



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

**ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ, ΤΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΑΣΦΑΛΙΣΗ: ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΩΝ
ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑΣ ΤΕΤΡΑΕΤΙΑΣ.**

**Changes in pensions allowances and insurance: analysis and
interpretation of the statutes of the last four years**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ : ΑΠΟΣΤΟΛΑΚΗ ΓΕΩΡΓΙΑ Α.Μ 9264
 ΜΙΧΙΑΛΑΚΗ ΕΙΡΗΝΗ Α.Μ 9266
 ΣΚΑΛΙΔΑΚΗ ΑΓΓΕΛΙΚΗ Α.Μ 9284**

ΕΠΟΠΤΗΣ: ΤΡΙΑΡΧΗΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ

Ηράκλειο, Ιούνιος 2015

ABSTRACT

This thesis has been the subject of our study for a quite a long time and we feel that given the importance of the issue it will be a major springboard for our subsequent development in the industry.

More specifically, the subject of the present thesis is that of pensions, insurance and allowances to which employers are indebted and the state towards pensioners and employees. In the first chapter, therefore, we will analyze the sector of pensions where we will see the old and the new way of calculating pensions, the retirement age, the calculation of the lump, supplementary pensions, the calculation of notional years and what applies for early retirement.

The second chapter will analyze the sector of insurance, which will address employers 'and workers' contributions, while at the end of the chapter we will present the latest modifications in contributions. The third chapter will analyze the benefits, which will present specific benefits, such as those of unemployment, leave, family, marriage and degree, with all the necessary information and explanatory tables.

Having analyzed all the above, will follow the fourth chapter, which gives an example of calculating the cost of having the employee work the business, employment benefits with illustrative tables and fifth chapter presents the results of the new provisions to pensioners and to employees.

The study closes with a brief presentation of the conclusions drawn from all the knowledge learned from previous analyzes, holiday, family, marriage and degree, with all the necessary information and explanatory tables.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΡΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ

Στο σημείο αυτό θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε όλους όσους συνέβαλαν στην εκπόνηση αυτής της εργασίας, παρέχοντας μας πρακτική ή και πνευματική υποστήριξη.

Αρχικά λοιπόν να ευχαριστήσουμε τον επιβλέποντα καθηγητή της εργασίας μας, κύριο Τριάρχη, για την στήριξη της προσπάθειας μας, παρά τις όποιες δυσκολίες, την αμεσότητα και την ευστοχία των συμβουλών του καθώς και για την παρότρυνση του να αναλάβουμε μια εργασία στην συγκεκριμένη θεματολογία, που θεωρούμε ότι θα μας βοηθήσει απόλυτα στην μετέπειτα πορεία μας στον κλάδο. Επίσης να τον ευχαριστήσουμε που με τη συνεχή παρακολούθηση της πορείας και της εξέλιξης της εργασίας μας, συνέβαλε σημαντικά στην ολοκλήρωση και παρουσίαση της.

Τέλος, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε και τις οικογένειές μας, χωρίς την βοήθεια, την κατανόηση και την ψυχολογική στήριξη των οποίων, η προσπάθεια μας θα ήταν πολύ πιο δύσκολη.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΡΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ	6
1.1. Τι είναι η σύνταξη;	6
1.2. Παλιός και νέος τρόπος υπολογισμού συντάξεων	6
1.3. Όρια ηλικίας συνταξιοδότησης	9
1.4. Εφάπαξ	14
1.5. ΕΚΑΣ - επικουρικές συντάξεις	17
1.6. Υπολογισμός Πλασματικών ετών για συνταξιοδότηση	20
1.7. Πρόωρη Συνταξιοδότηση	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 – ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	32
2.1. Εισαγωγή	32
2.2. Εισφορές εργαζομένων	34
2.3. Εισφορές εργαζομένων	35
2.3. Τροποποιήσεις στις εισφορές	37
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 – ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ	42
3.1. Εισαγωγή	42
3.2. Επιδόματα ανεργίας	43
3.3. Επιδόματα αδείας	47
3.4. Επιδόματα οικογένειας	50
3.5. Επιδόματα γάμου	53
3.6. Επιδόματα πτυχίου	55
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΣΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	56
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΝΕΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΣΤΙΣ ΑΠΟΛΑΒΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ	61
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΗ	66
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	67

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία αποτέλεσε το αντικείμενο μελέτης μας για μεγάλο διάστημα και θεωρούμε ότι λόγω της σπουδαιότητας του θέματος θα αποτελέσει ένα πολύ σημαντικό εφαλτήριο για την μετέπειτα πορεία μας στον κλάδο.

Πιο συγκεκριμένα το θέμα που πραγματεύεται η παρούσα εργασία είναι αυτό των συντάξεων, της ασφάλισης και των επιδομάτων στα οποία είναι υπόχρεοι οι εργοδότες και το κράτος έναντι των συνταξιούχων και των υπαλλήλων. Στο πρώτο κεφάλαιο λοιπόν θα αναλυθεί ο τομέας των συντάξεων όπου θα δούμε τον παλαιό και τον νέο τρόπο υπολογισμού των συντάξεων, τα όρια ηλικίας στην συνταξιοδότηση, τον υπολογισμό του Εφάπαξ, τις επικουρικές συντάξεις, τον υπολογισμό των πλασματικών ετών και τι ισχύει για την πρόωρη συνταξιοδότηση.

Στο δεύτερο κεφάλαιο θα αναλυθεί ο τομέας της ασφάλισης, όπου θα εξεταστούν οι εργοδοτικές και η εργατικές εισφορές, ενώ στο τέλος του κεφαλαίου θα παρουσιαστούν οι τελευταίες τροποποιήσεις στις εισφορές. Στο τρίτο κεφάλαιο θα αναλυθούν τα επιδόματα, όπου συγκεκριμένα θα παρουσιαστούν τα επιδόματα ανεργίας, αδείας, οικογένειας, γάμου και πτυχίου, με όλες τις απαραίτητες πληροφορίες και με επεξηγηματικούς πίνακες.

Έχοντας αναλύσει όλα τα προαναφερθέντα, θα ακολουθήσει το τέταρτο κεφάλαιο, όπου παρουσιάζεται ένα παράδειγμα υπολογισμού του κόστους που έχει στην επιχείρηση η εργασία υπαλλήλου και οι εργοδοτικές εισφορές με επεξηγηματικούς πίνακες και στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των νέων διατάξεων στους συνταξιούχους αλλά και στους υπαλλήλους.

Η μελέτη κλείνει με σύντομη παρουσίαση των συμπερασμάτων που προκύπτουν από το σύνολο των γνώσεων που αποκομίστηκαν από τις προηγούμενες αναλύσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ

1.1. Τι είναι η σύνταξη;

Όταν κάποιος δουλεύει και πληρώνεται κάθε μήνα, του κρατάνε από το μισθό του ένα μικρό ποσοστό για το εφάπαξ καθώς επίσης και ένα μικρό ποσοστό για τη σύνταξη. Έτσι όταν συμπληρώσει κάποια χρόνια δουλειάς, τότε βγαίνει σε σύνταξη που σημαίνει ότι σταματάει να δουλεύει και πληρώνεται ένα χρηματικό ποσό κάθε μήνα, το ύψος του οποίου καθορίζεται από τα πόσα χρόνια δούλεψε και από το σύνολο των κρατήσεων που του κάνανε κάθε μήνα από το μισθό του.

Για να την λάβει, θα πρέπει να έχει συμπληρώσει έναν ελάχιστο αριθμό ετών δουλειάς και να είναι από κάποια ηλικία και πάνω. Έτσι ανάλογα με τα έτη, μπορεί να πάρει πλήρη ή μειωμένη. Επίσης το ποσό που λαμβάνει κάθε μήνα, αποτελεί πολλές φορές το άθροισμα δύο "διαφορετικού τύπου" συντάξεων, που είναι η κύρια και η επικουρική που μπορεί να έχετε ακουστά. Υπάρχουν και άλλοι τύποι συντάξεων που "λειτουργούν" διαφορετικά, όπως η αναπηρική που αφορά ποσό το οποίο δεν "συγκεντρώθηκε" από μισθούς του πάσχοντος ατόμου στο παρελθόν.

1.2. Παλιός και νέος τρόπος υπολογισμού συντάξεων

Ανατρέπεται ο υπολογισμός των συντάξεων καθώς, από 1/1/2015 μπαίνει σε εφαρμογή ο Νόμος 3863/2010 που αφορά τους συνταξιούχους όλων των ασφαλιστικών ταμείων κύριας ασφάλισης πλην του ΟΓΑ. Με το ίδιο νόμο, αποσύρεται το κράτος και στο εξής θα εγγυάται μόνο τη βασική σύνταξη, δηλαδή το ποσό των 360 ευρώ.

Βασικές διαφορές των δυο συστημάτων - όσον αφορά τον υπολογισμό - είναι πως με το ισχύον σύστημα, τα ποσά της σύνταξης είναι αποτέλεσμα, του τελικού μισθού

(μέσο όρο της καλύτερης πενταετίας της τελευταίας δεκαετίας για το ΙΚΑ) επί του συνολικού χρόνου ασφάλισης.¹

Με τον νέο τρόπο –το σύστημα είναι όμοιο με αυτό του ΟΓΑ- εισάγεται ένα ποσό ως βασική σύνταξη, της τάξης των 360 ευρώ και, πέραν αυτού, η αναλογία του συνολικού χρόνου ασφάλισης επί των αποδοχών. Ως συντάξιμος μισθός δεν θα λαμβάνεται υπόψη ο τελικός μισθός, όπως σήμερα, αλλά, οι μέσες αποδοχές όλου του εργάσιμου βίου, και, με αυτόν τον τρόπο, μειώνονται και οι συντάξεις.

Όμως, η περίοδος που διανύουμε, και που χαρακτηρίζεται από έντονες περικοπές στους μισθούς και τα ημερομίσθια, και τα δύο συστήματα, παρόμοιες και χαμηλές συντάξεις παράγουν.

Οι συντάξεις για όσους θεμελιώνουν δικαίωμα μέχρι 31/12/2014, σύμφωνα με τον ίδιο νόμο, δεν έχουν ουσιαστικά καμία αλλαγή στον τρόπο υπολογισμού.

Για όσους θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα μετά την 1/1/2015, η σύνταξή τους θα αποτελείται από το άθροισμα δύο επιμέρους ποσών. Το πρώτο ποσό είναι εκείνο που αντιστοιχεί στο χρόνο ασφάλισης μέχρι τις 31/12/2010 και το δεύτερο ποσό, εκείνο που αντιστοιχεί στο χρόνο ασφάλισης μετά την 1/1/2011.²

Α) Το ποσό της σύνταξης για το χρόνο ασφάλισης έως 31/12/2010 υπολογίζεται με τον παλιό τρόπο, δηλαδή με τις συντάξιμες αποδοχές των πέντε καλύτερων ετών της τελευταίας δεκαετίας πριν της υποβολής της αίτησης.

Β) Το ποσό της σύνταξης για το χρόνο ασφάλισης μετά την 1/1/2011 υπολογίζεται με το νέο τρόπο, με τις συντάξιμες αποδοχές όλης της περιόδου μέχρι τον προηγούμενο μήνα της υποβολής της αίτησης συνταξιοδότησης.³

¹ Κιοσσέ – Παυλίδου, Λ., (2010), Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, Αθήνα: Σάκκουλας

² Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

³ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

Το τελικό ποσό σύνταξης καθορίζεται για όλα τα έτη με βάση το συντελεστή που αντιστοιχεί στο τελευταίο πλήρες έτος ασφάλισης. Έτσι, μετατρέπουμε τον ημερήσιο χρόνο ασφάλισης (διαιρώντας δια 300) σε έτη και τα πολλαπλασιάζουμε με τον αντίστοιχο συντελεστή.

