδομαδιαίως, οι οποίες από 1.1.84 αποτελούν το γενικώς ισχύον ωράριο όλων των μισθωτών (ΕΓΣΣΕ της 14.2.84 - ΔΕΝ 1984 σελ. 155).

Το άρθρο 5 της από 26.2.75 ΕΓΣΣΕ - ΔΕΝ 1975 σελ. 179, που εκυρώθη με τον Ν. 133/75 - ΔΕΝ 1975 σελ. 894, εν συνδυασμό προς τις μεταγενέστερες ΕΓΣΣΕ (1982 και 1984), ορίζει ότι ο υπολογισμός του ωρομισθίου γίνεται δια της διαιρέσεως των 6/25 του συμπεφωνημένου ή νομίμου μισθού ή των 6 πλήρων (συμπεφωνημένων ή νομίμων) ημερομισθίων δια των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας (40 από 1.1.84). Για τούς μισθωτούς με ωράριο μικρότερο των 40 ωρών, ο διαιρέτης ορίζεται ίσος προς τον αριθμό των ολιγότερων αυτών ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας τους.

Στην παρ. 2 του ανωτέρω άρθρου 5 ορίζεται ότι οι διατάξεις περί καθορισμού του ωρομισθίου «εφαρμόζονται αναλόγως... δια τον υπολογισμόν, τόσον της συμπληρωματικής αμοιβής δι' υπερεργασίαν, όσον και κατά πάσαν περίπτωσιν προσδιορισμού του ωρομισθίου, ως επί των περιπτώσεων υπολογισμού της αμοιβής και της προσαυξήσεως δι' υπερωριακήν εργασίαν και των προσαυξήσεων δι' εργασίαν κατά τας Κυριακάς, εξαιρετέας και νυκτερινάς ώρας».

Το άρθρο 5 της από 26.2.75 ΕΓΣΣΕ διατηρήθηκε σε ισχύ με την παρ. 6 του άρθρου 9 της Εθνικής ΔΑ 1/82 (ΔΕΝ 1982 σελ. 193) με την οποία εμειώθησαν οι ώρες σε 41 από 1.1.82, καθώς και με το άρθρο 6 της από 14.2.84 ΕΓΣΣΕ με την οποία οι ώρες εβδομαδιαίας εργασίας περιορίστηκαν σε 40 από 1.1.84.

Επίσης η παρ. 1 αρθρ. 1 του Ν. 3385/05 (ΔΕΝ 2005 σελ. 1119), όπως αντικατεστάθη με το άρθρο 74 παρ. 10 του Ν. 3863/10 (ΔΕΝ 2010 σελ. 897 επ.) ορίζει ότι «οι ώρες υπερεργασίας αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%...».

Δ. Της αμοιβής και των προσαυξήσεων εν περιπτώσει απασχολήσεως καθ' υπερωρία. Ο απασχολούμενος μισθωτός δικαιούται κατ' άρθρο 1 παρ. 3 και 5 του Ν. 3385/05 (ΔΕΝ 2005 σελ. 1119), όπως έχει αντικατασταθεί με το άρθρο 74 παρ. 10 του Ν. 3863/10, «για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι την συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%. Η αμοιβή για την πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 60%. (...)

Για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%».

Ε. Της αμοιβής για εργασία που παρέχεται την 6η ημέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του πενθημέρου. Κατ' άρθρ. 8 του Ν. 3846/10 (ΔΕΝ 2010 σ. 606) *«αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%».* Η διάταξη δεν έχει εφαρμογή σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

ΣΤ. Της αμοιβής, εν περιπτώσει απασχολήσεως καθ' ημέρα Κυριακή, εξαιρετέες εορτές και νύκτα. Ο μισθωτός δικαιούται προσαυξήσεως εξ 75% (Κυριακές, εορτές) ή 25% (νύκτα) η οποία υπολογίζεται εις *«τα υποχρεωτικώς τεθεσπισμένα ελάχιστα όρια μισθών και ημερομισθίων»* (ΥΑ 8900/46 σε συνδυασμό με την ΥΑ 25825/51) για τις Κυριακές και εορτές ή εις τας *«εκάστοτε κεκανονισμένας νομίμους αποδοχάς»* για την νυκτερινή εργασία (ΥΑ 18310/46). Σχετ. βλ. και Αλλ. ΔΕΝ 2007 σελ. 1387 και Αλλ. ΔΕΝ 2005 σελ. 1214.

Ζ. Της προσθέτου αποζημιώσεως για κάθε εκτός έδρας διανυκτέρευση, *«ίσης προς το εκάστοτε νόμιμον ημερομίσθιον ή προς το 1/25 του εκάστοτε νομίμου μηνιαίου μισθού»* (ΥΑ 21091/46 - βλ. το κείμενο στο ΔΕΝ 2011 σελ. 286).

• III. Παραλλήλως, οι «τακτικές αποδοχές» χρησιμοποιούνται ως βάση υπολογισμού:

Α. Των επιδομάτων εορτών, κατά το άρθρο 3 της κατ' εξουσιοδότησιν του Ν. 1082/80 εκδοθείσης ΥΑ 19040/81 (βλ. ΔΕΝ 2011 σελ. 316) που ορίζει ότι *«τα επιδόματα εορτών υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλομένων μισθών ή ημερομισθίων, ως τοιούτων νοουμένων του συνόλου των τακτικών αποδοχών του μισθωτού».*

Β. Της αποζημιώσεως λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας. Το άρθρο 3 του Ν. 2112/20 (υπάλληλοι) ορίζει ότι η αποζημίωση είναι ίση *«προς το σύνολον των τακτικών αυτού αποδοχών...».* Το ίδιο ορίζει και το άρθρο 5 του ΒΔ της 16/18.7.20, για τούς εργατοτεχνίτες.

Γ. Του επιδόματος αδειάς, το οποίο κατ' άρθρο 3 παρ. 16 του Ν. 4504/66 είναι ίσο προς το σύνολο των αποδοχών αδειάς (με τον περιορισμό του ημίσεος μισθού ή των 13 ημερομισθίων).

Ο ΑΝ 539/45 (άρθρο 3) ορίζει ότι κατά την διάρκεια της αδειάς του ο μισθωτός δικαιούται των συνήθων αποδοχών, *(τελευταίως η νομολογία αναφέρει, εκ προφανούς, νομίζουμε, λάθους, ότι οι αποδοχές αδειάς υπολογίζονται βάσει των τακτικών αποδοχών και ότι οι «συνήθεις αποδοχές» ταυτίζονται με τις τακτικές αποδοχές (βλ. την ΑΠ 16/11 Ολ. ΔΕΝ 2012 σελ. 109 και την ΑΠ 5/11 Πλ. Ολομ. ΔΕΝ 2011 σελ. 1256), τις οποίες θα ελάμβανε εάν απησχολείτο στην υποκειμένη επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο, στην έννοια των οποίων όμως, (όπως ρητώς ορίζεται) «περιλαμβάνονται και αι παντός είδους πρόσθετοι ή συμπληρωματικά τακτικά παροχαί».*

Ο λόγος της θεσπίσεως αυτού του «μικτού» τρόπου υπολογισμού των αποδοχών αδειάς (συνήθεις, δηλαδή καταβαλλόμενες αποδοχές, αλλά και τακτικές αποδοχές) είναι ότι οι αποδοχές αυτές οφείλονται μεν χωρίς να παρέχεται πραγματική εργασία κατά συγκεκριμένο χρόνο, αλλά η αμοιβή συσχετίζεται με το συγκεκριμένο διάστημα της αδειάς (πλασματική προσφορά εργασίας) και με τις αποδοχές που θα

καταβάλλονταν αν παρείχετο κατ' αυτό εργασία. Για την άδεια βλ. ΔΕΝ 2012 σελ. Π114 επ.

● IV. Όπως φαίνεται πιο πάνω υπό Β, Γ, Δ, σχετικά με τον τρόπο υπολογισμού τόσο της συμπληρωματικής αμοιβής του άρθρου 659 ΑΚ, όσο και της αμοιβής και της προσαυξήσεως υπερεργασίας, αλλά και της αμοιβής και προσαυξήσεως της υπερωριακής εργασίας, ως βάση σε όλες αυτές τις περιπτώσεις λαμβάνεται ο συμφωνηθείς ή ο νόμιμος μισθός, δηλαδή ο καταβαλλόμενος για την παροχή της συνήθους εργασίας μισθός και όχι οι «τακτικές αποδοχές». Βάσει του μισθού αυτού υπολογίζεται το ωρομίσθιο του μισθωτού με τον τρόπο που υποδεικνύει η διατηρηθείσα και μετά την ΕΓΣΣΕ του 1984 σε ισχύ διάταξη του άρθρου 5 της από 26.2.75 ΕΓΣΣΕ. Η ίδια διάταξη αναφέρει, όπως ήδη ελέχθη, ότι ο τρόπος εξευρέσεως του ωρομισθίου έχει εφαρμογή αναλόγως για κάθε περίπτωση προσδιορισμού του ωρομισθίου, μεταξύ των οποίων και η περίπτωση υπολογισμού της αμοιβής και της προσαυξήσεως για υπερωριακή εργασία.

Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις ο νομοθέτης έχει προβλέψει εύλογη αμοιβή, η οποία είναι ίση με το απλό ωρομίσθιο για την απασχόληση μέχρι του συμβατικού ωραρίου (άρθρο 659 ΑΚ), λίγο μεγαλύτερη (προσαυξημένη κατά 20%) για την πέρα του συμβατικού και μέχρι του νομίμου ωραρίου απασχόληση, και ακόμη μεγαλύτερη για την πέρα του νομίμου, νόμιμη ή παράνομη υπερωριακή απασχόληση (προσαυξημένη κατά 40%, 60% η 80% κατά τις διακρίσεις του Ν. 3385/05, όπως αντικατεστάθη από τον Ν. 3863/10). Οι προσαυξήσεις αυτές μπορεί να θεωρηθεί ότι έχουν για μεν τον εργοδότη την μορφή «ποινής», για δε τον εργαζόμενο την μορφή «αποζημιώσεως» επειδή απασχολήθηκε περισσότερο από το σύνηθες ωράριο.

● V. Ειδικά για την **υπερωριακή απασχόληση**, η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου εγκύπασα ειδικά στο ζήτημα της εννοίας του «καταβαλλομένου ωρομισθίου», ως βάσεως υπολογισμού της υπερωριακής αποζημιώσεως (επρόκειτο περί παροχής παρανόμου υπερωριακής εργασίας), είχε αποφανθεί με την υπ' αριθμ. 1139/74 απόφασή της (ΔΕΝ 1975 σελ. 4) ότι *«ως καταβαλλόμενον ωρομίσθιον νοείται το καθ' ώραν αναλογούν τμήμα του μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου, του οποίου οφείλεται η καταβολή τας ημέρας της υπερωριακής απασχολήσεως, βάσει των ισχυουσών, κατά τον χρόνον τούτον, διατάξεων ή συμφωνιών»*. Συνεπώς *«τα επιδόματα εορτών και το επίδομα αδείας τα οποία αποτελούν τακτικόν μισθόν, δεν συνυπολογίζονται, κατά την συγκεκριμένην περίπτωσιν, καθ' ην δεν ερευνάται το ύψος των τακτικών αποδοχών, αλλ' αποκλειστικώς το κατά τον χρόνον της υπερωριακής απασχολήσεως οφειλόμενον και ως τοιούτον κατά τον χρόνον τούτον καταβαλλόμενον ωρομίσθιον»*.

Άλλωστε, συνεχίζει η απόφαση, «δεν είναι πάντοτε βεβαία από του χρόνου υπερωριακής απασχολήσεως η υποχρέωση καταβολής των επιδομάτων εορτών και αδείας, και δη εξ ολοκλήρου, παρά του εργοδότη παρ' ω έλαβε χώραν η υπερωριακή απασχόλησις».

Αντιθέτως προς την παραπάνω απόφαση, η νεώτερη νομολογία του Αρείου Πάγου (βλ. π.χ. τις ΑΠ 43/91 και 273/93 εις ΔΕΝ 1993 σελ. 1291 και 1290 καθώς και τις παλαιότερες ΑΠ 1426 και 1486/83 εις ΔΕΝ 1984 σελ. 1123 και 582 και ΑΠ 978/85 εις ΔΕΝ 1986 σελ. 801) κρίνοντας επί διαφόρων θεμάτων, περιελάμβανε και τον κανόνα ότι, για τον υπολογισμό της αμοιβής και της προσαυξήσεως της υπερωριακής εργασίας, πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψη οι «τακτικές αποδοχές». (*Ήδη επαναλαμβάνεται το λάθος στις νεώτερες αποφάσεις, οι οποίες, κρίνοντας διάφορα*

θέματα, αναφέρουν τις «τακτικές αποδοχές» ως βάση υπολογισμού και της υπερωρίας. (βλ. π.χ. την ΑΠ 16/11 Ολομ. ΔΕΝ 2012 σελ. 109. Επίσης την ΑΠ 723/11 - ΔΕΝ 2011 σελ. 1565).

Με την υπ' αριθμ. 4/99 απόφαση της Ολομέλειας Αρείου Πάγου έγινε δεκτό (όπως και με την ΑΠ 1139/74 ανωτέρω), ότι για τον υπολογισμό της αμοιβής υπερωρίας και υπερεργασίας «ως καταβαλλόμενο ωρομίσθιο νοείται το τμήμα του μισθού ή ημερομισθίου, το οποίο αναλογεί σε κάθε ώρα απασχολήσεως κατά τις ημέρες απασχολήσεως σε υπερωριακή εργασία ή σε υπερεργασία, με βάση τις συμφωνίες ή τις διατάξεις που κατά τον χρόνο αυτόν ισχύουν. Δεν ερευνάται δηλαδή το ύψος των τακτικών αποδοχών του εργαζομένου υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Ενδιαφέρει μόνον το κατά τον κρίσιμο χρόνο οφειλόμενο και καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, στο οποίο δεν περιλαμβάνονται πρόσθετες τακτικές παροχές μη καταβαλλόμενες κατά τον χρόνο παροχής υπερεργασίας ή υπερωριακής εργασίας.

Μόνον αν η υπερεργασία ή υπερωριακή απασχόληση συμπίπτει με παροχή εργασίας κατά Κυριακήν ή άλλη αργία ή κατά την νύκτα, συνυπολογίζονται στο ωρομίσθιο οι προσαυξήσεις 75% η 25% αντιστοίχως».

2.3 Ασφαλιστικές εισφορές¹³

Στις ασφαλιστικές εισφορές συμμετέχουν ο εργαζόμενος και ο εργοδότης. (Εργατική και Εργοδοτική εισφορά).

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

Εργατική Εισφορά:

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

Πίνακας Εισφορών

ΦΟΡΕΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΠΟΣΟΣΤΑ		
		ΑΣΦ.	ΕΡΓ.	ΣΥΝ.
ΙΚΑ-ΕΤΑΜ	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΕΙΔΟΣ	2,15	4,30	6,45
	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΧΡΗΜΑ	0,40	0,80	1,20

¹³ βλ. <http://www.ika.gr>

	ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ		6,67	13,33	20,00	
	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΚΙΝΔΥΝΟΣ		-	1	1	
	ΒΑΡΕΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ		2,20	1,40	3,60	
ΕΤΕΑΜ	ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΗ	ΕΤΕΑΜ	3	3	6	
		ΒΑΡΕΑ ΕΤΕΑΜ	(3)+1,25	(3)+0,75	(6)+2=8	
Ο.Α.Ε.Δ.	ΑΝΕΡΓΙΑ		1,33	2,67	4	
	ΣΤΡΑΤΕΥΣΗ		-	1	1	
	ΔΛΟΕΜ		1	1	2	
	ΛΠΕα Α.Ε.		-	0,15	0,15	
	ΛΑΕΚ	ΛΕΠΕΕ		-	0,20	0,20
		ΕΛ.ΠΕ.ΚΕ		-	0,25	0,25
ΕΚΛΑ			0,10	0,26	0,36	
			0,10	0,71	0,81	
Ο.Ε.Κ.	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ		1	0,75	1,75	
Ο.Ε.Ε.	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ		0,35	0,35	0,70	

Επιδότηση Εργατικής Εισφοράς:

Στους εργαζόμενους με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, που ασφαλιζονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ για τον κλάδο Σύνταξης και αμειβονται με τον εκάστοτε προβλεπόμενο κατώτατο μισθό ή ημερομίσθιο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.), συμπεριλαμβανομένων τυχόν επιδομάτων οικογενειακών βαρών και χρόνου υπηρεσίας, δεν γίνεται, από 1/9/2000, από τους εργοδότες τους παρακράτηση της εργατικής εισφοράς τους για τον κλάδο Σύνταξης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (άρθρο 14 του Ν. 2837/00).

Το ποσό της Επιδότησης της Εργατικής Εισφοράς υπολογίζεται στις βασικές αποδοχές της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. χωρίς να λαμβάνεται υπόψη κανένα επίδομα που τις προσαυξάνει. Ο τρόπος ασφάλισης των δικαιούχων εργαζομένων παραμένει ο ίδιος για το συνολικό ύψος των εισφορών (συμπεριλαμβανομένης και της Εργατικής Εισφοράς του κλάδου Σύνταξης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ), ο εργοδότης όμως καταβάλλει ποσό εισφορών μειωμένο κατά το ποσό της Επιδότησης Εργατικής Εισφοράς (εγκ. 56/00).

Από το μέτρο εξαιρούνται οι εργαζόμενοι συνταξιούχοι, οι απασχολούμενοι σε οικοδομοτεχνικές εργασίες, οι ασφαλιζόμενοι με τεκμαρτά ημερομίσθια, οι αμειβόμενοι βάσει κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας καθώς και οι ασφαλιζόμενοι με ειδικές διατάξεις (π.χ. φορτοεκφορτωτές, πωλητές λαϊκών λαχείων, φασόν, συμβάσεις έργου κ.λπ.).

Εργοδοτική Εισφορά:

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

Στις παραπάνω εισφορές προστίθεται ποσοστό 3% για επικουρική ασφάλιση **ΙΚΑ-ΕΤΑΜ**, για όσους υπάγονται στην ασφάλιση του κλάδου επικουρικής ασφάλισης μισθωτών, και από 1/1/93 για όσους ασφαλιζονται στα βαρέα η εισφορά είναι 1,25%

επιπλέον δηλαδή $3+1,25=4,25\%$.

Οι συνταξιούχοι του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ που εργάζονται:

Τα ποσοστά εισφορών των συνταξιούχων του **ΙΚΑ-ΕΤΑΜ** που απασχολούνται σε εργασία ασφαλιστέα στο **ΙΚΑ-ΕΤΑΜ**, μετά την εφαρμογή των διατάξεων του **άρθρου 63 του Ν. 2676/99**, από 5/1/01 διαμορφώνονται ως εξής:

Για κλάδο σύνταξης	6,67 %
Για κλάδο ασθένειας	2,55 %
Για οικογενειακά επιδόματα	1 %
Για τον ΟΕΚ	1 %
Για την Εργατική Εστία	0,35 %
Για τον κλάδο ανεργίας του ΟΑΕΔ	1,33 %
Για τον Ειδικό Κοινό Λογαριασμό Ανεργίας	0,10 %
Σ Υ Ν Ο Λ Ο	13 %

Οι συνταξιούχοι του **ΙΚΑ-ΕΤΑΜ**, που ασφαλίζονται προαιρετικά για επικουρική ασφάλιση **ΙΚΑ-ΤΕΑΜ**, καταβάλλουν εισφορές σε ποσοστό **6%**.

Σχετικά Άρθρα

Τα νέα ποσοστά εισφορών Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. και συνεισπραττόμενων οργανισμών από 1/7/2014 και εφεξής

Σύμφωνα με την εγκύκλιο 45/14 του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., κοινοποιούνται οι διατάξεις της υποπαραγράφου ΙΑ.3 παρ. ΙΑ του άρθρου πρώτου του ν.4254/2014 με τις οποίες προβλέπεται μείωση, από 1/7/2014 και εφεξής, των εργοδοτικών και ασφαλιστικών εισφορών (μη μισθολογικό κόστος) που καταβάλουν οι επιχειρήσεις και οι Οργανισμοί για το προσωπικό που απασχολούν.

ΚΟΙΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ
(Ν.4254/14) ΜΕ ΙΣΧΥ ΑΠΟ 1/7/2014**

ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΠΟΣΟΣΤΑ		
	ΑΣΦΑΛΙΣΜ.	ΕΡΓΟΔΟΤ.	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΕΙΔΟΣ (ΕΟΠΥΥ)	2,15	4,30	6,45
ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΧΡΗΜΑ (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ)	0,40	0,25	0,65
ΣΥΝΟΛΟ	2,55	4,55	7,1

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΚΟΙΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΓΙΑ ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΤΟΜΕΝΑ
(Ν.4254/14) ΜΕ ΙΣΧΥ ΑΠΟ 1/7/2014**

ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΠΟΣΟΣΤΑ		
	ΑΣΦΑΛΙΣΜ.	ΕΡΓΟΔΟΤ.	ΣΥΝΟΛΟ
Ο.Α.Ε.Δ	1,93	3,68	5,61
Ο.Ε.Κ. (ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑ)	1	-	1
Ο.Ε.Ε (ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΕΣΤΙΑ)	0,35	-	0,35
ΣΥΝΟΛΟ	3,28	3,68	6,96

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΟΙΚΟΔΟΜΕΣ			
ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ (Ν.4254/14) ΜΕ ΙΣΧΥ ΑΠΟ 1/7/2014			
ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΠΟΣΟΣΤΑ		
	ΑΣΦΑΛΙΣΜ.	ΕΡΓΟΔΟΤ.	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΕΙΔΟΣ (ΕΟΠΥΥ)	2,15	5,375	7,525
ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΧΡΗΜΑ (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ)	0,40	1,562	1,962
ΣΥΝΟΛΟ	2,55	6,937	9,487

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

ΟΙΚΟΔΟΜΕΣ			
ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΓΙΑ ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΤΟΜΕΝΑ (Ν.4254/14) ΜΕ ΙΣΧΥ ΑΠΟ 1/7/2014			
ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΠΟΣΟΣΤΑ		
	ΑΣΦΑΛΙΣΜ.	ΕΡΓΟΔΟΤ.	ΣΥΝΟΛΟ
Ο.Α.Ε.Δ	1,93	4,6	6,53
Ο.Ε.Κ. (ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑ)	1	-	1
Ο.Ε.Ε (ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΕΣΤΙΑ)	0,35	-	0,35
ΣΥΝΟΛΟ	3,28	4,6	7,88

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

Ο.Ε.Κ	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ	1	0,75	1,75	1/1/88
		1	-	1	1/11/12
Ο.Ε.Ε.	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ	0,25	0,25	0,50	1/1/78
		0,05	0,05	0,10	29/4/02
		0,05	0,05	0,10	1/1/03
		0,35	0,35	0,70	
		0,35	-	0,35	1/11/12

ΠΙΝΑΚΑΣ 5

Υποσημείωση: Με τις διατάξεις του άρθρου 34 παρ.4 του Ν.4144/2013, ο Λογαριασμός Κοινωνικής Πολιτικής (με έσοδα προερχόμενα από τους καταργούμενους Οργανισμούς του ΟΕΚ και του ΟΕΕ) και ο Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (Λ.Α.Ε.Κ.) ενοποιούνται λειτουργικά σε λογαριασμό με την επωνυμία «Ενιαίος Λογαριασμός για την Εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών (Ε.Λ.Ε.Κ.Π.) με ποσοστά ασφάλισης, από 1/7/2014 εφεξής, εργοδότη 0,36%, ασφαλισμένου 1,45% ,σύνολο 1,81%.

**ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
(Ν.4254/14)**

ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΜΕΧΡΙ 30/6/2014			ΑΠΟ 1/7/2014		
	ΑΣΦΑΛ.	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΣΦΑΛ.	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝΟΛΟ
1. ΜΙΚΤΑ	13,50	24,46	37,96	12,5	21,56	34,06
<i>Με επαγγελματικό κίνδυνο</i>	13,50	25,46	38,96	12,5	22,56	35,06
2. ΜΙΚΤΑ- ΕΤΕΑΜ	16,50	27,46	43,96	15,50	24,56	40,06
<i>Με επαγγελματικό κίνδυνο</i>	16,50	28,46	44,96	15,50	25,46	41,06
3. ΒΑΡΕΑ	15,70	25,86	41,56	14,70	22,96	37,66
<i>Με επαγγελματικό κίνδυνο</i>	15,70	26,86	42,56	14,70	23,96	38,66
4. ΒΑΡΕΑ – ΕΤΕΑΜ	19,95	29,61	49,56	18,95	26,71	45,66
<i>Με επαγγελματικό κίνδυνο</i>	19,95	30,61	50,56	18,95	27,71	46,66
5. ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ	6,83	11,13	17,96	5,83	8,23	14,06
<i>Με επαγγελματικό κίνδυνο</i>	6,83	12,13	18,96	5,83	9,23	15,06
6. ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ – ΕΤΕΑΜ	9,83	14,13	23,96	8,83	11,23	20,06
<i>Με επαγγελματικό κίνδυνο</i>	9,83	15,13	24,96	8,83	12,23	21,06
7. ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ (ΑΠΛΑ)	10,95	19,36	30,31	9,95	17,01	26,96
<i>Με επαγγελματικό κίνδυνο</i>	10,95	20,36	31,31	9,95	18,01	27,96
8. ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ – ΕΤΕΑΜ (ΑΠΛΑ)	13,95	22,36	36,31	12,95	20,01	32,96
<i>Με επαγγελματικό κίνδυνο</i>	13,95	23,36	37,31	12,95	21,01	33,96
9. ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ ΒΑΡΕΑ	13,15	20,76	33,91	12,15	18,41	30,56
<i>Με επαγγελματικό κίνδυνο</i>	13,15	21,76	34,91	12,15	19,41	31,56
10. ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ ΒΑΡΕΑ – ΕΤΕΑΜ	17,40	24,51	41,91	16,40	22,16	38,56
<i>Με επαγγελματικό κίνδυνο</i>	17,40	25,51	42,91	16,40	23,16	39,56

ΠΙΝΑΚΑΣ 6

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ ΑΠΟ 01-01-2003 ΕΩΣ ΣΗΜΕΡΑ													
ΦΟΡΕΑΣ ΑΣΦΙΣΗΣ	ΚΑΛΩΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΙΣΦΟΡΩΝ											
		1/1/2003 - 31/7/2011			1/8/2011 - 31/10/2012			01/11/2012 - 30/06/2014			01/07/2014 ΕΩΣ ΣΗΜΕΡΑ		
		Α	Ε	Σ	Α	Ε	Σ	Α	Ε	Σ	Α	Ε	Σ
Ι.Κ.Α.	ΑΔΩΚΕΝΤΙΑΣ ΔΕ ΕΙΔΟΣ	2,15	5,375	7,525	2,15	5,375	7,525	2,15	5,375	7,525	2,15	5,375	7,525
	ΑΔΩΚΕΝΤΙΑΣ ΔΕ ΣΠΗΜΑ	0,40	2,25	2,65	0,40	2,25	2,65	0,40	2,25	2,65	0,40	1,962	1,962
	ΣΥΝΤΑΞΗΣ	6,67	16,663	23,333	6,67	16,663	23,333	6,67	16,663	23,333	6,67	16,663	23,333
	ΕΠΙΓΡΑΜΜΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΣΟΥ	0	1,25	1,25	0	1,25	1,25	0	1,25	1,25	0	1,25	1,25
	ΒΑΡΣΙΝ	2,20	1,75	3,95	2,20	1,75	3,95	2,20	1,75	3,95	2,20	1,75	3,95
Ο.Α.Ε.Α.	ΑΝΕΡΓΙΑΣ	1,33	3,338	4,668	1,83	3,963	5,793	1,83	3,963	5,793	1,83	3,963	5,793
	ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ	0	1,25	1,25	0	1,25	1,25	0	1,25	1,25	0	0,00	0,00
	ΑΔΟΞΗ	1	1,25	2,25	1	1,25	2,25	1	1,25	2,25	0	0,00	0,00
	ΑΠΕΘΑ	0	0,187	0,187	0	0,187	0,187	0	0,187	0,187	0	0,187	0,187
	ΔΑΚ	0,10	0,887	0,987	0,10	0,887	0,987	0,10	0,887	0,987	0,10	0,45	0,55
Ο.Ε.Κ.	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ	1	0,938	1,938	1	0,938	1,938	1	0	1	1	0	1
Ε.Ε.	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ	0,35	0,438	0,788	0,35	0,438	0,788	0,35	0	0,35	0,35	0	0,35
	TEAM	4,25	4,69	8,94	4,25	4,69	8,94	4,25	4,69	8,94	4,25	4,69	8,94
	ΣΥΝΟΛΟ	19,450	40,266	59,716	19,950	40,891	60,841	19,950	39,515	59,465	18,950	35,890	54,840
	ΕΑΜΕ		25	25		25	25		25	25		25	25
	ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	19,450	65,266	84,716	19,950	65,891	85,841	19,950	64,515	84,465	18,950	60,890	79,840

ΠΙΝΑΚΑΣ 7

2.4 Φιλοδορήματα

Τα *φιλοδορήματα* αποτελούν ειδική περίπτωση. Αν το ύψος που εισπράττει ο μισθωτός δεν καλύπτει τον προβλεπόμενο κατώτατο μισθό, τότε ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει αντίστοιχη συμπληρωματική αμοιβή. Όμως θα πρέπει να υπάρχει ρητή ή σιωπηρή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου ώστε ο τελευταίος να λαμβάνει τακτικά τα φιλοδορήματα που αφήνονται.

-Τα φιλοδορήματα ως παροχή. Καταγρηστική Άσκηση δικαιώματος¹⁴

- Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648, 649, 653 και 361 ΑΚ, 3 παρ. 2 Του Ν. 2190/1920, 5 παρ.1 του Ν. 3198/1955 και 1 της 95/1949 Διεθνούς Συμβάσεως "περί προστασίας του ημερομισθίου", που κυρώθηκε με το ν.3248/1955, συνάγεται ότι μισθό αποτελεί και κάθε πρόσθετη παροχή πάνω από τα ελάχιστα όρια αυτού η οποία χορηγείται από τον εργοδότη στο μισθωτό κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας του, τακτικά και ανελλιπώς ως αντάλλαγμα, νόμιμο ή συμβατικό της παρεχόμενης εργασίας του (ΑΠ769/2010, ΑΠ 568/2009).

¹⁴ Δικαστήριο: Άρειος Πάγος Αριθμός απόφασης: 1811

Περαιτέρω, από τις παραπάνω διατάξεις, σε συνδυασμό με το άρθρο 6 του Ν. 765/1943 (που διατηρήθηκε σε ισχύ με την ΠΥΣ 324/-1946)

Προκύπτει ότι τα προαιρετικώς καταβαλλόμενα στον εργαζόμενο από τους πελάτες του εργοδότη φιλοδωρήματα, έναντι της παρεχόμενης σ' αυτούς εξυπηρετήσεως, αποτελούν μέρος του μισθού μόνον όταν, βάσει ρητής ή σιωπηρής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, ο πρώτος παρέχει στο δεύτερο τη δυνατότητα να λαμβάνει τα φιλοδωρήματα και αυτά εισπράττονται τακτικά, έτσι ώστε να επαυξάνουν τις αποδοχές του. Όταν αντίθετα ο εργαζόμενος λαμβάνει από τους πελάτες του εργοδότη, χωρίς ρητή ή σιωπηρή συγκατάθεση του τελευταίου, εν αγνοία του ή κατά τρόπο που αντίκειται στην καλή πίστη ή όταν τα φιλοδωρήματα δίνονται εκτάκτως, δεν πρόκειται για μισθολογική παροχή

(ΑΠ177/2001, ΑΠ13/1992).

-Κατά την έννοια του άρθρου 281ΑΚ

Το δικαίωμα θεωρείται ότι ασκείται καταχρηστικά, εκτός των άλλων, όταν η συμπεριφορά του δικαιούχου, που προηγήθηκε της άσκήσεώς του και η πραγματική κατάσταση που διαμορφώθηκε, κατά το χρονικό διάστημα που μεσολάβησε μέχρι τότε δεν δικαιολογούν επαρκώς τη μεταγενέστερη άσκησή του, κατά τις περί δικαίου και ηθικής αντιλήψεις του μέσου κοινωνικού ανθρώπου. Μόνη η αδράνεια του δικαιούχου δεν αρκεί, αλλά απαιτείται επιπρόσθετα να συντρέχουν περιστατικά αναγόμενα στον ίδιο χρόνο και στην όλη συμπεριφορά τόσο αυτού, όσο και εκείνου που αποκρούει το δικαίωμα, από τα οποία γεννιέται στον τελευταίο (υπόχρεο) η πεποίθηση, ότι το δικαίωμα δεν πρόκειται να ασκηθεί κατ' αυτού, έτσι ώστε η με τη μεταγενέστερη άσκηση επιδίωξη ανατροπής της καταστάσεως που δημιουργήθηκε να συνεπάγεται επαχθείς για τον υπόχρεο συνέπειες (ΟΛΑΠ 62/1990, ΟΛΑΠ 56/1990). Εξάλλου η μελλοντική άσκηση και από τρίτους παρόμοιων αξιώσεων, στην περίπτωση που ευδοκιμήσει η επίδικη, δεν συνιστά καθ' εαυτή ειδική περίπτωση, αφού η ενέργεια αυτή αφορά αποκλειστικά τις συνέπειες που μπορεί να έχει για τον οφειλέτη η ικανοποίηση του ήδη ασκηθέντος δικαιώματος και δεν συνδέεται με την προηγηθείσα της άσκησης του δικαιώματος συμπεριφορά του δικαιούχου και του οφειλέτη (ΟΛΑΠ 5/2011). Διατάξεις : ΑΚ: 281, 361, 648, 649, 653,

2.5 Παροχές μη θεωρούμενες μισθός

α) Πρόσθετες παροχές σε χρήμα ή είδος (π.χ. για την ομοιόμορφη εμφάνιση του προσωπικού, η χορήγηση ειδικής στολής ή χρηματικού ποσού για την αγορά της)

β) παροχές για οδοιπορικά έξοδα (εντός ή εκτός της πόλης)

γ) Οι παροχές που επιβάλλονται από λόγους υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων

δ) Κάθε παροχή που δίνεται ανεξάρτητα από την παρεχόμενη εργασία

ε) Το επίδομα κατοικίας (ενοικίου) όταν καταβάλλεται όχι τακτικά και μόνιμα, αλλά μόνο όταν απασχολούνται οι μισθωτοί μακριά από τον τόπο κατοικίας τους.

ΣτΕ 29/2014

Εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες. Κάθε παροχή που καταβάλλεται στο μισθωτό, με οποιαδήποτε ονομασία (επιχορήγηση, αποζημίωση, επίδομα κλπ.) που, κατά το νόμο ή από τη φύση της προορίζεται να καλύψει δαπάνες στις οποίες αυτός υποβάλλεται για την εκτέλεση της υπηρεσίας που του έχει ανατεθεί ή την ταχύτερη και αποτελεσματικότερη διεξαγωγή της δεν αποτελεί προσαύξηση μισθού και δεν υποβάλλεται σε φόρο εισοδήματος, έστω και αν από την παροχή αυτή ωφελείται έμμεσα ο μισθωτός.

2.6 Τρόπος, Τόπος & Χρόνος πληρωμής

«Τακτικές Αποδοχές» & «Καταβαλλόμενες Αποδοχές»¹⁵ / Μισθός και πραγματική απασχόληση

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.

Από την προσεκτική παρατήρηση και μελέτη των σπουδαιότερων νομοθετημάτων του εργατικού δικαίου, προκύπτει ότι ο όρος «τακτικές αποδοχές», ως βάση υπολογισμού παροχών προς τον μισθωτό, χρησιμοποιείται μόνον σε εξαιρετικές περιπτώσεις, για παροχές που δίδονται στον μισθωτό κατά την διάρκεια του έτους ή κατά την λύση της εργασιακής συμβάσεως, επί πλέον των συνήθων αποδοχών που λαμβάνει για την κανονική παροχή της εργασίας του. Για τον υπολογισμό της συνήθους αμοιβής του μισθωτού για παροχή συγκεκριμένης εργασίας, σε

¹⁵ Σχετικά με τον τρόπο υπολογισμού τόσο της συμπληρωματικής αμοιβής του άρθρου 659 ΑΚ, όσο και της αμοιβής και της προσαυξήσεως υπερεργασίας, αλλά και της αμοιβής και προσαυξήσεως της υπερωριακής εργασίας, ως βάση σε όλες αυτές τις περιπτώσεις λαμβάνεται ο συμφωνηθείς ή ο νόμιμος μισθός, δηλαδή ο καταβαλλόμενος για την παροχή της συνήθους εργασίας μισθός και όχι οι «τακτικές αποδοχές». Βάσει του μισθού αυτού υπολογίζεται το ωρομίσθιο του μισθωτού με τον τρόπο που υποδεικνύει η διατηρηθείσα και μετά την ΕΓΣΣΕ του 1984 σε ισχύ διάταξη του άρθρου 5 της από 26.2.75 ΕΓΣΣΕ. Η ίδια διάταξη αναφέρει, όπως ήδη ελέχθη, ότι ο τρόπος εξευρέσεως του ωρομισθίου έχει εφαρμογή αναλόγως για κάθε περίπτωση προσδιορισμού του ωρομισθίου, μεταξύ των οποίων και η περίπτωση υπολογισμού της αμοιβής και της προσαυξήσεως δι' υπερωριακήν εργασίαν.

Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις ο νομοθέτης έχει προβλέψει εύλογη αμοιβή, η οποία είναι ίση με το απλό ωρομίσθιο για την απασχόληση μέχρι του συμβατικού ωραρίου (άρθρο 659 ΑΚ), λίγο μεγαλύτερη (προσηυξημένη κατά 20%) για την πέρα του συμβατικού και μέχρι του νομίμου ωραρίου απασχόληση, και ακόμη μεγαλύτερη για την πέρα του νομίμου, νόμιμη ή παράνομη υπερωριακή απασχόληση (προσηυξημένη κατά 40%, 60% ή 80% κατά τις διακρίσεις του Ν. 3385/05, όπως αντικατεστάθη από τον Ν. 3863/10). Οι προσαυξήσεις αυτές μπορεί να θεωρηθεί ότι έχουν για μεν τον εργοδότη την μορφή «ποινήs», για δε τον εργαζόμενο την μορφή «αποζημιώσεως» επειδή απασχολήθηκε περισσότερο από το σύνηθες ωράριο.

συγκεκριμένο χρόνο, χρησιμοποιείται στα νομοθετήματα του εργατικού δικαίου και στον Αστικό Κώδικα ο όρος «συμφωνηθείς» ή «συμπεφωνημένος μισθός» ή «καταβαλλόμενες αποδοχές» ή «καταβαλλόμενο ωρομίσθιο» ή «νόμιμες αποδοχές» ή «τεθεσπισμένος μισθός».