Για παράδειγμα ένας εργαζόμενος ασφαλισμένος του ΙΚΑ, έχει συνολικά 10.500 ημέρες ασφάλισης, τα απαιτούμενα όρια ηλικίας, και το 2016 υποβάλει αίτηση συνταξιοδότησης. Οι μέσες συντάξιμες αποδοχές των 5 καλύτερων ετών έως και το 2015, είναι 1.500 ευρώ. Ενώ και οι μέσες συντάξιμες αποδοχές από την 1/1/2011, έως τον προηγούμενο μήνα της αίτησης, είναι επίσης 1.500 ευρώ. Συμπίπτει, καθώς για το ίδιο διάστημα εξετάζονται οι ίδιες συντάξιμες αποδοχές.⁴

A) Το ποσό της σύνταξης για το σύνολο των ετών ασφάλισης με το παλιό σύστημα θα είναι 1.069 ευρώ.

B) Το ποσό της σύνταξης για το σύνολο του χρόνου ασφάλισης με το νέο σύστημα θα είναι 1.048 ευρώ. ($35 \times 1.31\% = 45,85\%$) $1.500 \times 45,85\% = 688 + 360 = 1.048$ ευρώ.

Οπότε με βάση τα παραπάνω ποσά και επειδή οι ημέρες ασφάλισης είναι 8.880 μέχρι 31/12/2010 και 1620 μετά την 1/1/2011, θα έχουμε τα αντίστοιχα ποσά.

A) Για το χρόνο ασφάλισης μέχρι 31/12/2010, το ποσό της σύνταξης θα είναι 1.069 ευρώ x 8.880 ημέρες διά 10500 ημέρες = 904 ευρώ.

B) Για το χρόνο ασφάλισης μετά την 1/1/2011 θα είναι 1.048 ευρώ x 1.620 ημέρες διά 10.500 ημέρες = 162 ευρώ.

Επομένως, η συνολική σύνταξη θα είναι: $904 + 162 = 1.066$ ευρώ.

⁴ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

1.3. Όρια ηλικίας συνταξιοδότησης

Με το νόμο 3865/2010 «Μεταρρύθμιση Συνταξιοδοτικού Συστήματος του Δημοσίου και συναφείς διατάξεις» θα γίνουν οι παρακάτω αλλαγές (δημόσιο):⁵

1. Επέρχεται εξίσωση εντός τριών ετών (2011-2013) των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης ανδρών-γυναικών στο δημόσιο. Οι μητέρες ανηλίκων οι οποίες στα 25 χρόνια υπηρεσίας θεμελιώνουν δικαίωμα και στα 50 παίρνουν σύνταξη θίγονται περισσότερο, αφού η ηλικία συνταξιοδότησης το 2011 αυξάνεται στα 52, το 2012 στα 55 και το 2013 στα 65. Παρέχεται η δυνατότητα στις μητέρες, αναγνώρισης πλασματικού χρόνου ασφάλισης έως 5 έτη ως εξής: για τα τρία πρώτα παιδιά -ένα έτος για το πρώτο παιδί και δύο έτη για καθένα από τα επόμενα.

2. Εξομοιώνονται, ως προς τα έτη υπηρεσίας θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος (25 έτη) άνδρες και γυναίκες υπάλληλοι που έχουν προσληφθεί μέχρι 31-12-1982. Η άμεση αυτή εξίσωση δεν επιφέρει συνταξιοδοτικά αποτελέσματα, δεδομένου ότι οι γυναίκες της κατηγορίας αυτής έχουν ήδη θεμελιώσει συνταξιοδοτικό δικαίωμα. Επίσης, με τις ίδιες διατάξεις αυξάνονται σταδιακά, από 20 σε 25 τα έτη υπηρεσίας θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες που έχουν τρία παιδιά και άνω και καταργείται στην περίπτωση αυτή, η πρόσθετη προϋπόθεση που ίσχυε για τους άνδρες, δηλαδή να έχουν την επιμέλεια των παιδιών με δικαστική απόφαση ή να είναι χήροι.

3. Θεσπίζεται ενιαίο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης (55ο έτος) για τους άνδρες και τις γυναίκες υπαλλήλους που έχουν θεμελιώσει συνταξιοδοτικό δικαίωμα μέχρι 31-12-97.

4. Θεσπίζονται από 1-1-2011 τα ακόλουθα όρια ηλικίας για όσους θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης από 1ης Ιανουαρίου 1998 και μετά ή προσλήφθηκαν για πρώτη φορά στο Δημόσιο από 1ης Ιανουαρίου 1983 μέχρι 31 Δεκεμβρίου 1992 :

⁵ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

Για όσους έχουν ανήλικο παιδί ή τρία τουλάχιστον παιδιά και συμπληρώνουν την 25ετία το έτος 2011, το 52ο έτος της ηλικίας, για όσους συμπληρώνουν την 25ετία το έτος 2012 το όριο ηλικίας αυξάνεται στο 55ο και για όσους συμπληρώνουν την 25ετία από το έτος 2013 και μετά το όριο ηλικίας αυξάνεται στο 65ο έτος.

Το 50ό έτος της ηλικίας για άνδρες και γυναίκες που έχουν ανίκανα παιδιά ή ανίκανο σύζυγο.

Το 61ο έτος για όσους υπαλλήλους δεν ανήκουν στις ανωτέρω κατηγορίες και θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης το έτος 2011, το οποίο αυξάνεται στο 63ο έτος για όσους θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης το έτος 2012 και στο 65ο έτος για όσους θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης από το έτος 2013 και μετά.

5. Εξομοιώνεται το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών υπαλλήλων του Δημοσίου που μπορούν να αποχωρήσουν από την Υπηρεσία πριν από τη συμπλήρωση του ισχύοντος ορίου ηλικίας και να λάβουν μειωμένη σύνταξη και ορίζεται στο 56ο το έτος 2011, στο 58ο το 2012 και στο 60ό έτος το 2013.

6. Προβλέπεται ότι άνδρες και γυναίκες υπάλληλοι που έχουν προσληφθεί από 1-1-1983 και μετά ο προβλεπόμενος σήμερα χρόνος υπηρεσίας των 35 ετών που απαιτείται προκειμένου να αποχωρήσουν με τη συμπλήρωση του 58ου έτους της ηλικίας καθώς και ο προβλεπόμενος χρόνος των 37 ετών που απαιτείται προκειμένου να αποχωρήσουν από την υπηρεσία ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας, αυξάνεται σταδιακά μέχρι το έτος 2015 στα 40 έτη υπηρεσίας, το δε όριο ηλικίας των 58 ετών αυξάνεται για το έτος 2011 στο 59ο και από το έτος 2012 και εφεξής στο 60ό. Τα νέα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης ισχύουν και γι' αυτούς που συμπληρώνουν τα 37 έτη υπηρεσίας από το έτος 2011 και μετά.

7. Εξισώνονται τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών υπαλλήλων του Δημοσίου που πρωτοασφαλίστηκαν μετά την 1-1-1993, με τις ανάλογες επεμβάσεις στις διατάξεις του ν. 2084/1992. Στην περίπτωση αυτή η εξίσωση

γίνεται άμεσα από 1-1-2013 και μετά, δεδομένου ότι οι υπαγόμενοι στην κατηγορία αυτή δεν θα έχουν θεμελιώσει δικαίωμα σύνταξης μέχρι το έτος 2013.⁶

ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΙΚΑ :

1. Άνδρες ασφαλισμένοι πριν από το 1993:

Μέχρι 31/12/2010: 10.000 ημέρες ασφάλισης και ηλικία 62 ετών.

Από 1/1/2011: 10.000 ημέρες ασφάλισης και ηλικία 63 ετών.⁷

2. Γυναίκες ασφαλισμένες πριν από το 1993:

Μέχρι 31/12/2010: 4.500 ημέρες ασφάλισης και ηλικία 60 ετών (ή 55 ετών για μειωμένη σύνταξη).

Από 1/1/2011: 4.500 ημέρες ασφάλισης και ηλικία 61 ετών (ή 56 ετών για λήψη μειωμένης σύνταξης).

Μέχρι 31/12/2010: 10.000 ημέρες ασφάλισης και ηλικία 57 ετών για πλήρη σύνταξη ή 55ετών για μειωμένη (μείωση 6% ετησίως για κάθε χρόνο που υπολείπεται δηλ. στην προκειμένη περίπτωση -12%).

Από 1/1/2011: 10.400 ημέρες ασφάλισης και ηλικία 58 ετών για πλήρη σύνταξη ή 56 ετών για μειωμένη (Ληξουριώτης, 2013).

3. Άνδρες και γυναίκες με καθεστώς βαρέων και ανθυγιεινών:

Μέχρι 31/12/2010: 10.500 ημέρες εργασίας και ηλικία 55 ετών για πλήρη ή 53 ετών για μειωμένη.

⁶ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

⁷ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

Από 1/1/2011: 10.500 ημέρες εργασίας και ηλικία 55 + 9 μήνες για πλήρη σύνταξη και 53+9 μήνες για μειωμένη (Ληξουριώτης, 2013).

4. Γυναίκες ασφαλισμένες στα βαρέα και ανθυγιεινά:

Μέχρι 31/12/2010: 4.500 ημέρες ασφάλισης και ηλικία 55ετών.

Από 1/1/2011: 4.500 και ηλικία 56 ετών.⁸

5. Γυναίκες - μητέρες με ανήλικα παιδιά:

Μέχρι 31/12/2010: 5.500 ημέρες ασφάλισης και ηλικία 55 ετών για πλήρη σύνταξη και 50 ετών για μειωμένη.

Από 1/1/2011: 5.500 ημέρες ασφάλισης και ηλικία 57 ετών για πλήρη και 52ετών για μειωμένη.⁹

6. Η 35ετία ασφαλισμένων στο ΙΚΑ:

Μέχρι 31/12/2010: 10.500 ημέρες ασφάλισης και ηλικία 58ετών.

Από 1/1/2011: 10.800 ημέρες ασφάλισης και ηλικία 58ετών.¹⁰

ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ ΑΠΟ ΤΑΜΕΙΑ ΔΕΚΟ, ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ

1. Άνδρες - γυναίκες ασφαλισμένοι από 1/1/1983-31/12/1992:

⁸ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

⁹ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

¹⁰ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

Μέχρι 31/12/2010: 35 έτη ασφάλισης και ηλικία 58ετών.

Από 1/1/2011: 36έτη ασφάλισης και ηλικία 58ετών.¹¹

2. Γυναίκες ασφαλισμένες που ασφαλίστηκαν για πρώτη φορά μέχρι 31/12/1992 που δεν θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα μέχρι 31/12/2010:

25έτη ασφάλισης και ηλικία 60 ετών για πλήρη ή 55ετών για μειωμένη.

15έτη ασφάλισης και ηλικία 60ετών.¹²

Από 1/1/2011 :

25 έτη ασφάλισης και ηλικία 61 ετών για πλήρη και 56 ετών για μειωμένη.

15έτη ασφάλισης και ηλικία 61 ετών.¹³

3. Μητέρες με ανήλικα που ασφαλίστηκαν για πρώτη φορά από 1/1/1983-31/12/1992:

Μέχρι 31/12/2010: 25 έτη ασφάλισης και ηλικία 50 ετών.

Από 1/1/2011: 25έτη ασφάλισης και ηλικία 52 ετών για πλήρη και 50 ετών για μειωμένη.

4. Ασφαλισμένοι με τουλάχιστον 3 παιδιά:

¹¹ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

¹² Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

¹³ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη14

Μέχρι 31/12/2010: Με 20 έτη ασφάλισης συνταξιοδοτούνται ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας.

Από 1/1/2011: Παραμένει η 20ετία αλλά τίθεται το 52ο έτος ως ηλικιακό όριο για την απονομή της σύνταξης (για όσους δεν έχουν συμπληρώσει τα έτη ασφάλισης).¹⁴

ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΑΕΕ

Μέχρι 31/12/2010: 35έτη ασφάλισης και ηλικία 60 ετών.

Από 1/1/2011: 36έτη ασφάλισης και ηλικία 60 ετών .¹⁵

Η 37ΕΤΙΑ (ΣΕ ΟΛΑ ΤΑ ΤΑΜΕΙΑ)

Όσοι ασφαλισμένοι συμπληρώνουν μέχρι 31/12/2010 τα 37έτη ασφάλισης θεμελιώνουν δικαίωμα συνταξιοδότησης ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας. Η δυνατότητα αυτή, ωστόσο, καταργείται από την 1/1/2011.¹⁶

1.4. Εφάπαξ

Το κλειδί στο νέο τύπο υπολογισμού του εφάπαξ είναι ο συντελεστής βιωσιμότητας του Ταμείου, που θα είναι διαφορετικός κάθε χρόνο, καθώς εξαρτάται από τις εξής παραμέτρους:¹⁷

¹⁴ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

¹⁵ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

¹⁶ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

α) Τις συνολικές εισφορές των ασφαλισμένων

β) Τα διοικητικά έξοδα του έτους προκειμένου να εξυπηρετηθούν οι υποχρεώσεις του φορέα προς τους ασφαλισμένους

γ) Την ειδική τακτική εισφορά του έτους ,όπου υπάρχει.

δ) Την περιουσία του Ταμείου (έσοδα επενδύσεων, έκτακτα έσοδα κ.ά), όπως θα έχει διαμορφωθεί την 31/12 του προηγούμενου έτους χωρίς να ληφθούν υπόψη οι συνολικές εισφορές εργαζομένων, τα διοικητικά έξοδα και η τακτική ειδική εισφορά.

ε) Τα εφάπαξ που οφείλονται σε όσους έχουν αποχωρήσει και δεν έχουν λάβει το βοήθημα.

στ) Το οικονομικό έτος για το οποίο υπολογίζεται ο συντελεστής βιωσιμότητας

Δημιουργούνται από 1-1-2014 ατομικές μερίδες στις οποίες τηρούνται οι ασφαλιστικές εισφορές που καταβάλλονται από τον ασφαλισμένο. Ο νέος τρόπος υπολογισμού του εφάπαξ δεν εξασφαλίζει ποτέ σταθερό εφάπαξ, αφού τα ανωτέρω δεδομένα θα αλλάζουν κάθε χρόνο και θα βγάζουν διαφορετικά ποσά εφάπαξ. Όσοι αποχώρησαν της υπηρεσίας μέχρι 31-8-2013 θα πάρουν το εφάπαξ χωρίς καμία νέα περικοπή εκτός από αυτές που ορίζουν οι Ν.4024/2011 και 4093/2012 . Δηλ. θα γίνει πρώτα μείωση 20% στο δικαιούμενο εφάπαξ και στη συνέχεια στο ποσό που θα προκύψει μείωση 22,67% (Μ.Ο 38,14%). Τα εφάπαξ που ανήκουν σε αυτή την κατηγορία είναι 25.470 περίπου και η εξόφληση θα γίνει κατά τον Υπουργό Εργασίας μέχρι το τέλος του 2014. ¹⁸

Κριτήριο για το χρόνο λήψης του εφάπαξ δεν είναι η ημερομηνία έκδοσης της συνταξιοδοτικής πράξης, όπως γινόταν μέχρι τώρα ούτε η ημερομηνία υποβολής του αιτήματος αλλά η ημερομηνία της αποχώρησης από την υπηρεσία, η

¹⁷ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

¹⁸ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

ημερομηνία δηλ. της λύσης της υπαλληλικής σχέσης με το Δημόσιο. Όσοι έχουν αποχωρήσει από 1-9-2013 μέχρι 31-12-2013 (στην κατηγορία αυτή υπολογίζονται 18.300 συνταξιούχοι) θα έχουν πέραν της μείωσης της προηγούμενης κατηγορίας και νέα μείωση γιατί το ποσό που θα λάβουν θα υπολογιστεί με το συντελεστή βιωσιμότητας του 2014.

Όσοι αποχωρούν από 1-1-2014 και μετά θα πάρουν την αναλογία του εφάπαξ για τα χρόνια ασφάλισης μέχρι το τέλος του 2013 και την αναλογία από το εφάπαξ που αντιστοιχεί σε χρόνο ασφάλισης από το 2014 και μετά. Το εφάπαξ που αναλογεί για τα χρόνια ασφάλισης ως το τέλος του 2013 θα υπολογιστεί με το συντελεστή βιωσιμότητας τη χρονιά που αποχωρεί ο υπάλληλος και δεν θα είναι η αναλογία του παλιού εφάπαξ, πράγμα που σημαίνει ότι θα κατέβει το ποσό παρακάτω, αφού δεν αναμένεται θετικός συντελεστής βιωσιμότητας τα προσεχή χρόνια, καθώς θα επιβαρύνεται με τις υποχρεώσεις των παλιών εφάπαξ για μια 15ετία . Υπάλληλος Π.Ε κατηγορίας που αποχώρησε της υπηρεσίας μέχρι 31-8-2013 με 35 έτη ασφάλισης στο Ταμείο θα έπρεπε να λάβει εφάπαξ 64680 €. Με τις ισχύουσες μειώσεις θα λάβει 40.000 € περίπου. Αν αποχώρησε από 1-9-2013 μέχρι 31-12-2013 με μια επιπλέον μείωση κατ' εκτίμηση της τάξης του 12%-13% (δεν γνωρίζουμε πόση ακριβώς θα είναι η μείωση) θα λάβει 35.000 € περίπου.¹⁹

Με τις συνεχείς μειώσεις του εφάπαξ τα τελευταία χρόνια χάνεται ο ανταποδοτικός χαρακτήρας του, που είναι οι εισφορές του ασφαλισμένου κατά τη διάρκεια του εργασιακού του βίου να αξιοποιούνται από τα Ταμεία και να επιστρέφεται το ποσό αυτό με τη συνταξιοδότηση τουλάχιστον προσαυξημένο με τον τόκο της Τράπεζας Ελλάδος. Σήμερα οδηγούμαστε σε μια άτοκη επιστροφή των εισφορών και οι μόνοι που δεν έχουν ευθύνη γι αυτό είναι οι ασφαλισμένοι.

¹⁹ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

1.5. ΕΚΑΣ - επικουρικές συντάξεις

Στον τρόπο υπολογισμού των επικουρικών συντάξεων, για ταμεία που εντάχθηκαν στο ΕΤΕΑ αναφέρεται εγκύκλιος του Ενιαίου Επικουρικού Ταμείου των Μισθωτών αναφορικά και με την εφαρμογή του ενιαίου κανονισμού λειτουργίας του ταμείου.

Η εγκύκλιος έχει ως εξής :

Ως γενική αρχή, στο έγγραφο υπενθυμίζεται ότι: α) «Στην ασφάλιση του ΕΤΕΑ υπάγονται υποχρεωτικά οι ήδη ασφαλισμένοι των ταμείων – τομέων και κλάδων επικουρικής ασφάλισης που εντάσσονται στο ΕΤΕΑ (άρθρο 37 β του ν. 4052/2012)» β) «Ο χρόνος ασφάλισης που πραγματοποιήθηκε στους εντασσόμενους φορείς – τομείς και κλάδους, συμπεριλαμβανομένου του χρόνου που αναγνωρίστηκε και εξαγοράστηκε ή συνεχίζεται η εξαγορά του, καθώς και ο χρόνος που έχει προσμετρηθεί από οποιαδήποτε αιτία, λογίζεται ότι πραγματοποιήθηκε στην ασφάλιση του ΕΤΕΑ.» (άρθρο 40 του ν.4052/2012).

Μέχρι την έκδοση του Κανονισμού Ασφάλισης και Παροχών του ΕΤΕΑ εξακολουθούν να εφαρμόζονται οι καταστατικές διατάξεις των εντασσόμενων ταμείων – τομέων και κλάδων, η γενικότερη νομοθεσία και ο ν.4046/2012, όπως ισχύουν.» (παρ. 1 του άρθρου 47 του ν.4052/2012). Για τη διεκπεραίωση των εκκρεμών αιτημάτων αλλά και των αιτημάτων που θα υποβληθούν μέχρι την έκδοση του Κανονισμού Ασφάλισης και Παροχών του ΕΤΕΑ και αφορούν σε περιπτώσεις ασφαλισμένων που πραγματοποίησαν χρόνο ασφάλισης σε πλέον του ενός ενταχθέντα στο ΕΤΕΑ φορέα, τα ερωτήματα που πρέπει να απαντηθούν είναι:²⁰

1. Πότε υπάγεται στην ασφάλιση του ΕΤΕΑ ο ασφαλισμένος με χρόνο ασφάλισης σε πλέον του ενός εντασσόμενους φορείς; Τα αιτήματα συνταξιοδότησης κατατίθενται στο ΕΤΕΑ, στη Δ/νση που υποστηρίζει τον φορέα ένταξης του ασφαλισμένου (ο τελευταίος φορέας ασφάλισης πριν το ΕΤΕΑ). Ειδικά, αν ο τελευταίος φορέας είναι το τ. ΕΤΕΑΜ, κατατίθενται στα αρμόδια υποκαταστήματα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. 2. Βάσει

²⁰ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

ποιων διατάξεων θα κριθεί το δικαίωμα συνταξιοδότησης; Ο προσδιορισμός του χρόνου ασφάλισης γίνεται με την ακολουθούμενη μέχρι σήμερα διαδικασία. Η αρμοδιότητα συγκέντρωσης του χρόνου ανήκει στη Δ/νση που υποστηρίζει τον φορέα ένταξης του ασφαλισμένου στο ΕΤΕΑ και η ευθύνη καταμέτρησης του χρόνου σε κάθε φορέα, στις Δ/νσεις που υποστηρίζουν τους ενταχθέντες φορείς.

3. Πώς προσμετρούνται οι χρόνοι ασφάλισης στους εντασσόμενους φορείς; Αντιμετωπίζονται σύμφωνα με τις διατάξεις περί Διαδοχικής Ασφάλισης, όπως αυτές ισχύουν, είτε στο σύνολό τους, είτε τμηματικά (καθορισμός «αρμόδιου – απονέμοντος» φορέα και «συμμετεχόντων» φορέων – διατάξεις του άρθρου 5, ν.3863/2010, όπως ισχύουν). 4. Πώς θα υπολογισθεί η σύνταξη; Μετά την ένταξη των φορέων στο ΕΤΕΑ, ο χρόνος που πραγματοποιήθηκε στην ασφάλισή τους μετατρέπεται σε χρόνο ΕΤΕΑ και αντιμετωπίζεται ως ενιαίος χρόνος ασφάλισης.

5. Πως θα διεκπεραιωθεί το κάθε αίτημα; Εάν δεν θεμελιώνεται δικαίωμα συνταξιοδότησης βάσει των διατάξεων του «αρμόδιου – απονέμοντος» φορέα, το αίτημα παραπέμπεται στις Δ/νσεις του ΕΤΕΑ που υποστηρίζουν τους φορείς με τον περισσότερο χρόνο ασφάλισης κατά φθίνουσα σειρά, μέχρι την επιβεβαίωση της θεμελίωσης του δικαιώματος και συνεπώς του καθορισμού του τελικού «αρμόδιου – απονέμοντος» φορέα. Εάν δεν θεμελιώνεται δικαίωμα σε κανένα ενταχθέντα φορέα, το αίτημα απορρίπτεται. Επιπρόσθετα, στο ίδιο έγγραφο τονίζονται τα εξής:
* Ακολουθείται εσωτερική διαδικασία μεταξύ των Διευθύνσεων του ΕΤΕΑ, πλην των περιπτώσεων που αφορούν στο τ. ΕΤΕΑΜ, όπου γίνεται αλληλογραφία με το αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. *Ο χρόνος ασφάλισης μετά την ένταξη στο ΕΤΕΑ αθροίζεται στο χρόνο που πραγματοποιήθηκε στην ασφάλιση του φορέα ένταξης του ασφαλισμένου στο ΕΤΕΑ. *Το δικαίωμα συνταξιοδότησης κρίνεται και η σύνταξη υπολογίζεται βάσει των καταστατικών διατάξεων του «αρμόδιου – απονέμοντος» φορέα. *Εκδίδεται μια απόφαση από την οργανική μονάδα του ΕΤΕΑ που υποστηρίζει λειτουργικά τον «αρμόδιο – απονέμοντα» ή του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ όταν αυτός είναι το τ. ΕΤΕΑΜ. Διακρίνονται δυο περιπτώσεις αιτημάτων.