Όπως είναι γνωστό, ο όρος «τακτικές αποδοχές», είναι ευρύτερος του όρου «καταβαλλόμενες αποδοχές». Οι τακτικές αποδοχές περιέχουν εκτός από τον καταβαλλόμενο μισθό ή ημερομίσθιο (νόμιμο ή τυχόν ανώτερο συμπεφωνημένο, ο οποίος με τη σειρά του περιέχει τον βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα, υπηρεσίας, σπουδών κ.λπ.), και οποιεσδήποτε άλλες παροχές εις χρήμα ή εις είδος και γενικά κάθε παροχή που καταβάλλεται σταθερώς και μονίμως ως νόμιμο ή συμβατικό αντάλλαγμα της παρεχομένης εργασίας. Περιλαμβάνουν επίσης την αναλογία για τα επιδόματα εορτών και αδείας, τις αμοιβές και προσαυξήσεις για τακτική απασχόληση καθ' υπερεργασίαν, καθώς και για τακτική και νόμιμη υπερωριακή εργασία, τις προσαυξήσεις για τακτική νόμιμη απασχόληση κατά Κυριακές, εορτές ή νύκτα κ.λπ.

Οι «καταβαλλόμενες αποδοχές» προσδιορίζονται από το νόμο ή την οικεία ΣΣΕ, ΔΑ ή άλλη ΥΑ («νόμιμες») ή συμφωνούνται μεταξύ εργοδότη - μισθωτού μεγαλύτερες από τις νόμιμες. Οι καταβαλλόμενες αποδοχές είναι οι συγκεκριμένες αποδοχές που οφείλονται για παροχή εργασίας κατά συγκεκριμένο χρόνο.

Ø Οι «καταβαλλόμενες αποδοχές» χρησιμοποιούνται ως βάση υπολογισμού.

Α. Της αμοιβής του μισθωτού για απασχόληση κατά το σύνηθες ωράριο, δηλαδή κατά το ωράριο που έχει καθαρισθεί ως ισχύον για όλους τους μισθωτούς («συμβατικό») ή κατά το τυχόν μικρότερο που έχει συμφωνηθεί με τον εργοδότη. Το άρθρο 648 ΑΚ ορίζει ότι «ο μισθωτός (μισθωτός) υποχρεούται να παρέχει την εργασία αυτού εις τον μισθωτήν (εργοδότην), ούτος δε να καταβάλλει τον συμφωνηθέντα μισθόν».

Β. Της αμοιβής, εν περιπτώσει απασχολήσεως του μισθωτού πέραν των ωρών της συμπεφωνημένης απασχολήσεώς του και μέχρι του γενικώς ισχύοντος ωραρίου (των 40, από 1.1.84, ωρών). Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός δικαιούται, κατά το άρθρο 659 ΑΚ, συμπληρωματικής αμοιβής η οποία «κανονίζεται αναλόγως του συμφωνηθέντος μισθού και των ειδικών περιστάσεων».

Γ. Της αμοιβής και της προσαυξήσεως εν περιπτώσει απασχολήσεως πέραν των 40 ωρών εβδομαδιαίως, οι οποίες από 1.1.84 αποτελούν το γενικώς ισχύον ωράριο όλων των μισθωτών (ΕΓΣΣΕ της 14.2.84 - ΔΕΝ 1984 σελ. 155).

Το άρθρο 5 της από 26.2.75 ΕΓΣΣΕ - ΔΕΝ 1975 σελ. 179, που εκυρώθη με τον Ν. 133/75 - ΔΕΝ 1975 σελ. 894, εν συνδυασμό προς τις μεταγενέστερες ΕΓΣΣΕ (1982 και 1984), ορίζει ότι ο υπολογισμός του ωρομισθίου γίνεται δια της διαιρέσεως των 6/25 του συμπεφωνημένου ή νομίμου μισθού ή των 6 πλήρων (συμπεφωνημένων ή νομίμων) ημερομισθίων δια των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας (40 από 1.1.84). Για τούς μισθωτούς με ωράριο μικρότερο των 40 ωρών, ο διαιρέτης ορίζεται ίσος προς τον αριθμό των ολιγότερων αυτών ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας τους.

Στην παρ. 2 του ανωτέρω άρθρου 5 ορίζεται ότι οι διατάξεις περί καθορισμού του ωρομισθίου «εφαρμόζονται αναλόγως... δια τον υπολογισμόν, τόσον της συμπληρωματικής αμοιβής δι' υπερεργασίαν, όσον και κατά πάσαν περίπτωσιν προσδιορισμού του ωρομισθίου, ως επί των περιπτώσεων υπολογισμού της αμοιβής και της προσαυξήσεως δι' υπερωριακήν εργασίαν και των προσαυξήσεων δι' εργασίαν κατά τας Κυριακάς, εξαιρετέας και νυκτερινάς ώρας».

Το άρθρο 5 της από 26.2.75 ΕΓΣΣΕ διετηρήθη σε ισχύ με την παρ. 6 του άρθρου 9 της Εθνικής ΔΑ 1/82 (ΔΕΝ 1982 σελ. 193) με την οποία εμειώθησαν οι ώρες σε 41 από 1.1.82, καθώς και με το άρθρο 6 της από 14.2.84 ΕΓΣΣΕ με την οποία οι ώρες εβδομαδιαίας εργασίας περιορίσθησαν σε 40 από 1.1.84.

Επίσης η παρ. 1 αρθρ. 1 του Ν. 3385/05 (ΔΕΝ 2005 σελ. 1119), όπως αντικατεστάθη με το άρθρο 74 παρ. 10 του Ν. 3863/10 (ΔΕΝ 2010 σελ. 897 επ.) ορίζει ότι «οι ώρες υπερεργασίας αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%...».

Δ. Της αμοιβής και των προσαυξήσεων εν περιπτώσει απασχολήσεως καθ' υπερωρία. Ο απασχολούμενος μισθωτός δικαιούται κατ' άρθρο 1 παρ. 3 και 5 του Ν. 3385/05 (ΔΕΝ 2005 σελ. 1119), όπως έχει αντικατασταθεί με το άρθρο 74 παρ. 10 του Ν. 3863/10, «για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι την συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%. Η αμοιβή για την πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 60%. (...)

Για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%».

Ε. Της αμοιβής για εργασία που παρέχεται την 6η ημέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του πενθημέρου. Κατ' άρθρ. 8 του Ν. 3846/10 (ΔΕΝ 2010 σ. 606) «αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%». Η διάταξη δεν έχει εφαρμογή σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

ΣΤ. Της αμοιβής, εν περιπτώσει απασχολήσεως καθ' ημέρα Κυριακήν, εξαιρετέες εορτές και νύκτα. Ο μισθωτός δικαιούται προσαυξήσεως εξ 75% (Κυριακές, εορτές) ή 25% (νύκτα) η οποία υπολογίζεται εις «τα υποχρεωτικώς τεθεσπισμένα ελάχιστα όρια μισθών και ημερομισθίων» (ΥΑ 8900/46 εν συνδυασμώ με την ΥΑ 25825/51) για τις Κυριακές και εορτές ή εις τας «εκάστοτε κεκανονισμένας νομίμους αποδοχάς» για την νυκτερινή εργασία (ΥΑ 18310/46). Σχετ. βλ. και Αλλ. ΔΕΝ 2007 σελ. 1387 και Αλλ. ΔΕΝ 2005 σελ. 1214.

Ζ. Της προσθέτου αποζημιώσεως για κάθε εκτός έδρας διανυκτέρευση, «ίσης προς το εκάστοτε νόμιμον ημερομίσθιον ή προς το 1/25 του εκάστοτε νομίμου μηνιαίου μισθού» (ΥΑ 21091/46 - βλ. το κείμενο στο ΔΕΝ 2011 σελ. 286).

Ο οι «τακτικές αποδοχές» χρησιμοποιούνται ως βάση υπολογισμού:

Α. Των επιδομάτων εορτών, κατά το άρθρο 3 της κατ' εξουσιοδότησιν του Ν. 1082/80 εκδοθείσης ΥΑ 19040/81 (βλ. ΔΕΝ 2011 σελ. 316) που ορίζει ότι «τα επιδόματα εορτών υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλομένων μισθών ή ημερομισθίων, ως τοιούτων νοουμένων του συνόλου των τακτικών αποδοχών του μισθωτού».

Β. Της αποζημιώσεως λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας. Το άρθρο 3 του Ν. 2112/20 (υπάλληλοι) ορίζει ότι η αποζημίωση είναι ίση «προς το σύνολον των τακτικών αυτού αποδοχών...». Το ίδιο ορίζει και το άρθρο 5 του ΒΔ της 16/18.7.20, για τούς εργατοτεχνίτες.

Γ. Του επιδόματος αδείας, το οποίο κατ' άρθρο 3 παρ. 16 του Ν. 4504/66 είναι ίσο προς το σύνολο των αποδοχών αδείας (με τον περιορισμό του ημίσεος μισθού ή των 13 ημερομισθίων).

Ο ΑΝ 539/45 (άρθρο 3) ορίζει ότι κατά την διάρκεια της αδείας του ο μισθωτός δικαιούται των συνήθων αποδοχών, (τελευταίως η νομολογία αναφέρει, εκ προφανούς, νομίζουμε, λάθους, ότι οι αποδοχές αδείας υπολογίζονται βάσει των τακτικών αποδοχών και ότι οι «συνήθεις αποδοχές» ταυτίζονται με τις τακτικές αποδοχές (βλ. την ΑΠ 16/11 Ολ. ΔΕΝ 2012 σελ. 109 και την ΑΠ 5/11 Πλ. Ολομ. ΔΕΝ 2011 σελ. 1256), τις οποίες θα ελάμβανε εάν απησχολείτο στην υποκειμένη επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο, στην έννοια των οποίων όμως, (όπως ρητώς ορίζεται) «περιλαμβάνονται και οι παντός είδους πρόσθετοι ή συμπληρωματικοί τακτικοί παροχαί».

Ο λόγος της θεσπίσεως αυτού του «μικτού» τρόπου υπολογισμού των αποδοχών αδείας (συνήθεις, δηλαδή καταβαλλόμενες αποδοχές, αλλά και τακτικές αποδοχές) είναι ότι οι αποδοχές αυτές οφείλονται μεν χωρίς να παρέχεται πραγματική εργασία κατά συγκεκριμένο χρόνο, αλλά η αμοιβή συσχετίζεται με το συγκεκριμένο διάστημα της αδείας (πλασματική προσφορά εργασίας) και με τις αποδοχές που θα καταβάλλονταν αν παρείχετο κατ' αυτό εργασία.

2.7 Αποδείξεις πληρωμής μισθού (εκκαθαριστικά σημειώματα)¹⁶

Σύμφωνα με τον Ν.4254/2014

Η παράγραφος 1 του άρθρου 18 του ν.1082/1980 (Α' 250) αντικαθίσταται ως εξής:

«1. Φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου υποχρεούνται, κατά την εξόφληση των αποδοχών του προσωπικού να χορηγούν εκκαθαριστικό σημείωμα, ή σε περίπτωση εφαρμογής μηχανογραφικού συστήματος, ανάλυση μισθοδοσίας. Οι πάσης φύσεως αποδοχές του προσωπικού και οι επ' αυτών κρατήσεις θα πρέπει να απεικονίζονται αναλυτικά. Δεν απαιτείται υπογραφή του εργαζόμενου σε αποδεικτικό χορήγησης του εκκαθαριστικού σημειώματος. Η παραβίαση της ανωτέρω υποχρέωσης του εργοδότη συνεπάγεται τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170), όπως ισχύει.

Σύμφωνα με το άρθρο 5 του Ν.3227/2004 (ΦΕΚ 31/Α/9.2.2004) ορίζεται ότι : «στους εργαζόμενους που, με βάση συμφωνία με τον εργοδότη αμείβονται με ενιαίο συνολικό μισθό (κατ' αποκοπήν μισθός), ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί

¹⁶ βλ. <http://www.kepea.gr>

σημείωμα στο οποίο να αναφέρονται ο ενιαίος συνολικός μισθός που έχει συμφωνηθεί και οι επ' αυτού κρατήσεις, καθώς και αναλυτικά οι αποδοχές τις οποίες θα εδικαιούνται να λάβουν εάν αμείβονταν με βάση κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση και οι επί των ανωτέρω αποδοχών κρατήσεις.»

Σύμφωνα με την παραπάνω διάταξη ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χορηγεί εξοφλητικό σημείωμα στους εργαζόμενους στο οποίο θα αναφέρονται ο συμφωνημένος μισθός, ακόμα και όταν υπερβαίνει το μισθό που προβλέπεται από την οικεία ρύθμιση, και οι επ' αυτού κρατήσεις αλλά και οι αποδοχές τις οποίες θα εδικαιούνται να λάβουν εάν αμείβονταν με βάση την οικεία συλλογική σύμβαση και οι επ' αυτών κρατήσεις.

2.8 Καθυστέρηση πληρωμής μισθού και συνέπειες¹⁷

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.

2.9 Παραγραφή μισθού¹⁸

Σύμφωνα το άρθρο 250 του Αστικού Κώδικα (παράγραφος 17) σε πέντε χρόνια παραγράφονται οι αξιώσεις «των κάθε είδους μισθών, των καθυστερούμενων προσόδων, συντάξεων, διατροφής και κάθε άλλης παροχής που επαναλαμβάνεται περιοδικά». Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 251 του Αστικού Κώδικα, η παραγραφή αρχίζει από τότε που γεννήθηκε η αξίωση και είναι δυνατή η δικαστική επιδίωξή της, ενώ βάσει του άρθρου 253 του Αστικού Κώδικα, η παραγραφή των αξιώσεων που αναφέρονται στο άρθρο 250 του Αστικού Κώδικα αρχίζει μόλις λήξει το έτος μέσα

¹⁷ Βλ. Σκιαδά Αλεξάνδρα

¹⁸ Βλ. <http://www.kepea.gr>

στο οποίο συμπίπτει η έναρξη της παραγραφής που ορίζεται στα δύο προηγούμενα άρθρα.

Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι οι αξιώσεις των μισθωτών για την καταβολή μισθών και αμοιβών κάθε είδους, υπόκεινται στην πενταετή παραγραφή του άρθρου 250 ΑΚ, η οποία αρχίζει μόλις λήξει το έτος μέσα στο οποίο γεννήθηκαν οι αξιώσεις και ήταν δυνατή η δικαστική τους επιδίωξη.

Χαρακτήρα μισθού σύμφωνα με την νομολογία θεωρείται ότι φέρουν και οι αξιώσεις των εργαζομένων για Δώρα Εορτών (Χριστουγέννων – Πάσχα), οπότε υπόκεινται και αυτές στην ως άνω πενταετή παραγραφή (βλ. ΑΠ 1160/2007). Περαιτέρω, και οι αξιώσεις των μισθωτών για το επίδομα αδείας, το οποίο δεν έλαβαν, υπόκεινται στην πενταετή παραγραφή του ίδιου ως άνω άρθρου (παράγραφος 17).

Οι αξιώσεις των μισθωτών για αμοιβή από εργασία που παρασχέθηκε νόμιμα Κυριακή ή σε εξαιρεσιμη εορτή, καθώς και προερχόμενη από υπερωριακή απασχόληση ή απασχόλησή τους σε νυχτερινές ώρες, υπόκεινται στην ως άνω 5ετή παραγραφή, ενώ οι αξιώσεις προς αποζημίωση από παράνομη απασχόληση σε ημέρες υποχρεωτικής ανάπαυσης υπόκειται σε 20ετή παραγραφή.

Όσον αφορά, όμως, στο δικαίωμα για οικογενειακό επίδομα τέκνων, αυτό σύμφωνα με την Υ.Α. 33017/1999 πρέπει να ασκηθεί μέσα στο ημερολογιακό έτος που γεννήθηκε το παιδί και μέσα σε ένα ακόμα μήνα από τη λήξη του έτους αυτού. Η αξίωση που απορρέει από την αναγνώριση του δικαιώματος αυτού παραγράφεται μέσα σε τρεις μήνες από τη λήξη της ως άνω προθεσμίας.

Σημειώνεται δε ότι όταν οι ανωτέρω αξιώσεις προέρχονται από άκυρη σχέση εργασίας και αναζητούνται σύμφωνα με τις διατάξεις του αδικαιολογήτου πλουτισμού, υπόκεινται στην 20ετή παραγραφή του άρθρου 249 του Αστικού Κώδικα.

Αντιθέτως, όπως έκρινε η απόφαση 904/2004 του Αρείου Πάγου βάσει των διατάξεων του άρθρου 1 παρ. 1 του Ν. 1082/1980, του άρθρου 1 παρ. 2 της 19040/1981 απόφασης των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, του άρθρου 1 παρ. 1 και του άρθρου 2 του ΑΝ 539/1945, του άρθρου μόνου του Ν. 133/1975, που κύρωσε την από 26.2.1975 ΕΓΣΣΕ και του άρθρου 1 παρ. 2 του Ν. 435/1976, συνάγεται ότι τα επιδόματα εορτών, οι αποδοχές άδειας και το επίδομα άδειας και η πρόσθετη αποζημίωση επί μη νόμιμης υπερωριακής απασχολήσεως, δικαιούνται όχι

μόνον οι μισθωτοί οι οποίοι απασχολούνται με έγκυρη σύμβαση εργασίας αλλά και όσοι απασχολούνται βάσει άκυρης σύμβασης εργασίας. Ως εκ τούτου οι σχετικές τους αξιώσεις βασίζονται ευθέως στις παραπάνω διατάξεις και όχι στις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού και, επομένως, οι ανωτέρω αξιώσεις υπόκεινται στην πενταετή παραγραφή του άρθρου 250 αριθ. 6 και 17 ΑΚ, ακόμα και εάν γεννήθηκαν στο πλαίσιο άκυρης συμβατικής σχέσης.

Οι λοιπές, μη αναφερόμενες ανωτέρω, αξιώσεις που έχουν μισθολογικό χαρακτήρα, όπως η αμοιβή που οφείλεται για παροχή νυχτερινής εργασίας, η βασική αμοιβή για απασχόληση κατά Κυριακή ή σε αργία και η αμοιβή για υπερεργασία, κατά την και ως άνω αναφερόμενη απόφαση 1150/2007 του Αρείου Πάγου έχουν μισθολογικό χαρακτήρα, επομένως βάσει των Υ.Α. 1831011946, Υ.Α. 890011946 και της ΕΓΣΣΕ από 26.6.1975, η αξίωση για την αμοιβή που οφείλεται επί άκυρης σύμβασης εργασίας υπόκειται στην εικοσαετή παραγραφή.

Όσον αφορά στις αξιώσεις που απορρέουν από απόλυση μισθωτού, εάν πρόκειται για άκυρη απόλυση, ο μισθωτός που απολύθηκε μπορεί να τις ασκήσει μέσα σε τρίμηνη ανατρεπτική προθεσμία από τη λύση της εργασιακής σχέσης, κατά το άρθρο 6 παρ. 1 του Ν. 3198/1955, αδιάφορα από τον νόμο από παράβαση του οποίου προέρχεται η ακυρότητα.

Εάν πρόκειται για έγκυρη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, τότε ο μισθωτός έχει αξίωση για καταβολή ή για συμπλήρωση αποζημίωσης του Ν. 2112/1920 και του Β.Δ. 16/18.7.1920. Σύμφωνα με τον Ν. 3198/1955, άρθρο 6 παρ. 2 οι αξιώσεις βάσει των ανωτέρω νόμων θα πρέπει να ασκηθούν με αγωγή στο αρμόδιο δικαστήριο και να κοινοποιηθεί η αγωγή στον εργοδότη μέσα σε προθεσμία έξι (6) μηνών.

Όταν όμως πρόκειται για αξίωση από έγκυρη καταγγελία σύμβασης εργασίας, η οποία εδράζεται σε άλλες πέραν των δύο ανωτέρω νόμων διατάξεις (π.χ. κανονισμός επιχείρησης, σύμβαση), τότε η ισχύει η πενταετής παραγραφή του άρθρου 250 ΑΚ.

Οι ανωτέρω προθεσμίες για την άσκηση της αξίωσης αρχίζουν, κατά τις γενικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα (άρθρα 240 έως 246), είτε την επομένη της ημέρας της απόλυσης είτε, εάν η απόλυση έγινε με προειδοποίηση, από την ημέρα που λήγει η προθεσμία της ειδοποίησης. Ειδικότερα, όταν η αποζημίωση από έγκυρη απόλυση καταβάλλεται σε δόσεις, κάθε δόση υπόκειται αυτοτελώς σε εξάμηνη προθεσμία, η οποία αρχίζει από τότε που κατέστη απαιτητή.

Η παραγραφή δύναται να ανασταλεί για όσο χρόνο ο μισθωτός εμποδίστηκε από δικαιοστάσιο ή από άλλο λόγο ανωτέρας βίας να ασκήσει την αξίωσή του μέσα στο τελευταίο εξάμηνο του χρόνου παραγραφής, όπως επίσης και για όσο χρονικό διάστημα μέσα στο τελευταίο εξάμηνο του χρόνου παραγραφής ο εργοδότης απέτρεψε με δόλο το μισθωτό να ασκήσει την αξίωση (άρθρο 255 ΑΚ). Αυτό σημαίνει ότι το χρονικό διάστημα της αναστολής δεν συνυπολογίζεται στο χρόνο της παραγραφής, με αποτέλεσμα αυτή να συνεχίζεται μόνο με την παύση της αναστολής, σε καμία περίπτωση όμως δε συμπληρώνεται εάν δεν περάσουν έξι μήνες (257 ΑΚ).

Τέλος, η παραγραφή δύναται να διακοπεί αφενός όταν ο εργοδότης αναγνωρίσει την αξίωση με οποιοδήποτε τρόπο (άρθρο 260 ΑΚ) π.χ. με μερική καταβολή του μισθού, αφετέρου όταν ο μισθωτός υποβάλει την αξίωσή του ενώπιον πάσας αρμόδιας δικαστικής ή άλλης αρχής (άρθρα 261 έως 269 ΑΚ). Αν η παραγραφή διακοπεί, ο χρόνος που διέρρευσε μέχρι τη διακοπή δεν συνυπολογίζεται για την παραγραφή, αλλά αρχίζει νέα παραγραφή μόλις αυτή περατωθεί (άρθρο 270 ΑΚ). Συγκεκριμένα και βάσει των ανωτέρω διατάξεων, το πέρας της διακοπής αναφέρεται στο τέλος του έτους μέσα στο οποίο συνέβη η διακοπή, ενώ για τη διακοπή με υποβολή της διαφοράς στα δικαστήρια το πέρας αναφέρεται στην τελευταία διαδικαστική πράξη των διαδίκων ή του δικαστηρίου.

2.10 Αξιώσεις κατά του δημοσίου – Ν.Π.Δ.Δ.¹⁹

Οι αξιώσεις των εργαζομένων για κάθε είδους διαφορές με τον εργοδότη που αφορούν τις αποδοχές τους (μισθούς, υπερωρίες, δώρα, επιδόματα κλπ) παραγράφονται μετά από 5 χρόνια.

Αξίωση για αποζημίωση λόγω απόλυσης παραγράφεται 6 μήνες μετά την απόλυση.

Αξίωση μισθών υπερημερίας λόγω παράνομης απόλυσης παραγράφεται μετά 3 μήνες από την απόλυση.

2.11 Κρατήσεις μισθού

Με εγκύκλιό του το Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης²⁰ περιγράφει τις αλλαγές, με αναλυτικά παραδείγματα, και ξεκαθαρίζει ότι για τους μισθωτούς του Δημοσίου

¹⁹ Βλ. <http://www.kepea.gr>

²⁰ Βλ. <http://www.kepea.gr> & <http://www.den.gr> & <http://www.ika.gr>

τομέα, που υπάγονται στο ασφαλιστικό καθεστώς του Δημοσίου, έως το τέλος του 2015, οι κρατήσεις 3% θα γίνονται βάσει των αποδοχών του 2011, πριν δηλαδή εφαρμοστεί το νέο μισθολόγιο. Για κάθε επιπλέον ποσό από υπερωρίες, εφημερίες κλπ, θα γίνεται ξεχωριστή παρακράτηση.

Αντίθετα, για τους μισθωτούς του δημοσίου που ασφαρίζονται με το καθεστώς του ΙΚΑ, οι κρατήσεις θα γίνονται στο συνολικό ποσό των αποδοχών του εργαζόμενου.

Αλλαγές

Από 01.12.2013 ως ασφαλιστέες αποδοχές, για τον υπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών υπέρ του ΕΤΕΑ, νοούνται οι πάσης φύσεως αποδοχές του εργαζόμενου, εξαιρουμένων α) των εκτάκτων παροχών, λόγω γάμου, γεννήσεως τέκνων, θανάτου και βαριάς ασθένειας του μισθωτού και των μελών της οικογένειάς του και β) του Κινήτρου Απόδοσης.

ΟΜΑΔΑ Α

Σε αυτή την ομάδα ανήκουν μισθωτοί του δημόσιου τομέα που αμείβονται με το νέο μισθολόγιο και υπάγονται στο ασφαλιστικό - συνταξιοδοτικό καθεστώς του Δημοσίου ή συνταξιοδοτούνται με βάση δημοσιοϋπαλληλικές διατάξεις.

Για την κατηγορία αυτή των ασφαλισμένων του ΕΤΕΑ τα καθοριζόμενα από 01.12.2013 ποσοστά εισφορών για παλαιούς και νέους ασφαλισμένους (3% ο εργοδότης & 3% ο ασφαλισμένος) θα υπολογίζονται μέχρι 31.12.2015 επί των ασφαλιστέων αποδοχών, όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί την 31.10.2011, πριν την εφαρμογή του νέου μισθολογίου.

Εξαιρούνται οι αποδοχές που καταβάλλονται υπό την προϋπόθεση παροχής πρόσθετου έργου [π.χ. υπερωρίες, εφημερίες, επιτροπές (ΙΚΑ- ΕΤΑΜ, ΕΦΕΤ, κ.ά.) κ.λπ.]. Οι εν λόγω αποδοχές είναι ασφαλιστέες αλλά με τα εκάστοτε καταβαλλόμενα (τρέχοντα) ποσά.

Συνεπώς, για το σύνολο των ασφαλισμένων αυτής της ομάδας, ρητώς από 01.12.2013:

α) Ασφαλιστέες αποδοχές είναι οι πάσης φύσεως αποδοχές εξαιρουμένων μόνο των προαναφερόμενων

β) Οι ασφαλιστέες αποδοχές υπολογίζονται μέχρι 31.12.2015 με τα ποσά όπως είχαν διαμορφωθεί την 31.10.2011, πλην των αποδοχών που καταβάλλονται για πρόσθετο έργο, που υπολογίζονται με τα καταβαλλόμενα ποσά.

γ) Ισχύει το ανώτατο όριο των μηνιαίων ασφαλιστέων αποδοχών των "νέων" ασφαλισμένων, δηλαδή 5.543,55€

Ισχύει δηλαδή το καθεστώς των "νέων" ασφαλισμένων²¹

Εάν στις καταβαλλόμενες (τρέχουσες) αποδοχές προστεθούν νέες σε σχέση με τις υφιστάμενες την 31.10.2011 (νέα επιδόματα κ.ά. - π.χ. ανθυγιεινό, τέκνων, κατηγορίας, θέσης ευθύνης, κ.λπ.), τότε οι νέες αποδοχές προστίθενται στις ασφαλιστέες αποδοχές, όχι με τα καταβαλλόμενα ποσά μέχρι 31.12.2015, αλλά με τα ποσά αυτών των αποδοχών της 31.10.2011.

ΟΜΑΔΑ Β

Μισθωτοί του δημόσιου τομέα που αμείβονται με το νέο μισθολόγιο και δεν υπάγονται στο ασφαλιστικό - συνταξιοδοτικό καθεστώς του Δημοσίου ή δεν συνταξιοδοτούνται με βάση δημοσιοϋπαλληλικές διατάξεις.

Οι ανωτέρω μισθωτοί καλύπτονται από άλλους φορείς κύριας ασφάλισης (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ - κοινό καθεστώς, ΤΣΜΕΔΕ, ΤΣΑΥ, κ.λπ.).

Στην ομάδα αυτή συμπεριλαμβάνονται και οι νεοπροσλαμβανόμενοι στο δημόσιο μετά την 01.01.2011. οι οποίοι ασφαλιζονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (κοινό καθεστώς) για κύρια ασφάλιση.

Για όλους τους μισθωτούς της ομάδας Β οι ασφαλιστικές εισφορές υπολογίζονται με τα ποσοστά του νέου νόμου, δηλαδή 3% ο ασφαλισμένος & 3% ο εργοδότης, επί των

²¹ βλ. Αθανασίου.

πραγματικά καταβαλλόμενων πάσης Φύσεως αποδοχών τους βάσει του νέου μισθολογίου, όπως αυτές διαμορφώνονται από 01.11.2011 και εφεξής.

Συνεπώς, για την ομάδα αυτή των μισθωτών, ισχύουν όλα τα ανωτέρω παραδείγματα ασφάλισης (1 έως 9), με μόνη διαφορά ότι οι αποδοχές τους είναι οι τρέχουσες κι όχι οι αντίστοιχες της 31.10.2011, όπως της ομάδας Α.

Συμπερασματικά από 01.12.2013, μεταξύ των δυο ανωτέρω ομάδων μισθωτών που αμείβονται με το νέο μισθολόγιο (περιπτώσεις Α και Β):

1. Οι ασφαλιστέες αποδοχές (οι πάσης φύσεως αποδοχές με τις προαναφερθείσες εξαιρέσεις) ταυτίζονται.

2. Διαφέρουν οι τιμές - ποσά των ασφαλιστέων αποδοχών. Για μεν την ομάδα Α, τα ποσά είναι τα ισχύοντα την 31.10.2011, "παγωμένα" μέχρι 31.12.2015, πλην των αποδοχών που καταβάλλονται υπό την προϋπόθεση παροχής πρόσθετου έργου, για δε την ομάδα Β τα ποσά είναι τα εκάστοτε καταβαλλόμενα (τρέχοντα) βάσει του νέου μισθολογίου.

2.12 Κατάσχεση – Εκχώρηση μισθού

Η ισχύουσα εργασιακή νομοθεσία προβλέπει μέτρα προστασίας της αξίωσης για πληρωμή του μισθού, τα οποία αποσκοπούν να εξασφαλίσουν για τον εργαζόμενο ότι με οποιοσδήποτε συνθήκες θα πληρωθεί τον μισθό του²². Οι διατάξεις αυτές αποκτούν ιδιαίτερη σημασία σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Δεδομένης της σημασίας του μισθού για τη διαβίωση του εργαζομένου, ο νόμος έχει λάβει μέτρα για την προστασία του.

Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρ. 451, 464, 653, 664 παρ. 3 του Αστικού Κώδικα και 982 παρ. 2 εδ. δ' Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας, συνάγεται ότι ο μισθός είναι και **ακατάσχετος** και **ανεκχώρητος**. Η εκχώρηση του μισθού που έγινε κατά παράβαση των ανωτέρω διατάξεων είναι απολύτως άκυρη. Η εκχώρηση του μισθού, ακόμα και εάν γίνεται με την συναίνεση του οφειλέτη είναι απολύτως άκυρη και δεν παράγει καμία έννομη συνέπεια (ΕφετΑθ 9347/2000 ΕΕΔ ΜΒ', 124, άρθρ. 174 ΑΚ, Σούρλας, στην ΕρμΑΚ άρθρ.464, αριθμ. 5, Κρητικός, στον

²² Βλ. Σκιαδά Αλεξάνδρα

ΑΚ Γεωργιάδη-Σταθόπουλου, άρθρ. 464, αριθ. 8, Βαθρακοκοίλης ΕρΝομΑΚ 464, 630-631).

- Ü Απαγορεύεται να συμψηφιστεί ο μισθός με απαιτήσεις που έχει ο εργοδότης από τον εργαζόμενο για οποιαδήποτε αιτία (ζημία, δάνειο), εφόσον ο μισθός είναι απόλυτα αναγκαίος για τη διατροφή του εργαζομένου και της οικογένειάς του, εκτός από τυχόν απαιτήσεις κατά του εργαζομένου για ζημία που προξένησε με δόλο κατά την εκτέλεση της εργασίας του. Επιτρέπεται, ωστόσο, η παρακράτηση ποσού από τον μισθό εκ των ως άνω αιτίων, εφόσον αυτή είναι εύλογη και το υπόλοιπο ποσό καλύπτει τις ανάγκες του εργαζομένου και της οικογένειάς του.
- Ü Απαγορεύεται η κατάσχεση ή εκχώρηση του μισθού σε τρίτους.
- Ü Απαγορεύεται η κατάσχεση των αποδοχών στα χέρια του εργοδότη με τις εξής δύο εξαιρέσεις: α) Μέχρι το 1/2 του ύψους τους για την ικανοποίηση διατροφής από τον νόμο και β) μέχρι το 1/4 του μισθού ή το 1/5 του ημερομισθίου για χρέη του εργαζομένου προς το Δημόσιο.

Παράλληλα ο εργαζόμενος, σε περίπτωση που δεν του καταβάλλεται ο συμφωνημένος μισθός, έχει τις εξής δυνατότητες:

- Ü Να διεκδικήσει δικαστικά και εντόκως τους δεδουλευμένους μισθούς, καθώς και οποιαδήποτε άλλη αποζημίωση για ζημία που υπέστη. Η αξίωσή του αυτή υπόκειται σε πενταετή παραγραφή. 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 τρεις μήνες, αλλιώς απορρίπτεται ως απαράδεκτη.
- Ü Να θεωρήσει την καθυστέρηση βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας του (με τα συναφή δικαιώματα).
- Ü Να θεωρήσει την καθυστέρηση καταγγελία της σύμβασής του (με τα ανάλογα δικαιώματα).
- Ü Να ζητήσει την κήρυξη του εργοδότη σε κατάσταση πτώχευσης.
- Ü Να ζητήσει την ποινική δίωξη του εργοδότη.
- Ü Να ασκήσει το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας του.

2.13 Παραίτηση μισθού

Δεν επιτρέπεται και είναι άκυρη κάθε παραίτηση του εργαζόμενου από το δικαίωμα λήψης του κατώτατου μισθού, των δεδουλευμένων ή των μισθών υπερημερίας, επιδομάτων δώρων, αδειών κλπ. πριν ή μετά από τη γέννηση των αξιώσεων αυτών.

Δεδομένου ότι το εργατικό δίκαιο είναι κατά κύριο λόγο δίκαιο του περιορισμού της συμβατικής ελευθερίας, κυριαρχείται από διατάξεις που εξυπηρετούν τη δημόσια τάξη, όπως είναι το πλαίσιο των προστατευτικών για τον μισθωτό διατάξεων. Για το λόγο αυτό οι συμφωνίες παραίτησης από τις ως άνω διατάξεις είναι άκυρες σύμφωνα με τους γενικούς κανόνες (ΑΚ 3, 174, 178, 179, 679). Πολλές φορές η ακυρότητα παραίτησης ή η απαγόρευσή της προβλέπονται από ειδικές διατάξεις (άρθρ. 7 παρ. 2

ν. 1876/1990, ά 5 α.ν. 534/1945, άρθρ.8 παρ. 4 ν.δ. 4020/1959, ά 8 ν.2112/1920, άρθρ.14 ν. 515/1914) είτε για να άρουν τυχόν αμφιβολίες είτε για να προσδιορίσουν τους όρους της απαγόρευσης παραίτησης.

Με την ως άνω αρχή συνάδει, εξάλλου, και η διάταξη του άρθρου 679 ΑΚ, με την οποία απαγορεύτηκε, με ποινή ακυρότητας, κάθε συμφωνία που περιορίζει τα δικαιώματα και τις αξιώσεις του εργαζομένου και απαλλάσσει ολικώς ή μερικώς τον εργοδότη από τις υποχρεώσεις του, όπως αυτές προκύπτουν από τους αναγκαστικού χαρακτήρα κανόνες του εργατικού δικαίου, ανεξάρτητα από τον ειδικότερο χαρακτήρα των αξιώσεων αυτών, δηλαδή είτε είναι μισθολογικές είτε απορρέουν από αδικαιολόγητο πλουτισμό, στην περίπτωση άκυρης εργασιακής σύμβασης. Εξάλλου, η παραίτηση είναι άκυρη είτε αφορά ευθέως παραίτηση από το νόμιμο μισθό, είτε αφορά άλλα δικαιώματα που οδηγούν σε παραίτηση από τη λήψη του νόμιμου μισθού (όπως η παραίτηση από την απαγόρευση συμψηφισμού, από τη θεώρηση κωλυμάτων της εργασίας ως λόγων μη αποστέρησης του μισθού, από προαγωγή που θα δημιουργούσε δικαίωμα για νέο αυξημένο νόμιμο μισθό)

Η σύμβαση της παραίτησης για να είναι νόμιμη πρέπει σύμφωνα με τις γενικές διατάξεις να μην προσκρούει σε απαγορευτικό κανόνα. Είναι αδιάφορο αν υπάρχει άμεση απαγόρευση ή έμμεση με την αναγνώριση ενός δικαιώματος ως δικαιώματος που εξυπηρετεί τη δημόσια τάξη.

Με βάση τα παραπάνω οι διατάξεις που προσδιορίζουν το νόμιμο μισθό είναι κανόνες δημόσιας τάξης – αναγκαστικού δικαίου (άρθρ. 7 παρ. 2 ν. 1876/1999) και καθορίζουν τα κατώτατα όρια, τα οποία δεν υπάγονται στην ελευθερία των συμβάσεων. Έτσι, στο πλαίσιο του γενικού κανόνα απαγόρευσης παραίτησης από εργατικά δικαιώματα, θεωρείται άκυρη κάθε συμφωνία που έχει ως συνέπεια τη μερική ή ολική αποστέρηση του νόμιμου μισθού από το μισθωτό, ανεξαρτήτως από το πώς αυτή θα χαρακτηριστεί ειδικότερα (παραίτηση, αρνητική αναγνωριστική σύμβαση, άφεση χρέους ή ακόμη και εξοφλητική απόδειξη). Εντούτοις, από το συμβατικό (συμφωνημένο ανώτερο του βασικού) μισθό μπορεί να γίνει παραίτηση διότι λειτουργεί η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (ΑΚ 361).