1. Αιτήματα συνταξιοδότησης που ο ασφαλισμένος έχει πραγματοποιήσει χρόνο ασφάλισης τουλάχιστον σ' ένα φορέα, ο οποίος κατά την ημερομηνία υποβολής του αιτήματος δεν έχει ακόμα ενταχθεί στο ΕΤΕΑ. Οι περιπτώσεις αυτές των αιτήσεων συνταξιοδότησης αφορούν σε ασφαλισμένους που έχουν πραγματοποιήσει χρόνο ασφάλισης σε πλέον του ενός ενταχθέντες στο ΕΤΕΑ φορείς, αλλά κατά την υποβολή της αιτήσεως τουλάχιστον ένας εξ αυτών δεν έχει ενταχθεί στο ΕΤΕΑ. 2. Αιτήματα για τα οποία έχει πραγματοποιηθεί χρόνος ασφάλισης και σε δυο τουλάχιστον φορείς που έχουν ενταχθεί στο ΕΤΕΑ. Οι περιπτώσεις αυτές αφορούν σε ασφαλισμένους που έχουν πραγματοποιήσει χρόνο ασφάλισης σε πλέον των τριών ενταχθέντων στο ΕΤΕΑ φορέων, αλλά κατά την υποβολή της αιτήσεως τουλάχιστον ένας εξ αυτών δεν έχει ενταχθεί στο ΕΤΕΑ και τουλάχιστον δυο έχουν ενταχθεί. α) Αντιμετωπίζονται σύμφωνα με τις διατάξεις περί Διαδοχικής Ασφάλισης, όπως αυτές ισχύουν, μεταξύ των μη ενταχθέντων φορέων και του ΕΤΕΑ – για τους ενταχθέντες φορείς. β) Ο χρόνος που πραγματοποιήθηκε στην ασφάλιση των ενταχθέντων φορέων είναι χρόνος ασφάλισης στο ΕΤΕΑ. Αναλόγως αντιμετωπίζονται οι περιπτώσεις ύπαρξης χρόνου ασφάλισης σε επιπλέον ενταχθέντες φορείς. Έτσι, εάν κατά την ημερομηνία υποβολής του αιτήματος, ο φορέας: α) Δεν έχει ενταχθεί ακόμα στο ΕΤΕΑ, υπολογίζεται από την Δ/νση του ΕΤΕΑ που υποστηρίζει τη λειτουργία του φορέα το επιπλέον «ποσό συμμετοχής», βάσει των καταστατικών διατάξεων του φορέα. β) Έχει ενταχθεί στο ΕΤΕΑ, ο χρόνος που πραγματοποιήθηκε στην ασφάλισή του αθροίζεται με τους λοιπούς χρόνους των ενταχθέντων φορέων.²¹

Προβλέπεται συνέχιση της εφαρμογής της ρήτρας μηδενικού ελλείμματος και έτσι κάθε φορά που ένα ταμείο επικουρικής ασφάλισης, θα διαπιστώνει μέσω αναλογιστικής μελέτης ότι την αμέσως επόμενη χρονιά πρόκειται να καταγραφεί έλλειμμα, θα πρέπει να μειώνει το ποσό της σύνταξης που χορηγεί στους δικαιούχους, κατά ανάλογο ποσό, ώστε να εξαλειφεται το έλλειμμα. Το μέτρο αυτό εφαρμόστηκε από το περασμένο καλοκαίρι και είχε ως άμεση συνέπεια την «οριζόντια» μείωση κατά 5,2% σε όλες τις επικουρικές συντάξεις χορηγεί το Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης (ΕΤΕΑ), σε περίπου 1,1 εκατ. συνταξιούχους. Είναι

²¹ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

πιθανό από τη χρήση της συγκεκριμένης ρήτρας να προκύψει και νέα μείωση από την 1.1.2015 και μετά στις επικουρικές συντάξεις που θα κινηθεί στα επίπεδα του 10%, για τον ίδιο λόγο. Ήδη στην εισηγητική έκθεση του ΕΤΕΑ για τον προϋπολογισμό του επόμενου έτους, προκύπτει ότι έχει προαποφασιστεί περικοπή στις συντάξεις, για να περιοριστεί το εν λόγω κονδύλι. Η ρήτρα μηδενικού ελλείμματος πρόκειται να εφαρμοστεί και σε όσα ταμεία - τομείς πρόνοιας και παροχής επικουρικών συντάξεων, δεν έχουν ακόμα ενταχθεί στο ΕΤΕΑ και έχουν περιθώριο έως το τέλος του έτους να αποφασίσουν αν θα το πράξουν ή αν θα επιλέξουν να αυτονομηθούν και να μετατραπούν σε επαγγελματικά ταμεία (Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου - ΝΠΙΔ). Αυτά είναι: Τα ταμεία και οι κλάδοι Επικουρικής Ασφάλισης Ελευθέρων Επαγγελματιών, Αρτοποιών, Πρατηριούχων Υγρών Καυσίμων, Μηχανικών και Εργοληπτών Δημοσίων Έργων, Συμβολαιογράφων, Δικηγόρων, Ιδιοκτητών Συντακτών και Υπαλλήλων Τύπου, Τεχνικών Τύπου και Ναυτικών.²²

1.6. Υπολογισμός Πλασματικών ετών για συνταξιοδότηση

το Δημόσιο η θεμελίωση δικαιώματος γίνεται με τη συμπλήρωση 25 ετών ασφάλισης. Στην 25ετία συμπεριλαμβάνεται κάθε χρόνος που έχει διανυθεί σε άλλο φορέα κύριας ασφάλισης (π.χ. ΙΚΑ) και φυσικά ο χρόνος στο Δημόσιο. Για τη συμπλήρωση της 25ετίας λαμβάνονται υπόψη και οι πλασματικοί χρόνοι ανάλογα με το πότε επιθυμεί κάποιος να θεμελιώσει.

Η αίτηση μπορεί να υποβληθεί είτε πριν είτε μετά το έτος του οποίου τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης επιθυμούν να κατοχυρώσουν οι ασφαλισμένοι. Έτσι από την 1η/1/2012 μπορούν να αναγνωρίσουν:²³

²² Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

²³ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

* 5 έτη, όσοι θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα με προϋποθέσεις που διαμορφώνονται και ισχύουν το 2012.

* 6 έτη, όσοι θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα με προϋποθέσεις που διαμορφώνονται και ισχύουν το 2013.

* 7 έτη, όσοι θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα με προϋποθέσεις που διαμορφώνονται και ισχύουν το 2014 και εφεξής.

Μετά και την προσθήκη της εξαγοράς πλασματικών για τους γονείς και στον ιδιωτικό τομέα, τα πλασματικά χρόνια είναι τα εξής:

1. Ο χρόνος στρατιωτικής υπηρεσίας. Ο στρατός υπολογίζεται με βάση τον τελευταίο μισθό (20%), ενώ για όσους θεμελιώνουν από το 2013 έως και το 2014 παρέχεται έκπτωση 30%. Πέραν αυτής της χρονολογίας, το κόστος περιορίζεται στο 50%.

2. Ο χρόνος γονικής άδειας ανατροφής παιδιών.

3. Ο χρόνος επιδότησης λόγω ασθένειας και μέχρι 300 ημέρες.

4. Ο χρόνος επιδότησης λόγω τακτικής ανεργίας και μέχρι 300 ημέρες.

5. Ο χρόνος εκπαιδευτικής άδειας άνευ αποδοχών και μέχρι 2 έτη.

6. Ο χρόνος σπουδών για την απόκτηση μόνο ενός πτυχίου ανώτερης ή ανώτατης σχολής της ημεδαπής ή της αλλοδαπής ή διπλώματος επαγγελματικής κατάρτισης μεταδευτεροβάθμιου ισοτιμούτου επαγγελματικής κατάρτισης ή διπλώματος Σχολής Ξεναγών, καθώς και ο χρόνος σπουδών για την απόκτηση πτυχίου μετά τη συμπλήρωση του 17ου έτους της ηλικίας σε μέσες τεχνικές και επαγγελματικές σχολές ή σε μονάδες της δευτεροβάθμιας τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης από την έναρξη ισχύος του Ν. 576/1977 και μετά ή στο Ενιαίο Πολυκλαδικό Λύκειο,

ο οποίος είναι ίσος με τον κατά το χρόνο αποφοίτησης επίσημο χρόνο σπουδών της οικείας σχολής.

7. Ο χρόνος χωρίς ασφάλιση σε φορείς κύριας ή επικουρικής ασφάλισης μετά την υπαγωγή, πρώτη φορά, στην ασφάλιση οποιουδήποτε φορέα κύριας ή επικουρικής ασφάλισης ή στο Δημόσιο και ο οποίος δεν μπορεί να είναι λιγότερος από έναν πλήρη ημερολογιακό μήνα σε κάθε περίπτωση κενού ασφάλισης μεταξύ περιόδων ασφάλισης.

8. Ο προβλεπόμενος από την ΕΓΣΣΕ (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας) χρόνος απουσίας από την εργασία λόγω κήησης και λοχείας (119 ημέρες).

9. Ο χρόνος απεργίας.

10. Ο πλασματικός χρόνος για τα παιδιά: ένα έτος για το πρώτο παιδί και δύο έτη για κάθε επόμενο και μέχρι τα τρία (συνολικά τρία χρόνια για δύο παιδιά και πέντε για τρία). Η αναγνώριση πλασματικού χρόνου γίνεται με τις ίδιες προϋποθέσεις και από τον άνδρα και από τη γυναίκα με καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών (20% επί του 25πλάσιου ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη για κύρια σύνταξη και 6% για επικουρική). Δηλαδή περίπου 1.500 έως 1.800 ευρώ για κάθε χρόνο εξαγοράς.²⁴

Οι ασφαλισμένοι του ιδιωτικού τομέα, των ΔΕΚΟ και των τραπεζών, που θεμελιώνουν δικαίωμα από το 2011, μπορούν να επιλέξουν ανάμεσα σε τρεις κατηγορίες πλασματικών ετών και να εξαγοράσουν έτη για τη συνταξιοδότησή τους.

Το ποσό της εξαγοράς γίνεται με την καταβολή εισφορών ίσων με το 20% του 25πλάσιου του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη, όπως αυτό είχε διαμορφωθεί την 31η Δεκεμβρίου 2011. Δηλαδή, όπως ήδη αναφέρθηκε, είναι 168 ευρώ για κάθε αιτούμενο αναγνώρισης μήνα.²⁵

²⁴ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

²⁵ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

Η εξαγορά μπορεί να γίνει εφάπαξ με έκπτωση 15% ή με δόσεις, όσοι οι μήνες που ζητούνται προς εξαγορά. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι πως μπορεί να παρακρατηθεί μέχρι και το 1/4 του συνολικού ποσού της σύνταξης.

Ειδικότερα για μισθωτούς του ευρύτερου δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, ελεύθερους επαγγελματίες και ανεξάρτητα απασχολούμενους προβλέπονται τα εξής:²⁶

* Πλασματικός χρόνος των παιδιών. Η εξαγορά μπορεί να γίνει ανεξαρτήτως της ημερομηνίας γέννησης (ή και υιοθεσίας) του τέκνου και δεν απαιτείται να είναι ανήλικο.

Πρέπει να σημειωθεί πως το δικαίωμα αναγνώρισης με εξαγορά του πλασματικού χρόνου των παιδιών το έχει πλέον και ο πατέρας, χωρίς προηγούμενη εκχώρησή του από τη μητέρα. Μάλιστα η εξαγορά μπορεί να γίνει και από τους δύο γονείς και όχι μόνο από τον έναν, όπως και η χρήση του χρόνου για θεμελίωση.

Ο χρόνος που εξαγοράζεται αντιστοιχεί σε 300 ημέρες ασφάλισης (ένα έτος) για το πρώτο παιδί, σε 600 ημέρες ασφάλισης (δύο έτη) για το δεύτερο παιδί και σε 600 ημέρες ασφάλισης (δύο έτη) για το τρίτο παιδί. Αυτό πρακτικά σημαίνει πως ο ανώτατος χρόνος που μπορεί να εξαγοραστεί φτάνει τα πέντε έτη (1.500 ημέρες) για όσους είναι τρίτεκνοι.

Ωστόσο ο εν λόγω πλασματικός χρόνος δεν συνυπολογίζεται για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος με τις διατάξεις:²⁷

- Των μητέρων και χήρων πατέρων ανήλικων τέκνων (5.500 ημέρες εργασίας).
- Των γονέων ανάπηρων τέκνων, καθώς και των συζύγων και αδελφών αναπήρων (7.500 ημέρες εργασίας).

²⁶ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

²⁷ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

- Των ελάχιστων ημερών ασφάλισης στον Κανονισμό Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων (4.500 ημέρες εργασίας, από τις οποίες 3.600 στα Βαρέα).

- Τέλος, ο εν λόγω πλασματικός χρόνος δεν λαμβάνεται υπόψη για συνταξιοδότηση λόγω αναπηρίας ή λόγω θανάτου.

* Χρόνος σπουδών. Τα σχετικά δικαιολογητικά για την αξιοποίησή του είναι απλά και εύκολο να συγκεντρωθούν.

Στην εξαγορά μπορούν να προβούν όσοι φοίτησαν σε ανώτερες ή ανώτατες σχολές στην Ελλάδα ή το εξωτερικό και δύνανται να αναγνωρίσουν μόνο ένα πτυχίο αναγνωρισμένο από το κράτος το οποίο και αποκτήθηκε μετά τη συμπλήρωση του 17ου έτους της ηλικίας τους.

Για να προβεί κάποιος στην αναγνώριση είναι απαραίτητη προϋπόθεση η λήψη του εν λόγω πτυχίου και δεν επαρκεί απλώς η φοίτηση, πρέπει επομένως οι σπουδές να έχουν ολοκληρωθεί. Επιπρόσθετα δεν είναι δυνατή η εξαγορά χρόνου για μεταπτυχιακό ή διδακτορικό.²⁸

Τέλος, είναι δυνατή η αναγνώριση μέσω των επαγγελματικών σχολών για τις οποίες έχει συνταχθεί σχετική λίστα από τις αρμόδιες υπηρεσίες. Σε περίπτωση που ο ασφαλισμένος είναι κάτοχος πέραν του ενός πτυχίων, μπορεί ο ίδιος να επιλέξει ποιο πτυχίο θα χρησιμοποιήσει για αναγνώριση. Προκειμένου για χρόνο σπουδών σε ΤΕΙ αναγνωρίζεται και το εξάμηνο της πρακτικής άσκησης.²⁹

Ο χρόνος που αναγνωρίζεται είναι ίσος με τα ακέραια έτη σπουδών όπως αυτά αναφέρονται στη σχετική βεβαίωση του πτυχίου και τα οποία προβλέπονται κατά το έτος αποφοίτησης.

Αν κατά το χρόνο φοίτησης έχει υπάρξει ασφάλιση σε φορέα κύριας ασφάλισης ή το Δημόσιο, δεν είναι δυνατή η αναγνώριση του εν λόγω χρονικού διαστήματος.

²⁸ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

²⁹ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

Ως χρόνος φοίτησης θεωρείται ο χρόνος από την εγγραφή στη συγκεκριμένη σχολή μέχρι την ημερομηνία λήψης πτυχίου, μπορεί δηλαδή το συνολικό χρονικό διάστημα από το οποίο επιλέγεται ο αντίστοιχος χρόνος φοίτησης να είναι μεγαλύτερο από το αναφερόμενο στο εκάστοτε πτυχίο-βεβαίωση.³⁰

Εάν η ασφάλιση εντός του χρόνου σπουδών έχει γίνει για λιγότερες από 25 ημέρες το μήνα, τότε με την εξαγορά μπορεί ο ασφαλισμένος να συμπληρώσει τις εναπομείνουσες ημέρες. Η εξαγορά του χρόνου σπουδών γίνεται για 25 ημέρες το μήνα και για 300 ημέρες το χρόνο.

Κενά διαστήματα υπάρχουν μεταξύ δύο χρονικών σημείων ασφάλισης, όπου έχει μεσολαβήσει χρόνος στην ανεργία για τον ασφαλισμένο χωρίς επιδότηση.

Έτσι, για παράδειγμα, ασφαλισμένος που έχει χρονικό διάστημα ανασφάλιστος από την τελευταία εργάσιμη ημέρα του ως σήμερα, για να εξαγοράσει το εν λόγω κενό πρέπει να ασφαλιστεί ξανά. Με τον τρόπο αυτό θα δημιουργηθεί κενό ανάμεσα σε δύο ασφαλιστικές περιόδους. Ο χρόνος που μπορεί να αναγνωριστεί δεν μπορεί να είναι λιγότερος από έναν ημερολογιακό μήνα (25 ημέρες) σε κάθε κενό. Για κάθε μήνα αναγνωρίζονται 25 ημέρες και για κάθε έτος 300.³¹

Επίσης δεν μπορεί να αναγνωριστεί χρόνος για τον οποίο εντός του μήνα έχει υπάρξει έστω και μία ημέρα ασφάλισης. Έτσι δεν είναι δυνατή η εξαγορά σε περιπτώσεις μερικής ασφάλισης, όταν για όλους τους μήνες υπάρχει έστω και μία ημέρα ασφάλισης (ακόμη και αν μεσολαβούν μεταξύ των ημερών ασφάλισης κενά μεγαλύτερα των 25 ημερών).³²

Δεν είναι δυνατό να κάνουν χρήση των κενών ασφάλισης δημόσιοι υπάλληλοι, οι οποίοι πριν από το διορισμό τους είχαν ασφάλιση σε ταμείο αρμοδιότητας του υπουργείου Εργασίας.

³⁰ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

³¹ Ζερδελής, Δ., (2006), Εργατικό δίκαιο, Αθήνα, Εκδόσεις Σακκουλας

³² Βλαστός, Σ., (2006), Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Αθήνα Εκδόσεις Σακκουλας

Οι συγκεκριμένοι ασφαλισμένοι δεν θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα με τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης που διαμορφώνονται και ισχύουν βάσει των διατάξεων του άρθρου 10 του ν. 3863/2010, αλλά με βάση τον Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων και το ν. 3865/2010.³³

Αντίθετα, τέως ασφαλισμένος στο Δημόσιο, ο οποίος στη συνέχεια ασφαλίστηκε στο ΙΚΑ ή άλλο Ταμείο του ιδιωτικού τομέα και θεμελιώνει συνταξιοδοτικό δικαίωμα από 1ης Ιανουαρίου 2011 και εφεξής, έχει τη δυνατότητα αναγνώρισης τυχόν κενών διαστημάτων ασφάλισης.

Επίσης δίνεται η δυνατότητα αναγνώρισης του χρόνου απεργίας τόσο για τη θεμελίωση δικαιώματος όσο και για την προσαύξηση του ποσού της σύνταξης.

Αναγκαία προϋπόθεση είναι να καταβληθούν ασφαλιστικές εισφορές που υπολογίζονται στο 20% του συνόλου των εισφορών ασφαλισμένου και εργοδότη.

Οι αποδοχές επί των οποίων υπολογίζονται οι εισφορές είναι αυτές που λαμβάνει ο ασφαλισμένος κατά το χρόνο υποβολής της αίτησης για αναγνώριση (δηλ. της ενεργού απασχόλησης) ή οι αποδοχές του τελευταίου μήνα πλήρους απασχόλησης.

Για όσους θεμελιώνουν δικαίωμα με τις διατάξεις του 2011 και του 2012, προβλέπεται έκπτωση που φτάνει το 30% επί του καταβαλλόμενου ποσού. Το ποσό αυτό δεν μπορεί να είναι μικρότερο από το 25πλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, όπως αυτό είχε διαμορφωθεί την 31η Δεκεμβρίου 2011.³⁴

Ίδιον του χρόνου της στρατιωτικής θητείας, που αφορά κατά κύριο λόγο τους ασφαλισμένους του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, είναι το γεγονός ότι για κάθε μήνα εξαγοράζονται 30 ημερομίσθια και όχι 25. Έτσι, ενώ το ανώτατο όριο για τις εξαγορές παραμένει για όσους θεμελιώνουν το 2011 οι 48 μήνες και για το 2012 οι 60, οι τελικές ημέρες ασφάλισης μπορούν να είναι περισσότερες από 1.200 ή 1.500 αντίστοιχα,

³³ Κιοσσέ – Παυλίδου, Λ., (2010), Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, Αθήνα: Σάκκουλας

³⁴ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική

οδηγώντας σε θεμελίωση περιπτώσεις που μπορεί να έμειναν εκτός λόγω εξάντλησης των πλασματικών ετών.³⁵

Αντίθετα, μέσα στο ανώτατο όριο της κατ' έτος θεμελίωσης για τα πλασματικά έτη συμπεριλαμβάνεται και το εφεδρικό επίδομα που καταβαλλόταν από τον Ειδικό Λογαριασμό Στρατευόμενων μισθωτών του ΟΑΕΔ. Τέλος πρέπει να σημειωθεί πως από την 1η Ιανουαρίου 2015 για την εξαγορά του στρατού η έκπτωση φτάνει το 50%³⁶.

Ενδεικτικά αναφέρεται το εξής παράδειγμα: Μισθωτός του ιδιωτικού τομέα με αποδοχές 1.550 ευρώ θέλει να εξαγοράσει δύο έτη στρατού. Σε περίπτωση που η εξαγορά γίνεται μέχρι το 2014, θα πρέπει να πληρώσει 5.208 ευρώ για τη διατήρηση. Από 1ης Ιανουαρίου 2015 θα έχει μεγαλύτερη έκπτωση και θα καταβάλει 3.720 ευρώ.

Οι ασφαλισμένοι του ΟΑΕΕ μπορούν να αναγνωρίσουν το χρονικό διάστημα αποδεδειγμένης άσκησης επαγγελματικής δραστηριότητας (που θα έπρεπε να είχε υπαχθεί στα πρώην ταμεία ΤΕΒΕ-ΤΑΕ-ΤΣΑ) και για το οποίο δεν έχουν καταβληθεί ασφαλιστικές εισφορές.

Η δυνατότητα εξαγοράς αναφέρεται σε αποδεδειγμένη άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας πριν από την εγγραφή στα μητρώα των τριών Ταμείων. Δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της διάταξης ασφαλισμένοι του ΟΑΕΕ που έχουν εγγραφεί πρώτη φορά μετά την 1η Ιανουαρίου 2007.³⁷

³⁵ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική

³⁶ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική

³⁷ Κοσμάτος, Κ., (2007), Το θεσμικό πλαίσιο για τα άτομα με ειδικές ανάγκες στην Ελλάδα: συλλογή βασικής νομοθεσίας, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σακκουλας

Ωστόσο, ο χρόνος αυτός δεν πρέπει να υπερβαίνει τα 5 έτη και μπορεί να έχει πραγματοποιηθεί οποτεδήποτε πριν από την εγγραφή. Δεν μπορεί να αναγνωριστεί ο εν λόγω χρόνος αν:³⁸

- Για το ίδιο διάστημα έχει υπάρξει ασφάλιση σε άλλον φορέα κύριας ασφάλισης ή το Δημόσιο.

Σημειώνεται πως μπορούν να αναγνωρίσουν το χρόνο αυτόν όσοι έχουν υποβάλει αίτημα από το 2011 και μετά και θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα με τις αυξημένες προϋποθέσεις του άρθρου 10 ν. 3863/10.

Η εξαγορά του χρόνου γίνεται με την καταβολή ασφαλιστικής εισφοράς ίσης με την εισφορά του κλάδου σύνταξης της πέμπτης ασφαλιστικής κατηγορίας του ΟΑΕΕ, όπως ισχύει κάθε φορά ή κατόπιν αίτησης του ενδιαφερομένου σε ανώτερη ασφαλιστική κατηγορία.

Το ποσό της εξαγοράς καταβάλλεται εφάπαξ ή σε ισόποσες μηνιαίες δόσεις που δεν μπορούν να είναι περισσότερες από το ήμισυ των αναγνωριζόμενων μηνών (π.χ. 60 μήνες/2=30 δόσεις).