2.14 Συμψηφισμός μισθού²³²⁴

1. α) Όταν ο καταβαλλόμενος βάσει της ατομικής σύμβασης εργασίας μισθός είναι μεγαλύτερος από το σύνολο των προβλεπομένων από την οικεία ΣΣΕ ή ΔΑ αποδοχών (άθροισμα βασικού μισθού και επιδομάτων), τότε δεν οφείλονται στο μισθωτό ιδιαίτερος, επί πλέον του καταβαλλομένου μισθού του, και τα προβλεπόμενα από τη ΣΣΕ ή τη ΔΑ επιδόματα, αλλά τα επιδόματα αυτά συμψηφίζονται σ' αυτόν, εκτός αν έχει συμφωνηθεί με την ατομική ή την συλλογική σύμβαση ότι θα καταβάλλονται επί

²³ Βλ. και Μελέτη Γ. Λεβέντη ΔΕΝ 1995 σελ. 801. Πορίσματα Νομολογίας Χ. Γκούτου ΔΕΝ 1979 σελ. 715. Επίσης βλ. Μελέτη Χ. Γκούτου ΔΕΝ 2003 σελ. 225

²⁴ Πηγή: <http://www.den.gr>

πλέον του συμπεφωνημένου μεγαλύτερου μισθού (ΑΠ 1934/08 - ΔΕΝ 2009 σελ. 629, ΑΠ 591/96 - ΔΕΝ 1998 σελ. 266, ΑΠ 642/87 - ΔΕΝ 1988 σελ. 407, ΑΠ 287/85 - ΔΕΝ 1986 σελ. 385 κλπ. Επίσης Εφ. Αθ. 9298/03 - ΔΕΝ 2005 σελ. 609). Καταλογίζονται στον υψηλότερο του νομίμου μισθό και δεν οφείλονται επί πλέον τα επιδόματα. Η ευνοϊκότερη ρύθμιση (ατομική) αποκλείει την εφαρμογή των άλλων ρυθμίσεων (ΣΣΕ κλπ.). Για την εξεύρεση του νομίμου μισθού (προς σύγκριση με τις ανώτερες των νομίμων αποδοχές) δεν αφαιρούνται οι κρατήσεις (ΑΠ 1215/03 - ΔΕΝ 2004 σ. 381). Βλ. και Εφ. Θεσ/νίκης 2199/00 - ΔΕΝ 2002 σ. 1206.

Η δυνατότης συμψηφισμού αποτελεί τον κανόνα, ενώ απαιτείται συμφωνία για το αντίθετο (ΑΠ 591/96 - ΔΕΝ 1998 σελ. 266).

Η διάταξη που περιλαμβάνεται σε ΣΣΕ ή ΔΑ ότι «τυχόν ανώτεροι των υπό της παρούσης καθοριζομένων καταβαλλόμενοι αποδοχαί δεν μειούνται δια της παρούσης» έχει την έννοια της συγκρίσεως μεταξύ του συνόλου των καταβαλλομένων αποδοχών και του συνόλου των προβλεπομένων από τις ΣΣΕ ή ΔΑ αποδοχών, για τον σχηματισμό της κρίσεως ότι οι καταβαλλόμενες αποδοχές υπερβαίνουν τις νόμιμες. (ΑΠ 322/93 - ΔΕΝ 1998 σελ. 265, ΑΠ 642/87 - ΔΕΝ 1988 σελ. 407).

- Άκυρος ο όρος της ΣΣΕ ή ΔΑ περί απαγορεύσεως ολικώς ή μερικώς του συμψηφισμού. (Εφ. Αθ. 5884/07 - ΔΕΝ 2007 σελ. 1353).

- Δεν είναι επιτρεπτή η απαγόρευση με νόμο, ΥΑ κλπ. (Εφ. Αθ. 6091/01 - ΔΕΝ 2003 σελ. 600).

Ο ανωτέρω κανών του «συμψηφισμού» (ορθότερα «καταλογισμού») έχει εφαρμογή και για επιδόματα, που θεσπίστηκαν με ΣΣΕ ή ΔΑ μετά από την κατάρτιση της ατομικής συμβάσεως βάσει της οποίας καταβάλλονται οι υψηλότερες των νομίμων αποδοχές, εκτός αν η νεώτερη ρύθμιση προβλέπει το αντίθετο (ΑΠ 1934/08 - ΔΕΝ 2009 σελ. 629, ΑΠ 943/88 - ΔΕΝ 1989 σελ. 1183, ΑΠ 287/85 - ΔΕΝ 1986 σελ. 385, ΑΠ 1704/84 - ΔΕΝ 1984 σελ. 997, ΑΠ 1458/84 - ΔΕΝ 1985 σελ. 770, Εφ. Αθ. 2139/96 - ΔΕΝ 1998 σελ. 268, βλ. και Αλλ. ΔΕΝ 2004 σελ. 544).

Κατ' αντίθεσιν προς τον κανόνα που έχει «θεσπίσει» η νομολογία (αμέσως ανωτέρω) η ΑΠ 879/09 (ΔΕΝ 2009 σελ. 1129) εδέχθη ότι τα πάσης φύσεως επιδόματα συμψηφίζονται με τις ανώτερες καταβαλλόμενες αποδοχές εφ' όσον έχει

συνομολογηθεί ότι τα επιδόματα αυτά (τόσο τα ήδη προβλεπόμενα, όσο και τα μελλοντικά) εμπεριέχονται.

β) Ο κανόνας του συμψηφισμού -παρά την υπό της ΔΑ 10/76 απαγόρευση του συμψηφισμού- έχει εφαρμογή και για το επίδομα γάμου (για το επίδομα αυτό βλ. ΔΕΝ 2013, τεύχος 1630 σελ. 1002). Δεν υπάρχει επίδομα γάμου στα νομοθετημένα κατώτατα όρια (Ν. 4093/12) που ισχύουν και δεσμεύουν ως προς τους μυθολογικούς όρους, τους πάντες από 12.11.2012 και εφεξής. Το επίδομα γάμου ρυθμίζεται ήδη με την ΕΓΣΣΕ 14.5.2013 (βλ. ΔΕΝ 2013, τεύχος 1626 σελ. 647 – βλ. και Σημ. Σελ. 649). Η απαγόρευση του συμψηφισμού αφορά κατά την νομολογία τον μονομερή, από τον εργοδότη συμψηφισμό και όχι και την συνομολόγηση συμφωνίας ότι στις υψηλότερες καταβαλλόμενες αποδοχές θα περιλαμβάνεται και το επίδομα γάμου. (ΑΠ 224/11 - ΔΕΝ 2011 σελ. 1049, ΑΠ 372/10 - ΔΕΝ 2010 σελ. 844, ΑΠ 879/09 - ΔΕΝ 2009 σελ. 1129, ΑΠ 1381/07 - ΔΕΝ 2007 σελ. 1335, ΑΠ 1458/84 - ΔΕΝ 1985 σελ. 770 - βλ. και Σημ. εις ΔΕΝ 1998 σελ. 174 - βλ. επίσης την Εφ. Αθ. 2139/96 - ΔΕΝ 1998 σελ. 268. Βλ. και Μελ. ΔΕΝ 2008 σελ. 97, επί της Πολ. Πρωτ. Χαλκίδος 156/06 - ΔΕΝ 2008 σελ. 120, την οποία επικύρωσε η ΑΠ 879/09 - ΔΕΝ 2009 σελ. 1129).

Άκυρη είναι πάντως η συμφωνία περί συμψηφισμού των επιδομάτων γάμου - τουριστικής εκπαίδευσης σερβιτόρων (υπολογιζόμενων στο κατώτατο ημερομίσθιο) με τον ανώτερο του (πολλαπλασίου του) ημερομισθίου ανειδικεύτου εργάτου μισθό εκ φιλοδογημάτων. (ΑΠ 118/97 - ΔΕΝ 1999 σελ. 360 - βλ. και υποσ. για το επίδομα τριετιών, υπολογιζόμενο επίσης στο γενικό κατώτατο ημερομίσθιο).

γ) Το επίδομα επικινδύνου εργασίας (ηλεκτροτεχνιτών) συμψηφίζεται με τις ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές. (ΑΠ 642/87 - ΔΕΝ 1988 σελ. 407).

δ) Όσον αφορά το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας έχουν γίνει δεκτά τα εξής:

- Επιτρεπτός ο συμψηφισμός με τις υψηλότερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές έστω και αν η θεσπίσασα τούτο διάταξη απαγορεύει τον συμψηφισμό, διότι η απαγόρευση ισχύει μόνον για τούς κατά την θέσπισή της υπηρετούντας μισθωτούς. (ΑΠ 174/75 - ΔΕΝ 1975 σελ. 406).

- Επιτρεπτός ο συμψηφισμός του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας λογιστών - βοηθών με ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές. (Εφ. Θεσ. 612/98 - ΔΕΝ 2000 σελ. 618).

- Δεν χωρεί συμψηφισμός του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας για τούς εργαζομένους συγκεκριμένης κατηγορίας όταν αυτό καθιερώθηκε μετά από την κατάρτιση της ατομικής συμβάσεως, βάσει της οποίας καταβάλλονται ανώτερες των νομίμων αποδοχές. Χωρεί, για όσους προσελήφθησαν μετά από την καθιέρωση του επιδόματος με την ΣΣΕ. (ΑΠ 47/88 - ΔΕΝ 1988 σελ. 582, ΑΠ 943/88 - ΔΕΝ 1989 σελ. 1183, ΑΠ 287/85 ΔΕΝ 1986 σελ. 385, ΑΠ 1704/84 - ΔΕΝ 1984 σελ. 997).

Το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας δεν μπορεί να συμψηφισθεί με γενικές αυξήσεις κατά την σύναψη ΣΣΕ, ούτε με την οικονομική επιβάρυνση του εργοδότη μπορεί να συναρτηθεί. (ΣΕ 2441/83 - ΔΕΝ 1983 σελ. 917 και 267/84 - ΔΕΝ 1984 σελ. 529 - βλ. και σχετική Μελέτη Χ. Καρατζά ΔΕΝ 1995 σελ. 1290 (1292, 1293).

2. Σχετικά με την εφαρμογή του κανόνος του συμψηφισμού στις επί μέρους περιπτώσεις, η νομολογία έχει δεχθεί τα εξής:

α) Το εκάστοτε χορηγούμενο ποσοστό της ΑΤΑ συμψηφίζεται με τις ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές. (ΑΠ 1601/88 - ΔΕΝ 1989 σελ. 447, ΑΠ 345/89 - ΔΕΝ 1990 σελ. 67, ΑΠ 1046/89 - ΔΕΝ 1990 σελ. 965). (Για την ΑΤΑ και ΔΕΝ 2012 σελ. 1518).

β) Συμψηφίζεται και το επίδομα παιδικού και βρεφονηπιακού Σταθμού και το επίδομα ισολογισμού. (Εγγρ. 13466/2007 ΔΕΝ 2008 σελ. 144).

γ) Η αξία (αποτίμηση) του κρέατος που όφειλε να χορηγεί κατά την ΔΑ ο εργοδότης δεν συμψηφίζεται με τις καθοριζόμενες (ανώτερες των νομίμων) αποδοχές (Εφ. Αθ. 7214/91 - ΔΕΝ 1991 σελ. 1131).

δ) Οι αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας δεν συμψηφίζονται με τις ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές, ούτε κατόπιν ρητής συμφωνίας (ΑΠ 1033/11 - ΔΕΝ 2011 σελ. 1648, Εφ. Θεσ/νίκης 2032/89 - ΔΕΝ 1990 σελ. 25, ΑΠ 1682/81 - ΔΕΝ 1983 σελ. 651, βλ. και τις Εφ. Αθ. 8662/96 και Εφ. Κρήτης 93/94 ΔΕΝ 1998 σελ. 269 και 270, βλ. και Μελ. ΔΕΝ 2007 σελ. 950 (957). Το αντίθετο είχε δεχθεί η ΑΠ 440/78 (ΔΕΝ 1978 σελ. 1020) κατά την οποία είναι έγκυρη η συμφωνία ότι το επί πλέον καταβαλλόμενο κατά μήνα ποσόν μισθού θα καλύπτει τον μισθό χρονικού διαστήματος (αποδοχές αδείας) ή το επίδομα αδείας, αρκεί να καλύπτεται ο δια της ΣΣΕ ή ΔΑ καθοριζόμενος νόμιμος μισθός για όλο το σχολικό έτος (έκρινε επί

διδασκαλικού προσ/κου ιδιωτικής σχολής). Κατά την ΑΠ 1352/09 - ΔΕΝ 2010 σελ. 449 είναι επιτρεπτή η συμφωνία περί συμψηφισμού, εφ' όσον προσδιορίζεται το τμήμα των επί πλέον αποδοχών που αντιστοιχεί στην αξίωση.

Κατά την ΑΠ 1401/11 - ΔΕΝ 2012 σ. 562 είναι έγκυρη η συμφωνία περί συμψηφισμού των αποδοχών και του επιδόματος αδείας, εξαιρέσει των οικοδόμων.

Είναι όμως νόμιμη η συμφωνία περί συμψηφισμού της αποζημιώσεως αδείας με το ανώτερο του νομίμου καταβαλλόμενο ημερομίσθιο (ΑΠ 227/91 - ΔΕΝ 1993 σελ. 583). (Σημειωτέον ότι από της καταργήσεως του «βασικού χρόνου», δεν υπάρχει πλέον αποζημίωση αδείας, αλλά μόνον «άδεια» - βλ. και ΔΕΝ 2013 σελ. 509). Επιτρεπτός και ο συμψηφισμός των αποδοχών αδείας (εν περιπτώσει μη χορηγήσεως αυτούσιας της αδείας) με τον «κλειστό μισθό» ναυτικού. (ΑΠ 1700/98 - ΔΕΝ 1999 σελ. 851).

ε) Τα ποσά των δώρων (επιδομάτων εορτών) Χριστουγέννων και Πάσχα μπορούν να συμψηφισθούν με τις ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές μόνον κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. (ΑΠ 1352/09 - ΔΕΝ 2010 σελ. 449, ΑΠ 392/05 ΔΕΝ 2005 σελ. 1012, Εφ. Αθ. 7809/03 - ΔΕΝ 2005 σελ. 598, Εφ. Αθ. 436/2001 - ΔΕΝ 2002 σελ. 678, Εφ. Αθ. 2872/96 - ΔΕΝ 1998 σελ. 342, Εφ. Θεσ/νίκης 2032/89 - ΔΕΝ 1990 σελ. 25, Εφ. Πειραιώς 754/87 - ΔΕΝ 1987 σελ. 766, ΑΠ 1532/83 - ΔΕΝ 1984 σελ. 777, ΑΠ 1682/81 - ΔΕΝ 1983 σελ. 651, βλ. και Εφ. Αθ. 8662/96 - ΔΕΝ 1998 σελ. 269).

Η διάταξη του άρθρου 8 Ν. 4321/63, όπως αντικατεστάθη με το άρθρο 7 Ν. 4469/65, σχετική με την ακυρότητα πάσης συμφωνίας περί καταβολής ή προκαταβολής προ του καθοριζομένου χρόνου και περί συμψηφισμού των δώρων και των αποδοχών και του επιδόματος αδείας (Ασφ. Θεμ. ΔΕΝ 1999 σελ. 1626), κατά την νομολογία του Αρείου Πάγου (ΑΠ 452/71 Ολ. - ΔΕΝ 1971 σελ. 643, ΑΠ 392/05 - ΔΕΝ 2005 σελ. 1012) ισχύει μόνον για τούς οικοδόμους. (Ασφ. Θεμ. ΔΕΝ 2000 σελ. 889).

στ) Οι οφειλόμενες προσαυξήσεις για εργασία κατά νύκτα, Κυριακές ή εορτές μπορούν να συμψηφισθούν με τις ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές μόνον κατόπιν ειδικής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, που είναι κατά πάντα έγκυρη. (ΑΠ 429/10, ΑΠ 809/10, ΑΠ 1322/10 - ΔΕΝ 2010 σελ. 1003, 1495, 1498, ΑΠ 220/07 - ΔΕΝ 2011 σελ. 211, ΑΠ 1221/05 - ΔΕΝ 2005 σελ. 1140, ΑΠ 930/90 - ΔΕΝ 1991 σελ. 692, Εφ. Αθ. 5941/04 - ΔΕΝ 2006 σελ. 466, Μον. Πρωτ. Θεσ/νίκης, 2665/87 - ΔΕΝ 1989 σελ. 373, ΑΠ 1461/80 - ΔΕΝ 1981 σελ. 58). Επιτρεπτός ο συμψηφισμός, εφ' όσον προσδιορίζεται το τμήμα των επί πλέον αποδοχών που αντιστοιχεί σε κάθε μία αξίωση. Απαγορεύεται μόνον ο μονομερής

συμψηφισμός (ΑΠ 1352/09 - ΔΕΝ 2010 σελ. 449). Είναι επίσης έγκυρη η συμφωνία ότι οι αξιώσεις του μισθωτού για την απασχόλησή του κατά τις Κυριακές και για την στέρηση της εβδομαδιαίας αναπαύσεως συμψηφίζονται με τις υπέρτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές. (ΑΠ 825/84 - ΔΕΝ 1985 σελ. 376).

Εδώ σημειώνουμε ότι τον μονομερή (εκ μέρους του εργοδότη) συμψηφισμό αποκλείει η ΥΑ 25825/51 «περί προσαυξήσεων για εργασία Κυριακών κλπ.» (βλ. το κείμενό της εις ΔΕΝ 2002 σελ. 1453) που ορίζει ότι «η εξ 75% προσαύξεις των μισθών και ημερομισθίων δεν συμψηφίζεται προς, τυχόν, καταβαλλόμενες ανωτέρας τούτων αποδοχές...».

Αντιθέτως η Φ. 27019/53 απόφαση «περί προσαυξήσεως λόγω νυκτερινής εργασίας» (βλ. ΔΕΝ 2002 σελ. 1454) επιτρέπει τον συμψηφισμό αφού ορίζει ότι οι μισθωτοί που απασχολούνται κατά τις νυκτερινές ώρες ως εκ της φύσεως της εργασίας των, δεν δικαιούνται της εξ 25% προσαυξήσεως εφ' όσον οι καταβαλλόμενες αποδοχές τους καλύπτουν το ποσοστό αυτό.

Ποία στοιχεία πρέπει να αναφέρονται για να κριθί αν καλύπτονται οι προσαυξήσεις Κυριακών κλπ. βλ. ΑΠ 1215/03 - ΔΕΝ 2004 σελ. 381.

ζ) Για τον συμψηφισμό (καταλογισμό) της προσθέτου αμοιβής που οφείλεται για την παροχή προσθέτου εργασίας, προς τις υψηλότερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές απαιτείται ειδική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού (Εφ. Αθηνών 2815/90 - ΔΕΝ 1990 σελ. 477).

η) Ο συμβατικός καταλογισμός (συμψηφισμός) της αμοιβής υπερεργασίας με τον υπέρτερο του νομίμου καταβαλλόμενο μισθό είναι επιτρεπτός. (ΑΠ 429/10, ΑΠ 1413/09 - ΔΕΝ 2010 σελ. 1003, 13, ΑΠ 220/07 - ΔΕΝ 2011 σελ. 211, ΑΠ 1534/04 - ΔΕΝ 2005 σελ. 452, ΑΠ 1129/07 - ΔΕΝ 2007 σελ. 897, ΑΠ 1204/90 - ΔΕΝ 1992 σελ. 551, ΑΠ 119/97 - ΔΕΝ 1998 σελ. 17).

Όπως είναι γνωστό, η υπερεργασία (απασχόληση πέρα των 40 ωρών και μέχρι 48 εβδομαδιαίως) ήταν (μέχρι 31-3-2001) καθ' όλα επιτρεπτή, αφού κατά το άρθρο 3 παράγρ. 2 της από 26-2-75 ΕΓΣΣΕ, «απόκειται εις την κρίσιν του εργοδότη, του μισθωτού υποχρεωμένου εις την παροχήν της εργασίας αυτής» (βλ. την από 26-2-75 ΕΓΣΣΕ εις ΔΕΝ 1975 σελ. 179 και τον Ν. 133/75 - ΔΕΝ 1975 σελ. 894 με τον οποίο η ΕΓΣΣΕ αυτή εθεωρήθη έγκυρος καθ' όλες τις τις διατάξεις).

Η ειδική συμφωνία, κατά πάντα έγκυρη, αφού δεν ισχύει εδώ η απαγόρευση του ΝΔ 4020/59 (βλ. κατωτ. υπό θ) μπορούσε να γίνει είτε κατά την σύναψη της συμβάσεως είτε μεταγενεστέρως, κατά την χορήγηση αυξήσεων των αποδοχών και αφορούσε δικαίωμα του εργοδότη να ζητήσει από το μισθωτό την απασχόλησή του καθ' υπερεργασία χωρίς ιδιαίτερα αμοιβή. Στην ΑΠ 1534/04 - ΔΕΝ 2005 σελ. 452 διευκρινίζεται ότι «δεν έχει αναλογική εφαρμογή η διάταξη αρθρ. 8 παρ. 4 ΝΔ 4020/59 περί ακυρότητας της συμφωνίας συμψηφισμού».

Τα ανωτέρω ισχύουν και από 1-10-2005, ενάρξεως ισχύος του Ν. 3385/05 με τον οποίο επανίσχυσε η υπερεργασία (μέχρι 48 ωρών επί 6ημερου και μέχρι 45, επί πενθημέρου). Ήδη ισχύει η όμοια ρύθμιση του Ν. 3863/10 άρθρο 74 - ΔΕΝ 2010 σελ. 897 επ., με την οποία μειώνονται τα ποσοστά προσαυξήσεων.

Από 1-4-01 είχε ισχύσει μέχρι 30-9-05 η ιδιόρρυθμη υπερωρία, δηλαδή η, επιτρεπτή και επαφιέμενη στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη, υποχρεωτική δε για τον μισθωτό εφ' όσον εξητήθη, απασχόληση πέρα των 40 και μέχρι 43 ωρών εβδομαδιαίως (αρθρ. 4 παράγρ. 2 του Ν. 2874/2000 - ΔΕΝ 2001 σελ. 122).

Και η αμοιβή για την ιδιόρρυθμη υπερωρία μπορούσε, όπως είχε γίνει δεκτό και για την υπερεργασία, με ειδική συμφωνία να συμψηφισθεί με τις ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές. (Εφ. Αθ. 3125/07 - ΔΕΝ 2008 σελ. 794 (και αντιθ. Μον. Πρωτ. Αθ. 208/06 - ΔΕΝ 2008 σελ. 795) Βλ. και Σημ. ΔΕΝ 2008 σελ. 795, 796).

θ) Οι αξιώσεις από υπερωριακή απασχόληση δεν συμψηφίζονται με τις ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές, ούτε κατόπιν συμφωνίας. (ΑΠ 429/10 - ΔΕΝ 2010 σελ. 1003, ΑΠ 1413/09 - ΔΕΝ 2010 σελ. 13, ΑΠ 1215/03, 1520/03 - ΔΕΝ 2004 σελ. 381, 489, ΑΠ 805/06 - ΔΕΝ 2006 σελ. 1550, ΑΠ 1129/07 - ΔΕΝ 2007 σελ. 897, ΑΠ 767/87 - ΔΕΝ 1988 σελ. 297 - βλ. και Μελ. ΔΕΝ 2001 σελ. 401 (410).

Την απαγόρευση του συμψηφισμού θεσπίζει το άρθρο 8 παράγρ. 4 του ΝΔ 4020/59 σύμφωνα με το οποίο «Πάσα συμφωνία καθ' ήν αι κατά τα ανωτέρω αμοιβαί και αποζημιώσεις (για νόμιμες και παράνομες υπερωρίες) καλύπτονται εν όλω ή εν μέρει υπό των καταβαλλομένων εις τούς μισθωτούς αποδοχών πέραν των δι' εκάστην κατηγορίαν ισχυόντων εκάστοτε ελαχίστων ορίων, είναι άκυρος».

Πάντως είναι έγκυρη η συμφωνία περί προκαταβολής στον μισθωτό ορισμένου επί πλέον του μισθού ποσού, έναντι παρασχεθισμένης συγκεκριμένης υπερωριακής εργασίας. Το ποσόν αυτό συμψηφίζεται με τις αξιώσεις του μισθωτού εκ της πραγματοποιηθείσης εργασίας αυτής. (ΑΠ 1112/11 - ΔΕΝ 2012 σελ. 253, ΑΠ 872/72 - ΔΕΝ 1973 σελ. 36, ΑΠ 147/71 - ΔΕΝ 1971 σελ. 291).

ι) Επιτρεπτή η συμφωνία περί καταλογισμού (συμψηφισμού) των απαιτήσεων από εργασία κατά την 6η ημέρα, επί πενθημέρου, στις ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές. (ΑΠ 1534/04 - ΔΕΝ 2005 σελ. 452, ΑΠ 1129/07 - ΔΕΝ 2007 σελ. 897, Εφ. Αθ. 5941/04 - ΔΕΝ 2006 σελ. 466).

ια) Είναι νόμιμη η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού ότι ο εργοδότης θα καταβάλλει και τις βαρύνουσες το μισθωτό ασφαλιστικές εισφορές για κυρία και επικουρική ασφάλιση με δικαίωμα συμψηφισμού αυτών προς τυχόν απαιτήσεις του μισθωτού πέραν της αμοιβής του. (ΑΠ 868/88 - ΔΕΝ 1989 σελ. 293).

ιβ) Επιτρεπτός ο συμψηφισμός αχρεωστήτως καταβληθέντων στον μισθωτό, εκ πλάνης, με τις μηνιαίες αποδοχές του μισθωτού. (Εγγρ. Υπ. Εργασίας 2056/99 - ΔΕΝ 2000 σελ. 1392 και 1514/95 - ΔΕΝ 2007 σελ. 285)

ιγ) Οι οικειοθελείς παροχές που δεν αποτελούν αντάλλαγμα της εργασίας και είναι ελευθέρως ανακλητές δεν μπορούν να προταθούν σε συμψηφισμό (αρθρ. 440 ΑΚ) με απαιτήσεις του μισθωτού από αποδοχές του. (ΑΠ 225/87 - ΔΕΝ 1988 σελ. 232).

ιδ) Σύννομη η συμφωνία περί συμψηφισμού της αποζημίωσης εκτός έδρας με υψηλότερες αποδοχές όταν έχει συμφωνηθεί ότι έδρα αποτελεί οποιαδήποτε περιοχή της χώρας (Αλλ. ΔΕΝ 2008 σελ. 335). Κατά την Μον. Πρωτ. Θεσ. 6115/11 - ΔΕΝ 2012 σελ. 1125, είναι ανεπίτρεπτος ο συμψηφισμός της αποζημίωσης εκτός έδρας με τυχόν μεγαλύτερες καταβαλλόμενες αποδοχές.

3. α) Δεν επιτρέπεται ο συμψηφισμός παρανόμων υπερωριών ορισμένης ημέρας με πραγματοποιηθείσες ολιγότερες ώρες εργασίας ή με μη πραγματοποιηθείσα εργασία άλλης εργάσιμης ημέρας της ίδιας εβδομάδος, ανεξαρτήτως υπερβάσεως ή μη του ανωτάτου ορίου εβδομαδιαίας εργασίας. (ΑΠ 658/09 - ΔΕΝ 2011 σελ. 212, ΑΠ 804/03 - ΔΕΝ 2003 σελ. 1387, ΑΠ 882/98 - ΔΕΝ 2000 σελ. 378, ΑΠ 1017/95 - ΔΕΝ 1995 σελ. 1364, ΑΠ 1190/91 - ΔΕΝ 1995 σελ. 120, ΑΠ 569/86 - ΔΕΝ 1986 σελ. 912 - βλ. και Εφ. Θεσ/νίκης 1038/93 - ΔΕΝ 1994 σελ. 289). Είναι επιτρεπτός ο συμψηφισμός ωρών υπερεργασίας της εβδομάδος, δηλαδή ο συμψηφισμός περισσοτέρων ωρών εργασίας κάποιων ημερών με τις λιγότερες ώρες άλλων ημερών

της ίδιας εβδομάδος, εφ' όσον το σύνολο δεν υπερβαίνει τις 48 ώρες. (ΑΠ 1190/91 - ΔΕΝ 1995 σελ. 120).

Σημειώνουμε ότι κατ' άρθρον 41 του Ν. 1892/90 (ΔΕΝ 1990 σελ. 876) όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του Ν. 2639/98 (ΔΕΝ 1998 σελ. 1174) και τροποποιήθηκε εν συνεχεία με το άρθρο 5 του Ν. 2874/2000 (ΔΕΝ 2001 σελ. 122), αντικαταστάθηκε με τον Ν. 3385/05 (ΔΕΝ 2005 σελ. 1119) και κατόπιν με τον Ν. 3846/10 (ΔΕΝ 2010 σελ. 606), και τελικώς με τον Ν. 3986/11, αρθρ. 42 (ΔΕΝ 2011 σελ. 1003 (1017)), είναι επιτρεπτή η διευθέτηση του χρόνου εργασίας (βλ. την διάταξη στον Ν. 2874/2000 καθώς και Μελ. ΔΕΝ 2001 σελ. 478, 481, Εγκ. 80015/2001 - ΔΕΝ 2001 σελ. 454 (457) και την Εισηγητική Έκθεση του Ν. 2874/2000 - ΔΕΝ 2001 σελ. 476. Επίσης βλ. Μελ. ΔΕΝ 2005 σελ. 1204 και ΔΕΝ 2011 σελ. 567).

β) Απαγορεύεται ο συμψηφισμός του μισθού (βλ. και την ΑΠ 785/13, ΔΕΝ 2013 σελ.1425). Όχι και της αποζημίωσης απολύσεως (ΑΠ 942/10 - ΔΕΝ 2011 σελ. 657, ΑΠ 450/13 - ΔΕΝ 2013 σελ. 1354). Βλ. και Ειδ. Εργ. Ζητ. ΔΕΝ 2012 σελ. 980. Η απαίτηση απολυθέντος μισθωτού προς λήψη της αποζημίωσης μπορεί να συμψηφισθεί με ανταπαίτηση του εργοδότη προς αποζημίωση για ζημία που του προξένησε ο μισθωτός εξ αμελείας. (ΑΠ 1362/90 - ΔΕΝ 1994 σελ. 80, ΑΠ 1457/88 - ΔΕΝ 1989 σελ. 791). Το ίδιο δέχεται και η Μον. Πρωτ. Αθ. 2216/10 - ΔΕΝ 2012 σελ. 112 που αφορά (εύλογη και ορθή) άρνηση υπαλλήλου να υπογράψει έγγραφο με το οποίο να αποδέχεται τον άνευ διακρίσεως συμψηφισμό ζημίας του εργοδότη με τον μισθό του.

Επίσης το ποσόν της αποζημίωσης που δικαιούται ο μισθωτός συμψηφίζεται με το ποσόν του δανείου που του είχε χορηγήσει ο εργοδότης. (ΑΠ 495/87 - ΔΕΝ 1988 σελ. 235, βλ. και Μελ. ΔΕΝ 2009 σελ. 302/310).

Και η απαίτηση για την μειωμένη αποζημίωση, που οφείλεται στον απολυόμενο ή αποχωρούντα λόγω συνταξιοδοτήσεως μπορεί να συμψηφισθεί με την απαίτηση του εργοδότη κατά του μισθωτού από το διαχειριστικό έλλειμμα που δημιούργησε ο τελευταίος εξ αμελείας του. (ΑΠ 1740/84 - ΔΕΝ 1985 σελ. 892).

Για την δυνατότητα συμψηφισμού του μισθού προς ανταπαίτηση του εργοδότη βλ. ΑΠ 785/13 - ΔΕΝ 2013 σελ. 1425, ΑΠ 1052/04 - ΔΕΝ 2005 σελ. 442, Εφ. Θεσ. 3953/90 - ΔΕΝ 1991 σελ. 768, Ειρην. Νικαίας 139/06 - ΔΕΝ 2007 σελ. 1037, και Μελ. εις ΔΕΝ 1994 σελ. 561, ΔΕΝ 2003 σελ. 225 επ. και 2005 σελ. 266. Δεν απαγορεύεται ο συμψηφισμός του μισθού προς ανταπαίτηση του εργοδότη λόγω ζημίας που προκάλεσε ο εργαζόμενος εκ δόλου. (ΑΠ 1007/03 - ΔΕΝ 2004 σελ. 379, Εφ. Θεσ. 3953/90 - ΔΕΝ 1991 σελ. 768). - Δεν είναι απαραίτητο η δόλια ενέργεια να

συνιστά και ποινικό αδίκημα. Προϋποθέσεις προτάσεως συμψηφισμού σε κάθε στάση της δίκης. Και στην διαδικασία εργατικών διαφορών (ΑΠ 1007/03 - ΔΕΝ 2004 σελ. 379, ΑΠ 844/99 - ΔΕΝ 2000 σελ. 69).

Νόμιμος ο συμψηφισμός μη μισθολογικής ασφαλιστικής αποζημιώσεως που δικαιούται ο μισθωτός, με απαίτηση του εργοδότη από καταβολή μισθού αχρεωστήτως (ΑΠ 811/11 - ΔΕΝ 2012 σελ. 487).

γ) Η αξίωση του εργοδότη προς λήψη αποζημιώσεως από τον μισθωτό που κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας χωρίς προειδοποίηση, συμψηφίζεται με την αξίωση του μισθωτού προς λήψη αποζημιώσεως αδείας και επιδόματος αδείας. (ΑΠ 1234/88 - ΔΕΝ 1989 σελ. 536, Εφ. Θεσ/νίκης 2209/82 - ΔΕΝ 1983 σελ. 867 και Αλλ. ΔΕΝ 2001 σελ. 400). Μετά όμως από την κατάργηση του «βασικού χρόνου», πρόκειται για αποδοχές αδείας και δεν είναι επιτρεπτός ο συμψηφισμός. (Ειρηνοδ. Αθ. 822/06 - ΔΕΝ 2006 σελ. 1479, Αλλ. ΔΕΝ 2005 σελ. 174, βλ. και Αλλ. ΔΕΝ 2013 σελ. 509).

δ) Οι ημέρες αποχής του μισθωτού λόγω μακροχρονίου ασθeneίας (υπέρβαση ορίων βραχείας ασθeneίας) συμψηφίζονται με τις ημέρες αδείας (ΑΠ 337/90 - ΔΕΝ 1991 σελ. 219, Εφ. Θεσ/νίκης 3603/09 - ΔΕΝ 2000 σελ. 160 η οποία δέχεται και ότι όταν δεν οφείλεται άδεια, δεν οφείλονται και αποδοχές ούτε επίδομα αδείας).

Στο ίδιο είχε καταλήξει η παλαιότερη νομολογία του Αρείου Πάγου (ΑΠ 1056/88 - ΔΕΝ 1989 σελ. 533, ΑΠ 1088/87 - ΔΕΝ 1988 σελ. 649, ΑΠ 1139/74 Ολ. - ΔΕΝ 1975 σελ. 4).

Κατά την ΑΠ 27/04 Ολ. (ΔΕΝ 2004 σ. 1106 (και παλαιότερα με την Διοικ. Πρωτ. Θεσ. 769/ 97 - ΔΕΝ 1998 σελ. 352 και την Εφ. Αθ. 5373/96 - ΔΕΝ 1998 σελ. 353), διατηρείται το δικαίωμα λήψεως των αποδοχών και του επιδόματος αδείας, (καθώς και το δικαίωμα ασφαλίσεως στο ΙΚΑ για τις αντίστοιχες ημέρες). Βλ. και αντίθετες Σημ. στο ΔΕΝ 2008 σελ. 973 και ΔΕΝ 2012 σελ. Π114(Π134).

Την άποψη ότι διατηρείται το δικαίωμα λήψεως των αποδοχών και του επιδόματος αδείας στην περίπτωση απώλειας του δικαιώματος αδείας δέχεται και το Υπ. Εργασίας (Εγγρ. 1054/81 - ΔΕΝ 1982 σελ. 116).

ε) Η αφαίρεση («συμψηφισμός») των ημερών αδικαιολογήτου απουσίας από τις ημέρες αδείας δεν συνιστά συμψηφισμό κατά την έννοια του αρθρ. 440 επ. ΑΚ. Αφαιρούνται και οι αποδοχές και το επίδομα αδείας (Εφ. Πατρών 870/96 - ΔΕΝ 1997 σελ. 451 - βλ. και ΔΕΝ 2002 σελ. 804, όπου παρατίθεται και η αντίθετη άποψη. Επίσης ΔΕΝ 2012, τ. 1615 σ. Π133).

στ) Δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες αδείας οι ημέρες μη παροχής εργασίας λόγω υπερημερίας του εργοδότη (ΑΠ 1690/90 - ΔΕΝ 1991 σελ. 1121).

ζ) Στοιχεία για να μη είναι αόριστη η ένσταση συμψηφισμού (ΑΠ 793/05 - ΔΕΝ 2005 σελ. 1577) - Συμψηφισμός κέρδους και ζημίας (ΑΠ 1052/07 - ΔΕΝ 2008 σελ. 110).

2.15 Τρόπος υπολογισμού Μηνιαίου μισθού²⁵ υπαλλήλων & Ημερομισθίου των εργατών²⁶

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

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

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

²⁵ Βλ. <http://www.den.gr>

²⁶ Στην περίπτωση *πρόσληψης (ή λύσης σύμβασης εργασίας)* η οποία δεν συμπίπτει με την αρχή (ή αντίστοιχα με το τέλος) του μήνα, ο υπολογισμός των αποδοχών των υπαλλήλων, γίνεται με τον ακόλουθο τρόπο:

- Αν οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι λιγότερες από 13 από τις μηνιαίες αποδοχές αφαιρούνται τόσα ωρομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες απουσίας.
- Αν οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι 13 ή περισσότερες τότε στον μισθωτό καταβάλλονται τόσα ωρομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες που εργάστηκε.

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

$$\mathbf{\OmegaΡΟΜΙΣΘΙΟ = (ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ*6)/40}$$

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

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

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

Όμοιος είναι ο υπολογισμός και στην περίπτωση των εργατοτεχνιτών.

2.16 Ποσά τα οποία θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές ή φορολογούνται με ειδικό τρόπο και δεν υπόκεινται σε εισφορές του ΙΚΑ

Εισόδημα

«ακαθάριστες αποδοχές» σημαίνει:

(α) Το εισόδημα μισθωτού στον ιδιωτικό τομέα, υπό μορφή μισθού, ημερομισθίου, αμοιβής για υπερωριακή εργασία, φιλοδώρηματος, επιδόματος, που χορηγούνται για μισθωτές υπηρεσίες, αλλά δεν περιλαμβάνει -

(i) οποιοδήποτε φιλοδώρημα αφυπηρέτησης·

(ii) οποιαδήποτε ποσά πληρώνονται από εγκεκριμένο Ταμείο Προνοίας·

(iii) αποδοχές αλλοδαπού ατόμου, το οποίο εργοδοτείται από ξένη κυβέρνηση ή διεθνή οργανισμό·

(iv) αποδοχές ξένων διπλωματικών και προξενικών αντιπροσώπων που δεν είναι πολίτες της Δημοκρατίας·

(v) αποδοχές του πλοιάρχου, των αξιωματικών και άλλων μελών του πληρώματος επιλέξιμου κυπριακού πλοίου που απασχολείται σε επιλέξιμη ναυτιλιακή δραστηριότητα·

(vi) επιδόματα για κάλυψη επαγγελματικών δαπανών για λογαριασμό του εργοδότη·

(β)το κερδαινόμενο από αυτοτελώς εργαζόμενο άτομο εισόδημα από οποιαδήποτε επιχείρηση ασκείται στη Δημοκρατία, όπως αυτό ορίζεται στον περί Φορολογίας του Εισοδήματος Νόμο και το οποίο δε θα λογίζεται ως χαμηλότερο του ποσού επί του οποίου υπολογίζεται η εισφορά για τους σκοπούς τον περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμου.

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.

Κεφάλαιο 3°

3.1 Ωράριο εργασίας

Ωράριο εργασίας θεωρείται ο αριθμός των ωρών που επιτρέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος τις υπηρεσίες του σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση.

ΕΝΑΡΞΗ ΚΑΙ ΛΗΞΗ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ

Το ωράριο²⁷ του εργαζομένου, ως προς την έναρξη και λήξη κατά τη διάρκεια της ημέρας, ρυθμίζεται από τον εργοδότη, ορίζεται συγκεκριμένα με την υπογραφή της σύμβασης και αναγράφεται στη βεβαίωση του Π.Δ. 156/94. Εάν ο εργοδότης ασκεί καταχρηστικά το δικαίωμα μεταβολής του ωραρίου, ο εργαζόμενος δικαιούται να απαιτήσει την τήρηση, διαφορετικά υπάρχει βλαπτική μεταβολή και ισχύει ότι αναφέρεται γι' αυτήν.

3.1.α Νόμιμο – Συμβατικό – Εθνικό ωράριο εργασίας²⁸

Νόμιμο Ωράριο

Νόμιμο ωράριο είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδοτήσεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. Έτσι, μόνο μικρότερα ωράρια είναι δυνατόν να εφαρμοσθούν.

ΑΝΩΤΑΤΟ ΝΟΜΙΜΟ ΩΡΑΡΙΟ

Μετά την καθιέρωση από 1/1/1984 της εβδομαδιαίας εργασίας των 40 ωρών, με ΕΓΣΕΕ της ΓΣΕΕ για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε οποιαδήποτε εργοδότη με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σ' ολόκληρη τη χώρα, η σημασία των διατάξεων για το ανώτατο νόμιμο ωράριο έχει πρακτική εφαρμογή και αφορά τον τρόπο πρόσθετης αμοιβής. Ειδικότερα με το άρθ.1 του Ν.3385/2005 αντικαθίσταται το άρθρο 4 του Ν.2874/2000 και καθιερώνεται για τις επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ωρών την εβδομάδα, η απασχόληση 5 ωρών επιπλέον εβδομαδιαίως, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο και δωρών εβδομαδιαίως για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξάήμερο, ως υπερεργασία, η πραγματοποίηση της οποίας ανήκει στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη.

Συμβατικό Ωράριο

Συμβατικό ωράριο εργασίας είναι αυτό που καθορίζεται είτε με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, είτε με κανονισμό εργασίας που έχει συμβατικό χαρακτήρα. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να είναι μικρότερο, αλλά ποτέ μεγαλύτερο από το νόμιμο.

Το ωράριο που εφαρμόζεται με ατομική σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο εκείνου που προβλέπεται στην αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας ή στον κανονισμό της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με συμβατικό ωράριο μικρότερο του νόμιμου δικαιούνται ολόκληρο το νόμιμο μισθό τους.

²⁷ Βλ. Σκιαδά Αλεξάνδρα

²⁸ Πηγή <http://www.kepea.gr>

ΑΝΩΤΑΤΟ ΟΡΙΟ ΤΟΥ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ

Μετά την 14/2/1984 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας της ΓΣΕΕ, καθιερώθηκε από 1/1/1984 η εβδομάδα των 40 εργάσιμων ωρών για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη σε ολόκληρη τη χώρα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Ειδικά για τους εργαζόμενους στη βιομηχανία, το παραπάνω ωράριο είχε καθιερωθεί από 1/1/1983. Έτσι, το ανώτατο συμβατικό ημερήσιο ωράριο σήμερα είναι 8 ώρες για όσους απασχολούνται πενθήμερο (κατ' ανώτατο όριο), και 6,40 ώρες στο σύστημα εξαήμερης απασχόλησης.

Πενθήμερο

Στο σύστημα της πενθήμερης απασχόλησης, το εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο, χωρίς να μειώνεται, κατανέμεται σε 5 αντί για 6 ημέρες της εβδομάδας.

Έτσι, οι εργαζόμενοι δικαιούνται 2 ημέρες ανάπαυσης, Σάββατο και Κυριακή ή μια άλλη ημέρα. Οι δύο ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης πρέπει να είναι συνεχόμενες. Ο εργοδότης καταβάλλει 6 ημερομίσθια την εβδομάδα. Επίσης η ασφάλιση γίνεται για 6 ημέρες εργασίας.

Τέλος, οι εργαζόμενοι με το σύστημα του πενθήμερου δικαιούνται ετήσια άδεια μικρότερη κατά 4 εργάσιμες ημέρες, γιατί στις ημέρες αδείας δεν υπολογίζονται και τα Σάββατα²⁹ ή άλλη αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης.

3.2 Κυριακής ή εξαιρεσιμής γιορτής απασχόληση

Ημέρες υποχρεωτικής & προαιρετικής αργίας

²⁹ Σύμφωνα με τον Νόμο 3846/2010, η εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

Οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας που από το νόμο έχουν καθορισθεί και κατά τις οποίες απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία, επαγγελματική δραστηριότητα, καθώς και η απασχόληση των μισθωτών είναι οι εξής:

- η 25η Μαρτίου
- η Δευτέρα του Πάσχα

- η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου)
- η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25η Δεκεμβρίου).

Οι ημέρες προαιρετικής αργίας είναι :

- η 28η Οκτωβρίου

Είναι μία από τις εξαιρετικές εορτές του έτους, αλλά έχει το χαρακτήρα της προαιρετικής αργίας

- η 1η Μαΐου

Βάσει του **Α.Ν 380/68** μπορεί να καθορίζεται και σαν ημέρα υποχρεωτικής αργίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, αυτό γίνεται μέχρι και σήμερα.

Η μόνη διαφορά μεταξύ αυτών των δύο αργιών είναι ότι στις υποχρεωτικές αργίες απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών ενώ κατά την προαιρετική αργία εξαρτάται από την κρίση (βούληση) του εργοδότη αν θα λειτουργήσει την επιχείρηση.

3.2.α Πότε επιτρέπεται η εργασία τις Κυριακές και αργίες με άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας

ΚΥΡΙΑΚΗ ΑΡΓΙΑ

Οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας είναι έξι σύμφωνα με το νόμο, όπου δεν έχει εφαρμοσθεί ήδη το πενθήμερο. Η 7η ημέρα, κατά κανόνα η Κυριακή, είναι υποχρεωτική ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης. Η εβδομαδιαία ανάπαυση αποτελεί δικαίωμα του μισθωτού και υποχρέωση του εργοδότη.

ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΑΜΟΙΒΗ ΚΥΡΙΑΚΗΣ / ΑΡΓΙΑΣ

Το προσωπικό που θα απασχοληθεί νόμιμα κατά την Κυριακή, αμείβεται με το νόμιμο ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού προσαυξημένο με 75% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις υπερισχύουν.

3.2.β Αν η αργία (Εξαιρέσιμη γιορτή) συμπίπτει με ημέρα Κυριακή

Όταν η υποχρεωτική αργία συμπίπτει με ημέρα Κυριακή ισχύουν τα εξής:

α) Δεν γεννάται θέμα μεταθέσεως της σε άλλη εργάσιμη μέρα, διότι όπως είναι γνωστό τόσο για τον ιδιωτικό όσο και το Δημόσιο τομέα καταργήθηκαν οι διατάξεις περί μεταθέσεως των αργιών, όταν συμπίπτουν με ημέρα Κυριακή (άρθρο 7 του Ν.1400/83).

β) Οι επιχειρήσεις που θα λειτουργήσουν την Κυριακή που συμπίπτει με την υποχρεωτική αργία οφείλουν: α) Σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί επί του νομίμου ημερομισθίου τους. Επιπλέον οφείλουν να χορηγήσουν αναπληρωματική ανάπαυση (ρεπό) σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας. γ) σε όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό οφείλουν προσαύξηση 75% του νομίμου μισθού τους και αναπληρωματική ανάπαυση, είτε πρόκειται για επιχειρήσεις που υπάγονται στις διατάξεις περί υποχρεωτικής ανάπαυσης την Κυριακή και τις ημέρες αργίας είτε για επιχειρήσεις που δεν υπάγονται στις διατάξεις αυτές. Ζήτημα καταβολής και του 1/25 του μηνιαίου γεννάται μόνο δεν χορηγηθεί αναπληρωματική μέρα ανάπαυσης

Σε ορισμένες επιχειρήσεις, που ορίζονται από το νόμο, επιτρέπεται η εργασία κατά την Κυριακή. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να δοθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης στον εργαζόμενο μέσα στην επόμενη εβδομάδα. Προϋπόθεση για να χορηγηθεί ολόκληρη ημέρα αναπληρωματικής αργίας είναι να εργασθεί κατά την Κυριακή άνω των 5 ωρών. Σε περίπτωση που απασχοληθεί λιγότερο από 5 ώρες χορηγούνται αντίστοιχες ώρες ανάπαυσης.

3.3 Υπερωρίες³⁰ μισθωτών

3.3.1 Υπερωριακή εργασία³¹ – αμοιβή

Σύμφωνα με τον Ν.3385/2005 η απασχόληση πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο ή των 48 ωρών τη βδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο, θεωρείται **υπερωριακή απασχόληση** και διέπεται απ όλες τις νόμιμες συνέπειες διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Ως εκ' τούτου λοιπόν απαιτείται για πέραν των 45 ωρών επί πενθημέρου και 48 επί εξαήμερου απασχόληση, έγκριση από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας ή έγκριση με απόφαση Υπουργού, μετά από γνωμοδότηση του ΑΣΕ στην περίπτωση που εξαντλήθηκε το ανώτατο όριο που χορηγεί η Επιθεώρηση Εργασίας. Εύλογο είναι ότι η καθιέρωση της υπερωριακής απασχόλησης για εργασία πέραν των 45 ωρών επί πενθημέρου και των 48 ωρών επί εξαήμερου, βρίσκεται πάντα εντός των πλαισίων που καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Με βάση τον Ν.4093/2012, Ν.4144/2013 και τον Ν. 4225/2014 απαιτείται για πέραν των 45 ωρών επί πενθημέρου και των 48 ωρών επί εξαήμερου απασχόληση, υποχρεωτική αναγγελία (αντί προέγκρισης) στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ.

Σύμφωνα με το άρθρο 80 του Ν.4144/2013 όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 7 Ν.4225/2014

Κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας εργαζομένων, καθώς και η νόμιμη κατά την ισχύουσα νομοθεσία υπερωριακή απασχόληση καταχωρείται υποχρεωτικά³² πριν την έναρξη πραγματοποίησής της στο

³⁰ **Ορισμός Υπερωρίας_ (Ν.3385/2005, Ν.3863/2010, 4093/2012,4144/2013) & 4225/2014)**

³¹ Οι ώρες υπερωριακής εργασίας που χορηγούνται από τις οικείες Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας (ΣΕΠΕ) είναι **120 ώρες** ετησίως προκειμένου περί μη βιομηχανικών επιχειρήσεων και 30 ή 25 ώρες ανάλογα με τις κατηγορίες των βιομηχανικών επιχειρήσεων όπως αυτές καθορίζονται ανά εξάμηνο με κοινές υπουργικές αποφάσεις των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Οικονομικών.

³² Για κάθε εργαζόμενο που θα διαπιστωθεί, από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, ότι απασχολείται *υπερωριακώς* χωρίς η απασχόλησή του αυτή να είναι καταχωρημένη κατά τα ανωτέρω στο Το Ειδικό βιβλίο τροποποίησης ωραρίου και υπερωριών, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του Ν. 3996/2011 , όπως ισχύουν.

Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στο ηλεκτρονικό σύστημα του ΣΕΠΕ εντός του πρώτου δεκαπενθημέρου κάθε μήνα το σύνολο των *υπερωριών* που πραγματοποιήθηκαν, ανά εργαζόμενο, κατά τον προηγούμενο μήνα. Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης αυτής επιβάλλονται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 24 και 28 του Ν. 3996/2011, όπως ισχύει.

Σε περίπτωση κατά την οποία δεν αναγγελθεί η υπερωριακή απασχόληση από τον εργοδότη, σύμφωνα με την ανωτέρω διαδικασία, **η υπερωριακή απασχόληση είναι παράνομη και οφείλεται στο μισθωτό αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%.**

Ειδικό Βιβλίο τροποποίησης³³ ωραρίου εργασίας και υπερωριών που τηρείται από τον εργοδότη³⁴, χωρίς να απαιτείται θεώρησή του από τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΣΕΠΕ³⁵.

Συγκεκριμένα, κάθε εργαζόμενος δικαιούται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο **προσαυξημένο κατά 40%**.

Για πέραν των 120 ωρών ετησίως νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης παρέχεται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, **προσαυξημένο κατά 60%**.

Η παραπάνω αμοιβή (60%) καταβάλλεται και για τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση που πραγματοποιείται πέραν των ορίων υπερωριακής εργασίας, που καθορίζονται με τις εξαμηνιαίες αποφάσεις του Υπουργού Απασχόλησης.

³³ Στο Ειδικό Βιβλίο τροποποίησης ωραρίου εργασίας και υπερωριών αναγράφονται σε ξεχωριστές στήλες:

- α) το ονοματεπώνυμο και η ειδικότητα του μισθωτού,
- β) η ώρα έναρξης και λήξης του ωραρίου εργασίας,
- γ) η τροποποίηση που επέρχεται στο ωράριο εργασίας,
- δ) η ημερομηνία πραγματοποίησης της τροποποίησης ή της υπέρβασης του νομίμου ωραρίου,
- ε) η ώρα έναρξης και λήξης της υπέρβασης του νομίμου ωραρίου,
- στ) η αιτία για την οποία πραγματοποιείται η υπερωριακή απασχόληση,
- ζ) η ημερομηνία χορήγησης αναπληρωματικής ανάπαυσης (ΡΕΠΟ), όπου απαιτείται,
- η) η υπογραφή του εργαζομένου

³⁴ Σύμφωνα με το άρθρο 80, του [Ν. 4144/2013](#) όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 7, Ν. 4225/2014 ισχύουν τα εξής:

1.Α.Η προβλεπόμενη νόμιμη κατά την ισχύουσα νομοθεσία *υπερωριακή* απασχόληση εργαζομένων καταχωρείται υποχρεωτικά πριν την έναρξη πραγματοποίησής της στο Ειδικό βιβλίο τροποποίησης ωραρίου και υπερωριών που τηρείται από τον εργοδότη.

Β. Το Ειδικό βιβλίο τροποποίησης ωραρίου και υπερωριών ισχύει για όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει και μπορεί να τηρείται με τη μορφή ημερολογίου ή μηχανογραφημένων σελίδων, που φέρουν τα στοιχεία της επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή του εν γένει εργοδότη και την ένδειξη «Ειδικό βιβλίο τροποποίησης ωραρίου και υπερωριών».

Γ. Το Ειδικό βιβλίο τροποποίησης ωραρίου και υπερωριών πρέπει να τηρείται στο χώρο εργασίας, να διατηρείται από τον εργοδότη επί μια πενταετία από τη συμπλήρωσή του και να τίθεται στη διάθεση των ελεγκτικών οργάνων, προς έλεγχο, οσάκις ζητείται.

³⁵ Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στο ΣΕΠΕ ηλεκτρονικά, στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, «ΕΡΓΑΝΗ», εντός του πρώτου δεκαπενθημέρου κάθε μήνα, το σύνολο των νομίμων, σύμφωνα με τα παραπάνω, υπερωριών, που πραγματοποιήθηκαν, ανά εργαζόμενο, κατά τον προηγούμενο μήνα. Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης αυτής επιβάλλονται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν. 3996/2011, όπως ισχύει.

3.3.2 Παράνομες υπερωρίες³⁶

Σύμφωνα με το άρθρο 74, Ν.3863/2010 για κάθε ώρα που πραγματοποιείται και δεν θα τηρηθούν οι προβλεπόμενες διαδικασίες του Ν.4225/2014 θεωρείται κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη) και καταβάλλεται στο μισθωτό αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%³⁷.

Είναι προφανές ότι σε περίπτωση που ισχύει συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών την εβδομάδα, η απασχόληση πέραν του μικρότερου αυτού ωραρίου και έως 40 ωρών αμείβεται σύμφωνα με το άρθρο 659 του Α.Κ. ως πρόσθετη εργασία (απλό ωρομίσθιο).

Επισημαίνεται ότι η απασχόληση του μισθωτού άνω των 9 ωρών ημερησίως επί 5νθημέρου και άνω των 8 ωρών ημερησίως επί 6ημέρου συνιστά υπερωρία, για την πραγματοποίηση της οποίας πρέπει να τηρηθούν οι άνω διατυπώσεις, ώστε να θεωρηθεί νόμιμη υπερωρία (αμοιβή καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%), άλλως θεωρείται κατ' εξαίρεση υπερωρία (αμοιβή καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%).

Για κάθε ώρα που πραγματοποιείται και δεν θα τηρηθούν οι προβλεπόμενες από το νόμο διαδικασίες έγκρισης, θεωρείται κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη υπερωρία) και καταβάλλεται στο μισθωτό αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο **προσαυξημένο κατά 100%**.

Τέλος είναι προφανές ότι σε περίπτωση που ισχύει συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών τη βδομάδα, η απασχόληση πέραν του μικρότερου αυτού ωραρίου και έως 40 ωρών αμείβεται σύμφωνα με το άρθρο 659 του Α.Κ. ως πρόσθετη εργασία (απλό ωρομίσθιο)

3.3.3 Νόμιμες Υπερωρίες

Για να είναι νόμιμη η υπερωρία πρέπει να τηρούνται οι εξής προϋποθέσεις:

- Ο εργοδότης να αναγγείλει την πραγματοποίηση τους στην Αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Η θεώρηση-έγκριση προηγείται της πραγματοποίησής τους.
- Να τηρείται στην επιχείρηση βιβλίο υπερωριών, θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας
- Να υπάρχουν έκτακτες ή επείγουσες ανάγκες της επιχείρησης.

3.3.4 Τρόπος υπολογισμού προσαύξησης

³⁶ ή κατ' εξαίρεση υπερωρία/ μη νόμιμη υπερωρία

³⁷ Βλ. αναλυτικά πιο πάνω, υποσημείωση αριθμ.70

- Εργασία από 46η (πενθήμερο) και 49η (εξαήμερο) έως 120 ώρες ετησίως νόμιμης υπερωρίας, αμείβεται με προσαύξηση 40% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.
- Η υπέρβαση των 120 ωρών νόμιμης υπερωρίας ετησίως αμείβεται με προσαύξηση 60% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.
- Κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη) αμείβεται με προσαύξηση 80% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.
- Εργασία άνω των 9 ωρών ημερησίως επί 5ημερου συνιστά υπερωρία και αμείβεται με προσαύξηση 40% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.
- Εργασία άνω των 8 ωρών ημερησίως επί 6ημερου συνιστά υπερωρία και αμείβεται με προσαύξηση 40% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

3.4 Νυκτερινή απασχόληση μισθωτών & πώς αμείβεται

Νυκτερινή είναι η εργασία που προσφέρεται στο διάστημα από τις 10 το βράδυ, μέχρι τις 6 το πρωί. Στις νυκτερινές ώρες μπορεί να πραγματοποιηθεί ολόκληρο το ωράριο ή ένα μέρος του, οπότε υπάρχει και η ανάλογη αμοιβή (π.χ. για εργασία από τις 6 το απόγευμα μέχρι τις 2 το πρωί, οι 4 ώρες, 6 μμ-10 μμ είναι ημερήσιες και οι άλλες 4, 10 μμ-2 πμ νυκτερινές).

Η νυκτερινή εργασία αμείβεται με κανονικό ημερομίσθιο, όπως και η ημερήσια, με προσαύξηση κατά 25%.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά τη νύχτα, τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί του ωρομισθίου που έχει προηγουμένως προσαυξηθεί με το 25% της νυκτερινής εργασίας (ωρομίσθιο + 25% + υπερωρίες).

Ο ίδιος υπολογισμός γίνεται σε περίπτωση νυκτερινής εργασίας κατά την Κυριακή.

Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις ή κανονισμοί ή πρακτικά συμφωνίας κ.λ.π. υπερισχύουν.

3.5 Υπερεργασία & πώς αμείβεται³⁸

Σύμφωνα με τον Ν.3385/2005, όπως αντικαταστάθηκε με τον Ν. 3863/2010 η απασχόληση 5 ωρών επί πλέον την εβδομάδα μετά τις 40 ώρες για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο σύστημα απασχόλησης και οχτώ ωρών επιπλέον την εβδομάδα, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα εξαήμερης απασχόλησης, θεωρείται υπερεργασία. Συγκεκριμένα οι 5 ώρες υπερεργασία για το σύστημα του

³⁸ Βλ. άρθρα 1 & 2 του Ν.3385/2005 και άρθρο 74 του Ν. 3863/2010.

πενθημέρου είναι: 41η, 42η, 43η, 44η, 45η ενώ οι 8 ώρες για το σύστημα του εξαήμερου είναι: 41η, 42η, 43η, 44η, 45η, 46η, 47η, 48η.

Η πραγματοποίηση της υπερεργασίας ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη και εφ' όσον ζητηθεί από τον τελευταίο, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να την παρέχει.

Οι παραπάνω ώρες που αναφέραμε σύμφωνα με το άρθρο 74 του νέου Νόμου 3863/2010, αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%.

Διευκρινίζεται ότι άνω των 45 ωρών για το πενήνήμερο και άνω των 48 ωρών για το εξαήμερο συνιστά υπερωρία (βλ. υπερωρία³⁹).

Υπολογισμός υπερεργασίας με πενήνήμερο

Υπερεργασία Εβδομαδιαίως	40 - 45 ώρες +20% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο
--------------------------	---

*Η αμοιβή της 9^{ης} ώρας ημερησίως πληρώνεται με προσαύξηση 20% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο και δεν χρειάζεται άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Υπολογισμός υπερεργασίας με εξαήμερο

Υπερεργασία Εβδομαδιαίως	40 - 48 ώρες +20% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο
--------------------------	---

3.6 Ασφαλιστικές εισφορές

Το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ είναι *Κοινωνικός Ασφαλιστικός Οργανισμός* που εισπράττει εισφορές για να δίνει παροχές.

Πώς καταβάλλονται οι εισφορές:

Στις ασφαλιστικές εισφορές συμμετέχουν ο εργαζόμενος και ο εργοδότης. (Εργατική και Εργοδοτική εισφορά).

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

Εργατική Εισφορά:

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

³⁹ Βλ. παραπάνω, (παρούσα εργασία) Κεφάλαιο 3.3.

Πίνακας Εισφορών

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

Επιδότηση Εργατικής Εισφοράς:

Στους εργαζόμενους με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, που ασφαρίζονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ για τον κλάδο Σύνταξης και αμείβονται με τον εκάστοτε προβλεπόμενο κατώτατο μισθό ή ημερομίσθιο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.), συμπεριλαμβανομένων τυχόν επιδομάτων οικογενειακών βαρών και χρόνου υπηρεσίας, δεν γίνεται, από 1/9/2000, από τους εργοδότες τους παρακράτηση της εργατικής εισφοράς τους για τον κλάδο Σύνταξης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (άρθρο 14 του Ν. 2837/00).

Το ποσό της Επιδότησης της Εργατικής Εισφοράς υπολογίζεται στις βασικές αποδοχές της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. χωρίς να λαμβάνεται υπόψη κανένα επίδομα που τις προσαυξάνει. Ο τρόπος ασφάλισης των δικαιούχων εργαζομένων παραμένει ο ίδιος για το συνολικό ύψος των εισφορών (συμπεριλαμβανομένης και της Εργατικής Εισφοράς του κλάδου Σύνταξης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ), ο εργοδότης όμως καταβάλλει ποσό εισφορών μειωμένο κατά το ποσό της Επιδότησης Εργατικής Εισφοράς (εγκ. 56/00).

Από το μέτρο εξαιρούνται οι εργαζόμενοι συνταξιούχοι, οι απασχολούμενοι σε οικοδομοτεχνικές εργασίες, οι ασφαλιζόμενοι με τεκμαρτά ημερομίσθια, οι

αμειβόμενοι βάσει κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας καθώς και οι ασφαλιζόμενοι με ειδικές διατάξεις (π.χ. φορτοεκφορτωτές, πωλητές λαϊκών λαχείων, φασόν, συμβάσεις έργου κ.λπ.).

Εργοδοτική Εισφορά:

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

Στις παραπάνω εισφορές προστίθεται ποσοστό 3% για επικουρική ασφάλιση **ΙΚΑ-ΤΕΑΜ**, για όσους υπάγονται στην ασφάλιση του κλάδου επικουρικής ασφάλισης μισθωτών, και από 1/1/93 για όσους ασφαλιζονται στα βαρέα η εισφορά είναι 1,25% επιπλέον δηλαδή $3+1,25=4,25\%$.

Οι συνταξιούχοι του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ που εργάζονται:

Τα ποσοστά εισφορών των συνταξιούχων του **ΙΚΑ-ΕΤΑΜ** που απασχολούνται σε εργασία ασφαλιστέα στο **ΙΚΑ-ΕΤΑΜ**, μετά την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 63 του Ν. 2676/99, από 5/1/01 διαμορφώνονται ως εξής:

Για κλάδο σύνταξης	6,67 %
Για κλάδο ασθενείας	2,55 %
Για οικογενειακά επιδόματα	1 %
Για τον ΟΕΚ	1 %
Για την Εργατική Εστία	0,35 %
Για τον κλάδο ανεργίας του ΟΑΕΔ	1,33 %
Για τον Ειδικό Κοινό Λογαριασμό Ανεργίας	0,10 %
Σ Υ Ν Ο Λ Ο	13 %

Οι συνταξιούχοι του **ΙΚΑ-ΕΤΑΜ**, που ασφαλιζονται προαιρετικά για επικουρική ασφάλιση **ΙΚΑ-ΤΕΑΜ**, καταβάλλουν εισφορές σε ποσοστό **6%**.

Κεφάλαιο 4°

4.1 Ασφαλιστικά ταμεία στην Ελλάδα

Φορείς Κύριας Ασφάλισης

• **ΙΚΑ**

• **ΟΓΑ**

- ΟΑΕΕ (ΤΕΒΕ,ΤΑΕ,ΤΣΑ)
- Ταμείο Νομικών
- ΤΣΑΥ
- ΤΣΜΕΔΕ
- Τ.Σ.Π.Ε.Α.Θ.
- ΤΑΙΣΥΤ
- ΤΑΤΤΑ
- ΤΣΕΥΠ
- ΤΑΠ-ΟΤΕ
- Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού της Ασφ. Εταιρείας "Η Εθνική"
- Ταμείο Συντάξεων του Προσ. της Εθνικής Τραπέζης της Ελλάδος
- Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού ΕΤΒΑ
- Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Ιονικής και Λαϊκής Τράπεζας
- Ταμείο Συντάξεων Πρόνοιας Προσωπικού Α.Τ.Ε.
- Οργανισμός Ασφάλισης Προσωπικού Δ.Ε.Η.
- Ταμ. Συντ. & Επικ. Ασφαλ. Προσ. Γεωργ. Συνετ/κών Οργαν/σεων
- Ταμείο Πρόνοιας Ξενοδόγων
- Ταμείο Ασφάλισης Ναυτ. Πρακτόρων και Υπαλλήλων
- Ταμείο Συντάξεων Προσωπικού ΗΣΑΠ
- Ταμείο Συντάξεων Προσωπικού της Τραπέζης της Ελλάδος και Κτηματικής
- Ταμείο Συντάξεων Εφημεριδοπωλών και Υπαλλήλων Πρακτορείων Θεσσαλονίκης

ν Εθνικός Οργανισμός Παροχής Υπηρεσιών Υγείας (ΕΟΠΥΥ)

Εθνικός Οργανισμός Παροχής Υπηρεσιών Υγείας (ΕΟΠΥΥ) είναι ένα νέο Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου το οποίο συστάθηκε με τον νόμο 3918/2011, με σκοπό την παροχή υπηρεσιών υγείας από έναν ενιαίο εθνικό φορέα. Η έναρξη λειτουργίας του Οργανισμού είναι η 1η Ιανουαρίου 2012.

Ο ΕΟΠΥΥ προήλθε από συνένωση των Κλάδων Υγείας των παρακάτω ασφαλιστικών Ταμείων⁴⁰:

- Ø ΙΚΑ (Ιδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων), από 1η Ιανουαρίου 2012
- Ø ΟΓΑ (Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων), από 1η Ιανουαρίου 2012
- Ø ΟΑΕΕ (Οργανισμός Ασφάλισης Ελευθέρων Επαγγελματιών), από 1η Ιανουαρίου 2012
- Ø ΟΠΑΔ (Οργανισμός Περίθαλψης Ασφαλισμένων Δημοσίου), από 1η Ιανουαρίου 2012
- Ø ΤΥΔΚΥ (Ταμείο Υπαλλήλων Δήμων και Κοινοτήτων), από 1η Ιανουαρίου 2012
- Ø Οίκος Ναύτου ή ΝΑΤ, από 1η Απριλίου 2012
- Ø ΤΑΥΤΕΚΩ, από 1η Μαΐου 2012[2]
- Ø ΕΤΑΑ, από 1η Νοεμβρίου 2012 [3]
- Ø ΕΤΑΠ-ΜΜΕ, από 1η Δεκεμβρίου 2012
- Ø Το ΛΙΜΕΝΙΚΟ από Μάιο 2013 με ένταξη στον ΟΠΑΔ.

4.2 Ακαθάριστες αποδοχές που υπόκεινται σε εισφορές ΙΚΑ⁴¹

(Αποδοχές υποκείμενες και μη σε εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α.⁴²)

Καταρχήν, πρέπει να σημειωθεί ότι, σύμφωνα με την ισχύουσα ασφαλιστική νομοθεσία και τη διαμορφωθείσα πάγια δικαστηριακή νομολογία, στην έννοια του μισθού επί του οποίου υπολογίζονται οι υπέρ του ΙΚΑ ασφαλιστικές εισφορές, περιλαμβάνεται το σύνολο των παροχών του εργοδότη προς τους εργαζόμενους σε χρήμα και σε είδος, τακτικών ή εκτάκτων, είτε από συμβατική ή νόμιμη υποχρέωσή του είτε χαριστικά, αλλά πάντοτε βέβαια σε αντάλλαγμα της εργασίας τους.

⁴⁰ Αντίστοιχα, ΔΕΝ εντάχθηκαν:

Στρατός Ξηράς, Ναυτικό, Αεροπορία/ ΤΥΠΕΤ (Εθνική Τράπεζα)/ ΤΥΠΑΤΕ (Αγροτική Τράπεζα) / ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ/ ΕΔΟΕΑΠ (Δημοσιογράφων)/ ΕΥΔΑΠ / ΑΕΙ-ΤΕΙ

⁴¹ Πηγή: <http://www.ika.gr>

⁴² Ακολουθως, ισχύουν και όταν η εισφορά του ασφαλισμένου βαρύνει τον εργοδότη, ύστερα από ρητή ή σιωπηρή συμφωνία μεταξύ τους.

Δηλαδή υπάρχει υποχρέωση καταβολής ασφαλιστικών εισφορών τόσο για τις τακτικές αποδοχές, όσο και για τις πάσης φύσεως χορηγούμενες στους εργαζόμενους πρόσθετες παροχές, όπως λ.χ. με τη μορφή επιδομάτων, βραβείων παραγωγής, πριμ απόδοσης, ποσοστών πωλήσεων, αμοιβών υπερωρίας, νυκτερινής - Κυριακής εργασίας κλπ.⁴³

Περαιτέρω, οι παροχές σε χρήμα ή σε είδος που χορηγεί ο εργοδότης οικειοθελώς στους μισθωτούς του, έστω και με την επιφύλαξη του δικαιώματος διακοπής αυτών στο μέλλον, υπόκεινται σε εισφορές. Επομένως, το σύνολο των αποδοχών (τακτικών και εκτάκτων) του ασφαλισμένου κάθε μισθολογικής περιόδου (λ.χ. εβδομάδας, 15θήμερου, μήνα), τις οποίες βέβαια έλαβε ως αντάλλαγμα της εργασίας του, υπόκειται σε εισφορές και μέχρι πάντως του ποσού της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης, δηλαδή της 28ης, η οποία για την περίοδο του έτους 2002 ανέρχεται σε 73,57 ευρώ (υπενθυμίζεται ότι ο περιορισμός αυτός δεν ισχύει για τους νεοασφαλισμένους από 1.1.1993).⁴⁴

Προκειμένου για πρόσθετες αποδοχές που χορηγούνται αναδρομικά (εκτάκτως), συνήθως στο τέλος του έτους λόγω κλεισίματος ισολογισμού, πριμ παραγωγής κλπ., οι οποίες, σύμφωνα με όσα αναφέραμε, θεωρούνται σαν αποδοχές, ο υπολογισμός των εισφορών γίνεται δια του επιμερισμού αυτών στις μισθολογικές περιόδους που ανάγονται (δηλαδή έτος, εξάμηνο κλπ.) και στη συνέχεια πολλαπλασιάζοντας το αντίστοιχο ασφάλιστρο με το συνολικό ποσό αποδοχών που προκύπτει από την άθροιση. Με αυτόν τον τρόπο αποφεύγεται η περίπτωση να καταβληθούν εισφορές για αποδοχές πέρα από την ανώτατη ασφαλιστική κλάση. Μπορούν, όμως, οι εργοδότες να εφαρμόσουν και στην περίπτωση αυτή τον ποσοστιαίο υπολογισμό των εισφορών στο συνολικό ποσό των πρόσθετων αποδοχών, οπότε όμως δεν ισχύει ο περιορισμός της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης (Εγγραφο Ι.Κ.Α. 182242/77, Συμβ. Επικρατείας 2140/93, 1153/95, Ε.Δ.Κ.Α. 1997 σελ. 39).

Νοείται βέβαια ότι και στην ανωτέρω περίπτωση (επιμερισμός αναδρομικών αποδοχών), για τους ασφαλισμένους που έχουν υπαχθεί καθ' όλη τη διάρκεια ή για τμήμα του έτους στην ανώτατη ασφαλιστική κλάση, δεν θα υπολογιστούν εισφορές για ολόκληρο το ποσό ή για το ανάλογο τμήμα της χρονικής περιόδου που ανήκαν στην ανώτατη ασφαλιστική κλάση.

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι, όπως δέχεται η δικαστηριακή νομολογία και η ασφαλιστική πρακτική του Ιδρύματος, στην έννοια του όρου "αποδοχές" περιλαμβάνονται όχι μόνο αυτές που καταβάλλονται από έγκυρη εργασιακή σύμβαση (μισθός, ημερομίσθια, επιδόματα κλπ.), αλλά και οι αμοιβές που προέρχονται από άκυρη σχέση εργασίας, βάσει των αρχών του αδικαιολόγητου πλουτισμού. Έτσι όλες οι υπερωρίες λογίζονται σαν αποδοχές (υποκείμενες σε εισφορές), άσχετα εάν πραγματοποιούνται τακτικά ή εκτάκτως και χωρίς να έχει σημασία εάν παρέχονται

⁴³ Άρθρο 25 παρ. 4 Α.Ν. 1846/51 και 4 Ν. 4476/65, Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 38/94, Δ.Ε.Ν.1994 σελ. 1298, Συμβ. Επικρατείας 1229/94, 1124/94, 1335/94, Δ.Ε.Ν. 1997 σελ. 553, Αρ. Πάγου 1202/2002, Δ.Ε.Ν. 2002 σελ. 1398.

⁴⁴ Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 211/65, 23/02, ΕΑΕΔ 2002 σελ. 358, Έγγραφο Ι.Κ.Α.257972/79, Συμβ. Επικρατείας 2140/93, 1335/94, 1153/95, 4608/98, Δ.Ε.Ν. 2001, σελ. 13, Διοικ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 6207/88, Ε.Δ.Κ.Α. 1989 σελ. 507, Διοικ. Εφετ. Αθηνών 1074/976, Ε.Δ.Κ.Α. 1998 σελ. 908.

μέσα ή πέρα από τα νόμιμα χρονικά όρια της ημερήσιας εργασίας, καθώς επίσης με άδεια ή χωρίς άδεια της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας κλπ.⁴⁵

Ενδέχεται η εισφορά που βαρύνει τον ασφαλισμένο (εργατική εισφορά) να καταβάλλεται από τον εργοδότη, δηλαδή όταν με τη θέλησή του σταθερά και τακτικά δεν την παρακρατεί από τις αποδοχές του ασφαλισμένου, με σκοπό να αυξήσει την αμοιβή του. Γεγονός που συμβαίνει, εφόσον δεν μειώνεται πλέον ο μισθός ή το ημερομίσθιό του κατά το τμήμα της εργατικής εισφοράς και το ποσό αυτής περαιτέρω εμφανίζεται στα βιβλία του εργοδότη και στις δηλώσεις του προς την Εφορία, σαν δαπάνη από μισθούς και ημερομίσθια που βαρύνουν την επιχείρησή του. Στην περίπτωση αυτή το εν λόγω ποσό της εργατικής εισφοράς θεωρείται ότι αποτελεί προσαύξηση του μισθού του ασφαλισμένου και συνεπώς υπόκειται σε εισφορές, προστιθέμενο στις λοιπές αποδοχές του για τον υπολογισμό των εισφορών (Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 252/68 , Συμβ. Επικρατείας 3988/86, 502/96, Ε.Δ.Κ.Α. 1996 σελ. 410).