1.7. Πρόωρη Συνταξιοδότηση

Στη λύση της πρόωρης συνταξιοδότησης, προκειμένου να γλιτώσουν τις προωθούμενες νέες παρεμβάσεις στο ασφαλιστικό σύστημα, σκέφτονται όλο και περισσότεροι ασφαλισμένοι.

³⁸ Κιοσσέ – Παυλίδου, Λ., (2010), Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, Αθήνα: Σάκκουλας

Η επιμονή της τρόικας, και δη του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (ΔΝΤ), να προωθηθούν νέα μέτρα, εντός του 2014, που θα μειώνουν τη δημοσιονομική επιβάρυνση του προϋπολογισμού στη χρηματοδότηση του συστήματος, επαναφέρει τους φόβους για περικοπές συντάξεων και αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης σε χιλιάδες ασφαλισμένους.

Ανασφάλεια επίσης προκαλεί και η εφαρμογή του νόμου 3863 του 2010, από την 1η Ιανουαρίου 2015, παρά το γεγονός ότι οι ειδικοί επισημαίνουν πως οι μειώσεις τα πρώτα χρόνια εφαρμογής του θα είναι περιορισμένες.³⁹

Υπό τον φόβο της μείωσης των συντάξεων και κυρίως του εγκλωβισμού στην ασφάλιση χωρίς τη δυνατότητα πρόωρης εξόδου, χιλιάδες ασφαλισμένοι αναζητούν ευκαιρίες στο ισχύον σύστημα, για ταχύτερη έξοδο από την αγορά εργασίας.

Μια σειρά ασφαλιστικών διατάξεων δίνει δυνατότητα εξόδου με μειωμένη σύνταξη, από τα 50 έως τα 60 για όσους πρόλαβαν να θεμελιώσουν δικαίωμα μέχρι το τέλος του 2012, με μεγάλες κερδισμένες τις μητέρες ανηλίκων. Για όσους κλειδώνουν το δικαίωμα από το 2013 και μετά πρόωρη σύνταξη -όπου αυτή προβλέπεται- δίνεται στα 62 (καθώς πλήρης σύνταξη καταβάλλεται στα 67).

Όσοι τελικά επιλέξουν τη λύση της πρόωρης συνταξιοδότησης οφείλουν να γνωρίζουν τα εξής:⁴⁰

- Η ποινή για κάθε έτος που υπολείπεται του ορίου ηλικίας είναι 6%. Εάν κάποιος δηλαδή επιλέξει να συνταξιοδοτηθεί 5 χρόνια νωρίτερα (εφόσον έχει το δικαίωμα) η σύνταξή του θα είναι μειωμένη κατά 30%. Αυτό ισχύει για όλα τα ασφαλιστικά ταμεία. Ειδικό καθεστώς ισχύει στο δημόσιο, καθώς όσοι θεμελίωσαν δικαίωμα μέχρι το τέλος του 2010 έχουν μείωση 4,5% τον χρόνο. Για όσους κλειδώνουν δικαίωμα από το 2011 και μετά το πέναλτι είναι 6% τον χρόνο, όπως και στα ασφαλιστικά ταμεία.

³⁹ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

⁴⁰ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

- Μια σημαντική πληροφορία για την οριστική επιλογή είναι ότι όσοι αποχωρήσουν πρόωρα δεν δικαιούνται πλήρη σύνταξη ακόμα και μετά τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας με το οποίο θα λάμβαναν την παροχή χωρίς μείωση. Στην πράξη, η μειωμένη πρόωρη σύνταξη θα καταβάλλεται μειωμένη εφ' όρου ζωής.

- Χαμένοι είναι οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα, που δικαιούνται αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης από την επιχείρηση όπου εργάζονταν. Η επιλογή της μειωμένης συνταξιοδότησης αφαιρεί από τον ασφαλισμένο το εκ του νόμου δικαίωμά του για λήψη του 40% της πλήρους αποζημίωσης στην περίπτωση της εξόδου του από την εργασία. Κι αυτό γιατί κατά τη μειωμένη συνταξιοδότηση η απόδοση της παροχής αποζημίωσης γίνεται με τη ρητή συγκατάθεση του εργοδότη στην οικειοθελή αποχώρηση του εργαζόμενου.

-Στις περιπτώσεις εξόδου από την εργασία με το καθεστώς της πρόωρης σύνταξης ο ασφαλισμένος μπορεί να κάνει κανονικά χρήση των πλασματικών ετών για προσαύξηση αλλά και για θεμελίωση του σχετικού δικαιώματος.

Ωστόσο η αναγνώριση δεν φέρνει πιο κοντά το όριο ηλικίας για πλήρη συνταξιοδότηση, ούτε χαμηλώνει το τελικό ποσοστό μείωσης.

Εκτός από τα απαιτούμενα όρια ηλικίας και τα έτη ασφάλισης που ανάλογα με το ταμείο, την οικογενειακή κατάσταση αλλά και το έτος θεμελίωσης δικαιώματος διαφοροποιούνται, υπάρχουν και επιπλέον προϋποθέσεις προκειμένου κάποιος να βγει τελικά με πρόωρη σύνταξη.

Στο ΙΚΑ για τη μειωμένη σύνταξη απαιτούνται τουλάχιστον 100 ένημα (ημέρες ασφάλισης) κάθε χρόνο τα τελευταία 5 έτη πριν από την υποβολή του σχετικού αιτήματος. Οι ημέρες ασφάλισης αυτές είναι απαραίτητο να είναι πραγματική ασφάλιση ή επιδοτούμενος χρόνος ανεργίας. Δεν μπορεί δηλαδή να καλυφθεί με εξαγορά πλασματικών ετών.

Η προϋπόθεση αυτή δεν ισχύει για τις μητέρων ανήλικων τέκνων.

Για τα ταμεία των ΔΕΚΟ και των τραπεζών η προϋπόθεση αυτή είναι για 750 ημέρες την τελευταία 5ετία για τη χορήγηση μειωμένης σύνταξης. Στον αντίποδα, στο Δημόσιο δεν υπάρχει τέτοια προϋπόθεση.⁴¹

Στους ασφαλισμένους του Δημοσίου η συμφέρουσα επιλογή εξόδου είναι αφού συμπληρωθούν 6 μήνες και μία ημέρα από την ημερομηνία του διορισμού τους, εντός του έτους παραιτήσεως. Πρόκειται για το λεγόμενο «πλασματικό εξάμηνο», καθώς η σύνταξη υπολογίζεται με το επόμενο 35ο δίνοντας έτσι τη δυνατότητα κέρδους από 19 έως 32 ευρώ τον μήνα.

Ένα στοιχείο για τους ασφαλισμένους του ΙΚΑ, που παρέχει τη δυνατότητα αύξησης της σύνταξης, είναι πριν από την αίτηση πρόωρης συνταξιοδότησης να έχουν συμπληρώσει ένσημα στην προηγούμενη κλίμακα.

Στις περιπτώσεις εξόδου από την εργασία με το καθεστώς της πρόωρης σύνταξης ο ασφαλισμένος μπορεί να κάνει κανονικά χρήση των πλασματικών ετών για προσαύξηση αλλά και για θεμελίωση του σχετικού δικαιώματος. Προσοχή όμως. Πρέπει να γνωρίζει ότι η αναγνώριση αυτή δεν φέρνει εγγύτερα το όριο ηλικίας για πλήρη συνταξιοδότηση ούτε βελτιώνει το τελικό ποσοστό μείωσης. Αυτό που μπορεί να πετύχει ο ασφαλισμένος είναι να θεμελιώσει νωρίτερα το δικαίωμα, είτε να βελτιωθεί το ποσό της σύνταξης, επί του οποίου όμως, θα υπολογιστεί η μείωση.⁴²

Το ποσοστό μείωσης στην πρόωρη συνταξιοδότηση ξεκινά από 4,5% τον χρόνο και φθάνει έως και 30% στην πενταετία. Όπως συμβαίνει, δε, στο σύνολο του ασφαλιστικού συστήματος, έτσι και στην περίπτωση της πρόωρης συνταξιοδότησης υπάρχουν διαφορετικές ταχύτητες στο ποσοστό της περικοπής:

1. Στα ταμεία του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα το ποσοστό μείωσης διαμορφώνεται στο 0,5% για κάθε μήνα που υπολείπεται από το όριο ηλικίας για την πλήρη σύνταξη (δηλαδή 6% τον χρόνο).

⁴¹ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

⁴² Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

Το ανώτατο όριο της μείωσης είναι 30% σε περίπτωση που κάποιος αποχωρήσει πέντε χρόνια νωρίτερα. Τα ποσοστά αυτά διατηρούνται και σε όσες περιπτώσεις οι φορείς αυτοί συμμετέχουν στη απονομή παροχής με βάση τις διατάξεις της διαδοχικής.

2. Στο Δημόσιο υπάρχει διαφορετικό ποσοστό περικοπής ανάλογα με το πότε γίνεται η θεμελίωση δικαιώματος. Αυτοί που θεμελίωσαν δικαίωμα μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 2010 το ποσό της σύνταξης που θα λάμβαναν ως πλήρη μειώνεται κατά 0,375% για κάθε μήνα πριν από τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας για την πλήρη σύνταξη. Το ποσοστό δηλαδή είναι 4,5% για κάθε έτος και συνολικά φτάνει το 22,5% την πενταετία.

Αντίθετα, όσοι θεμελιώνουν δικαίωμα από την 1η Ιανουαρίου 2011 και μετά θα δουν το ποσό της πλήρους σύνταξης να μειώνεται στην περίπτωση της πρόωρης κατά 0,5% για κάθε μήνα. Δηλαδή 6% τον χρόνο και μέχρι 30% για την πενταετία (όπως ακριβώς ισχύει και στον ιδιωτικό τομέα).⁴³

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 – ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

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.

2.1. Εισαγωγή

⁴³ Κιοσσέ – Παυλίδου, Λ., (2010), Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, Αθήνα: Σάκκουλας

Η υποχρέωση καταβολής του μισθού αποτελεί την κύρια υποχρέωση του εργοδότη που προκύπτει από την σύμβαση εργασίας. Ο μισθός είναι ουσιώδες στοιχείο γιατί δεν είναι μόνο οικονομικό αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία, αλλά και το μέσο του βιοπορισμού για τον εργαζόμενο και τα μέλη της οικογένειάς του. Ως προς το ύψος του μισθού έχουμε τον συμβατικό μισθό που ορίζεται στην ατομική σύμβαση εργασίας, τον νόμιμο μισθό που ορίζεται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή τις διαιτητικές αποφάσεις, τον ειθισμένο μισθό που λαμβάνουν εργαζόμενοι που έχουν ίδια ειδικότητα, ίδια προσόντα, με ίδιες συνθήκες εργασίας κ.λπ. Ως προς την μορφή του μισθού αναγνωρίζονται ο χρηματικός και ο σε είδος μισθός, ο οποίος περιλαμβάνει την ανταμοιβή σε διάφορα είδη πρώτης ανάγκης όπως, τροφή, κατοικία, μέσα μεταφοράς κ.λπ.. Ως προς τον τρόπο υπολογισμού αναγνωρίζονται ο χρονικός μισθός, αυτός δηλαδή που υπολογίζεται με βάση τον χρόνο, ο μισθός κατά μονάδα εργασίας, δηλαδή ανάλογα με τα παραγόμενα κομμάτια, ο μισθός με ποσοστό επί των κερδών καθώς επίσης και τα φιλοδωρήματα.⁴⁴