Φιλοδωρήματα: Στην έννοια των αποδοχών περιλαμβάνονται επίσης και τα καταβαλλόμενα από τους τρίτους χρηματικά ποσά, φιλοδωρήματα ή άλλης φύσεως αμοιβές (όπως συμβαίνει λ.χ. στους σερβιτόρους, κουρείς κλπ.). Άλλωστε και η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι τα φιλοδωρήματα αποτελούν μισθό, εφόσον παρέχονται τακτικά κατά την εκτέλεση της εργασίας και ως εκ τούτου επηρεάζεται σημαντικά η καταβαλλόμενη από τον εργοδότη αμοιβή, άσχετα εάν καταβάλλονται επειδή προβλέπονται από το νόμο ή έθιμο ή κατόπιν συμφωνίας.⁴⁶

Παράλληλα όμως από τα πολιτικά δικαστήρια έχει γίνει δεκτό ότι, τα φιλοδωρήματα που καταβάλλονται προαιρετικά από τους πελάτες της επιχείρησης έναντι της εξυπηρέτησης που τους παρέχεται, αποτελούν αποδοχές μόνο όταν υπάρχει ρητή ή σιωπηρή συμφωνία μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη του, σχετικά με τη δυνατότητα είσπραξης φιλοδωρημάτων και αυτά βέβαια εισπράττονται τακτικά. Δεν συμβαίνει όμως αυτό, όταν τα φιλοδωρήματα εισπράττονται χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη (ρητή ή σιωπηρή), ή χωρίς να το γνωρίζει ή με τρόπο που αντίκειται στην καλή πίστη, καθώς και όταν δίνονται έκτακτα (Αρ. Πάγου 13/92, 177/2001, Δ.Ε.Ν. 2001, σελ. 1427).

Τροφή - Κατοικία: Τέλος, συνυπολογίζονται και οι χορηγούμενες από τον εργοδότη παροχές σε είδος (τροφή, κατοικία, φωτισμός κλπ.), εφόσον βέβαια δίνονται ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τους μισθωτούς εργασίας, η αξία των οποίων αποτιμάται κάθε έτος σε χρήμα με απόφαση του Δ.Σ. του Ι.Κ.Α. Αν όμως πρόκειται για παροχή σε είδος που δεν έγινε αποτίμησή της, τότε ο υπολογισμός γίνεται από τα όργανα του Ιδρύματος βάσει της πραγματικής αξίας της.⁴⁷

⁴⁵ Αρ. Πάγου 999/79, Έγγραφο Ι.Κ.Α. 257972/79, Δελτ. Ι.Κ.Α. 1979 σελ. 797, Διοικ. Εφετ. Αθηνών 1074/96, Ε.Δ.Κ.Α. 1998 σελ. 908.

⁴⁶ Άρθρο 17 παρ. 1 περ. β' Κανονισμού Ασφάλιση Ι.Κ.Α.. Αρ. Πάγου 359/85, Δ.Ε.Ν. 1986 σελ. 168, Τ. Διοικ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 5207/88, Ε.Δ.Κ.Α., 1989 σελ. 507.

⁴⁷ Άρθρο 17 παρ. 1 περ. γ' και άρθρο 19 Κανονισμού Ασφάλισης Ι.Κ.Α. Συμβ. Επικρατείας 2372/82, 3953/82, Ε.Δ.Κ.Α. 1989 σελ. 277. Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 22/2002 , ΕΦΙΛΟΝ 7, Τεύχος 17, σελ. 218.

Ειδικές περιπτώσεις: Για ορισμένες κατηγορίες ασφαλισμένων ο υπολογισμός των αποδοχών τους και ακολούθως των εισφορών, γίνεται με διαφορετικό τρόπο. Έτσι έχουμε:

α) Όταν πρόκειται για ασφαλισμένους που αμείβονται με κυμαινόμενες αποδοχές, δηλαδή όταν ο συμφωνημένος μισθός δεν αποτελείται εξ' ολοκλήρου ή μερικώς από σταθερό εκ των προτέρων καθορισμένο ποσό, όπως είναι οι αμειβόμενοι με ποσοστά, φιλοδωρήματα, κατ' αποκοπή, με προμήθειες κλπ. (λ.χ. κουρείς, σερβιτόροι, οδηγοί ταξί κλπ.), κατατάσσονται κάθε χρόνο με απόφαση του Δ.Σ. του Ι.Κ.Α. σε ορισμένες ασφαλιστικές κλάσεις και οι εισφορές υπολογίζονται με τα αντίστοιχα τεκμαρτά ημερομίσθια των εν λόγω ασφαλιστικών κλάσεων, όπως αυτά διαμορφώνονται κάθε φορά.⁴⁸

β) Εάν η αμοιβή δεν αποτελείται από συμφωνημένο εκ των προτέρων χρηματικό ποσό, αλλά κανονίζεται κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας κλπ., οι εισφορές υπολογίζονται με βάση το μέσο όρο της αμοιβής που επιτεύχθηκε στις προηγούμενες τρεις μισθολογικές περιόδους από τον ίδιο μισθωτό ή από άλλους μισθωτούς της αυτής ειδικότητας, εργαζόμενους στον αυτό ή σε άλλο εργοδότη της ίδιας κατηγορίας και περιφέρειας, ή διαφορετικά σε ποσό που ορίζει κατά την κρίση του ο εργοδότης.⁴⁹

γ) Προκειμένου για ασφαλισμένους που αμείβονται εν μέρει με σταθερό εκ των προτέρων καθορισμένο ποσό και εν μέρει με ποσοστά, ανεξάρτητα με το χαρακτηρισμό της σχέσης της παρεχόμενης εργασίας (δηλ. άσχετα εάν η παρεχόμενη εργασία είναι του πλασιέ κλπ.), οι εισφορές δεν υπολογίζονται στο συνολικό ποσό των αποδοχών (σταθερό μισθό και ποσοστά), αλλά στο τεκμαρτό ημερομίσθιο που καθορίζεται από το Δ.Σ. του Ι.Κ.Α., σύμφωνα με τα προαναφερθέντα. Εκτός βέβαια από την περίπτωση που ο σταθερός και εκ των προτέρων συμφωνημένος μισθός είναι ανώτερος του καθοριζόμενου τεκμαρτού της κατηγορίας στην οποία ανήκει, οπότε οι εισφορές υπολογίζονται βάσει του σταθερού συμφωνημένου μισθού (Δ. Πρωτ. Αθηνών 5821/2000, Δ.Ε.Ν. 2001 σελ. 974).

Παροχές που δεν θεωρούνται μισθός: Τόσο η ασφαλιστική πρακτική του Ι.Κ.Α. όσο και η δικαστηριακή νομολογία δέχονται ότι, δεν περιλαμβάνονται στην έννοια του μισθού και επομένως δεν υπόκεινται σε εισφορές, οι ακόλουθες ενδεικτικά παροχές:

1. Η αποζημίωση απόλυσης, δηλαδή η αποζημίωση που καταβάλλεται στους μισθωτούς από τον εργοδότη όταν καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας τους, γιατί δεν βρίσκονται πλέον σε εργασιακή σχέση και δεν θεωρείται αυτή σαν

⁴⁸ Άρθρο 18 παρ. 3 Κανονισμού Ασφάλισης Ι.Κ.Α. Συμβ. Επικρατείας 1150/95, Ε.Δ.Κ.Α. 1996 σελ. 680. Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 22/2002 .

⁴⁹ Άρθρο 17 παρ. 2 Κανονισμού Ασφάλισης Ι.Κ.Α. 4 Άρθρο 17 παρ. 1 περ. β' Κανονισμού Ασφάλισης Ι.Κ.Α.. Αρ. Πάγου 359/85, Δ.Ε.Ν. 1986 σελ. 168. Τ. Διοικ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 5207/88, Ε.Δ.Κ.Α. 1989 σελ. 507.

μισθός. (Εγγραφο Ι.Κ.Α. 55061/52, 34532/6.7.73 Π. Πρωτ. Τρικάλων 85/99, Ε.Α.Ε.Δ. 1999 σελ. 1073).

2. Η αποζημίωση οδοιπορικών εξόδων, που καταβάλλεται για εργασία τόσο εκτός έδρας όσο και εντός πόλης. Δεν λογίζεται σαν μισθός γιατί με αυτή δεν αυξάνονται οι αποδοχές των μισθωτών, αλλά χορηγείται για να αντιμετωπιστούν οι έκτακτες δαπάνες που πραγματοποιούνται κατά την εκτέλεση της εργασίας τους.⁵⁰

Είναι όμως δυνατόν, επίδομα που παρέχεται για την αντιμετώπιση εξόδων κίνησης, να θεωρηθεί ότι αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών του μισθωτού, όταν δεν εξαρτάται από την πραγματοποίηση υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκειται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτεται σε περίπτωση ασθένειας και άδειας. Πολύ δε περισσότερο όταν με το χαρακτηρισμό "έξοδα κίνησης" καλύπτεται οικειοθελής παροχή, που δίνεται για την ποιοτική και ποσοτική απόδοση των εργαζομένων, καθώς και σε μισθωτούς που κατοικούν μακριά από τον τόπο της εργασίας τους (Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 61/92 , Ε.Δ.Κ.Α. 1992 σελ. 786, Αρ. Πάγου 121/82, 1792/86, Δ.Ε.Ν. 1987 σελ. 761).

3. Η αποζημίωση άδειας, δηλαδή η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυόμενους μισθωτούς οι οποίοι δεν έλαβαν την κανονική τους άδεια. Αντίθετα η αποζημίωση που καταβάλλεται για το επίδομα άδειας σε περίπτωση απόλυσης ή παραίτησης, υπόκειται σε εισφορές. Κατ' αναλογία προς τα ανωτέρω και η καταβαλλόμενη στους μισθωτούς αποζημίωση άδειας, στην περίπτωση που αποχωρούν οικειοθελώς από την εργασία τους, δεν υπόκειται σε εισφορές.

4. Τα χρηματικά ποσά που καταβάλλονται στους εργαζόμενους σαν αποζημίωση, κατά την οικειοθελή αποχώρησή τους από την εργασία (Εγγραφο Ι.Κ.Α. Α 40/27/88 Ε.Α.Ε.Δ. 1998 σελ. 1010).

5. Η τροφή και κατοικία που παρέχεται στο προσωπικό των Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου. Δηλαδή Νοσοκομεία, Σανατόρια κλπ. (εκτός από τις Ιδιωτικές Κλινικές), βάσει των Εσωτερικών Κανονισμών τους, επειδή θεωρείται ότι παρέχεται για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών των Ιδρυμάτων.⁵¹

Τα ανωτέρω ισχύουν και για τα Βρεφοκομεία, Άσυλα Ανιάτων, Γηροκομεία, Ορφανοτροφεία, Πρεβαντόρια, καθώς και τα όμοιά τους Ιδρύματα. Επίσης, και προκειμένου για Ιδρύματα του Εθνικού Οργανισμού Πρόνοιας και συγκεκριμένα των Παιδοπόλεων, Παιδικών Σταθμών και Οικοτροφείων. Στην εξαίρεση αυτή περιλαμβάνονται και οι παροχές σε είδος (τροφή, κατοικία),

⁵⁰ Εγγραφο Ι.Κ.Α. Α 40/19/5.7.83, Α 40/12/5.5.87. Συμβ. Επικρ. 3455/95, Ε.Ε.Δ. 1996 σελ. 502. Άρ. Πάγου 1792/86, Δ.Ε.Ν. 1987 σελ. 761.

⁵¹ Άρθρο 5 Ν.Δ. 3766/57 Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 528/57 , 2/59 , 19/59 , 46/59 .

που χορηγούνται στο προσωπικό των Παιδικών Εξοχών του Υπουργ. Κοινων. Υπηρεσιών.⁵²

6. Η κατοικία που παρέχεται στους εργαζόμενους σε Λατομικές ή Μεταλλευτικές επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν την εκμετάλλευση της επιχείρησής τους μακριά από κατοικημένους χώρους, επειδή θεωρείται ότι αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας και λογίζεται σαν επαγγελματική δαπάνη (Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 376/56).

7. Οι εξής έκτακτες παροχές κοινωνικού χαρακτήρα: α) για δώρο γάμου των ασφαλισμένων ή των παιδιών τους, καθώς και λόγω γέννησης παιδιών και β) για βοήθημα σε οικογένεια θανόντος ασφαλισμένου. Οι περιπτώσεις αυτές αναφέρονται από το νόμο περιοριστικά και όχι ενδεικτικά. Συνεπώς δεν υπάρχει δυνατότητα να χαρακτηριστούν σαν τέτοιες άλλες παρόμοιες παροχές. Πάντως οι παροχές αυτές πρέπει να χορηγούνται πραγματικά για την αιτία που δηλώνονται από τον εργοδότη και να αποδεικνύεται αυτό από επίσημα δικαιολογητικά (ληξιαρχικές πράξεις γάμου, γέννησης παιδιών κλπ.).⁵³

8. Οι χορηγούμενες στους αρτεργάτες παροχές σε είδος, δηλαδή δύο μπλούζες και ένας σκούφος, δεν αποτελούν μισθό γιατί δεν μπορούν να αποτιμηθούν σε χρήμα αφού αποτελούν εργαλείο ή μέσο που χρησιμοποιείται για τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης και την τήρηση των κανόνων υγιεινής (Εγγραφο Ι.Κ.Α. 117734/21.12.71).

9. Το παρεχόμενο "πρωινό" στους μισθωτούς (καφές, τσάι με ή χωρίς βουτήματα) από τις επιχειρήσεις, γιατί θεωρείται ότι δεν αποτελεί αμοιβή εργασίας, αλλά εκδήλωση φιλοφρόνησής που δεν υπόκειται σε αποτίμηση (Εγγραφο Ι.Κ.Α. 59344/24.5.72).

10. Η αποζημίωση των Δημοτικών και Κοινοτικών υπαλλήλων για την απασχόλησή τους εκτός έδρας ή γραφείου.⁵⁴

11. Η αμοιβή των εκτάκτων καθηγητών των Τ.Ε.Ι. (τέως ΚΑΤΕΕ) για την έκδοση σημειώσεων (Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 48/79).

12. Οι παροχές σε είδος που χορηγούνται από τους εργοδότες στους μισθωτούς σαν ειδικά μέσα για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της εργασίας ή της επιχείρησής τους, εφόσον δεν ορίζεται διαφορετικά, έστω και αν από αυτές ωφελείται ο μισθωτός (Συμβ. Επικρ. 1229/94, 1288/94, 1335/94 Ε.Δ.Κ.Α. 1995 σελ. 81, 229. Αρ. Πάγου 1202/2002, Δ.Ε.Ν. 2002 σελ. 1398).

⁵² Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 2/59 , 19/59 , 46/59 , 140/76 . Έγγραφο Ι.Κ.Α. 181191/73.

⁵³ Απόφαση 38173/67, Υπουργ. Εργασίας. Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 187/67 . Έγγραφο Ι.Κ.Α. 202629/77 Δελτ. Ι.Κ.Α. 1977 σελ. 228.

⁵⁴ Έγγραφο Ι.Κ.Α. 131190/73, Α 40/21/83 ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ Ι.Κ.Α. 1983 σελ. 433.

13. Οι παροχές που χορηγούνται οικειοθελώς, από τους εργοδότες με την ευκαιρία εκτάκτου γεγονότος ή για την επιβράβευση της αποδοτικότητας ορισμένων μισθωτών, εκτός βέβαια από την περίπτωση που πρόκειται για καταστρατήγηση του νόμου ή κανονική επανάληψή τους.⁵⁵

14. Οι παροχές που αποβλέπουν να καλύψουν δαπάνες ή να αποκαταστήσουν ζημίες του μισθωτού κατά την εκτέλεση της εργασίας του, οι οποίες βαρύνουν τον εργοδότη (Συμβ. Επικρ. 3953/82 Ε.Δ.Κ.Α. 1983 σελ. 277).

15. Οι δαπάνες προς ενοικίαση κατοικίας για τη στέγαση του προσωπικού της επιχείρησης, εφόσον οι μισθώσεις εξυπηρετούν λειτουργικές ανάγκες της (Συμβ. Επικρ. 2551/86 Δ.Ε.Ν. 1987 σελ. 697).

16. Το μηνιαίο χρηματικό ποσό που δίνεται ως κίνητρο απόδοσης στους μόνιμους και δόκιμους υπαλλήλους που υπηρετούν στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., είτε ασφαλιζονται με τις κοινές διατάξεις του Α.Ν. 1846/51, είτε με το ειδικό καθεστώς των Ν. 3163/55, 4277/62. Η εξαίρεση αυτή έχει εφαρμογή επίσης: α) στους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν στη Δημόσια (π/θμια και δ/θμια) εκπαίδευση με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, καθώς και στους προσωρινούς αναπληρωτές και β) στο προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου που απασχολείται στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ και Ο.Τ.Α. (Εγκύκλ. Ι.Κ.Α. 39/97 Δ.Ε.Ν. 1997 σελ. 1079).

17. Η αμοιβή των φορτοεκφορτωτών λιμένων λόγω διαφυγής εργασίας από τη χρήση μηχανικών μέσων (Εγγραφο Ι.Κ.Α. Α/17/29.10.82).

4.3 ΙΚΑ, ασφάλιστρα , πίνακες⁵⁶

ΦΟΡΕΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΠΟΣΟΣΤΑ			ΙΣΧ. ΑΠΟ	
		ΑΣΦ.	ΕΡΓ.	ΣΥΝ.		
ΙΚΑ-ΕΤΑΜ	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΕΙΔΟΣ	1,85	3,70	5,55	1/1/70	
		0,30	0,60	0,90	1/1/93	
		2,15	4,30	6,45		
	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΧΡΗΜΑ	0,40	0,80	1,20	1/1/70	
		ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ	5,75	11,50	17,25	1/7/91
			0,92	1,83	2,75	1/1/93
	6,67	13,33	20,00			
	ΕΠΑΓΓ. ΚΙΝΔΥΝΟΥ	-	1	1	1/8/61	

⁵⁵ Συμβ. Επικρατείας 3611/83, 1303/89. Διοικ. Εφετ. Αθηνών 3675/95, Ε.Ε.Δ. 1995 σελ. 926.

Contra: Συμβ. Επικρατείας 1153/95, Ε.Δ.Κ.Α. 1997 σελ. 39.

⁵⁶ Πηγή: <http://www.ika.gr>

	ΒΑΡΕΩΝ ΕΠΑΓ/ΤΩΝ	2,20	1,40	3,60	1/3/76
	ΕΤΕΑΜ (τέως ΤΕΑΜ)	3	3	6	1/2/83
	ΒΑΡΕΑ-ΕΤΕΑΜ (τέως ΤΕΑΜ)	(3)+1,25	(3)+0,75	(6)+2=8	1/1/93
Ο.Α.Ε.Δ.	ΑΝΕΡΓΙΑ	1 0,33 0,50 1,83	2 0,67 0,50 3,17	3 1 1 5	25/8/54 1/1/93 1/8/11
	ΣΤΡΑΤΕΥΣΗ	-	1	1	1/6/52
	Δ ΛΟΕΜ	1	1	2	1/11/58
	ΛΠΕα Α.Ε.	-	0,15	0,15	1/3/90
	ΛΑΕΚ > (ΛΕΠΕΕ)	-	0,20	0,20	1/1/88
	> ΕΛΠΕΚΕ	-	0,25	0,25	1/1/94
	> ΕΚΛΑ	0,10	0,26	0,36	1/1/94
		0,10	0,71	0,81	
Ο.Ε.Κ.	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ	1	0,75	1,75	1/1/88
Ο.Ε.Ε.	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ	0,25	0,25	0,50	1/1/78
		0,05	0,05	0,10	29/4/02
		0,05	0,05	0,10	1/1/03
		0,35	0,35	0,70	

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΟΣΟΣΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΩΝ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΕΩΣ 31/7/2011			ΑΠΟ 1/8/2011		
	ΑΣΦ.	ΕΡΓ.	ΣΥΝ.	ΑΣΦ.	ΕΡΓ.	ΣΥΝ.
1. ΜΙΚΤΑ	13,00	25,06	38,06	13,50	25,56	39,06
Με επαγγελματικό κίνδυνο	13,00	26,06	39,06	13,50	26,56	40,06
2. ΜΙΚΤΑ - ΕΤΕΑΜ	16,00	28,06	44,06	16,50	28,56	45,06
Με επαγγελματικό κίνδυνο	16,00	29,06	45,06	16,50	29,56	46,06
3. ΒΑΡΕΑ	15,20	26,46	41,66	15,70	26,96	42,66
Με επαγγελματικό κίνδυνο	15,20	27,46	42,66	15,70	27,96	43,66
4. ΒΑΡΕΑ - ΕΤΕΑΜ	19,45	30,21	49,66	19,95	30,71	50,66
Με επαγγελματικό κίνδυνο	19,45	31,21	50,66	19,95	31,71	51,66
5. ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ	6,33	11,73	18,06	6,83	12,23	19,06
Με επαγγελματικό κίνδυνο	6,33	12,73	19,06	6,83	13,23	20,06
6. ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - ΕΤΕΑΜ	9,33	14,73	24,06	9,83	15,23	25,06
Με επαγγελματικό κίνδυνο	9,33	15,73	25,06	9,83	16,23	26,06
7. ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ (ΑΠΛΑ)	10,45	19,96	30,41	10,95	20,46	31,41

Με επαγγελματικό κίνδυνο	10,45	20,96	31,41	10,95	21,46	32,41
8. ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΕΤΕΑΜ (ΑΠΛΑ)	13,45	22,96	36,41	13,95	23,46	37,41
Με επαγγελματικό κίνδυνο	13,45	23,96	37,41	13,95	24,46	38,41
9. ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ ΒΑΡΕΑ	12,65	21,36	34,01	13,15	21,86	35,01
Με επαγγελματικό κίνδυνο	12,65	22,36	35,01	13,15	22,86	36,01
10. ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ ΒΑΡΕΑ - ΕΤΕΑΜ	16,90	25,11	42,01	17,40	25,61	43,01
Με επαγγελματικό κίνδυνο	16,90	26,11	43,01	17,40	26,61	44,01

4.4 Τρόπος υπολογισμού των εισφορών

Οι εισφορές υπολογίζονται επί των πραγματικών ακαθαρίστων αποδοχών των εργαζομένων (σε χρήμα και σε είδος). Οι αποδοχές αυτές δεν επιτρέπεται να είναι κατώτερες των νομίμων δηλ. αυτών που προβλέπονται κάθε φορά από τις κατά κλάδο συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΠΑΡΟΧΩΝ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΕΤΟΥΣ 2012		
1.	Για ένα γεύμα	4,80€
2.	Για πλήρη τροφή	9,60€
3.	Για κατοικία (μηνιαία)	75,40€
4.	Για πλήρη τροφή και κατοικία (μηνιαία)	301,50€

Ο υπολογισμός των εισφορών γίνεται ποσοστιαία με τα κατά περίπτωση ισχύοντα ασφάλιστρα.

Κατά τον υπολογισμό των εισφορών αυτές στρογγυλοποιούνται στο πλησιέστερο λεπτό του ΕΥΡΩ. Ποσά μέχρι μισό λεπτό παραλείπονται, ενώ ποσά μισού και πλέον λεπτού στρογγυλοποιούνται στο επόμενο λεπτό.

4.5 Χρόνος και τρόπος απόδοσης των εισφορών

Ως χρόνος υπολογισμού των εισφορών ορίζεται ο ημερολογιακός μήνας εντός του οποίου παρασχέθηκε η εργασία ή η υπηρεσία. Δεν μεταβάλλει τον παραπάνω χρόνο η καθυστέρηση, από οποιαδήποτε αιτία, της πληρωμής του μισθού πέραν του μηνός, όπως επίσης δεν μεταβάλλει αυτόν η καταβολή των πάσης φύσεως αποδοχών σε μακρύτερα ή βραχύτερα χρονικά διαστήματα.

Ο υπόχρεος οφείλει να καταβάλλει τις εισφορές στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ μέχρι την τελευταία εργάσιμη, για τις δημόσιες υπηρεσίες, του επόμενου μήνα από τον

πιο πάνω οριζόμενο χρόνο. Για το Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ α' και β' βαθμίδας η προθεσμία καταβολής ορίζεται μέχρι την τελευταία εργάσιμη ημέρα του μεθεπόμενου μήνα από τον πιο πάνω οριζόμενο χρόνο. Η ίδια προθεσμία καταβολής εισφορών ισχύει και για την ασφάλιση Ελλήνων υπηκόων, που απασχολούνται εκτός των ορίων της χώρας.

Η προθεσμία καταβολής των εισφορών επί των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα από όλους τους υπόχρεους λήγει την τελευταία εργάσιμη ημέρα του Φεβρουαρίου και Ιουνίου αντιστοίχως (άρθρο 13 Ν. 2972/2001).

Τρόπος καταβολής

Η εμπρόθεσμη καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών των εργοδοτών κοινών επιχειρήσεων και οικοδομοτεχνικών έργων (ιδιωτικών οικοδομικών έργων, ιδιωτικών τεχνικών έργων και Δημοσίων έργων) μπορεί να πραγματοποιηθεί:

Στο Υποκατάστημα ή Παράρτημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, που είναι απογεγραμμένη η επιχείρηση ή το οικοδομοτεχνικό έργο.

Σε όλα τα Υποκαταστήματα και Παραρτήματα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, που έχουν ενταχθεί στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα (Ο.Π.Σ.).

Στα συνεργαζόμενα με το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ Πιστωτικά Ιδρύματα, στα οποία πρέπει, εκτός των άλλων (ποσό καταβολής και μισθολογική περίοδο που αφορά), να δηλωθεί ο Αριθμός Μητρώου Εργοδότη (Α.Μ.Ε.) και ο Α.Φ.Μ. της κοινής επιχείρησης ή ο Αριθμός Μητρώου Οικοδομοτεχνικού Έργου (Α.Μ.Ο.Ε.) και ο Α.Φ.Μ. της επωνυμίας του έργου.

Μετά την πάροδο της προβλεπόμενης προθεσμίας οι καταβολές (εκπρόθεσμες) των ασφαλιστικών εισφορών γίνονται μόνο στο Υποκατάστημα ή Παράρτημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, που είναι απογεγραμμένη η επιχείρηση ή το οικοδομοτεχνικό έργο.

Μέχρι την ένταξη κάθε Υποκαταστήματος ή Παραρτήματος του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ στο Ολοκληρωμένο Πληροφορικό Σύστημα του Ιδρύματος, για την είσπραξη των τρεχουσών ή εκπρόθεσμων εισφορών από τα Υποκαταστήματα ή Παραρτήματα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, εκδίδεται Προσωρινό Γραμμάτιο Είσπραξης από το Τμήμα Εσόδων (Κοινών Επιχειρήσεων ή Οικοδομοτεχνικών Έργων).

Οι καταβολές μέσω πιστωτικών ιδρυμάτων ή άλλων νομικών προσώπων που συνάπτουν σύμβαση με το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ για τη διενέργεια εισπράξεων και πληρωμών, γίνονται είτε με χρέωση των τραπεζικών λογαριασμών, είτε με την καταβολή μετρητών με αντίστοιχη πίστωση λογαριασμού του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ στην Τράπεζα της Ελλάδος (άρθρα 33 και 34 Κανονισμός διαδικασιών ασφάλισης για την εφαρμογή της ΑΠΔ).

Ειδικές περιπτώσεις

Για τις ειδικές κατηγορίες προσώπων οι οποίες εξαιρούνται προσωρινά ή οριστικά από την υποχρέωση τήρησης και υποβολής της ΑΠΔ εφαρμόζονται οι διατάξεις των ειδικών Κανονισμών ως προς το χρόνο και τη διαδικασία καταβολής εισφορών.

4.6 Εισφορές επιδόματος αδείας⁵⁷

Το ΕΤΑΑ (ΤΣΜΕΔΕ, ΤΣΑΥ) αναπροσαρμόζει από 01.01.2013 τον υπολογισμό εισφορών στα Δώρα Εορτών και στο Επίδομα Αδείας, σε συνέχεια του υπ' αριθμ. Φ.10043/12535/402 εγγράφου της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Συγκεκριμένα, όπως αναφέρεται στο έγγραφο:

«Οι ασφαλιστικές κρατήσεις επί των δώρων εορτών και του επιδόματος αδείας πρέπει να γίνονται επί του πραγματικά καταβαλλόμενου ποσού, ανεξάρτητα εάν αυτό υπερβαίνει το ανώτατο όριο αποδοχών επί των οποίων υπολογίζονται οι ασφαλιστικές εισφορές, για παλαιούς και νέους ασφαλισμένους.

⁵⁷ βλ. <http://www.kepea.gr> & <http://www.entepa.gr>

α) Για τις αποδοχές της άδειας όσο και του επιδόματος αδείας υφίσταται υποχρέωση λογισμού εισφορών υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών κύριας και επικουρικής ασφάλισης.

Εξαίρεση υπάρχει και δεν υπολογίζονται εισφορές μόνο για την αποζημίωση άδειας που καταβάλλεται στο μισθωτό κατά το χρόνο λύσης της σχέσης εργασίας, όπως και για την ποινή που καταβάλλει ο εργοδότης στο μισθωτό, επειδή δεν του χορήγησε την άδεια μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους (την 31.12) .

β) Όλες οι ανωτέρω αποδοχές (άδεια, επίδομα αδείας, αποζημίωση άδειας και ποινή για μη χορήγηση άδειας) φορολογούνται ως εισόδημα εκ μισθωτών υπηρεσιών και παραγράφονται υπέρ του εργοδότη μετά την παρέλευση 5ετίας από το τέλος του έτους που αυτές ήταν απαιτητές . Για τις αποδοχές όμως των μισθωτών του Δημοσίου με σχέση Δημοσίου ή Ιδιωτικού δικαίου και των ΟΤΑ η παραγραφή είναι 2ετής και αρχίζει από τη γένεση της απαίτησης , ενώ για τα ΝΠΔΔ από το τέλος του έτους που γεννήθηκε η αξίωση.

γ) Εισφορές υπέρ ΙΚΑ-ΕΤΕΑΜ επί των αποδοχών της άδειας και του επιδόματος αδείας για τους παλαιούς ασφαλισμένους (μέχρι 31.12.1992) υπολογίζονται (για το έτος 2011) μέχρι του ποσού των 97,29 €για κάθε ασφαλιστικό ημερομίσθιο.

Για τους νεοασφαλιζόμενους (από 1.1.1993 και μετά) ανεξαρτήτως ημερών άδειας ή επιδόματος αδείας, εισφορές υπολογίζονται μέχρι του ποσού των 5.543,55 €(για το 2011).

4.7 Εκπρόθεσμη καταβολή εισφορών

Πράξη Επιβολής Εισφορών (Π.Ε.Ε)

Όταν από έλεγχο διαπιστωθεί ότι, ο εργοδότης **δεν κατέβαλε το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών** που απαιτούνται για την ασφάλιση ολόκληρου του προσωπικού του, συντάσσεται σε βάρος του "Πράξη Επιβολής Εισφορών". Οι καταλογιζόμενες με τις Π.Ε.Ε. μη καταβληθείσες εισφορές επιβαρύνονται με πρόσθετα τέλη (άρθρα 26 & 27, ΑΝ1846/51 όπως τροποποιήθηκαν από τα άρθρα 13 & 14 του Ν. 2972/01).

Πράξη Επιβολής Πρόσθετου Τέλους (Π.Ε.Π.Τ)

Όταν από έλεγχο διαπιστωθεί ότι ο εργοδότης **κατέβαλε εκπρόθεσμα τις ασφαλιστικές εισφορές** (δηλ. μετά την άροδο της τελευταίας εργάσιμης για τις δημόσιες υπηρεσίες ημέρα του επόμενου ή μεθεπόμενου μήνα, εάν ο εργοδότης είναι το Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ κλπ) συντάσσεται σε βάρος του "Πράξη Επιβολής Πρόσθετου Τέλους" (άρθρο 13 του Ν. 2972/01).

Τα πρόσθετα τέλη από 12/02/2004 διαμορφώθηκαν σε 3% για τον πρώτο μήνα καθυστέρησης και 1% για κάθε επιπλέον μήνα καθυστέρησης, μέχρι ποσοστού 120% κατ' ανώτατο όριο, ανεξάρτητα των μισθολογικών περιόδων που αφορούν οι εκπρόθεσμες καταβληθείσες εισφορές (άρθρο 9 παρ. 6 του Ν. 3232/04, εγκ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ 14/04).

Για εκπρόθεσμες καταβολές εισφορών, που πραγματοποιήθηκαν μέχρι και 11/02/2004 τα πρόσθετα τέλη είναι 3% για τον πρώτο μήνα καθυστέρησης και 1,5% για κάθε επιπλέον μήνα καθυστέρησης, μέχρι 120% κατ' ανώτατο όριο (άρθρο 14 του Ν. 2972/01).

Πράξη Επιβολής Πρόσθετης Επιβάρυνσης Εισφορών (Π.Ε.Π.Ε.Ε)

Σε βάρος των εργοδοτών που:

- **δεν υποβάλλουν Α.Π.Δ.,**
- **υποβάλλουν εκπρόθεσμα** την Α.Π.Δ.,
- υποβάλλουν Α.Π.Δ. για την οποία προκύπτει **διαφορά** μεταξύ των **εισφορών** που δηλώνονται από τον εργοδότη και αυτών που προκύπτουν κατά τον έλεγχο από διαφορά ημερών εργασίας, αποδοχών ή κλάδου ασφάλισης και λοιπών στοιχείων, που προσδιορίζουν την ορθή υπαγωγή στην ασφάλιση,
- υποβάλλουν Α.Π.Δ. στην οποία διαπιστώνεται μετά από έλεγχο ότι, **δεν περιλαμβάνει εργαζόμενο ή εργαζόμενους,** που απασχολήθηκαν στην επιχείρηση κατά την χρονική περίοδο που αναφέρεται η Α.Π.Δ.,
- εκτελούν ιδιωτικά οικοδομικά και τεχνικά έργα, σε βάρος των οποίων **καταλογίζονται εισφορές** πέραν αυτών που αναγράφονται στις υποβληθείσες Α.Π.Δ., **με βάση τους συντελεστές** που προβλέπονται στο άρθρο 38 του Κανονισμού Ασφάλισης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ,
- για περιόδους απασχόλησης **μέχρι 31/12/2001, παρέλειψαν** να καταχωρίσουν στις μισθολογικές καταστάσεις ΙΚΑ-ΕΤΑΜ τους εργαζομένους τους με τα ακριβή στοιχεία απασχόλησης και αμοιβής τους,

συντάσσεται "Πράξη Επιβολής Πρόσθετης Επιβάρυνσης Εισφορών". Το ποσοστό της πρόσθετης επιβάρυνσης ανέρχεται, κατά περίπτωση,

σε 10%, 30%, 45% ή 50% των αντίστοιχων εισφορών (άρθρα 7 του Ν. 2972/01 και 9 παρ.4 του Ν. 3232/04, εγκ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ 54/04).

4.8 Ποινικές κυρώσεις κατά οφειλετών

Πράξη Επιβολής Ακαταχώριστων Εργαζομένων (Π.Ε.Π.Α.Ε)

Όταν από τον έλεγχο διαπιστωθεί ότι, ο εργοδότης δεν καταχώρισε τους εργαζομένους του, αμέσως μετά την πρόσληψή τους και πριν αναλάβουν εργασία, στο **Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού** ή δεν επιδεικνύει αυτό στα αρμόδια όργανα, τότε συντάσσεται σε βάρος του "Πράξη Επιβολής Προστίμου Ακαταχώριστων Εργαζομένων" πρόστιμο ύψους 500,00 Ευρώ για κάθε ακαταχώριστο εργαζόμενο (άρθρο 2 του Ν. 2556/97 και 10 του Ν. 3232/04, εγκ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ 38/98, 81/99 και 95/04).

Πράξη Επιβολής Αυτοτελούς Προστίμου (Π.Ε.Α.Π.)

Στους εργοδότες που δεν είχαν υποβάλει ή υπέβαλαν εκπρόθεσμα στο Υποκ/μα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ της έδρας τους το έντυπο "**Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργοδότη**" επιβαλλόταν έως 10/04/2012 αυτοτελές πρόστιμο (150€ ή 300€ κατά περίπτωση) με τη σύνταξη σε βάρος τους "Πράξη Επιβολής Αυτοτελούς Προστίμου" (άρθρα 6 του Ν. 2972/01, 10 παρ. 1 του Ν. 3050/02 και 9 του Ν. 3232/04, εγκ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ 54/04).

Από 11/04/2012 καταργήθηκαν οι παραπάνω κυρώσεις (ανεξάρτητα από το χρόνο που έλαβαν χώρα οι αντίστοιχες παραβάσεις), πλην όμως η υποχρέωση των εργοδοτών κοινών επιχειρήσεων και οικοδομοτεχνικών έργων να γνωστοποιούν εγγράφως στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ τις βασικές μεταβολές των στοιχείων τους, παραμένει (άρθρο 22 του Ν. 4075/2012, εγκ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ 39/2012).

Ποινική Δίωξη

Κατά των εργοδοτών που δεν κατέβαλαν τις εισφορές στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ασκείται ποινική δίωξη από τον αρμόδιο εισαγγελέα (αυτεπάγγελτα) για τα αδικήματα της παρακράτησης των εργοδοτικών εισφορών και της υπεξαίρεσης των εργατικών, βάσει των διατάξεων του **Α.Ν. 86/67**.

Για να αποφύγουν οι εργοδότες την επιβολή των ποινών που προβλέπονται από τις διατάξεις του ανωτέρω νόμου, φυλάκιση τουλάχιστον τριών μηνών ή έξι μηνών αντίστοιχα και χρηματική ποινή, πρέπει να εξοφλήσουν ή ρυθμίσουν σε δόσεις τις οφειλές τους, πριν την δικάσιμο, απευθυνόμενοι γι' αυτό στην αρμόδια ταμειακή υπηρεσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Ανεξάρτητα όμως από την εξόφληση ή ρύθμιση της οφειλής τους, πρέπει να παραστούν αυτοπροσώπως στο δικαστήριο κατά την ημέρα της δικάσιμης.

Αστικές και προσωπικές συνέπειες

Οι υπηρεσίες του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ που επιμελούνται την είσπραξη των καθυστερουμένων

ασφαλιστικών εισφορών (ταμείο ή ταμειακή υπηρεσία Υποκ/τος ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) προβαίνουν στις εξής ενέργειες για την αναγκαστική είσπραξη αυτών:

- Δίνουν εντολή στα αρμόδια όργανα για κατάσχεση των περιουσιακών τους στοιχείων (κινητών ή ακινήτων) ως και των απαιτήσεων τους στα χέρια τρίτων.
- Εκπλειστηριάζουν τα κατασχεθέντα περιουσιακά τους στοιχεία σε περίπτωση που δεν εξοφληθεί ή ρυθμιστεί σε δόσεις η οφειλή τους.
- Υποβάλλουν αίτηση για έκδοση απόφασης δικαστηρίου προσωποκράτησης του οφειλέτη.

Κεφάλαιο 5°

Διαδικασία ασφαλίσεως μισθωτών

5.1 Τυπικές διατυπώσεις ασφαλίσεως⁵⁸

Το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ καλύπτει:

1. Τους εργαζόμενους που παρέχουν εξαρτημένη εργασία ανεξάρτητα από την ιδιότητα του εργοδότη (Ιδιωτικός Τομέας - Δημόσιος Τομέας, Ν.Π.Δ.Δ. ή Δημόσιο Κοινωνικός Τομέας) και εφόσον για την εργασία τους αυτή δεν υπάγονται στην ασφάλιση κάποιου άλλου Φορέα Κύριας Ασφάλισης.
2. Τους εργαζόμενους που παρέχουν εξαρτημένη εργασία στο εξωτερικό για λογαριασμό εργοδότη που εδρεύει στην Ελλάδα με την προϋπόθεση η χώρα που εργάζονται να μην έχει με την Ελλάδα διμερή σύμβαση ή να μην ανήκει στην Ευρωπαϊκή Ένωση.
3. Τους εργαζόμενους που παρέχουν την προσωπική τους εργασία με σύμβαση μίσθωσης έργου κατά κύριο ή συγκύριο επάγγελμα και εφόσον για την εργασία τους αυτή δεν υπάγονται στην ασφάλιση κάποιου άλλου Φορέα Κύριας Ασφάλισης.

⁵⁸ βλ. <http://www.ika.gr>

4. Τα μέλη οικογένειας
5. Τους Αλλοδαπούς
6. Διάφορες κατηγορίες προσώπων που παρέχουν την εργασία τους σε μη σταθερό εργοδότη καθώς και τους αυτοτελώς απασχολούμενους που στερούνται επαγγελματικής στέγης (φορτοεκφορτωτές, στιλβωτές υποδημάτων, πωλητές Λαϊκού Λαχείου, εφημεριδοπώλες, εκδοροσφαγείς, νεκροπομπούς, αποκλειστικές νοσοκόμες, πλανόδιους και υπαίθριους μικροπωλητές, κατ' οίκον του εργοδότη απασχολούμενους κλπ.). Η ασφάλιση των προσώπων αυτών γίνεται μέσω σωματείων, ασφαλιστικών συνεταιρισμών, ή μέσω ειδικών διατάξεων (αποκλειστικές νοσοκόμες κατ' οίκον του εργοδότη απασχολούμενοι κλπ).

Επίσης καλύπτει την ασφάλιση του κλάδου ασθενείας σε είδος:

- **των μακροχρόνια ανέργων ηλικίας άνω των 55 ετών.**

Δικαιούχοι - Προϋποθέσεις:

1. Άνεργοι με ηλικία άνω των 55 ετών κατά την ημερομηνία της αίτησης για την υπαγωγή τους στην ασφάλιση του κλάδου ασθενείας.
2. 3000 ημέρες ασφάλισης στο ΙΚΑ - ΕΤΑΜ ή σε άλλο οργανισμό κύριας ασφάλισης
3. εγγραφή ως ανέργων στον ΟΑΕΔ επί 12μηνο τουλάχιστον.

- **των νέων μέχρι 29 ετών.**

Δικαιούχοι - Προϋποθέσεις:

1. Νέοι που δεν έχουν υπερβεί το 29ο έτος (ημερολογιακά), κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησής τους.

2. εγγραφή επί ένα συνεχές δίμηνο στα μητρώα ΟΑΕΔ ως ανέργων

- των μακροχρόνια ανέργων ηλικίας 29-55 ετών

Δικαιούχοι - Προϋποθέσεις:

1. Άνεργοι με ηλικία άνω των 29 ετών και μέχρι 55 ετών, κατά την ημερομηνία της αίτησης για την υπαγωγή τους στην ασφάλιση του κλάδου Ασθενείας
2. 600 ημέρες ασφάλισης στο ΙΚΑ - ΕΤΑΜ ή και σε άλλο οργανισμό κύριας ασφάλισης από παροχή εργασίας, οι οποίες προσαυξάνονται ανά 100 ημέρες για κάθε έτος μετά τη συμπλήρωση του 30ου και μέχρι το 54ο έτος της ηλικίας.
3. Εγγραφή ως ανέργων στον ΟΑΕΔ επί 12μηνο τουλάχιστον.

Η ασφάλιση είναι υποχρεωτική και όχι προαιρετική.

Αυτό σημαίνει ότι η ασφάλιση δεν εξαρτάται από την θέληση του εργαζόμενου ή του εργοδότη και αρχίζει από την πρώτη μέρα εργασίας.

Με την ασφάλισή του ο εργαζόμενος γίνεται δικαιούχος των παροχών τόσο του Ι.Κ.Α. - ΕΤΑΜ όσο και των άλλων Οργανισμών (Ε.Ο.Π.Υ.Υ.) και του ΕΤΕΑ τις εισφορές των οποίων συνεισπράττει το ΙΚΑ- ΕΤΑΜ.

Δικαιώματα Παροχών⁵⁹

Από το Ι.Κ.Α. -ΕΤΑΜ

- Σύνταξη
- Παροχές Ασθενείας σε Χρήμα

⁵⁹ Βλ. Σκιαδά Αλεξάνδρα & <http://www.entepa.gr>

Από τον Ε.Ο.Π.Υ.Υ.

- Παροχές Ασθενείας σε Είδος

5.2 Απογραφή ασφαλισμένων

Κάθε πρόσωπο που αναλαμβάνει για πρώτη φορά εργασία ασφαλιστέα στο Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., υποχρεούται να εγγραφεί στο Μητρώο Ασφαλισμένων, προκειμένου να του αποδοθεί Αριθμός Μητρώου Ασφαλισμένου.

Η απογραφή μπορεί να πραγματοποιηθεί σε οποιοδήποτε Υποκατάστημα Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., χωρίς την υποβολή αίτησης.

Ο ασφαλισμένος ή ο εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπός του, επιδεικνύει έγκυρο αποδεικτικό των ατομικών του στοιχείων (δελτίο αστυνομικής ταυτότητας, διαβατήριο, πιστοποιητικό γέννησης κ.λ.π.), καταθέτει ένα απλό αντίγραφο αυτού και δηλώνει τον Α.Μ.Κ.Α. που διαθέτει καθώς και τον Α.Φ.Μ. (εάν είναι 18 ετών και άνω). Κατά την απογραφή ή μεταγενέστερα, ο ασφαλισμένος μπορεί να καταθέσει απλό αποδεικτικό στοιχείο για το IBAN τραπεζικού του λογαριασμού, στον οποίο είναι πρώτος δικαιούχος. Το ίδιο ισχύει για την κατάθεση αποδεικτικού στοιχείου για την ασφάλιση του σε άλλους ημεδαπούς ή αλλοδαπούς ασφαλιστικούς φορείς.

Η εγγραφή του ασφαλισμένου στο Μητρώο Ασφαλισμένων του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. που τηρείται ηλεκτρονικά, γίνεται άμεσα με την καταχώρηση των στοιχείων της αίτησης και εκτυπώνεται από το σύστημα η "Βεβαίωση Απογραφής", η οποία παραδίδεται άμεσα στον ασφαλισμένο.

5.3 Διαδικασία απογραφής

Ασφαλιστική τακτοποίηση

Κάθε εργοδότης που απασχολεί πρόσωπα που υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. ή στην ασφάλιση των φορέων ή των κλάδων και λογαριασμών των οργανισμών κοινωνικής πολιτικής τις εισφορές των οποίων εισπράττει ή συνεισπράττει το Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., υποχρεούται για απασχόληση από 1/1/2002 να τηρεί, υποβάλλει και διαφυλάσσει Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ.). **Δήλωση στοιχείων ασφάλισης:** Η δήλωση των στοιχείων ασφάλισης των εργαζομένων γίνεται μέσω των Αναλυτικών Περιοδικών Δηλώσεων (Α.Π.Δ.), τις οποίες συντάσσει και υποβάλλει ηλεκτρονικά ο εργοδότης σε τακτές προθεσμίες.

Με τις ΑΠΔ δηλώνονται: ο χρόνος απασχόλησης κάθε ασφαλιζομένου, οι αποδοχές, οι κλάδοι ασφάλισης και το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών. Η ασφαλιστική τακτοποίηση (ενημέρωση λογαριασμού) κάθε ασφαλισμένου ολοκληρώνεται με τη δήλωση των στοιχείων ασφάλισης μέσω των Αναλυτικών Περιοδικών Δηλώσεων και την επεξεργασία τους από το Ι.Κ.Α.- Ε.Τ.Α.Μ. και δεν συναρτάται από την καταβολή

των εισφορών.

Καταβολή των εισφορών: Η καταβολή των εισφορών γίνεται από τον εργοδότη στις συμβεβλημένες με το Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. Τράπεζες.

Ατομικοί Λογαριασμοί Ασφαλισμένων - Ασφαλιστική ιστορία⁶⁰

Οι ατομικοί λογαριασμοί των ασφαλισμένων **τηρούνται ηλεκτρονικά** και ενημερώνονται, μετά την μηχανογραφική επεξεργασία των Α.Π.Δ., με τις ημέρες εργασίας και τα λοιπά στοιχεία ασφάλισης που συνθέτουν την ασφαλιστική ιστορία (εργοδότης, κλάδοι ασφάλισης, αποδοχές κλπ).

Απεικόνιση της ασφάλισης

Η ασφαλιστική ιστορία που τηρείται ηλεκτρονικά απεικονίζεται στο "Ατομικό Λογαριασμό Ασφάλισης" κάθε ασφαλισμένου. Για ειδικές κατηγορίες απασχολούμενων το Απόσπασμα Ατομικού Λογαριασμού Ασφάλισης περιλαμβάνει ετήσια στοιχεία απασχόλησης - ασφάλισης (Φασόν, Θέαμα & Ακρόαμα κ.λ.π).

Ειδικότερα Το «Απόσπασμα Ατομικού Λογαριασμού Ασφάλισης», περιέχει:

- Τα ατομικά στοιχεία του ασφαλισμένου (Αριθμό Μητρώου, επώνυμο, όνομα, όνομα πατρός, ασφαλισμένος πριν ή μετά την 1/1/1993 δηλ. "νέος" ή "παλιός" ασφαλισμένος κλπ.).
- Τα στοιχεία του εργοδότη.
- Τον τύπο και το ύψος των αποδοχών του
- Τον κωδικό του πακέτου καλύψεων του. Κάθε "πακέτο καλύψεων" αντιστοιχεί σ' ένα ποσοστό εισφορών των κλάδων του ΙΚΑ-Ε.Τ.Α.Μ., Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Ε.Α.Μ. και των κλάδων ή Λογαριασμών των οργανισμών κοινωνικής πολιτικής τις εισφορές των οποίων εισπράττει ή συνεισπράττει το Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. Σε κάθε ασφαλισμένο αντιστοιχεί ένα πακέτο καλύψεων ανάλογα με την ειδικότητά του και τη δραστηριότητα του εργοδότη.

Π.χ.

- ΚΩΔΙΚΟΣ: 101 (ΜΙΚΤΑ ΙΚΑ TEAM)
- ΚΩΔΙΚΟΣ: 102 (ΜΙΚΤΑ TEAM + Ε.Κ.)
- ΚΩΔΙΚΟΣ: 105 (ΒΑΡΕΑ-TEAM)
- Το σύνολο εισφορών
- Τις ημέρες ασφάλισης
- Τις ημέρες προσαύξησης και τις ημέρες αδείας (για οικοδόμους)
- Τις ακυρώσεις ή μετατροπές ασφάλισης, καθώς και τις ημέρες ασφάλισης που περιλήφθηκαν σε Πράξεις Επιβολής Εισφορών.

⁶⁰ Βλ. Μαρία Δήμητρα Αγγελοπούλου

Κεφάλαιο 6°

6.1 Σύμβαση εργασίας. Έννοια, περιεχόμενο, διακρίσεις⁶¹

Είναι η συμφωνία γραπτή ή προφορική βάσει της οποίας ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης, υπηρέτης κλπ) που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου.

Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας

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

Σύμβαση Εργασίας Αορίστου Χρόνου

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

Σύμβαση Εργασίας Ορισμένου Χρόνου

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

ΚΑΤΑΣΤΡΑΤΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σύμφωνα με το άρθρο 8 παρ3 του ν.2112/1920, οι διατάξεις περί υποχρεωτικής καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας των μισθωτών εφαρμόζονται κατ'εξαιρέση και στις συμβάσεις εργασίας με ορισμένη χρονική διάρκεια, όταν ο καθορισμός τους δεν δικαιολογείται από το είδος και τη φύση της εργασίας, αλλά έγινε σκόπιμα για να καταστρατηγηθούν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί υποχρεωτικής καταγγελίας και καταβολής αποζημίωσης. Αυτό συμβαίνει στις περιπτώσεις αλληπάλληλων συμβάσεων ορισμένου χρόνου, οι οποίες συνάπτονται με σκοπό να

⁶¹ Πηγή <http://www.kepea.gr>

αποφύγει ο εργοδότης την καταβολή αποζημίωσης στον μισθωτό, σε περίπτωση απόλυσής του, οπότε θεωρείται ότι πρόκειται για μια ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Σύμβαση Έργου

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

Σύμβαση Ανεξαρτήτων Υπηρεσιών

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

6.2 Καταστρατήγηση της Σύμβασης

Ανεξάρτητα απ το είδος της σύμβασης εργασίας που μπορεί να διαφέρει από τον χαρακτηρισμό που δίνει ο εργοδότης ή και τα δύο μέρη κατά τη σύναψή της.

Κλασική περίπτωση καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων είναι ο χαρακτηρισμός εκ μέρους του εργοδότη της σχέσης εργασίας ως σχέσης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, με όλες τις δυσμενείς για τον εργαζόμενο συνέπειες. Μη ασφάλιση στο ΙΚΑ, έκδοση δελτίων παροχής υπηρεσιών ως ελεύθερος επαγγελματίας κ.λ.π.

ΠΩΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΣΤΡΑΤΗΓΗΣΗ

Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος μπορεί να διεκδικήσει τα δικαιώματά του επικαλούμενος τα πραγματικά στοιχεία της εργασιακής του σχέσης δηλ. ωράριο, συμμόρφωση στις εντολές του εργοδότη κ.λ.π.

6.3 Κατάρτιση σύμβασης εργασίας

Οι βασικές προϋποθέσεις για μια έγκυρη κατάρτιση ατομικής σύμβασης εργασίας είναι η ύπαρξη δικαιοπρακτικής ικανότητας και οι γενικές προϋποθέσεις που απαιτούνται κατά το αστικό δίκαιο για τη σύναψη κάθε σύμβασης. Σε ειδικές δε περιπτώσεις απαιτούνται από τον νόμο και ορισμένοι πρόσθετοι όροι για το κύρος της σύμβασης (όπως λ.χ. ορισμένη άδεια ή πτυχίο ή βιβλιάριο υγείας ή άδεια

εργασίας/παραμονής κ.λπ.).

Ικανός για δικαιοπραξία είναι ο ενήλικος, όποιος δηλαδή έχει συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας του. Υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις και διατυπώσεις δύναται να συναφθεί σύμβαση εργασίας με ανήλικο και εν πάση περιπτώσει (εκτός πολύ συγκεκριμένων εξαιρέσεων) απαγορεύεται η απασχόληση σε οποιαδήποτε εργασία ανηλικού κάτω των 15 ετών.

Τα νομικά πρόσωπα (δηλαδή οι εταιρείες) συμβάλλονται με αρμόδια όργανα που τα εκπροσωπούν σύμφωνα με τον νόμο ή το καταστατικό τους ή σχετικά εξουσιοδοτημένο όργανο.

Κατά τα λοιπά, πρέπει να υπάρχουν και κάποιες γενικές προϋποθέσεις που απαιτούνται κατά το αστικό δίκαιο για τη σύναψη κάθε σύμβασης (όπως η σοβαρή, πραγματική και μη εικονική βούληση για τη σύναψη σύμβασης, η έλλειψη πλάνης, απάτης ή απειλής, η μη αντίθεση σε απαγορευτική διάταξη νόμου ή τα χρηστά ήθη κ.ο.κ.).

6.4 Ενέργειες πρόσληψης μισθωτών (υπαλλήλων - εργατών)⁶²

Οι ενέργειες που πρέπει να γίνουν για την πρόσληψη εργαζομένων είναι οι κάτωθι:

1. Αναγγελία της πρόσληψης στον ΟΑΕΔ

Ο εργοδότης - επιχείρηση που προσλαμβάνει υπάλληλο ή εργάτη πρέπει να συμπληρώσει το έντυπο αναγγελίας της πρόσληψης εις διπλούν και να το υποβάλλει στον Ο.Α.Ε.Δ. (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού) της περιοχής που πρόκειται να προσληφθεί ο μισθωτός. Το πρωτότυπο παραμένει στον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής που θα εργασθεί ο μισθωτός και το αντίτυπο το παραλαμβάνει η επιχείρηση. Η αναγγελία της πρόσληψης πρέπει να γίνει μέσα σε οκτώ (8) ημερολογιακές ημέρες από την επόμενη της ημέρας που προσλήφθηκε ο μισθωτός. Ειδικά για τις νεοσύστατες επιχειρήσεις η προθεσμία αυτή αυξάνεται σε τριάντα (30) ημέρες αλλά μόνο για τους τρεις (3) πρώτους μήνες από την ίδρυσή της. Εάν δεν γίνει η αναγγελία πρόσληψης σε αυτό το χρονικό διάστημα, επιβάλλεται ένα πρόστιμο για κάθε μισθωτό. (επισυνάπτεται έντυπο για την αναγγελία της πρόσληψης).

2. Αναγγελία της πρόσληψης στην Επιθεώρηση Εργασίας

Ο εργοδότης - επιχείρηση υποχρεούται να αναγγείλει την πρόσληψη εντός της προθεσμίας των δεκαπέντε ημερών στην Επιθεώρηση Εργασίας που υπάγεται η επιχείρηση.

3. Απογραφή εργοδότη στο ΙΚΑ

Η νεοσύστατη επιχείρηση που έχει λάβει και Α.Φ.Μ., αμέσως μετά την πρόσληψη θα πρέπει να καταθέσει στο Τμήμα Εσόδων του αρμόδιου υποκαταστήματος ή παραρτήματος ΙΚΑ, δηλαδή της περιοχής που βρίσκεται η έδρα της επιχείρησης, αίτηση απογραφής στο Μητρώο Εργοδοτών του Ι.Κ.Α.. Η αίτηση αυτή κατατίθεται

⁶² Βλ. Χαρίκλεια Χατζάκη & <http://www.den.gr> & <http://www.ika.gr>

εις διπλούν, πλήρως συμπληρωμένη από τον κατά το νόμο υπεύθυνο της επιχείρησης ή από νόμιμα εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπό του μαζί (επισυνάπτεται αίτηση – δήλωση απογραφής εργοδότη με οδηγίες συμπλήρωσης του εντύπου)⁶³.

4. Καταχώρηση των στοιχείων του εργαζόμενου στο βιβλίο νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού του ΙΚΑ

Ο εργοδότης - επιχείρηση υποχρεούται να καταχωρήσει σε θεωρημένο από το Ι.Κ.Α έντυπο τους προσλαμβανόμενους μισθωτούς του, **αμέσως μετά την πρόσληψη και πριν αυτοί αναλάβουν εργασία**. Για την έκδοση του Ειδικού Βιβλίου απαιτείται μόνο η υποβολή της αίτησης απογραφής. (Αυτό είναι το Ειδικό Βιβλίο καταχώρισης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού). Το πρόστιμο για τη μη καταχώρηση στο βιβλίο αυτό είναι 500€για κάθε εργαζόμενο.

5. Ασφαλιστική τακτοποίηση εργαζομένων

Ο εργοδότης που απασχολεί πρόσωπα που υπάγονται στην ασφάλιση ΙΚΑ υποχρεούται να υποβάλει και να διαφυλάσσει Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ.). Η δήλωση των στοιχείων ασφάλισης των εργαζομένων γίνεται μέσω των Α.Π.Δ. Η ασφαλιστική τακτοποίηση κάθε εργαζομένου ολοκληρώνεται με τη δήλωση των στοιχείων ασφάλισης μέσω των Α.Π.Δ. και την επεξεργασία τους από το ΙΚΑ και δεν συναρτάται από την καταβολή των εισφορών. Με τις Α.Π.Δ. δηλώνονται ο χρόνος απασχόλησης κάθε ασφαλιζόμενου, οι αποδοχές, οι κλάδοι ασφάλισης και το ύψος ασφαλιστικών εισφορών.

Ενέργειες εργαζομένων

Για εργαζομένους που αναλαμβάνουν για πρώτη φορά εργασία ασφαλιστέα στο ΙΚΑ θα πρέπει να γίνει αίτηση απογραφής άμεσα ασφαλισμένου.

⁶³ με τα σχετικά δικαιολογητικά: Στοιχεία Εργοδοτών (για μη φυσικό πρόσωπο)

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

β) Ανάλογα με τη νομική μορφή της επιχείρησης:

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

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

Στοιχεία Απασχολούμενων

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

β) Φωτοαντίγραφα των καρτών πρόσληψης του προσωπικού

Τα δικαιολογητικά που αφορούν τα στοιχεία των απασχολούμενων, εάν δεν είναι διαθέσιμα κατά την απογραφή, προσκομίζονται αργότερα, ενώ η απογραφή γίνεται κανονικά.

Η εγγραφή της επιχείρησης στο Μητρώο Εργοδοτών πραγματοποιείται άμεσα και αποδίδεται ο Αριθμός Μητρώου Εργοδότη (ΑΜΕ) μέσω ειδικού εντύπου που καλείται «Έντυπο Απόδοσης ΑΜΕ». Στο έντυπο αυτό καταχωρίζονται και τα τυχόν παραρτήματα επαγγελματικών εγκαταστάσεων της επιχείρησης με αύξουσα αρίθμηση.

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

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

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

γ) Βεβαίωση πρόσληψης εργοδότη

δ) Μισθωτήριο ή αποδεικτικό διεύθυνσης κατοικίας.

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

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

Κεφάλαιο 7°

7.1 Επιδόματα μισθωτών

Επιδότηση Εργατικής Εισφοράς:

Στους εργαζόμενους με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, που ασφαλίζονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ για τον κλάδο Σύνταξης και αμείβονται με τον εκάστοτε προβλεπόμενο κατώτατο μισθό ή ημερομίσθιο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.), συμπεριλαμβανομένων τυχόν επιδομάτων οικογενειακών βαρών και χρόνου υπηρεσίας, δεν γίνεται, από 1/9/2000, από τους εργοδότες τους παρακράτηση της εργατικής εισφοράς τους για τον κλάδο Σύνταξης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (άρθρο 14 του Ν. 2837/00).

Το ποσό της Επιδότησης της Εργατικής Εισφοράς υπολογίζεται στις βασικές αποδοχές της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. χωρίς να λαμβάνεται υπόψη κανένα επίδομα που τις προσauξάνει. Ο τρόπος ασφάλισης των δικαιούχων εργαζομένων παραμένει ο ίδιος για το συνολικό ύψος των εισφορών (συμπεριλαμβανομένης και της Εργατικής Εισφοράς του κλάδου Σύνταξης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ), ο εργοδότης όμως καταβάλλει ποσό εισφορών μειωμένο κατά το ποσό της Επιδότησης Εργατικής Εισφοράς (εγκ. 56/00).

Από το μέτρο εξαιρούνται οι εργαζόμενοι συνταξιούχοι, οι απασχολούμενοι σε οικοδομοτεχνικές εργασίες, οι ασφαλιζόμενοι με τεκμαρτά ημερομίσθια, οι αμειβόμενοι βάσει κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας καθώς και οι ασφαλιζόμενοι με ειδικές διατάξεις (π.χ. φορτοεκφορτωτές, πωλητές λαϊκών λαχείων, φασόν, συμβάσεις έργου κ.λπ.).

7.2 Επίδομα ανεργίας⁶⁴

Προϋποθέσεις χορήγησης επιδόματος ανεργίας

Μισθωτοί των οποίων καταγγέλθηκε από τον εργοδότη ή έληξε η σύμβαση εργασίας και που έχουν ασφαλισθεί στον κλάδο ανεργίας του ΟΑΕΔ μπορούν με ορισμένες προϋποθέσεις να εισπράξουν από τον ΟΑΕΔ επίδομα ανεργίας.

ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΑΙΤΗΣΗΣ – ΕΝΑΡΞΗ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ

Η αίτηση υποβάλλεται από τον ενδιαφερόμενο αυτοπροσώπως εντός 60 ημερών από την ημερομηνία απόλυσής του στην αρμόδια Υπηρεσία του τόπου κατοικίας του (ή εναλλακτικά της τελευταίας απασχόλησής του).

Οι περιπτώσεις, που οι αιτήσεις υποβάλλονται κατά το πρώτο 7ημερο μετά την απόλυση, επιδοτούνται από την 7η ημέρα, ενώ όσες υποβάλλονται σε μεταγενέστερο διάστημα επιδοτούνται από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης.

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ

Αν επιδοτείται για πρώτη φορά:

- Ο ασφαλισμένος πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 80 ημέρες εργασίας σε κάθε έτος κατά τα δύο προηγούμενα χρόνια, πριν από την επιδότησή του. Το τελευταίο όμως 14μηνο πρέπει να έχει συμπληρώσει 125 ημέρες εργασίας, χωρίς να υπολογίζονται οι τελευταίοι δύο μήνες.
- Επίδομα ανεργίας δικαιούται και ο ασφαλισμένος που έχει πραγματοποιήσει στα δύο προηγούμενα, πριν από την απόλυσή του χρόνια, 200 ημέρες εργασίας (χωρίς να υπολογίζονται οι ημέρες εργασίας των δύο τελευταίων μηνών), από τις οποίες 80 ημέρες, το λιγότερο το χρόνο.

Αν επιδοτείται για δεύτερη και πλέον φορά:

Ο ασφαλισμένος πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 125 ημέρες εργασίας στο τελευταίο 14μηνο, πριν από την απόλυσή του, χωρίς να υπολογίζονται (στις 125) οι ημέρες εργασίας των δύο τελευταίων μηνών.

Για τους ασφαλισμένους που έχουν απασχοληθεί σε τουριστικά και άλλα εποχιακά

⁶⁴ **ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

Οι νόμοι και οι αποφάσεις που καλύπτουν την παροχή της επιδότησης ανεργίας είναι οι εξής:

- ν.δ.2961/1954 (άρθρα 11-38)
- ν.1545/1985 (άρθρα 3-8)
- ν.1836/1989 (άρθρα 15-24)
- ν.1892/1990 (άρθρο 37)
- ν.3552/2007 (άρθρο 5)
- ν.3996/2011 (άρθρο 71 και απόφαση Δ.Σ. ΟΑΕΔ 3701/55/22-11-11)
- ν.3986/2011 (άρθρο 39)

επαγγέλματα, για δύο συνεχείς χρονικές περιόδους (σαιζόν) αρκούν 100 ημέρες εργασίας το τελευταίο 12μηνο.

Από 01.01.2013 θα ισχύει και η εξής προϋπόθεση:

Από 1.1.2013, σε κάθε περίπτωση τα ημερήσια επιδόματα ανεργίας, εντός της προηγούμενης από την εκάστοτε έναρξη της επιδότησης λόγω ανεργίας, τετραετίας, δεν είναι δυνατόν να είναι περισσότερα των τετρακοσίων πενήντα (450). Εάν εντός της τετραετίας ο άνεργος έχει επιδοτηθεί για χρονικό διάστημα μικρότερο των τετρακοσίων πενήντα (450) ημερήσιων επιδομάτων, δικαιούται να επιδοτηθεί λόγω ανεργίας για τον υπόλοιπο αριθμό ημερήσιων επιδομάτων, μέχρι τη συμπλήρωση του ανώτατου ορίου των τετρακοσίων πενήντα (450) ημερήσιων επιδομάτων.

Επίσης, από 1.1.2014 τα ημερήσια επιδόματα ανεργίας στην τετραετία δεν είναι δυνατόν να είναι περισσότερα των τετρακοσίων (400).

ΔΙΑΡΚΕΙΑ / ΠΟΣΟ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ

Η διάρκεια της επιδότησης εξαρτάται από το πόσες ημέρες εργασίας έχει πραγματοποιήσει ο ασφαλισμένος στα προαναφερόμενα κρίσιμα χρονικά διαστήματα (14μηνο, 12μηνο ή διετία).

Από 01.01.2013 η διάρκεια επιδότησης έτσι όπως εμφανίζεται στον πίνακα που ακολουθεί, εξαρτάται πλέον και από τον περιορισμό των 450 (για το 2013) και των 400 (από 01.01. 2014 και εφεξής) ημερήσιων επιδομάτων ανεργίας για την τετραετία πριν την έναρξη της επιδότησης.

ΠΙΝΑΚΑΣ			
ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ			
ΓΕΝΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΑ Ή ΑΛΛΑ ΕΠΟΧΙΑΚΑ ΕΠΑΓ/ΤΑ ΑΛΙΕΡΓΑΤΕΣ	ΟΙΚΟΔΟΜΟΙ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ
14ΜΗΝΟ	12ΜΗΝΟ	14ΜΗΝΟ	
Ημέρ. Εργασίας	Ημέρ. Εργασίας	Ημέρ. Εργασίας	
125-149 ¹	100-149	100-149	5 μήνες
150-179 ²	150-179	150-179	6 μήνες
180-219 ³	180-219	180-219	8 μήνες
220-249	220-249	220-249	10 μήνες
250 και άνω	250 και άνω	250 και άνω	12 μήνες
210 και συμπλήρωση του 49 ^{ου} έτους ηλικίας	210 και άνω	210 και συμπλήρωση του 49 ^{ου} έτους ηλικίας	12 μήνες
125 και άνω και συμπλήρωση	100 και άνω και	100 και άνω και	12 μήνες

4.050 ημερών εργασίας συνολικά	συμπλήρωση 4.050 ημερών εργασίας συνολικά	συμπλήρωση 4.050 ημερών εργασίας συνολικά	
1. Ή 200 στη διατία			
2. Ή 250 στη διατία			
3. Ή 300 στη διατία			

- Το επίδομα καταβάλλεται μια φορά το μήνα για 25 ημέρες.
- Από 12.03.2012 το βασικό μηνιαίο επίδομα ανεργίας ανέρχεται στα 360,00 Ευρώ.
- Για κάθε μέλος της οικογένειας το επίδομα προσαυξάνεται κατά 10%.

7.3 Επίδομα ασθενείας

Οι άμεσα ασφαλισμένοι που εργάζονται, δικαιούνται επίδομα ασθενείας εφόσον διαπιστωθεί προσωρινή ανικανότητα για εργασία (πλέον των 3 ημερών) από τον θεράποντα γιατρό του Ε.Ο.Π.Υ.Υ. Μετά τις 15 ημέρες απαιτείται και γνωμάτευση ΑΥΕ.

Απαραίτητη προϋπόθεση είναι να έχουν συμπληρωθεί 120 ημέρες ασφάλισης τον προηγούμενο χρόνο ή στο τελευταίο 15μηνο, χωρίς να υπολογίζονται οι τρεις τελευταίοι μήνες.

Σημειώνεται ότι:

Για τους εργαζόμενους σε οικοδομοτεχνικά έργα απαιτούνται 120 ημέρες ή 100 ημέρες ασφάλισης τον προηγούμενο χρόνο ή 15μηνο και 200 ημέρες ασφάλισης όλες σε οικοδομικές εργασίες μέσα στα δύο ημερολογιακά έτη τα αμέσως προηγούμενα της αναγγελίας της ασθένειας ή μέσα στο προηγούμενο της αναγγελίας 30μηνο, μη συνυπολογιζομένων όμως των ημερών που πραγματοποιήθηκαν μέσα στο τελευταίο ημερολογιακό τρίμηνο του 30μήνου.

Το ύψος του επιδόματος εξαρτάται από τις αποδοχές των 30 τελευταίων ημερών που έχει ο εργαζόμενος στο προηγούμενο έτος.

Ειδικότερα για τις πρώτες 15 ημέρες επιδότησης κάθε έτους μετά το τρίμηρο του χρόνου αναμονής το ποσό του επιδόματος ασθένειας, είναι ίσο με το 50% του ημερήσιου επιδόματος ασθένειας της ασφαλιστικής κλάσης που καθορίζεται με βάση τις αποδοχές των τελευταίων ημερών του προηγούμενου έτους, με εξαίρεση τους εργατοτεχνίτες οικοδόμους που παραμένουν στο 50% του τεκμαρτού ημερομισθίου της ασφαλιστικής τους κλάσης.

Το ανώτατο όριο επιδότησης λόγω ασθενείας για την ίδια πάθηση ανέρχεται σε 720 ημέρες και για διαφορετικές παθήσεις μέσα στον ίδιο χρόνο σε 182 ημέρες, εφόσον υπάρχουν οι ανάλογες χρονικές προϋποθέσεις.

Η επιδότηση για την ίδια πάθηση ακολουθεί τα εξής στάδια:

1. 182 ημέρες αν υπάρχουν οι απαραίτητες χρονικές προϋποθέσεις δηλαδή 120 ημέρες εργασίας μέσα στο προηγούμενο ημερολογιακό έτος ή 15μηνο.
2. Μετά τη συμπλήρωση των 182 ημερών και μέχρι 360 ημέρες πρέπει να υπάρχουν 300 ημέρες εργασίας μέσα στα δύο χρόνια τα αμέσως προηγούμενα της αναγγελίας της πάθησης ή στο 30μηνο.
3. Μετά τη συμπλήρωση των 360 ημερών πρέπει να υπάρχουν οι αυξημένες προϋποθέσεις του άρθρου 28 παρ. 4 του ΑΝ. 1846/51 (συνταξιοδότηση αναπηρίας) για τη συνέχιση της επιδότησης μέχρι 720 ημέρες.

7.4 Επίδομα γάμου

Σύμφωνα με το άρθρο 4 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1989 χορηγείται σε όλους τους έγγαμους μισθωτούς ανεξαρτήτως φύλλου, επίδομα γάμου 10%. Επίσης το επίδομα γάμου οφείλεται και στους άγαμους γονείς, καθώς και στους χήρους-ες και διαζευγμένους μισθωτούς (άρθρο 20, Ν. 1849/1989).

7.5 Επίδομα μητρότητας

Καταβάλλεται σε ασφαλισμένες του Ι.Κ.Α. με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (παρέχουν εξαρτημένη εργασία). Η καταβολή του γίνεται σε γυναίκες που εργάζονται κατά την έναρξη της αδείας κυοφορίας, μετά τον τοκετό και εφόσον εισπράξουν το επίδομα από το Ι.Κ.Α. για την αποχή από την εργασία λόγω κυοφορίας και λοχείας.

Οι παροχές μητρότητας είναι ίσες με τη διαφορά που προκύπτει αν από τις αποδοχές που καταβάλλει ο Εργοδότης αφαιρεθεί το επίδομα που κατέβαλε το Ι.Κ.Α. για το ίδιο χρονικό διάστημα.

Η προθεσμία για την υποβολή σχετικής αίτησης είναι τρεις μήνες από την ημερομηνία πληρωμής από το Ι.Κ.Α.

ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

- Παροχή από το Ι.Κ.Α. επιδομάτων κυοφορίας και λοχείας.
- Ενεργός εργασιακή σχέση κατά το χρόνο έναρξης της αποχής, λόγω, κυοφορίας ή λοχείας.

8.6 Οικογενειακά Επιδόματα

Το οικογενειακό επίδομα χορηγείται:

(α) Στους ημερομίσθιους που παρέχουν εξαρτημένη εργασία με σχέση ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε εργοδότη της χώρας, καθώς και στους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό που είτε δεν δικαιούνται οικογενειακό επίδομα από τον εργοδότη τους βάσει Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, Νόμου, Κανονισμού Επιχείρησης ή άλλων διατάξεων, είτε δικαιούνται από τον εργοδότη τους ποσό επιδόματος ίσο ή μικρότερο από εκείνο που χορηγεί ο ΔΛΟΕΜ για τον

ίδιο αριθμό παιδιών (σχετ. ν.δ. 3868/58 «Περί συστάσεως ΔΛΟΕΜ» και άρθρο 18 παρ. 4 ν. 1346/83).

(β) Στους απασχολούμενους με σύμβαση μίσθωσης έργου, εφόσον εργάζονται με συνθήκες που απαντώνται στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας (αρθ. 1 παρ. 1 ν. 4075/2012).

(γ) Στους απασχολούμενους σε εργοδότες με τους οποίους είναι σύζυγοι ή συγγενείς α' και β' βαθμού (αρθ. 1 παρ.2 4075/2012).

Από το άρθρο πρώτο της παραγράφου Α' υποπαράγραφος ΙΑ.3 εδάφιο 1.Α' του ν. 4254/2014 (Α'85), προκύπτει ότι το 2014 είναι το τελευταίο έτος καταβολής του οικογενειακού επιδόματος από τον ΟΑΕΔ, τα δε ανά κατηγορία ποσά του συγκεκριμένου επιδόματος μειώνονται στο μισό των χορηγούμενων κατά το έτος 2013.

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ

Απαραίτητη προϋπόθεση για τη λήψη του οικογενειακού επιδόματος είναι, κατά το προηγούμενο της επιδότησης ημερολογιακό έτος:

- η πραγματοποίηση τουλάχιστον 50 ημερών εργασίας
- ή τουλάχιστον δίμηνη τακτική επιδότηση λόγω ανεργίας
- ή τουλάχιστον δίμηνη συνεχής ανικανότητα για εργασία
- ή τουλάχιστον δίμηνη αποχή από την εργασία λόγω άδειας κυοφορίας-λοχείας.

Σημείωση: τονίζεται ότι ως πλασματικός χρόνος ασφάλισης δεν μπορεί να θεωρηθεί ο χρόνος χορηγηθείσας από τον ΟΑΕΔ Ειδικής Παροχής Προστασίας της Μητρότητας, διότι δεν υπάρχει σχετική νομοθετική πρόβλεψη.

Τα παιδιά για τα οποία καταβάλλεται οικογενειακό επίδομα πρέπει:

- να έχουν ηλικία μέχρι 18 ετών ή μέχρι 22 ετών, αν σπουδάζουν
- αν είναι ανίκανα για εργασία, για όσο χρόνο διαρκεί η ανικανότητα
- να είναι άγαμα
- να διαμένουν στην Ελλάδα ή σε χώρα - μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης

7.6 Επίδομα επιστημονικό

Οι ενήλικες εργαζόμενοι μαθητές - σπουδαστές - φοιτητές που είναι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και εργάζονται στον ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ δικαιούνται πλην της κανονικής τους άδειας επιπλέον άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών τον χρόνο άνευ αποδοχών άρα και άνευ ενσήμων, για να συμμετάσχουν στις γραπτές εξετάσεις της σχολής που φοιτούν.