Ο βασικός μισθός είναι το πάγιο ποσό αμοιβής που δικαιούται ο εργαζόμενος με την παροχή των υπηρεσιών του – εργασίας του και αποτελεί την βάση επί της οποίας υπολογίζονται τα επιδόματά του. Γνωστά επιδόματα είναι τα επιδόματα εορτών καθώς και τα οικογενειακά επιδόματα. Επιπλέον υπάρχουν και οι τακτικές και έκτακτες αποδοχές, που καταβάλλονται σταθερά ως αντάλλαγμα για την τακτικά παρεχόμενη εργασία. Έκτακτες αποδοχές είναι όσες δεν χορηγούνται τακτικά και σταθερά αλλά είτε εφάπαξ είτε σε άτακτα διαστήματα λόγω έκτακτης εργασίας. Τέλος, υπάρχουν και οι οικειοθελείς παροχές. Ατές ορίζονται ως παροχές από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο με ιδία θέληση, εφάπαξ, χωρίς κάποια ιδιαίτερη αιτία. Δεν αποτελούν μισθό και μπορούν να παύσουν οποτεδήποτε με απόφαση του εργοδότη.⁴⁵

Όσον αφορά την παροχή μισθού χωρίς παροχή εργασίας, οι συνθήκες αυτές ορίζονται με το εργατικό δίκαιο. Οι συνθήκες αυτές έχουν ρυθμιστεί ώστε να

⁴⁴ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

⁴⁵ Κουκιάδης, Ι., (2012), Εργατικό δίκαιο: Επιτομή, Αθήνα: Σάκκουλας

εξασφαλιστεί ο σταθερός μισθός του εργαζομένου ακόμη και όταν παρουσιάζονται διάφορα επιχειρηματικά προβλήματα που μπορεί να εμποδίσουν την παροχή εργασίας. Οι συνθήκες αυτές αφορούν στην αδυναμία του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία που προσφέρει υπό κανονικές συνθήκες ο εργαζόμενος, η αδυναμία παροχής εργασίας από τον εργαζόμενο εξαιτίας ανυπαίτιου κωλύματος από σπουδαίο λόγο, η διαθεσιμότητα στην οποία τίθεται ο εργαζόμενος το πολύ μέχρι 3 μήνες και κατά το διάστημα αυτό έχει το δικαίωμα να λαμβάνει τακτικά τον μισθό του αλλά και να επιδοτείται από τον ΟΑΕΔ, και τέλος η άδεια αναψυχής που λαμβάνει ο εργαζόμενος, ενώ παράλληλα αμείβεται. Φυσικά πρέπει οι ημέρες της άδειας να τίθενται στα πλαίσια των προσδιοριζόμενων ημερών αδείας από το εργατικό δίκαιο.⁴⁶

2.2. Εισφορές εργαζομένων

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 $3+1,25=4,25\%$.⁴⁷

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 %

⁴⁶ Λεβέντης, Γ., (2000), Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο - Πρακτικά θέματα με λύσεις, Αθήνα: Σάκκουλας

⁴⁷ Λεβέντης, Γ., (2000), Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο - Πρακτικά θέματα με λύσεις, Αθήνα: Σάκκουλας

Για την Εργατική Εστία	0,35 %
Για τον κλάδο ανεργίας του ΟΑΕΔ	1,33 %
Για τον Ειδικό Κοινό Λογαριασμό Ανεργίας	0,10 %
ΣΥΝΟΛΟ	13 %

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

2.3. Εισφορές εργαζομένων

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).⁴⁸

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).⁴⁹

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

⁴⁸ Βλαστός, Σ., (2006), Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Αθήνα Εκδόσεις Σακκουλας

⁴⁹ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

ειδικές διατάξεις (π.χ. φορτοεκφορτωτές, πωλητές λαϊκών λαχείων, φασόν, συμβάσεις έργου κ.λπ.).⁵⁰

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.⁵¹

ΦΟΡΕΑΣ	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 ΕΤΕΑΜ	3	3	6
	ΣΥΝΤΑΞΗ 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	

⁵⁰ Κουκιάδης, Ι., (2012), Εργατικό δίκαιο: Επιτομή, Αθήνα: Σάκκουλας

⁵¹ Λεοντάρης, Μ., (2006 -2007), Ασφαλιστικό δίκαιο, Αθήνα, Εκδόσεις Πάμισος

		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

2.3. Τροποποιήσεις στις εισφορές

Στο σημείο αυτό παρουσιάζονται οι διατάξεις της υποπαραγράφου ΙΑ.3 παρ.ΙΑ του άρθρου πρώτου του Ν.4254/2014 (ΦΕΚ 85/7-4-2014τ.Α΄) «Μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του Ν.4046/2012 και άλλες διατάξεις» 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, με σκοπό την προώθηση και βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της Οικονομίας, και σας παρέχουμε τις ακόλουθες οδηγίες για την εφαρμογή τους⁵²:

ΚΟΙΝΟΠΟΙΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ–ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΕΙΣ

1. Στην υποπαραγράφο ΙΑ.3 περ.1Α του άρθρου πρώτου του Ν.4254/2014 ορίζεται ότι: «Από 1/7/2014 καταργούνται:

α) Η προβλεπόμενη από τη διάταξη της περίπτωσης α΄ της παρ.1 του άρθρου 3 του ν.δ.3868/1958(Α΄178) εργοδοτική εισφορά 1%.

β) Η προβλεπόμενη από τη διάταξη της περίπτωσης β΄ της παραγράφου 1 του άρθρου 3 του ν.δ.3868/1958 (Α΄178) εργατική εισφορά 1%.

⁵² Καρατζάς, Χ., (2007), Κωδικοποίηση βασικών διατάξεων εργατικής νομοθεσίας: κωδικοποίηση με χρονολογική κατάταξη διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας από το έτος 1920 όπως ισχύουν σήμερα, Αθήνα, Εκδόσεις ΡΙΜ

γ) Η προβλεπόμενη από τη διάταξη της παραγράφου 2 του άρθρου 1 του ν.2054/1952 (Α'96) ειδική εισφορά 1% για την επιδότηση των στρατευμένων μισθωτών, όπως αντικαταστάθηκε με τη διάταξη της παραγράφου 5 του άρθρου 3 του ν.2336/1995(Α'189)»

Διευκρινίζουμε ότι, οι ανωτέρω αναφερθείσες περιπτώσεις α' και β' αφορούν στην κατάργηση της εισφοράς 1% που κατέβαλε ο εργοδότης και ο ασφαλισμένος αντίστοιχα, υπέρ του Διανεμητικού Λογαριασμού Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (ΔΛΟΕΜ), ενώ η περίπτωση γ' αφορά στην ειδική εισφορά 1% που κατέβαλε ο εργοδότης υπέρ Στράτευσης για την επιδότηση των στρατευμένων μισθωτών.⁵³

Επίσης, από την ίδια ως άνω ημερομηνία προβλέπεται η κατάργηση των άρθρων 1,2 και 3 παρ.1 περίπτωση γ και παράγραφοι 2 και 3, των άρθρων 4 έως και 11, του άρθρου 13 του ν.δ.3868/1958 (Α'178), καθώς και των κανονιστικών πράξεων που εκδόθηκαν κατ' εξουσιοδότηση των άρθρων αυτών, οι οποίες αφορούν στη σύσταση του Διανεμητικού Λογαριασμού Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών και ρυθμίζουν θέματα σχετικά με τη λειτουργία του.⁵⁴

Σημειώνεται ότι, με την κατάργηση των ανωτέρω εργοδοτικών και εργατικών ασφαλιστικών εισφορών καταργούνται και οι αντίστοιχες παροχές που καλύπτονταν από τους ανωτέρω πόρους. Ειδικά για το έτος 2014 καταβάλλεται το ήμισυ του προβλεπόμενου από τον.δ. 3868/1958 (Α'178) ποσού οικογενειακών επιδομάτων.

2.Στην υποπαράγραφο ΙΑ3 περ. Β ορίζεται ότι: «Από 1/7/2014 οι προβλεπόμενοι στο άρθρο 1 παράγραφος 2 του Ν.2434/1996 (Α'188) πόροι του ΛΑΕΚ, σύμφωνα και με τις διατάξεις των άρθρων 14 και 15 του ν.2224/1994(Α'112), οι οποίοι αποτελούν πόρους του Ενιαίου Λογαριασμού για την Εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών (ΕΛΕΚΠ)

⁵³ Καρατζάς, Χ., (2007), Κωδικοποίηση βασικών διατάξεων εργατικής νομοθεσίας: κωδικοποίηση με χρονολογική κατάταξη διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας από το έτος 1920 όπως ισχύουν σήμερα, Αθήνα, Εκδόσεις ΡΙΜ

⁵⁴ Κουκιάδης, Ι., (2012), Εργατικό δίκαιο: Επιτομή, Αθήνα: Σάκκουλας

σύμφωνα με την περίπτωση α΄της παραγράφου 4 του άρθρου 34 του ν.4144/2013(Α΄88) διαμορφώνονται από ποσοστό 0,81% σε ποσοστό 0,46% ως εξής:⁵⁵

α)Εργοδοτική εισφορά 0,24% υπέρ του Ειδικού Λογαριασμού Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης (Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε.), σύμφωνα με το άρθρο14 του ν.2224/1994(Α΄122).

β)Εργοδοτική εισφορά 0,12% υπέρ του Ειδικού Κοινού Λογαριασμού Ανεργίας(Ε.Κ.Λ.Α.) σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν.2224/1994(Α΄122).

γ)Εισφορά εργαζομένου 0,10% υπέρ του Ειδικού Κοινού Λογαριασμού Ανεργίας (Ε.Κ.Λ.Α.)σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν.2224/1994(Α΄122).

Οι ανωτέρω ασφαλιστικές εισφορές, ασφαλισμένου και εργοδότη, αποτελούν, σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ.2 του ν.2434/1996 (ΦΕΚ 188,Α΄) πόρους του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ), ο οποίος με τις διατάξεις της παρ.4 του άρθρου 34 του ν.4144/2013 (ΦΕΚ88,Α΄) ενοποιήθηκε με το Λογαριασμό Κοινωνικής Πολιτικής και δημιουργήθηκε ο Ενιαίος Λογαριασμός για την Εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών (ΕΛΕΚΠ).⁵⁶

3. Στην υποπαράγραφο ΙΑ3 περ.Γ ορίζεται ότι: «Από 1/7/2014 η εισφορά εργοδότη του άρθρου 25 παρ. 1 του α.ν.1846/51 (Α΄179), όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με το άρθρο 2 παρ. 1 του ν.δ.465/1970 (Α΄57), υπέρ του κλάδου παροχών ασθένειας και μητρότητας σε χρήμα, σε βάρος του εργοδότη καθορίζεται σε ποσοστό 0,25%».

Συνεπώς, από 1/7/2014 και εφεξής, το ποσοστό της εισφοράς που καταβάλει ο εργοδότης υπέρ του κλάδου παροχών ασθένειας και μητρότητας σε χρήμα μειώνεται από 0,80% σε 0,25%.

⁵⁵ Λεοντάρης, Μ., (2005), Εργατικό δίκαιο, Αθήνα, Εκδόσεις Παμισος

⁵⁶ Μωυσίδης, Β., (2003), Κοινωνική ασφάλιση, γενικές αρχές, βασικοί κανόνες, Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σακκουλας

Για διευκόλυνσή σας , επισυνάπτουμε πίνακες με τα βασικά ποσοστά ασφάλισης, όπως διαμορφώνονται με τις παραπάνω μειώσεις εισφορών.

Ευνόητο δε είναι ότι, οι Κωδικοί Πακέτων Κάλυψης (Κ.Π.Κ.) παραμένουν ως έχουν.