Επίσης οι σπουδαστές των ΙΕΚ που εποπτεύονται από το Δημόσιο δικαιούνται την άδεια των τριάντα (30) ημερών άνευ αποδοχών, καθώς και οι προπτυχιακοί φοιτητές του Ανοικτού Πανεπιστημίου (ανεξαρτήτου ηλικίας) μόνον για τα προβλεπόμενα έτη σπουδών.

Γενικές πληροφορίες

Οι άνω των 28 ετών φοιτητές πρέπει να φέρουν βεβαίωση από τη σχολή τους που να αναφέρει την ημερομηνία της πρώτης τους εγγραφής. Στην περίπτωση αυτή δικαιούνται την άδεια των 30 ημερών άνευ αποδοχών αλλά για τα προβλεπόμενα έτη σπουδών της κάθε σχολής συν δύο (2) επιπλέον, δηλαδή σύνολο έξι (6) έτη ή επτά (7) αν πρόκειται για Πολυτεχνικές ή Ιατρικές σχολές.

Οι μεταπτυχιακοί φοιτητές που εργάζονται στην Ελλάδα και παρακολουθούν μεταπτυχιακό πρόγραμμα (τόσο στον Ελλαδικό χώρο είτε στην Αλλοδαπή) για σπουδές έως δύο (2) έτη, δικαιούνται ανά έτος δέκα (10) ημέρες φοιτητική άδεια άνευ αποδοχών.

Δικαιούνται επίσης, άδεια τριάντα (30) ημερών, όσοι συμμετέχουν σε εξετάσεις για την απόκτηση δεύτερου πτυχίου και εργάζονται στον Ιδιωτικό Τομέα.

Δεν υπάρχει όριο προϋπηρεσίας για την χορήγηση της φοιτητικής αδειάς.

Για να εισπράξουν οι μαθητές – σπουδαστές – φοιτητές την επιδότηση πρέπει να υποβάλουν τα δικαιολογητικά το αργότερο μέχρι της 31^η Μαρτίου του επομένου έτους από αυτό στη διάρκεια του οποίου έκαναν χρήση της φοιτητικής άδειας, στην Υπηρεσία του ΚΠΑ2 ΟΑΕΔ της περιοχής όπου ανήκει η επιχείρηση ή το υποκατάστημα της επιχείρησης που εργάζονται.

7.7 Επίδομα εορτών

Με την Κοινή Υπουργική Απόφαση (στο εξής Κ.Υ.Α.) 19040/81 (ΦΕΚ 742/Β/9.12.81) των Υπουργών Οικονομίας και Εργασίας που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 1 Ν. 1082/80 (ΦΕΚ 250/Α/80) καθορίστηκε πάγιο σύστημα υπολογισμού της υποχρεωτικής χορήγησης των επιδομάτων εορτών (δώρα) Χριστουγέννων και ΠΑΣΧΑ ως έκτακτη οικονομική ενίσχυση των μισθωτών όλης της χώρας που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου και αορίστου χρόνου σε πάσης φύσεως εργοδότες του ιδιωτικού και Δημόσιου τομέα (Α.Π. 1158/95 και Ειρ. Αθ. 5742/07).

Με βάση τις προϋποθέσεις που θέτει η απόφαση στο άρθρο 1, οι εργοδότες καταβάλλουν στο ακέραιο τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων στους μισθωτούς, ίσο με ένα μισθό ή 25 ημερομίσθια ανάλογα με τον τρόπο αμοιβής (αμειβόμενοι με μισθό ή με ημερομίσθιο) αν απασχοληθούν ανελλιπώς σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασίας όλο το χρονικό διάστημα της περιόδου αναφοράς που περιλαμβάνεται από 1ης Μαΐου μέχρι της 31ης Δεκεμβρίου εκάστου έτους. **Περαιτέρω με την παρ. 3 της ίδιας Κ.Υ.Α., ορίζεται ότι, σε περίπτωση που η σχέση εργασίας των μισθωτών δεν διήρκεσε όλο τ' ανωτέρω χρονικό διάστημα αναφοράς χορήγησης του επιδόματος εορτών, τότε δικαιούνται αναλογία αυτών ως εξής:**

Ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο ημερομίσθια, ανάλογα με τον συμφωνημένο ή ισχύοντα βάση ρυθμίσεων τρόπο αμοιβής, για κάθε 19ήμερο ημερολογιακό χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσεώς τους.

Για χρονικό διάστημα μικρότερου του 19ημέρου εντός της περιόδου αναφοράς του επιδόματος, οι μισθωτοί δικαιούνται ανάλογο κλάσμα. Πρέπει να σημειωθεί με

έμφαση, ότι με τον όρο "ημερολογιακό", εννοείται ότι συνυπολογίζονται στα επιδόματα εορτών όλες οι εργάσιμες και κατά νόμο ημέρες αργίας του ημερολογίου.

Τέλος με την παρ. 5, άρθρου 1 της Κ.Υ.Α., οι απασχολούμενοι στα Δημόσια, Δημοτικά και Κοινοτικά έργα, τις εποχιακά εκτελούμενες εργασίες, καθώς και οι μισθωτοί που απασχολούνται με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή για εκτέλεσης εργασίας ορισμένου έργου, δικαιούνται: επίδομα εορτών Χριστουγέννων, ένα (1) ημερομίσθιο για κάθε οκτώ (8) ημερομίσθια που πραγματοποίησαν. Εννοείται, ότι για εργασιακή σχέση διάρκειας ολιγότερη των 8 ημερομισθίων, οι εργαζόμενοι δικαιούνται ανάλογο κλάσμα ως επίδομα εορτών.

Το επίδομα εορτών με βάση όλα τα έως τώρα προαναφερθέντα, δικαιούνται και οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με τις προϋποθέσεις των παρ. 2 και 3, άρθρου 40 του Ν. 1892/90 (σύστημα 4ης βάρδιας με 12ωρη συνεχή εργασία ή λιγότερο ωράριο, αντίστοιχο προς ευμενέστερο, λόγω ρύθμισης ή συμφωνίας ως εβδομαδιαίο χρόνο απασχόλησης για τις ημέρες των Σαββάτων και Κυριακών) που σύμφωνα με τη διάταξη αυτή τους οφείλεται αμοιβή για πλήρη απασχόληση, ισοδυναμούσα προς τις 40 ώρες εργασίας την εβδομάδα ή ευμενέστερο εφαρμοζόμενο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας και για την οποία ασφαλιζονται για έξι (6) ημέρες την εβδομάδα (παρ. 6α του άρθρου 40 του Ν. 1892/90).

Το εν λόγω επίδομα εορτών αυτής της ειδικής κατηγορίας απασχόλησης των εργαζομένων καταβάλλεται ως εξής:

Ολόκληρο, σε όσους εκ των εργαζομένων απασχολήθηκαν ανελλιπώς σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασίας καθ' όλα τα χρονικά διαστήματα αναφοράς στα επιδόματα εορτών και αναλογία, σε όσους εκ των εργαζομένων η σχέση εργασίας δεν διήρκεσε όλα τα χρονικά διαστήματα αναφοράς στα επιδόματα εορτών, λόγω εποχικής σύμβασης εργασίας ή σύμβαση με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή για εκτέλεση ορισμένου έργου (έγγραφο Υπ. Εργασίας αριθ. 12013/30.6.04).

Από το περιεχόμενο της διατύπωσης των διατάξεων παρατηρούμε επίσης, ότι:

- 1) Ο αριθμός των ημερομισθίων που απαιτείται για την πλήρη καταβολή του επιδόματος εορτών, έχει ως βάση υπολογισμού για το επίδομα εορτών Χριστουγέννων τις 237,50 ημερολογιακές ημέρες και όχι τις 245 που περιλαμβάνονται μεταξύ 1/5 και 31/12 του έτους, γιατί σύμφωνα με την ίδια απόφαση για κάθε 19 ημερολογιακές ημέρες εργασιακής σχέσης οι μισθωτοί δικαιούνται δύο (2) ημερομίσθια δώρου εορτών ($237,50:19 \times 2 = 25$ ημερομίσθια).
- 2) Για τον υπολογισμό του επιδόματος εορτών λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής του εργαζόμενου (με μηνιαίο μισθό, ημερομίσθιο, ωρομίσθιο, ποσοστά, κατ' αποκοπήν κ.λπ.) και όχι η ιδιότης του ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη και
- 3) Επιχειρήσεις τελούσες λόγω οικονομικών δυσχερειών σε αργία κατά το επίδομο χρονικό διάστημα αναφοράς στο επίδομα εορτών, καταβάλλουν αυτό στο προσωπικό τους: α) Αν είχαν αργήσει συνέχεια και ολοκληρωτικά άνω του μηνός όχι όμως και του 2μήνου στο 1/2 του ολικού ποσού και β) Στα 2/3 του ολικού ποσού αν είχαν αργήσει συνέχεια και ολοκληρωτικά για χρόνο μεγαλύτερο των δύο (2) μηνών. Η προβλέπουσα τ' ανωτέρω διάταξη παρ. 1-2, άρθρου 8 της Κ.Υ.Α., δεν έχει εφαρμογή,

α) στο προσωπικό των επιχειρήσεων το οποίο εξακολουθεί να παρέχει τις υπηρεσίες του παρά την αργία που ευρίσκονται αυτές και β) στις επιχειρήσεις που λειτουργούν εποχιακά.

ΆΛΛΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΝΤΑΙ ΤΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Σύμφωνα με το άρθρο 2 της Κ.Υ.Α., επίδομα εορτών δικαιούνται οι εξής ακόμη κατηγορίες μισθωτών:

- 1) Οι νομικοί σύμβουλοι και δικηγόροι των πάσης φύσεως Νομικών Προσώπων και επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που αμείβονται με μισθό (Εγγ. Υπ. Εργασίας 11480/96).
- 2) Οι υπάλληλοι μεγάλων επιχειρήσεων στους οποίους έχουν ανατεθεί καθήκοντα διευθυντικά υποκαθιστώντας τον εργοδότη τους σαν πρόσωπα εμπιστοσύνης, λόγω των εξαιρετικών προσόντων, γιατί καίτοι κατέχουν τέτοια θέση δεν αποβάλλουν την ιδιότητα του μισθωτού που αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη χορήγηση του επιδόματος εορτών κ.λπ. (Αρ. Πάγου 353/86, 919/86, 621/95, 178/08 και εγγ. Υπ. Εργασίας 11480/29.5.96).
- 3) Οι εργαζόμενοι στις γεωργοκτηνοτροφικές επιχειρήσεις... (αρθ. 2, παρ. 2 και 3 της Κ.Υ.Α.) ανεξαρτήτως του ασφαλιστικού φορέα ασφάλισης, εφόσον προσφέρουν εξαρτημένη εργασία (εγγ. Υπ. Εργασίας 13559/04 και Αρ. Πάγου ΟΛΟΜ. 36/07).
- 4) Οι τελούντες σε κατάσταση στρατεύσεως: α) Για όσο χρόνο έλαβαν επίδομα στρατεύσεως, β) Εφεδρικής στρατιωτικής υπηρεσίας μέχρι ένα (1) μήνα και γ) Γενικής επιστρατεύσεως υπό τα όπλα για όσο χρόνο απουσιάζουν από την εργασία τους (άρθρο 2 παρ. 4 της Κ.Υ.Α.).
- 5) Οι μισθωτοί σε κατάσταση ασθένειας μόνο για όσο χρόνο συμπεριλαμβάνεται εντός των ορίων βραχείας διάρκειας ασθένεια (άρθρο 3 του Ν. 4558/30) κατά τον οποίο δεν επιδοτήθηκαν από το οικείο ασφαλιστικό τους ταμείο (έγγραφο Υπ. Εργασίας 12791/04). Από το ασφαλιστικό τους ταμείο έχουν δικαίωμα συμπληρωματικού ποσού δώρου για τις επιδοτούμενες ημέρες ασθένειας.**
- 6) Οι μισθωτοί επί άκυρης συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας στην οποία λαμβάνονται υπόψη οι καταβαλλόμενες πραγματικές αποδοχές χωρίς τον υπολογισμό των διαφόρων επιδομάτων με βάση τις ισχύουσες ρυθμίσεις (Α.Π. 141/89, 94/76, 1274/83, 389/98, 544/97, 977/98, 983/00, 735/03 και 777/06). Οι αξιώσεις απολήψεως του δώρου εορτών στηρίζεται στο νόμο και όχι στις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού (Α.Π. 807/08).
- 7) Το αλλοδαπό παράνομα απασχολούμενο προσωπικό με βάση το κατώτερο μισθό χωρίς τις επιδοματικές προβλεπόμενες προσανξήσεις κατά τις αρχές του αδικαιολογήτου πλουτισμού (Εφ. Αθ. 1749/90).
- 8) Οι τελούντες σε άδεια λουτροθεραπείας-αεροθεραπείας βάσει γνωμάτευσης υγειονομικής επιτροπής του ΙΚΑ (Πρωτ. Αθ. 26521/67, Ειρ. Αθ. 1010/72 και Εγγ. Υπ. Εργασίας 11366/80).

9) Οι ξεναγοί που σύμφωνα με το Ν. 710/77 προσφέρουν εξαρτημένη εργασία. Αλλά και του άρθρ. 4 παρ. δ της Κ.Υ.Α. 19040/81 (Εφ. Αθ. 7064/75).

10) Οι κατ' οίκον εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας, αδιακρίτως κατά την άποψή μας του περιορισμού που θέτει η παρ. β, άρθρου 11 της Κ.Υ.Α. 19040/81 περί μη εφαρμογής της σχετικά σε κωμοπόλεις (δήμους ή κοινότητες) πληθυσμού κάτω των 6000 κατοίκων.

Τούτο γιατί έρχεται σε ευθεία αντίθεση με τη βασική αρχή της Κ.Υ.Α. στο άρθρο 1 αυτής που αναφέρεται στη χορήγηση του επιδόματος εορτών σε όλους τους μισθωτούς με σχέση εξαρτημένης εργασίας, αλλά και της Συνταγματικής Αρχής (άρθρο 4), περί ίσης μεταχείρισης... (Εφ. Αθηνών 1747/90).

Κεφάλαιο 8⁶⁵

8.1 Ετήσια άδεια

Τα θέματα χορήγησης ετήσιας άδειας με αποδοχές στους μισθωτούς ρυθμίζονται από τις διατάξεις του Α.Ν. 539/1945, όπως αυτός ισχύει σήμερα μετά τις τροποποιήσεις που έχει υποστεί με το άρθρο 6 του Ν. 3144/2003 και το άρθρο 1 Ν. 3302/2004. Ως βάση χορήγησης της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων επαναφέρεται το ημερολογιακό έτος, σύμφωνα με τις τελευταίες ρυθμίσεις του άρθρο 1 Ν. 3302/2004, ενώ έχει ήδη κατοχυρωθεί το δικαίωμα λήψης αναλογικής άδειας από τον πρώτο μήνα απασχόλησης των εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 6 Ν. 3144/2003.

Ειδικότερα, με τη νέα παράγραφο 1α του Α.Ν.539/1945, προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της χορηγούμενης αδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης. Παράλληλα, διευκρινίζεται πλήρως και συμπληρώνεται η διαδικασία λήψης της άδειας κατά τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη της εργασιακής σχέσης του μισθωτού.

Η διάταξη του άρ. 1 του Ν.3302/2004, όπως και αυτή του άρ. 6 του Ν.3144/2003, αναφέρει ρητώς ότι η ετήσια άδεια με αποδοχές, καθώς και το επίδομα αδειας, διέπονται και από τις λοιπές οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Ως εκ τούτου, εξασφαλίζεται η συνέχεια της ισχύος των κείμενων διατάξεων που αφορούν

⁶⁵ Βλ. <http://www.kepea.gr> & <http://www.law.uoa.gr> & <http://www.entepa.gr> & <http://www.den.gr>

το μηχανισμό και τον τρόπο χορήγησης της άδειας και του επιδόματος αδειάς. Υπενθυμίζεται ότι, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρ. 3 του Ν. 3755/1957, καθώς και τη σχετική νομολογία, σε περίπτωση μη χορήγησης από τον εργοδότη λόγω υπαιτιότητάς του (άρνηση, πταίσμα, αμέλεια), της άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος εντός του ημερολογιακού έτους, υποχρεούται να καταβάλλει σ' αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές αδειάς με προσαύξηση 100%, όχι όμως και του επιδόματος αδειάς.

8.2 Ρύθμιση αδειάς κατά το 1^ο ημερολογιακό έτος

Με τη νέα παράγραφο 1β του Α.Ν.539/1945, καθιερώνεται για το πρώτο ημερολογιακό έτος-εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί μέχρι την 31η Δεκεμβρίου αναλογία – ποσοστό των ημερών αδειάς που δικαιούται ο μισθωτός, βάσει του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στο έτος αυτό. Η αναλογία της άδειας, η οποία υπολογίζεται επί των 20 (επί πενθημέρου) και των 24 (επί εξαημέρου) ημερών, θα πρέπει να χορηγείται από τον εργοδότη έως την 31η Δεκεμβρίου του ημερολογιακού έτους πρόσληψης ακόμη και αν δεν έχει ζητηθεί από τους εργαζόμενους (άρ.4 του Α.Ν.539/1945, όπως τροποποιήθηκε με την παρ.15 του άρ.3 του Ν.4504/1966).

8.3 Ρύθμιση αδειάς κατά το 2^ο ημερολογιακό έτος

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδειά του, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στο δεύτερο αυτό έτος, στον οικείο εργοδότη. Η αναλογία της άδειας υπολογίζεται εκ νέου, όπως και κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος, με βάση τις 20 ημέρες επί πενθημέρου και τις 24 ημέρες επί εξαημέρου. Κατά τη διάρκεια του έτους αυτού και κατά το χρονικό σημείο συμπλήρωσως 12 μηνών από την ημερομηνία πρόσληψης, η άδεια επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα. Ως εκ τούτου, η άδεια κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, η οποία θα πρέπει να χορηγηθεί από τον εργοδότη αναλογικώς ή ολόκληρη στο τέλος, έως την 31η Δεκεμβρίου του έτους αυτού, φθάνει στο ύψος των 21 επί πενθημέρου και 25 επί εξαημέρου, εργάσιμων ημερών.

8.4 Ρύθμιση αδειάς κατά το 3^ο και επόμενα ημερολογιακά έτη

Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και τα επόμενα, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια άδειά του και σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού. Η άδεια αυτή, θα φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου και τις 26 επί εξαημέρου, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης εντός του τρίτου αυτού ημερολογιακού έτους.

8.5 Ποιες οι αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος κατά την άδεια

Κατά τη διάρκεια της άδειας ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από τον εργοδότη τις "συνήθειες αποδοχές" που θα ελάμβανε αν πραγματικά απασχολούνταν στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο της αδειάς του. Στην έννοια των συνήθων αποδοχών περιλαμβάνεται, ότι καταβάλλεται στο μισθωτό τακτικά και μόνιμα ως αντάλλαγμα της εργασίας του, τόσο ο πάγιος μισθός ή το ημερομίσθιο, όσο και κάθε είδους πρόσθετες συμπληρωματικές παροχές, είτε σε χρήμα είτε σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, ποσοστά, επιδόματα κλπ). Εκτός από τις αποδοχές της άδειας ο μισθωτός δικαιούται και επίδομα αδειάς. Το επίδομα αδειάς δεν μπορεί να υπερβεί

για όσους αμείβονται με μισθό το μισό μισθό και για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο τα 13 ημερομίσθια.

8.6 Ποτέ καταβάλλονται οι αποδοχές αδείας και επίδοματος αδείας

Τόσο οι αποδοχές αδείας όσο και το επίδομα αδείας προκαταβάλλονται στον μισθωτό κατά την έναρξη της αδείας του και δεν συμψηφίζονται με ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές.

ΠΟΤΕ ΔΙΠΛΑΣΙΑΖΟΝΤΑΙ ΟΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ

Αν από υπαιτιότητα του εργοδότη δεν χορηγηθεί η άδεια μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους, ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές αδείας αυξημένες στο 100% (διπλάσιο). Δεν διπλασιάζεται όμως το επίδομα αδείας.

8.7 Βιβλίο αδειών

Σύμφωνα με τον Ν.4254/2014

Η παράγραφος 3 του άρθρου 4 του α.ν. 539/1945 (Α΄ 229), όπως ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής: «3α. Κάθε εργοδότης οφείλει να τηρεί ειδικό βιβλίο⁶⁶, το οποίο δύναται να είναι και σε μορφή μηχανογραφημένων σελίδων. Το ειδικό βιβλίο ή οι μηχανογραφημένες σελίδες πρέπει να φέρουν τα στοιχεία της επιχείρησης, την ένδειξη «**Βιβλίο αδειών**» και να περιλαμβάνει τις παρακάτω στήλες: Ονοματεπώνυμο μισθωτών, ημερομηνία πρόσληψης, αριθμός δικαιούμενων ημερών αδείας, χρονολογία έναρξης και λήξης χορηγηθείσας αδείας, αποδοχές αδείας, επίδομα αδείας. Ειδικώς, οι αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας συμπληρώνονται στο σύνολό τους μέχρι το τέλος του σχετικού ημερολογιακού έτους λήψης της κανονικής αδείας. Τα ανωτέρω στοιχεία πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας του Σ.Ε.Π.Ε. που ασκούν τον έλεγχο και την εποπτεία της εφαρμογής του παρόντος. β. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί ηλεκτρονικά στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας ΣΕΠΕ–ΟΑΕΔ–ΙΚΑ–ΕΤΑΜ, με την ονομασία «ΕΡΓΑΝΗ», εντός του μηνός Ιανουαρίου, στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδείας κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος. Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης αυτής επιβάλλονται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν. 3996/2011 (Α΄170) όπως ισχύει. Με υπουργική απόφαση δύναται να ρυθμίζεται κάθε όρος και αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσης.»

8.8 Ποιες ημέρες υπολογίζονται στην άδεια

Στην άδεια υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες (παρ1,3, του άρθρ.2 του Α.Ν. 539/45). Δεν συμπεριλαμβάνονται οι Κυριακές, οι αργίες και οι ημέρες ασθένειας (κατά τις οποίες ο μισθωτός παρέμεινε στο σπίτι του ή νοσηλεύτηκε σε νοσοκομείο),

⁶⁶ Βλ. Μαρία Δήμητρα Αγγελοπούλου

που emπίπτουν στο διάστημα της άδειας. Για τους μισθωτούς πενήμερης εργασίας δεν περιλαμβάνεται στον αριθμό ημερών αδειας, η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν παρέχουν εργασία λόγω πενθημέρου.

Κεφάλαιο 9°

9.1 Καταγγελία της σύμβασης εργασίας⁶⁷

Η καταγγελία της σύμβασης μπορεί να γίνει μονομερώς, είτε από τον εργοδότη, οπότε ονομάζεται και απόλυση, είτε από τον εργαζόμενο, οπότε μιλάμε για παραίτηση ή οικειοθελή αποχώρηση. Με απόλυση ισοδυναμούν και περιπτώσεις κακής μεταχείρισης του εργαζομένου, που προσβάλλουν βάναιυσα την τιμή, την υπόληψη και γενικά την προσωπικότητα του.

Η καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη διακρίνεται σε τακτική και άτακτη. Τακτική είναι η καταγγελία με προειδοποίηση, δηλαδή επιφέρει λύση της εργασιακής σχέσης μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας από τότε που θα επιδοθεί στον εργαζόμενο. Η τακτική καταγγελία είναι δυνατή μόνο σε όσους έχουν υπαλληλική δραστηριότητα. Άτακτη είναι η καταγγελία χωρίς προειδοποίηση.

Οι προϋποθέσεις έγκυρης τακτικής καταγγελίας είναι οι ακόλουθες⁶⁸:

- Γραπτή κοινοποίηση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας στον εργαζόμενο. Η προφορική καταγγελία, είναι άκυρη.
- Τήρηση ορισμένου χρόνου προειδοποίησης, που είναι ανάλογος με τον χρόνο προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη.
- Γνωστοποίηση του λόγου καταγγελίας, ώστε να διαπιστώνεται ότι δεν προσκρούει σε απαγορευτικές διατάξεις ή ότι ασκείται καταχρηστικά.
- Χορήγηση αποζημίωσης, εφόσον ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει τουλάχιστον δίμηνη απασχόληση, η οποία είναι ανάλογη με τον χρόνο προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη.
- Αναγγελία της απόλυσης στον ΟΑΕΔ μέσα σε 8 ημέρες από την κοινοποίηση του εγγράφου της καταγγελίας στον εργαζόμενο. Η παράλειψη της προϋπόθεσης αυτής δεν ακυρώνει την καταγγελία, αλλά έχει ποινικές συνέπειες για τον εργοδότη.
- Καταχώρηση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του απολυόμενου μισθωτού στη τηρούμενα στο ΙΚΑ βιβλία.

Η άτακτη καταγγελία είναι η μοναδική μορφή καταγγελίας για τους εργάτες και η πιο συνηθισμένη για τους υπαλλήλους. Οι προϋποθέσεις έγκυρης άτακτης

⁶⁷ Βλ. Σκιαδά Αλεξάνδρα, <http://www.kepea.gr> & <http://www.law.uoa.gr> & <http://www.entepa.gr> & <http://www.den.gr>

⁶⁸ ΙΝΕ –Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. –www.inegsee.gr

καταγγελίας είναι οι ίδιες με την τακτική χωρίς την προϋπόθεση της προειδοποίησης.

Αν ο εργαζόμενος υπογράψει το έγγραφο της καταγγελίας και λάβει την αποζημίωση μπορεί να προσβάλλει την απόλυσή του;

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

Σκόπιμο βέβαια είναι να προσέχει ο εργαζόμενος να μην υπάρχουν φράσεις άσχετες στο έγγραφο, όπως π.χ. αποδέχομαι την απόλυσή μου κ.ά. Αν στο έγγραφο υπάρχει ανάλογη φράση να μην υπογράψει.

9.1.α Δικαιοπρακτική ικανότητα του καταγγέλλοντα την σύμβαση

Ο προβαίνων στην καταγγελία της συμβάσεως εργασίας πρέπει να έχει τη δικαιοπρακτική ικανότητα, αλλιώς δεν επέρχονται οι νόμιμες συνέπειες της καταγγελίας. Όταν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, η καταγγελία πρέπει να γίνεται από φυσικό πρόσωπο, το οποίο σύμφωνα με το νόμο ή το καταστατικό εκφράζει τη βούληση του νομικού προσώπου (ΑΠ 1607/88 Τμ. Β', 1500/87). Από μέρους του εργοδότη η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας γίνεται με βάση τον Νόμο 2112/20 για τους μισθωτούς που έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου και του ΒΔ 16/18.7.20 για τους εργατοτεχνίτες. Παράλληλα, εφαρμόζονται και οι διατάξεις του Ν. 3198/55 σε όλους γενικά τους μισθωτούς, που συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα από την ιδιότητα του εργοδότη (ιδιωτική επιχείρηση, οργανισμός, δημόσιο κ.λπ.). Προϋπόθεση εφαρμογής του νόμου 3198/55 είναι να υπάγονται οι εργαζόμενοι στην ασφάλιση κατά της ανεργίας στην οποία, ως γνωστόν, υπάγονται οι παρέχοντες εξαρτημένη εργασία με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, που είναι ασφαλισμένοι κατά της ασθενείας σε κάποιον οργανισμό κοινωνικής ασφαλίσεως.

9.1.β Αναγγελία της καταγγελίας στον Ο.Α.Ε.Δ.⁶⁹

Κατά το άρθρο 9 παρ. 1 του Ν. 3198/55, ο εργοδότης που καταγγέλλει τη σχέση εργασίας μισθωτού του, υποχρεούται, όπως, εντός οκτώ (8) ημερών από της

⁶⁹ βλ. <http://www.kepea.gr> & <http://www.entepa.gr>

παραδόσεως της καταγγελίας στον απολυόμενο, αναγγέλει αυτήν στον ΟΑΕΔ και το Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας. Αλλά μετά το ΝΔ 212/69, με το οποίο συγχωνεύθηκαν οι παραπάνω υπηρεσίες, η αναγγελία της καταγγελίας γίνεται μόνον στον ΟΑΕΔ σε διπλούν.

Και στην περίπτωση που η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου γίνεται πριν ο μισθωτός κλείσει δίμηνη υπηρεσία, οπότε δεν δικαιούται αποζημίωση, αυτή πρέπει να γίνει εγγράφως και να αναγγελθεί στον ΟΑΕΔ. Τούτο επειδή ο μισθωτός μπορεί να θεμελιώνει δικαίωμα λήψεως επιδόματος ανεργίας από τον ΟΑΕΔ.

Αλλά και στην περίπτωση λήξεως συμβάσεως ορισμένου χρόνου ή ορισμένου έργου, ο εργοδότης υποχρεούται να κάμει σχετική αναγγελία στον ΟΑΕΔ εντός 8 ημερών. Η οκταήμερη προθεσμία αναγγελίας της καταγγελίας ή της λήξεως της συμβάσεως εργασίας υπολογίζεται από την επόμενη ημέρα.

Από μέρους του εργαζομένου. Ο Ν. 2112/20 και το ΒΔ 16/18.7.20 προβλέπουν ότι σε κάθε περίπτωση ο εργαζόμενος μπορεί να λύσει τη σύμβαση εργασίας που τον συνδέει με τον εργοδότη του, με την προϋπόθεση ειδοποίησης του τελευταίου από τον πρώτο, αλλιώς ο εργαζόμενος υποχρεούται σε αποζημίωση του εργοδότη (άρθρα 4 Ν. 2112/20 και 7 ΒΔ 16/18.7.20). Στην πράξη οι διατάξεις αυτές έχουν ατονήσει. Δηλαδή, μισθωτός (υπάλληλος ή εργάτης) που καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας και αποχωρεί (έστω και χωρίς προειδοποίηση) δεν καταβάλλει καμιά αποζημίωση στον εργοδότη του (3).

Ο μισθωτός που έπαυσε να προσέρχεται στην εργασία του, χωρίς να ειδοποιήσει τον εργοδότη του, θεωρείται ότι έλυσε ο ίδιος τη σύμβαση εργασίας και δεν δικαιούται αποζημίωσης (ΑΠ 1029/2005 Τμ. Β2).

Για σπουδαίο λόγο, πάντως, ο εργαζόμενος μπορεί να καταγγείλει την ορισμένου ή αορίστου χρόνου σύμβαση εργασίας (άρθρο 672 ΑΚ). Το δικαίωμα αυτό, που το έχουν τόσο ο εργαζόμενος όσο και ο εργοδότης, δεν μπορεί να αποκλεισθεί με αντίθετη συμφωνία.

9.2 Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας (απόλυση) ιδιωτικών υπαλλήλων⁷⁰

Σύμφωνα με το **άρθρο 1, Ν.4093/2012** τα χρονικά διαστήματα προειδοποίησης⁷¹ σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού υπαλλήλου με προειδοποίηση (*τακτική καταγγελία*) διαμορφώνονται ως εξής:

- Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει στον ίδιο εργοδότη από δώδεκα (12) μήνες συμπληρωμένους έως δύο (2) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στον ένα (1) μήνα πριν την απόλυση.
- Για υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει δύο (2) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη μέχρι πέντε (5) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους δύο (2) μήνες πριν την απόλυση.

⁷⁰ Βλ. Χαρίκλεια Χατζάκη & <http://www.den.gr>

⁷¹ www.kepea.gr

- Για υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει πέντε (5) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη μέχρι δέκα (10) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους τρεις (3) μήνες πριν την απόλυση.
- Για υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει δέκα (10) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και άνω, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους τέσσερις (4) μήνες πριν την απόλυση.

Περαιτέρω, με τη διάταξη της ίδιας περίπτωσης 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του ν.4093/2012, προσδιορίζεται επακριβώς ο χρόνος έναρξης ισχύος της έγγραφης προειδοποίησης, που τοποθετείται **από την επομένη της γνωστοποίησής της προς τον εργαζόμενο**. Ως εκ τούτου:

α. Η προσμέτρηση του χρόνου προειδοποίησης ξεκινά από την επομένη ημέρα της γνωστοποίησής της προς τον εργαζόμενο και λήγει με τη λήξη της προθεσμίας προειδοποίησης, οπότε και επέρχεται η λύση της σχέσης εργασίας,

β. Η σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 9 του ν.3198/55 (Α΄ 98), όπως ισχύει, προθεσμία των οκτώ (8) ημερών σχετικά με την εκπλήρωση της υποχρέωσης του εργοδότη να αναγγείλει την ενεργηθείσα καταγγελία στον Ο.Α.Ε. ., άρχεται από την επομένη ημέρα της γνωστοποίησης της έγγραφης προειδοποίησης προς τον εργαζόμενο (άρθρο 241 ΑΚ).

Εργοδότης που καταγγέλλει με προειδοποίηση σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου, κατά τα ανωτέρω, καταβάλλει στον απολυόμενο, κατά τη λύση της σύμβασης εργασίας, που επέρχεται με τη συμπλήρωση του χρονικού διαστήματος προειδοποίησης που ορίζει η διάταξη, το ήμισυ της αποζημίωσης απόλυσης για καταγγελία χωρίς προειδοποίηση ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και η οποία ορίζεται ρητώς στις περιπτώσεις 2 και 3 της Υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του νόμου 4093/2012.

9.2.α Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας πριν ο μισθωτός κλείσει δίμηνη υπηρεσία.

Όταν η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου γίνει από τον εργοδότη πριν ο μισθωτός κλείσει δίμηνη υπηρεσία, δεν οφείλεται αποζημίωση στον τελευταίο, λόγω καταγγελίας της συμβάσεως. Η καταγγελία, όμως, πρέπει να γίνει και στην περίπτωση αυτή εγγράφως και να αναγγελθεί στον ΟΑΕΔ κατά τα άνω (άρθρο 1 § 1 Ν. 2112/20, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 1 του Ν. 4558/30).

Αντίθετα, οφείλεται και εδώ αποζημίωση για αναλογία μη ληφθείσας άδειας και επιδόματος άδειας (βλ. παραδείγματα παρακάτω στην παράγραφο 138).

Στη συνέχεια παρατίθεται πίνακας του απαιτούμενου χρόνου προμηνύσεως (προειδοποιήσεως) για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας των υπαλλήλων, ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας αυτών (άρθρο 1 Ν. 2112/20, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 1 του Ν. 4558/30).

Σύμφωνα με τα παραπάνω αναπτυχθέντα, λοιπόν, εάν η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας γίνει χωρίς προειδοποίηση, ο απολυόμενος υπάλληλος δικαιούται αποζημίωση τόσων μηνιαίων μισθών, όσοι είναι οι μήνες προειδοποιήσεως και εάν η καταγγελία γίνει κατόπιν προειδοποιήσεως, δικαιούται τη μισή της εν λόγω

αποζημιώσεως. Η περίπτωση της κατόπιν προειδοποιήσεως καταβολής μειωμένης, κατά τα άνω, αποζημιώσεως ισχύει μόνο για τους υπαλλήλους (άρθρα 3 Ν. 2112/20 και 4 Ν. 3198/55) και όχι για τους εργατοτεχνίτες και υπηρέτες.

Η προειδοποίηση (προμήνυση) δεν επιφέρει τη λύση της σχέσεως εργασίας. Συνεπώς, ο μισθωτός που αποχωρεί οικειοθελώς κατά τη διάρκεια της προθεσμίας προμηνύσεως θεωρείται ότι λύει ο ίδιος τη σύμβαση και δεν δικαιούται αποζημίωση. Αντίθετα, εάν ο εργοδότης απομακρύνει από την εργασία τον υπάλληλό του ή συγκατατεθεί στην αποχώρησή του κατά τη διάρκεια της προμηνύσεως, υποχρεούται να του καταβάλει την αυτήν αποζημίωση. Ο χρόνος της προμηνύσεως δεν λαμβάνεται υπ' όψη για τον καθορισμό της αποζημιώσεως (ΑΠ 2064/86 - ΔΕΝ 1987 σελ. 940).

Ο πολλαπλώς απασχολούμενος μισθωτός (αυτός που εργάζεται συγχρόνως σε περισσότερες από μία εργασίες), εφόσον συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, σε περίπτωση απολύσεώς του, δικαιούται από κάθε ένα εργοδότη τη νόμιμη αποζημίωση (ΑΠ 318/65, Εφ. Αθηνών 1276/70).

Υπ' όψη ότι στην περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου εργατοτεχνίτη, πριν αυτός συμπληρώσει δίμηνη υπηρεσία, δεν οφείλεται σ' αυτόν αποζημίωση⁷². Και στην περίπτωση αυτή, όμως, η καταγγελία πρέπει να γίνει εγγράφως και να αναγγελθεί στον ΟΑΕΔ.

Από άλλες διατάξεις μπορεί να προβλέπεται μεγαλύτερη αποζημίωση για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών, όπως:

Θυρωροί πολυκατοικιών. Κατά τον 19ον όρον της από 31.12.38 σ.σ.ε. η αποζημίωση που οφείλεται στο θυρωρό, σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αυτού, ανέρχεται στο 1/2 της προβλεπόμενης για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους. Βλ. κεφ. 28 παρόντος.

Οι κλητήρες γραφείων, έστω κι αν χρησιμοποιούνται για την κατάθεση ή είσπραξη χρημάτων από τράπεζες ή πελάτες, δεν θεωρείται ότι έχουν την υπαλληλική ιδιότητα. Συνεπώς, απολυόμενοι δικαιούνται αποζημίωση εργατοτεχνίτη (ΑΠ 132/90 - ΛΟΓΙΣΤΗΣ 1991, σελ. 377).

Οικιακοί υπηρέτες, οικόσιτο προσωπικό. Οι διακρίσεις που προβλέπονταν για τους μισθωτούς αυτούς (άρθρο 3 § 1 ΒΔ 16/18.7.20) καταργήθηκαν με το άρθρο 43 Ν. 1836/89 και τόσο οι οικιακοί υπηρέτες κλπ., όσο και οι οικόσιτοι διδάσκαλοι κλπ. δικαιούνται την αποζημίωση του εργατοτεχνίτη, αδιάφορα εάν έχουν την υπαλληλική ιδιότητα.

Όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα, η αποζημίωση που οφείλεται στους απολυόμενους εργατοτεχνίτες βάσει του άρθρου 3 § 1 περ. α' του ΒΔ της 16/18.7.1920, αυξήθηκε τρεις φορές τα τελευταία χρόνια, όσον αφορά εκείνους που έχουν συμπληρωμένη υπηρεσία στον ίδιο (τελευταίο) εργοδότη 15 και άνω έτη. Τη πρώτη φορά από 1 Ιανουαρίου 2002 με το άρθρο 4 της από 15/4/2002 εθνικής γενικής συλλογικής συμβάσεως εργασίας. Τη δεύτερη από 1/1/2004 με το άρθρο 4 της εγσσε της 24/5/2004. Και την τρίτη από 1/1/2006 με το άρθρο 3 της από 12/4/2006 εθνικής γενικής συλλογικής συμβάσεως εργασίας.

9.3 Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας (απόλυση) των εργατοτεχνιτών

⁷² Βλ. Σκιαδά Αλεξάνδρα

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας των εργατών, των τεχνιτών, των υπηρετών και όλων γενικά των μισθωτών που δεν έχουν την υπαλληλική ιδιότητα γίνεται κατά τον ίδιο ακριβώς τρόπο (όπως δηλαδή και των ιδιωτικών υπαλλήλων). Διαφορά υπάρχει μόνο στα εξής δυο σημεία: Η αποζημίωση που καταβάλλεται στον απολυόμενο υπολογίζεται σε ημερομίσθια και είναι σημαντικά κατώτερη από την αντίστοιχη για τους υπαλλήλους (βλ. σχετικό πίνακα παρακάτω).

Αντίθετα με τα ισχύοντα για τους υπαλλήλους, στους εργατοτεχνίτες και υπηρέτες καταβάλλεται πάντοτε ολόκληρη η αναγραφόμενη στον παρακάτω πίνακα αποζημίωση είτε η καταγγελία γίνει κατόπιν προειδοποίησης είτε άνευ αυτής (άρθρο 1 Ν. 3198/55). Ετσι, προκειμένου περί εργατοτεχνιτών και υπηρετών, η προειδοποίηση επί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας είναι όσον αφορά την αποζημίωση χωρίς πρακτική σημασία.

9.4 Πως υπολογίζεται η αποζημίωση

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του μισθωτού (άσχετα αν πρόκειται για υπάλληλου ή εργ/τη) κατά τον τελευταίο μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης (άρθρο 5 παρ.1 Ν.3198/55).

Σαν τελευταίος μήνας για τον υπολογισμό της αποζημίωσης νοείται το χρονικό διάστημα που έχει σαν τέλος την ημερομηνία απόλυσης του εργαζόμενου και αρχή την αντίστοιχη ημερομηνία του προηγούμενου μήνα.

Επισημαίνεται ότι η αποζημίωση πρέπει να υπολογίζεται βάσει των πραγματικά καταβαλλόμενων αποδοχών και όχι βάσει των νομίμων.

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός, καθώς και κάθε άλλη παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά και μόνιμα. Ειδικά για την αποζημίωση απόλυσης συνυπολογίζονται τα δώρα εορτών και το επίδομα άδειας, προσαυξάνοντας κατά το 1/6 του μηνιαίου μισθού ή του ημερομισθίου.

9.5 Τρόπος και Χρόνος καταβολής

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

Τρόπος καταβολής Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί σε μετρητά. Σύμφωνα με το **άρθρο 74, Ν.3863/2010** όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση.

Άμεσα, από τη δημοσίευση του νέου νόμου⁷³, θα ισχύσει το διπλό σύστημα των αποζημιώσεων λόγω απόλυσης. Το νέο σύστημα δεν επηρεάζει, ωστόσο, την «έξτρα» αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης (σε συμφωνία με τον εργοδότη θα καταβάλλεται το 40% της αποζημίωσης με το πλαφόν με βάση το ν. 3198/55, δηλ. τα 6.283 ευρώ.)

Για την απόλυση με προειδοποίηση που σημαίνει 50% μικρότερο ποσοστό, θα χρειάζεται προειδοποίηση ενός μηνός για υπαλλήλους με 1-2 έτη, 2 μηνών για 2- 5 έτη υπηρεσίας, 3 μηνών από 5- 10 έτη και 4 μηνών για 10 έτη και πάνω.

Για την απροειδοποίητη θα ισχύει η κλίμακα για αποζημίωση έως τα 16 έτη (έως 12 μηνιάτικα με το ισχύον καθεστώς) και για τα επιπλέον που έχει κάθε εργαζόμενος έως και φέτος (δεν θα ωριμάζει ακόμη κι αν παραμένει στην επιχείρηση οπότε κι αν απολυθεί) έξτρα αποζημίωση με όριο τα 2.000 ευρώ.

Οι αλλαγές οι οποίες θεσπίστηκαν το τελευταίο διάστημα αναμφισβήτητα μειώνουν (και σε κάποιες περιπτώσεις εκμηδενίζουν) το κόστος της απόλυσης. Σπουδαιότερες εξ αυτών επισημαίνουν: εάν ο εργαζόμενος εργάστηκε έως ένα έτος, δεν δικαιούται αποζημίωση. Αν η απόλυση γίνει με την τήρηση της απαιτούμενης προειδοποίησης από το νόμο, η αποζημίωση μπορεί να μειωθεί έως και στο 50% της ισχύουσας. Επιπλέον, εάν η απόλυση γίνει κατά τη διάρκεια ισχύος της ειδικής επιχειρησιακής σύμβασης, το ποσό της αποζημίωσης θα είναι μειωμένο και θα ακολουθεί τους όρους της νέας σύμβασης. Με τον τελευταίο ασφαλιστικό νόμο θεσπίστηκε δε, η δυνατότητα καταβολής των αποζημιώσεων με δόσεις. Τέλος, η διάταξη για τις ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις του Ν. 3899 αφήνει ανοιχτή και την δυνατότητα να συνομολογηθεί και διαφορετικός τρόπος καταβολής στην αποζημίωση.

9.6 Πότε δεν οφείλεται αποζημίωση

Παραγραφή Αποζημίωσης

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

9.7 Κρατήσεις στην Αποζημίωση

Η αποζημίωση καταγγελίας συμβάσεως δεν υπόκειται σε κρατήσεις για το ΙΚΑ ή άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς. Το ίδιο ισχύει για την αποζημίωση λόγω μη ληφθείσας αδείας. Αντίθετα το επίδομα αδείας υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές. Η αποζημίωση φορολογείται. Ο Φόρος σύμφωνα με το **άρθρο 5 του Ν.3842/2010 (23/4/2010)** υπολογίζεται με βάση τον παρακάτω πίνακα:

Κλιμάκιο Αποζημίωσης (ευρώ)	Φορολογικός Συντελεστής (%)
0-60.000	0%

⁷³ www. Tax- profit.gr

60.001-100.000	10%
100.001-150.000	20%
150.001 και άνω	30%

Ο φόρος παρακρατείται κατά την πληρωμή της αποζημίωσης του εργαζόμενου.

9.8 Άκυρη και Καταχρηστική Απόλυση

Με βάση τις σχετικές διατάξεις για την καταγγελία συμβάσεως και την πλούσια νομολογία, όπως έχει διαμορφωθεί ενδεικτικά αναφέρουμε και τις παρακάτω περιπτώσεις ακυρότητας της απόλυσης:

α. Μη καταβολή της αποζημίωσης μαζί με έγγραφο της απόλυσης: Σε περίπτωση παράλειψης καταβολής αποζημίωσης έστω και μίας (1) δόσης επέρχεται ακυρότητα της απόλυσης.

β. Καταχρηστική απόλυση

Όταν το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ασκείται καταχρηστικά, όταν δηλαδή υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος.

Πολλές περιπτώσεις απόλυσης έχουν κριθεί από τα Δικαστήρια σαν καταχρηστικές. Χαρακτηριστικά παραδείγματα:

Απόλυση που γίνεται για την ικανοποίηση από τον εργοδότη αισθήματος εκδίκησης προς τον εργαζόμενο που είναι άσχετο με την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας.

Καταχρηστικές είναι και οι απολύσεις που γίνονται λόγω νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου, ή λόγω δικαστικής διεκδίκησης των αξιώσεών του, ή λόγω αρνήσεώς του να δεχθεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη, ή για πολιτικούς λόγους κλπ.

Καταχρηστική έχει κριθεί επίσης η προσφυγή από τον εργοδότη στο δυσμενέστερο για τον εργαζόμενο μέσο, την απόλυση, για πειθαρχική παράβαση ενώ ήταν δυνατόν να αντιμετωπισθεί με ηπιότερα μέτρα, όπως με τις προβλεπόμενες από τον Κανονισμό της επιχείρησης ποινές.

Γενικά καταχρηστική είναι κάθε απόλυση που δεν δικαιολογείται από το καλώς εννοούμενο συμφέρον του εργοδότη ή από άλλες αντισυμβατικές ενέργειες του εργαζόμενου, από τις οποίες επηρεάζεται ο κανονικός ρυθμός της εργασίας.

γ. Απόλυση αντίθετη με απαγορευτικές διατάξεις

Σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθεσία απαγορεύει ρητά την απόλυση. Τέτοιες περιπτώσεις είναι κυρίως οι εξής:

- **Συνδικαλιστικά στελέχη:** Απαγορεύεται η απόλυση των συνδικαλιστικών στελεχών χωρίς απόφαση της αρμόδιας Επιτροπής.
- **Έγκυες εργαζόμενες:** 1. Η παρ. 1 του άρθρου 15 του ν. 1483/1984 (Α' 153) αντικαθίσταται ως εξής: «1. **Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία** της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό

διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει δεκαοκτώ (18) μήνες από τον τοκετό ή το μεγαλύτερο χρόνο που προβλέπεται στην παρούσα, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται και μέχρι τη συμπλήρωση των ανωτέρω χρόνων. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.» **άρθρο 36, Ν.3996/2011**

- **Αδειούχοι εργαζόμενοι:** Είναι άκυρη η απόλυση εργαζομένου που έγινε κατά την διάρκεια της ετήσιας άδειας αναπαύσεως που του χορηγήθηκε.
- **Στρατευμένοι μισθωτοί:** Δεν αποτελεί λόγο λύσης σύμβασης εργασίας, η στρατεύσή τους. Υπάρχουν προστατευτικές διατάξεις γι' αυτούς που στρατεύονται ή αποστρατεύονται και δεν επιτρέπεται να απολυθούν, ακόμα και για ένα χρόνο μετά την αποστράτευσή τους. Η κύρωση για το μη σεβασμό των διατάξεων, είναι η ειδική πρόσθετη αποζημίωση, ίση με μισθούς 6 μηνών επιπλέον της αποζημίωσης για την απόλυση.
- **Οι προσληφθέντες αναγκαστικά** με τις διατάξεις για την προστασία ατόμων με ειδικές ανάγκες, πολυτέκνων, πολεμιστών, αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης κλπ, δεν επιτρέπεται να απολυθούν χωρίς απόφαση της αρμόδιας Επιτροπής.

Ενέργειες Εργαζόμενου σε περίπτωση Άκυρης Απόλυσης: Ο εργαζόμενος που απολύεται από την εργασία του με άκυρη καταγγελία μπορεί να προσφύγει στα Δικαστήρια και να ζητήσει να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του και να του καταβληθούν οι μισθοί υπερημερίας από τον εργοδότη που δεν αποδέχεται τις προσφερόμενες υπηρεσίες του.

Ποιες είναι οι προθεσμίες

Η σχετική αγωγή πρέπει να γίνει μέσα σε διάστημα 3 μηνών από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης, αλλιώς το δικαίωμα παραγράφεται και η αγωγή απορρίπτεται ως απαράδεκτη.

Αν η ακυρότητα της απόλυσης οφείλεται στη μη κοινοποίηση εγγράφου, η 3μηνη προθεσμία αρχίζει από την ημέρα που ο εργοδότης σταμάτησε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου. Πάντως, η με επιφύλαξη είσπραξη της αποζημίωσης δεν αποτελεί παραίτηση του εργαζόμενου από δικαίωμα ακυρότητας της απόλυσης ή της επιδίωξης μεγαλύτερης αποζημίωσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10ο

10.1 Πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ⁷⁴

Όπως έχει ήδη αναφερθεί στα προηγούμενα κεφάλαια από 01-03-2013 η διαδικασία πρόσληψης, οικειοθελούς αποχώρησης, καταγγελία σύμβασης και ο πίνακας προσωπικού καθώς και από τα τέλη του 2014 οι διάφορες τροποποιήσεις του ωραρίου και οι υπερωρίες των εργαζομένων μια επιχείρησης υποβάλλονται ηλεκτρονικά στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

Το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ αποτελεί ένα πολύτιμο εργαλείο συλλογής στατιστικών δεδομένων και παράλληλα ένα κομβικό μηχανισμό για την ποιοτική αναβάθμιση των πολιτικών του Υπουργείου Εργασίας. Το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ σε συνδυασμό με την επιβολή μεγαλύτερων προστίμων και την αύξηση των επιτόπιων ελέγχων στις επιχειρήσεις από τους επιθεωρητές εργασίας, δημιουργήθηκε για να συμβάλλει στην αποτελεσματική καταπολέμηση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας, για τη μείωση της γραφειοκρατίας και διοικητικού βάρους για τις επιχειρήσεις και τέλος για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Με αυτό το πληροφοριακό σύστημα η καταγραφή των εργαζομένων θα είναι αρκετά πιο αναλυτική σε σχέση με το παλαιό και θα υπάρχει πλέον μια πλήρη αποτύπωση των μισθωτών όλης της χώρας με ακρίβεια και λεπτομέρεια.

Στα δύο πρώτα χρόνια λειτουργίας του συστήματος όπως προκύπτει από τα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας έχει συμβάλει στην εξομάλυνση της αγοράς εργασίας και στη σταδιακή μείωση της ανεργίας δεδομένο ότι από την εφαρμογή του συστήματος αυξήθηκε δραματικά ο αριθμός των επιχειρήσεων που απασχολούν έστω ένα εργαζόμενο. Επομένως η διαχρονική ηλεκτρονική παρακολούθηση και καταγραφή της δαπάνης για μισθούς και ημερομίσθια αποτελεί απαραίτητο εργαλείο για την χάραξη ορθής εργατικής πολιτικής.

Ανεξάρτητα από τα παραπάνω και την ορθή απόφαση του Υπουργείου Εργασίας να θέσει σε εφαρμογή το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, αυτό όπως λειτουργεί

⁷⁴ Βλ. www.oaed.gr

σήμερα παρουσιάζει μια πολυπλοκότητα όσον αφορά τη χρήση του διότι απαιτείται η λεπτομερής και ακριβής ενημέρωση αρκετών πεδίων, μειωμένη ταχύτητα ανταπόκρισης στο χρήστη ορισμένες ώρες της ημέρας με αποτέλεσμα να το καθιστά χρονοβόρο καθώς και συνεχή του χρήση για οποιαδήποτε αλλαγή συμβαίνει σε μια επιχείρηση έχει ως αντίκτυπο την αύξηση των εξόδων λογιστικής παρακολούθησης των επιχειρήσεων προκαλώντας τη δυσφορία και τη δυσαρέσκεια των επιχειρηματιών.

Σε κάθε περίπτωση όμως ο εκσυγχρονισμός και η αυτοματοποίηση των υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας και η σύνδεση με το ΙΚΑ και τον ΟΑΕΔ είναι αυτονόητα προς τη σωστή κατεύθυνση .

10.2 Εργασιακές σχέσεις

Οι εργασιακές σχέσεις στον Ελληνικό χώρο αντανακλούν τη γενικότερη κατάσταση που επικρατεί στην Ελληνική οικονομία και αγορά εργασίας μετά τη σοβαρή οικονομική κρίση που καταγράφεται τα προηγούμενα χρόνια και συνεχίζει έως σήμερα οι συνέπειες της οποίας εκδηλώνονται και εντείνονται με ιδιαίτερα επώδυνο τρόπο. Η κρίση στο πεδίο της απασχόλησης και η διατήρηση της ανεργίας σε υψηλά επίπεδα συνοδεύονται από πολιτικές εργασιακών σχέσεων που ενισχύουν την ευελιξία και σε μεγάλο βαθμό συνεπάγονται περαιτέρω απορύθμιση της εργασίας. Η απορύθμιση αυτή συντελείται με την αποδυνάμωση του θεσμού της πλήρους και σταθερής απασχόλησης σε όφελος των ευέλικτων μορφών εργασίας, με την απελευθέρωση και τη διευκόλυνση των απολύσεων σε βάρος της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση καταγγελίας συμβάσεων, με την ελαστικοποίηση των ωραρίων και με την αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του τρόπου καθορισμού των μισθών.

Το Μνημόνιο και το Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα έβαλαν στο στόχαστρο τα εργασιακά δικαιώματα των απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα και έως σήμερα έχουν νομοθετηθεί πλήθος νέων μέτρων με σημαντικότερο από αυτά η διευκόλυνση των ατομικών και ομαδικών απολύσεων στον ιδιωτικό τομέα.

Πιο ειδικά, καθορίζεται πλέον διαφορετικός κατώτατος μισθός για υπαλλήλους και ημερομίσθιο για εργάτες άνω των 25 ετών και τους αντίστοιχους κάτω των 25 ετών ενώ παράλληλα υπάρχει συρρίκνωση του επιδόματος ανεργίας.

Όσες επιχειρήσεις έχουν συνάψει συμβάσεις εργασίας και δεν είναι μέλη εργοδοτικών οργανώσεων εφόσον υφίσταται σχετική βούληση των συμβαλλόμενων μερών μπορούν να προσαρμόσουν τις συμβάσεις εργασίας που έχουν συνάψει στα όρια του κατώτατου νόμιμου μισθού και ημερομισθίου.

Ο χρόνος προειδοποίησης καταγγελίας σύμβασης έχει πλέον μειωθεί και η προειδοποίηση έχει πλέον σαν συνέπεια την καταβολή μόνο της μισθής αποζημίωσης που δικαιούται ο εργαζόμενος καθώς και τα ποσά των αποζημιώσεων έχουν μειωθεί σε μεγάλο βαθμό.

Επίσης όσον αφορά το ωράριο εργασίας αίρεται η απαγόρευση απασχόλησης των εργαζομένων κατά τις ώρες που δεν λειτουργούν τα καταστήματα και επιτρέπεται πλέον η υπέρβαση του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου έως 2 ώρες ημερησίως και μέχρι 120 ώρες το έτος ως υπερωριακή απασχόληση.

10.3 Συνέπειες εργασιακών αλλαγών⁷⁵

Η ένταση της οικονομικής κρίσης και τα μνημονιακά μέτρα διαμορφώνουν μια νέα κατάσταση στην αγορά εργασίας και ένα νέο εργασιακό τοπίο έντονα διαφοροποιημένο συγκριτικά με την εικόνα που καταγράφονταν πριν από την εκδήλωση της κρίσης και την υπογραφή των δανειακών συμβάσεων.

Οι συνέπειες των μέτρων των μνημονίων συμπυκνώνονται στα ακόλουθα:

α) Η διόγκωση της ανεργίας που προσεγγίζει το 22% αποτελεί οδυνηρή συνέπεια της κρίσης και των μνημονιακών μέτρων ανατροφοδότησης της ύφεσης. Η περαιτέρω, δε, εφαρμογή τους αναμένεται να οδηγήσει στην προσέγγιση ή και στην υπέρβαση του 27% που αποτελεί ιστορικό ανώτατο ποσοστό που καταγράφηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1960, περίοδο έξαρσης της εξωτερικής μετανάστευσης. Εκτιμάται, μάλιστα, ότι το ποσοστό της πραγματικής, και όχι της στατιστικής, ανεργίας είναι υψηλότερο κατά 3, τουλάχιστον, εκατοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με τα επίσημα καταγραμμένα μεγέθη.

Στην κατηγορία των ανέργων οι μακροχρόνια άνεργοι συνθέτουν την πλειοψηφία ενώ στην κατηγορία των νέων ηλικίας έως 25 ετών η ανεργία εκτοξεύεται από το 29% στο 51% σε διάστημα μιας διετίας. Επισημαίνεται, τέλος, ότι η επιδότηση της ανεργίας στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερα χαμηλή σε ύψος και σε διάρκεια, ως ειδικότερη ένδειξη του ελλειμματικού κοινωνικού κράτους, αφού αυτή δεν αντιστοιχεί σε ποσοστό αναπλήρωσης του απολεσθέντος μισθού, αλλά στο 57% του γενικού κατώτατου (361 ευρώ σήμερα), ενώ η ανώτατη διάρκειά της περιορίζεται στους 12 μήνες, μη καλύπτοντας τους μακροχρόνια ανέργους και συμπληρώνοντας ένα μεγάλο κατάλογο περιορισμών για την χορήγηση του επιδόματος ανεργίας.

β) Η συρρίκνωση των μισθών αποτελεί το βασικό επακόλουθο των πολιτικών λιτότητας που κυμαίνεται από 15% έως και 60%. Αυτή οφείλεται στις οριζόντιες περικοπές των αποδοχών στον δημόσιο τομέα και στη μείωση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα οφειλόμενη στην αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων, στην εξατομίκευση των αμοιβών και στην μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε

⁷⁵ Βλ. www.ineobservatory.gr & www.transform-network.net

ευέλικτη εργασία. Σύμφωνα με στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας κατά το πρώτο έτος της εφαρμογής του μνημονίου οι αμοιβές στον ιδιωτικό τομέα μειώθηκαν κατά 15%, ενώ οι ίδιες πηγές εκτιμούν ότι οι μεσοσταθμικές μισθολογικές μειώσεις που καταγράφονται μέσω επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων και ατομικών συμβάσεων εργασίας είναι της τάξης του 22% και 24% αντίστοιχα. Επιπλέον η διόγκωση του φαινομένου της υποχώρησης της πλήρους απασχόλησης (κατά 60% επί των προσλήψεων της τελευταίας διετίας) υπέρ της ευελιξίας έχει συμβάλει στην αύξηση κατά την περίοδο του μνημονίου των πρακτικών μετατροπής των συμβάσεων πλήρους σε μερική απασχόληση κατά 350% και σε εκ περιτροπής εργασία, με μειωμένες μέρες εργάσιμης εβδομάδας, κατά 13.000%. Η εξέλιξη αυτή οδηγεί στην συρρίκνωση των αμοιβών μέχρι και 60% και στην παράλληλη μείωση μισθών και ωραρίων απασχόλησης εφόσον το 15% των συμβάσεων εκ περιτροπής εργασίας παραπέμπει σε απασχόληση μιας ημέρας την εβδομάδα διογκώνοντας την εργασιακή ανασφάλεια και επισφάλεια..

Τέλος, από τον Μάιο του 2012 οι μισθοί στο 80% των συμβάσεων εργασίας προκύπτουν με βάση την ατομική διαπραγμάτευση αντί της συλλογικής λόγω των καθοριστικής σημασίας, αλλαγών στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

γ) Η εκτόξευση της ανεργίας, η βίαιη συρρίκνωση των μισθών, η φορολογική αφαίμαξη των μέσων και χαμηλών εισοδημάτων και η αποδυνάμωση και αυτού του ασθενικού κοινωνικού κράτους έχουν συμβάλει στην αύξηση του ποσοστού της φτώχειας και των αστέγων, κατά την τελευταία διετία και την καταγραφή αυξημένων αυτοκτονιών οφειλόμενων στην οικονομική κρίση κατά το ίδιο χρονικό διάστημα.

δ) Η επιδείνωση της κατάστασης στην αγορά εργασίας ωθούν μεγάλο τμήμα του εργατικού δυναμικού στην αναζήτηση απασχόλησης στο εξωτερικό. Σύμφωνα με το δίκτυο Europass 100.000 βιογραφικά συμπληρώθηκαν για μετανάστευση στο εξωτερικό κατά τα τελευταία χρόνια. Θα πρέπει δε να επισημανθεί ότι η μεγάλη πλειοψηφία των ενδιαφερομένων συνιστά ειδικευμένο εργατικό δυναμικό, φαινόμενο που, εκτός από τις κοινωνικές επιπτώσεις που συνεπάγεται, αποτελεί και τεράστια παραγωγική απώλεια με αποτέλεσμα η ελληνική αγορά εργασίας να χάνει ιδιαίτερα παραγωγικό και εξειδικευμένο δυναμικό την ίδια στιγμή που είναι υποδοχέας μεγάλου κύματος μεταναστών, κατά κανόνα ανειδίκευτων.

ε) Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου αποτελεί σημαντική εξέλιξη από τα μέτρα που λαμβάνονται κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου. Η εξέλιξη αυτή είναι αποτέλεσμα της αποδιάρθρωσης του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων που ενισχύει την προοπτική εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων, της χαλάρωσης της προστασίας του εργαζόμενου από την απόλυση, και τον περιορισμό του ρόλου της τυπικής μορφής απασχόλησης που παραπέμπει στην σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου πλήρους ωραρίου.

στ) Η δημιουργία των προϋποθέσεων για την διαμόρφωση ενός νέου εργασιακού τοπίου όπου θα παγιώνεται ένα νέο εργασιακό περιβάλλον με αμοιβές και δικαιώματα που θα οδηγούν σε βαλκανιοποίηση των εργασιακών σχέσεων τη στιγμή μάλιστα που προβάλλεται συστηματικά από στελέχη της τρόικας η διαφορά μισθολογικού κόστους μεταξύ Ελλάδας και Βουλγαρίας.

ζ) Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η συντελούμενη συμπίεση των μισθών, αν και επιφέρουν βίαιη υποβάθμιση του περιεχομένου της εργασίας, αναμένεται να αναδείξουν και τους μεγάλους ωφελημένους των εν λόγω επιλογών. Καταρχήν στην κατηγορία αυτή υπάγονται όσοι μετά από το τέλος της ύφεσης επιχειρήσουν να επενδύσουν σε ένα περιβάλλον ιδιαίτερα συμπιεσμένου εργατικού κόστους που θα εγγυάται υψηλή κερδοφορία του κεφαλαίου. Στο ίδιο πλαίσιο συγκαταλέγεται και το αναμενόμενο όφελος των υποψηφίων επενδυτών που θα κληθούν να προβούν σε εξαγορές δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών σε υλοποίηση των αθρόων ιδιωτικοποιήσεων που σχεδιάζονται. Ειδικότερα, οι ιδιώτες επενδυτές δεν επωφελούνται μόνο από τη σοβαρή μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα που συντελείται κατά την τελευταία διετία, αλλά και από τις σημαντικές αλλαγές που συντελούνται κατά την ίδια χρονική περίοδο στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων.

Τέλος, η μείωση των εισοδημάτων, ανατροφοδοτώντας την ύφεση, ενισχύει την συρρίκνωση του αριθμού των επιχειρήσεων, κυρίως μικρομεσαίων με αποτέλεσμα να εκτοπίζεται μεγάλο μέρος τους από την αγορά προς όφελος μεγάλων οικονομικών συμφερόντων που εποφθαλμιούν να καταλάβουν το χαμένο μερίδιο της αγοράς που δημιουργείται από τον αφανισμό τους στο πλαίσιο της ενίσχυσης της συγκέντρωσης και της συγκεντροποίησης του κεφαλαίου.

η) Το ελληνικό παράδειγμα της περιόδου της κρίσης και του μνημονίου και η παγίωση των αποτελεσμάτων που συνεπάγονται τα μέτρα περί την αγορά εργασίας συνιστούν και ένα πείραμα αναφορικά με τις σχεδιαζόμενες αλλαγές στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Αποτελεί δείγμα γραφής αναφορικά με τις δρομολογούμενες αλλαγές μισθολογικής λιτότητας που εντάσσονται στο πρόσφατα υιοθετηθέν από τα αρμόδια ευρωπαϊκά όργανα Σύμφωνο για το Ευρώ που συνταγματοποιεί τους σιδηρούς κανόνες του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης. Ως ακραία έκφραση, μάλιστα, απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων ίσως αποτελεί και πείραμα εργασιακής κινεζοποίησης χωρών του ευρωπαϊκού νότου με ιδιαίτερα, μάλιστα, εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό στο πλαίσιο μιας συνολικότερης απορρύθμισης της εργασίας στην Ευρώπη.

10.4 Εναλλακτικές προτάσεις

Η συντελούμενη απορρύθμιση της εργασίας της εποχής των μνημονίων συνιστά την ακραία έκφραση μιας πολιτικής που αντιμετωπίζει την εργασία ως επαχθές κόστος και απαιτεί την αλλαγή των όρων παροχής της μισθωτής εργασίας σε μια πορεία σταθερής υποβάθμισής της. Οι εξελίξεις αυτές συνδέονται με επιλογές που εκπορεύονται τόσο από ενδογενείς, εθνικούς παράγοντες όσο και από εξωγενείς που αφορούν στις κεντρικές επιλογές για την πορεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του ευρώ. Ειδικότερα θα πρέπει να επισημανθούν τα ακόλουθα ως αναγκαίοι όροι για μια εναλλακτική πορεία στο πεδίο της αγοράς εργασίας:

α) Η αλλαγή της πορείας υποβάθμισης του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων

προϋποθέτει την υιοθέτηση επιλογών οικονομικής πολιτικής και ανάπτυξης που βρίσκονται στην αντίθετη κατεύθυνση από αυτή που ασκείται διαχρονικά και εντείνεται κατά την περίοδο της κρίσης και του μνημονίου

β) Η αλλαγή του παραγωγικού προτύπου που εστιάζεται διαχρονικά σε λογικές χαμηλού εργασιακού κόστους ως παράγοντα για την ενίσχυση της ανταγωνιστικής θέσης της χώρας αφήνοντας στο περιθώριο τους ποιοτικούς συντελεστές για την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Πρόκειται για την ανάγκη έμφασης στην καινοτομία, στην έρευνα, στις νέες τεχνολογίες, στην κατάρτιση και αξιοποίηση του ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, και στις ικανοποιητικές εργασιακές συνθήκες των παραγωγών του πλούτου αντί της αντιμετώπισης της εργασίας ως επαχθούς κόστους.

γ) Η ακύρωση των μέτρων απορρύθμισης της εργασίας που επιβάλλονται με αφορμή το μνημόνιο αποτελεί την βασική προϋπόθεση για την προοπτική αναβάθμισης της εργασίας που θα πρέπει να συνοδεύεται από δέσμες παρεμβάσεων στους ακόλουθους επιμέρους άξονες που ήταν, άλλωστε, αναγκαίες και κατά την προ του μνημονίου εποχή :

-Στην ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας

-Στην επέκταση της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας σε νέες κατηγορίες εργαζομένων υπό το φως των νέων δεδομένων της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας.

-Στην αντιμετώπιση των πολιτικών ευελιξίας ως εργαλείου απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων

-Στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων από τις απολύσεις

-Στη σύγκλιση των καθεστώτων εργασίας του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα με όρους αναβάθμισης

-Στη μείωση του εργασίμου χρόνου ως μέσον αναδιανομής του παραγόμενου πλούτου σε μια χώρα με υψηλό μέγεθος χρόνου εργασίας

-Στην ενίσχυση των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων

δ) Οι πολιτικές ανάπτυξης απαιτούν την ουσιαστική σύζευξη της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής με όρους πρωτογενούς κατανομής και δευτερογενούς αναδιανομής του πλούτου ώστε να αποφεύγονται τα φαινόμενα μονομερούς οικονομικής μεγέθυνσης που παράγουν και ενισχύουν τις εισοδηματικές και κοινωνικές ανισότητες.

ε) Οι παρεμβάσεις, τέλος, για την αναβάθμιση της εργασίας στην Ελλάδα ευνοούνται και από την αλλαγή των ασκούμενων πολιτικών σε κεντρικό ευρωπαϊκό επίπεδο που απαιτεί την επιστροφή στις αξίες που διαμόρφωσαν ιστορικά το ευρωπαϊκό κοινωνικό και εργασιακό μοντέλο που σήμερα απορρυθμίζεται και από τις ευρωπαϊκές πολιτικές που χαρακτηρίζονται από αισθητό δημοκρατικό και κοινωνικό

έλλειμμα. Σε αυτό το πλαίσιο η Ευρώπη όχι μόνο δεν πρέπει να αντιμετωπίζει τις κοινωνικές κατακτήσεις που έχουν καταγραφεί στους κόλπους της ως μειονέκτημα στο πεδίο του παγκόσμιου οικονομικού ανταγωνισμού αλλά θα πρέπει να αποδεχθεί, εμπράκτως, τις αξίες της κοινωνικής αλληλεγγύης ως πλεονέκτημα και να αντιπροτείνει, απέναντι στο μοντέλο της νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης, την αδήριτη ανάγκη για την θέσπιση κοινωνικών και οικολογικών ρητρών προκειμένου να τεθούν αποτελεσματικοί φραγμοί στην ουσιαστικά ανεξέλεγκτη δράση των δυνάμεων της αγοράς.

Συμπεράσματα:

Σκοπός της παραπάνω παράθεσης ήταν να εισάγει τον αναγνώστη στις θεμελιώδεις έννοιες των εργασιακών ασφαλιστικών παραμέτρων έτσι όπως αυτές θεσπίστηκαν αρχικά ως άμεση απόρροια και ανάγκη της εργασιακής σχέσης μισθωτού – εργοδότη και εν συνεχεία να υπογραμμίσει την συστηματική αποδόμηση αυτού του ιστού ασφαλιστικών παροχών που ενυπήρχε έως σήμερα εντός της δραστηριότητας του εργαζόμενου, όπως αυτή προκύπτει από τις επιβολές της οικονομικής κρίσης.

Μεταβαίνοντας από τα δύο πρώτα εισαγωγικά κεφάλαια όπου γίνονται σαφείς οι έννοιες και οι ανάγκες για ασφαλιστικές παροχές εκατέρωθεν, τόσο για εκείνον που παρέχει, όσο και για εκείνον που προσφέρει την εργασία, γίνεται ευκρινής η αλληλένδετη σημασία της προσφοράς και της ζήτησης. Στα ενδιάμεσα κεφάλαια, περιγράφεται αναλυτικά η διαδρομή των ασφαλιστικών θεσμών στη χώρα μας και πώς οι εισφορές και οι παροχές προς τον εργαζόμενο στοχεύουν στην ίδια την ανάδειξη της εργασιακής σχέσης και στην βελτίωση της απόδοσης προς κάθε κατεύθυνση. Ολοκληρώνοντας την διαδρομή εντός των πλαισίων της παρούσας αναζήτησης σχετικά με το γίνεσθαι της προβληματικής των εργασιακών ασφαλιστικών ζητημάτων η αίσθηση της αποδυνάμωσης της εργασιακής αξίας καθώς και η τάση για αποσταθεροποίηση των εργασιακών σχέσεων, γίνεται δυναμική.

Συμπερασματικά, διαφαίνεται σε όλη την έκταση της ανά χειράς παράθεσης η φθίνουσα πορεία της αξιολόγησης της βαρύτητας των ασφαλιστικών σχέσεων και υποδομών και ο σημαντικότερος υποβιβασμός της σε στοιχειώδες επίπεδο το οποίο αναπόφευκτα θα αποτελέσει (και ήδη διαφαίνονται τα συμπτώματα) τροχοπέδη τόσο για την εργασιακή εμπειρία των πολιτών, όσο και για την κοινωνική τους συνοχή. Σε τελική ανάλυση, η αλλοίωση των εργασιακών ασφαλιστικών παροχών έχει με κάθε τρόπο αντίκτυπο στην κρατική δημοσιονομική διαχείριση, προμηνύει δυσαρμονία και έλλειψη συνοχής προκαλώντας τεράστια χάσματα των μη ευνοούμενων κοινωνικών μονάδων, στις οποίες τυγχάνει να εμπίπτει και το μεγαλύτερο ποσοστό εργατικού δυναμικού. Η αφαιρετική δεν είναι θετική οδός για την εμπειρία του ασφαλιζόμενου, ούτε και για τον εργοδότη – ανεξαρτήτως που αρχικά διευκολύνονται οι κινήσεις του, σε πραγματική αξία αποδεικνύεται εις βάρος όλων των μερών της εργασιακής σχέσης. Μια κοινωνία στην οποία οι ασφαλιστικές παροχές από την εργασία ολοένα φθίνουν, είναι μια κοινωνία που στρέφεται –έστω κι έμμεσα- και σε αυτόν τον θεμελιώδη πυλώνα της κοινωνικής δομής, στον ιδιωτικό τομέα με αποτελέσματα διόλου ελκυστικά, για την κοινωνική ευημερία και ομαλή λειτουργία.



Βιβλιογραφικές Πηγές:

- ✓ Σκιαδά Αλεξάνδρα, «Τα συνταγματικά δικαιώματα στον εργασιακό χώρο», Τμήμα Νομικής, ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ ΣΧΟΛΗ ΝΟΜΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
- ✓ «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» Γ. Λεβέντης, Κ. Παπαδημητρίου
- ✓ Μαρία Δήμητρα Αγγελοπούλου, «Ο Θεσμός της Κοινωνικής Ασφάλισης στο Ελληνικό Δίκαιο» «ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΙΣΤΟΡΙΑΣ», Μελέτη Σύνταξη & Επιμέλεια Κειμένων: ΜΠΟΖΙΚΑ ΧΑΡΑΛΑΜΠΙΑ ΣΑΚΙΖΛΗ ΚΑΛΛΙΟΠΗ ΕΚΔΟΣΗ ΠΡΩΤΗ 2012
- ✓ Χαρίκλεια Χατζάκη «Μισθοδοσία σε Ιδιωτικές Επιχειρήσεις», Ηράκλειο, 2009.
- ✓ Αλέξης Π. Μητρόπουλος, «Το Τέλος του Κοινωνικού Κράτους» *Αριστερά και συνδικάτα μπροστά στην απορρύθμιση*, Α.Α. Λιβάνη.
- ✓ Φανή Ζερβού, «Η Εξέλιξη και Προβληματισμός για τη Βιωσιμότητα του Συνταξιοδοτικού Συστήματος», ΚΕΝΤΡΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ.
- ✓ Σάββας Γ. Ρομπόλης, «ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ και ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΚΡΑΤΟΣ», ΑΠΟ ΤΟ ΚΡΑΤΟΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΣΤΟ ΚΡΑΤΟΣ ΦΙΛΑΝΘΡΩΠΙΑΣ.
- ✓ Αθανασίου Λ., «Το Κοινωνικό Ασφαλιστικό Σύστημα και η Αναπτυξιακή Διαδικασία στην Ελλάδα: Αλληλεπιδράσεις», ΑΘΗΝΑ 2002.
- ✓ Kenneth Abraham, *Distributing Risk: Insurance, Legal Theory, and Public Policy*
- ✓ David M. Cutler, «HEALTH CARE AND THE PUBLIC SECTOR», NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH, Cambridge, February 2002

Διαδικτυακές Πηγές:

<http://www.kepea.gr>

<http://www.law.uoa.gr>

<http://www.entepa.gr>

<http://www.den.gr>

<http://www.ika.gr>

<http://www.taxheaven.gr>

<http://www.inlaw.gr>

<http://www.taxlaw.gr>

www.tax-profit.gr

WWW.ERGATIKI-ASFALISTIKI.GR