Τα νέα ποσοστά εισφορών Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. κατά Κλάδο Ασφάλισης, όπως παρουσιάζονται στους συνημμένους πίνακες θα χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό των εισφορών περιόδων ασφάλισης από 1/7/2014 και εφεξής.⁵⁷

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	7,10

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)	1,00	-	1,00
Ο.Ε.Ε (ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΕΣΤΙΑ)	0,35	-	0,35
ΣΥΝΟΛΟ	3,28	3,68	6,96

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

⁵⁷ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

ΣΥΝΟΛΟ	2,55	6,937	9,487
---------------	-------------	--------------	--------------

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)	1,00	-	1,00
Ο.Ε.Ε (ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΕΣΤΙΑ)	0,35	-	0,35
ΣΥΝΟΛΟ	3,28	4,60	7,88

ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ΚΑΙ ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΤΟΜΕΝΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ (Ν.4254/14) ΜΕ ΙΣΧΥ ΑΠΟ 1/7/2014

ΦΟΡΕΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΠΟΣΟΣΤΑ			ΙΣΧΥΟΥΝ ΑΠΟ	
		ΑΣΦΑΛ.	ΕΡΓΟΔΟΤ.	ΣΥΝΟΛΟ		
Ι.Κ.Α.	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΕΙΔΟΣ (ΕΟΠΥΥ)ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΧΡΗΜΑ	1,85	3,70	5,55	1/1/70	
		0,30	0,60	0,90	1/1/93	
		2,15	4,30	6,45	1/1/70	
		0,40	0,80		1/7/2014	
			-0,55			
			0,40	0,25	0,65	1/7/91
					1/1/93	
			5,75	11,50	17,25	
			0,92	1,83	2,75	
			6,67	13,33	20,00	
Ο.Α.Ε.Δ.	ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ	-	1	1	1/8/61	
		2,20	1,40	3,60	1/3/76	
		3	3	6	1/2/83	
		(3)+1,25	(3)+0,75	(6)+2=8	1/1/93	
					25/8/54	
					1/1/93	
					1/8/11	
		ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ ΒΑΡΕΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΕΤΕΑΜ ΒΑΡΕΑ ΕΤΕΑΜ	1	2	3	
		ΑΝΕΡΓΙΑ	0,33	0,67	1	
			0,50	0,50	1	
		1,83	3,17	5	1/6/52	
	ΣΤΡΑΤΕΥΣΗ	-	1	1		
		-	-	-	1/7/2014	
		1	1	2	1/11/58	
	ΔΛΟΕΜ	-	-	-	1/7/2014	
		-	0,15	0,15	1/3/90	

	-	0,20		1/1/88
ΛΠΕα Α.Ε ΛΑΕΚ	-	0,25		1/1/94
(ΛΕΠΕΕ-ΕΛΠΕΚΕ		- 0,21		1/7/2014
	-	0,24	0,24	1/1/941/7/2014
	0,10	0,26		
		-0,14		
ΕΚΛΑ)	0,10	0,12	0,22	

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 Με επαγγελματικό κίνδυνο	13,50	24,46	37,96	12,5	21,56	34,06
2. ΜΙΚΤΑ-ΕΤΕΑΜ Με επαγγελματικό κίνδυνο	16,50	27,46	43,96	15,50	24,56	40,06
3. ΒΑΡΕΑ Με επαγγελματικό κίνδυνο	15,70	25,86	41,56	14,70	22,96	37,66
4. ΒΑΡΕΑ- ΕΤΕΑΜ Με επαγγελματικό κίνδυνο	19,95	29,61	49,56	18,95	26,71	45,66
5. ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ Με επαγγελματικό κίνδυνο	6,83	11,13	17,96	5,83	8,23	14,06
6. ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ- ΕΤΕΑΜ Με επαγγελματικό κίνδυνο	9,83	14,13	23,96	8,83	11,23	20,06
7. ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ (ΑΠΛΑ) Με επαγγελματικό κίνδυνο	10,95	19,36	30,31	9,95	17,01	26,96
8. ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ- ΕΤΕΑΜ (ΑΠΛΑ) Με επαγγελματικό κίνδυνο	13,95	22,36	36,31	12,95	20,01	32,96
9. ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ ΒΑΡΕΑ Με επαγγελματικό κίνδυνο	13,15	20,76	33,91	12,15	18,41	30,56
10. ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ ΒΑΡΕΑ - ΕΤΕΑΜ Με επαγγελματικό κίνδυνο	17,40	24,51	41,91	16,40	22,16	38,56

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3- ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

3.1. Εισαγωγή

Τα επιδόματα αποτελούν μια σημαντική πτυχή χρηματοδότησης των πολιτών και των εργαζομένων, που σχετίζεται μεν άμεσα με την εργασία καθώς χρηματοδοτείται ως επί το πλείστον από αυτή, αλλά είναι παράλληλα μια ανεξάρτητη δομή. Ενώ υπάρχουν διάφορα κοινωνικού τύπου επιδόματα, όπως αυτά προέκυψαν πρόσφατα και λόγω της αντιμετώπισης της ανθρωπιστικής κρίσης, τα επιδόματα που θα εξεταστούν στο παρόν κεφάλαιο σχετίζονται ξεκάθαρα με την εργασία ή με την ανεργία. Στόχος τους είναι να παρέχουν μια πρόσθετη οικονομική βοήθεια στον εργαζόμενο ή την μόνη οικονομική βοήθεια στον άνεργο. Προκειμένου να λειτουργήσουν τα επιδόματα, θα πρέπει να καλύπτονται ορισμένες προδιαγραφές, οι οποίες ορίζονται σαφώς, σε διάφορες υπουργικές αποφάσεις, αλλά και στα πλαίσια του εργατικού δίκαιου. Θα πρέπει φυσικά να υπάρχει συνεπής πληρωμή της εισφοράς, από πλευράς εργαζόμενων και εργοδοτών στα ειδικά ταμεία – ειδικούς λογαριασμούς των επιδομάτων προκειμένου να μπορέσει ο εργαζόμενος ή ο άνεργος να εκμεταλλευτεί τα επιδόματα. Επίσης αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της εργασίας, καθώς η ορθώς ασφαλιζόμενη και αμειβόμενη εργασία συνοδεύεται από αυτά. Όλα αυτά θα εξεταστούν στις παραγράφους που ακολουθούν.

3.2. Επιδόματα ανεργίας

Η ιδιότητα του ανέργου και η συνεπεία αυτής επιδότησή του προϋποθέτει τη λύση ή λήξη της σύμβασης εργασίας μονομερώς από τον εργοδότη. Η οικειοθελής αποχώρηση από την εργασία αποκλείει τη χορήγηση επιδόματος ανεργίας. Ιδιαίτερη περίπτωση λύσης της εργασιακής σχέσης αποτελεί η απόλυση λόγω αξιόποινης πράξης, που διαπράχθηκε κατά την εξάσκηση της υπηρεσίας και έχει υποβληθεί μήνυση ή εάν απαγγέλθηκε κατά του εργαζομένου κατηγορία για αδίκημα σε βαθμό τουλάχιστον πλημμελήματος. Στην περίπτωση αυτή ο άνεργος στερείται την επιδότηση και η στέρηση της επιδότησης ενεργεί ως παρεπόμενη «ποινή» του αδικήματος, για το οποίο κατηγορείται ο εργαζόμενος, χωρίς προηγουμένως να έχει διαγνωσθεί η παράβαση για την οποία κατηγορείται και

χωρίς να έχει επιβληθεί η κύρια ποινή γι' αυτήν την παράβαση. Τέλος, η στέρηση του επιδόματος επέρχεται χωρίς καμία διαδικαστική εγγύηση.⁵⁸

Στις περιπτώσεις που ο εργοδότης αρνείται να τη χορηγήσει και η υπόθεση εκκρεμοδικεί, ο ΟΑΕΔ αναστέλλει την καταβολή της επιδότησης και ο μισθωτός, χωρίς ο ίδιος να φέρει καμία ευθύνη, αναγκάζεται να αναμένει τη δικαστική αναγνώριση της ακυρότητας ή μη της καταγγελίας, στερούμενος της προστασίας όταν πραγματικά την έχει ανάγκη, δηλαδή τους πρώτους μήνες μετά την απόλυσή του. Σε περίπτωση δικαστικής ακύρωσης της απόλυσης, η σύμβαση θεωρείται ότι δεν λύθηκε και συνεπώς οφείλονται για τον διαδραμόντα χρόνο μισθοί υπερημερίας, οι οποίοι συμψηφίζονται με τα τυχόν καταβληθέντα επιδόματα ανεργίας.⁵⁹

Ο ασφαλισμένος, ο οποίος έλαβε το επίδομα ανεργίας ως αναπλήρωση του εισοδήματός του, όταν ακυρωθεί η απόλυση, λαμβάνει το υπόλοιπο των μισθών υπερημερίας που απομένει μετά την αφαίρεση του ποσού του επιδόματος. Δηλαδή λαμβάνει ό,τι θα ελάμβανε αν δεν είχε μεσολαβήσει η άκυρη απόλυση. Ωστόσο, κατά τη νομολογία των δικαστηρίων το επίδομα ανεργίας δεν έχει αιτιώδη συνάφεια με την υπερημερία του εργοδότη. Η υποχρέωση του εργοδότη να αποδώσει στον ασφαλιστικό φορέα το ποσό που 4 αντιστοιχεί στα καταβληθέντα επιδόματα, αντιμετωπίζεται από τη νομολογία ως ποινή που επιβάλλεται για την άκυρη απόλυση, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα του μισθωτού στην πλήρη καταβολή των μισθών υπερημερίας.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν εκτελεί τη δικαστική απόφαση και δεν επανεντάσσει το μισθωτό στη θέση εργασίας, να επιδοτείται ο ασφαλισμένος, χωρίς να χρειάζεται νέα έγκυρη καταγγελία. Στην περίπτωση αυτή, να στρέφεται ο ΟΑΕΔ κατά του εργοδότη για να εισπράξει τα επιδόματα ανεργίας που ο ΟΑΕΔ κατέβαλε στον ασφαλισμένο. Στις περιπτώσεις ειδικών και άτυπων μορφών καταγγελίας της εργασιακής σχέσης, π.χ. πτώχευση, θάνατος του εργοδότη,

⁵⁸ Αγαλοπούλου, Π., (2007), Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλας

⁵⁹ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

διακοπή των εργασιών της επιχείρησης, επίσκεψη εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου, μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης, ανακύπτει το ζήτημα της απόδειξης ότι η σχέση εργασίας έχει πράγματι λυθεί. Στις περιπτώσεις αυτές, ΟΑΕΔ αναστέλλει την επιδότηση μέχρις ότου εκδοθεί απόφαση επί της εργατικής διαφοράς, αποστερώντας τους ασφαλισμένους από το επίδομα ανεργίας, ενώ ο ασφαλιστικός κίνδυνος της ανεργίας έχει πράγματι επέλθει. Ο Συνήγορος του Πολίτη θεωρεί ότι οι οδηγίες της παράγρ. 49 της Κωδικοποίησης Ερμηνευτικών Οδηγιών (Κ.Ε.Ο.) προασπίζουν το ασφαλιστικό δικαίωμα των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που για οποιονδήποτε λόγο διακόπτουν τη λειτουργία τους.⁶⁰

Για να επιδοτηθεί ο άνεργος πρέπει να εμφανισθεί ο ίδιος στην υπηρεσία του ΟΑΕΔ της κατοικίας και να υποβάλει αίτηση για επιδότηση μέσα σε 60 ημέρες από τη λύση της σχέσης 5 εργασίας. Σε περίπτωση αναγγελίας του ανέργου στην αρμόδια υπηρεσία παροχών μετά την πάροδο 60 ημερών από τη λύση της εργασιακής σχέσης, απορρίπτεται η επιδότηση. Επομένως, η ιδιότητα του ανέργου δεν αποκτάται απλώς με την απώλεια της θέσης εργασίας, αλλά με την υποβολή αίτησης εκ μέρους του ασφαλισμένου. Αν το δικαίωμα δεν ασκηθεί εντός της αποσβεστικής προθεσμίας των 60 ημερών, επέρχεται απώλεια του δικαιώματος. Η θέσπιση τόσο σύντομης προθεσμίας συνδέεται με ένα οιονεί τεκμήριο ως προς την ύπαρξη πραγματικής ανάγκης του ανέργου. Άνεργος ο οποίος καθυστερεί πέραν των 60 ημερών να υποβάλλει αίτηση τεκμαίρεται ότι δεν αντιμετωπίζει πραγματική βιοποριστική ανάγκη, αντίληψη που υποδηλώνει τη θεώρηση εκ μέρους του ΟΑΕΔ του επιδόματος ανεργίας ως προνοιακής και όχι ως ασφαλιστικής παροχής.⁶¹

Όταν ο κίνδυνος της ανεργίας συντρέχει με άλλους ασφαλιστικούς κινδύνους, όπως η κυοφορία και το γήρας, δημιουργούνται προβλήματα που σχετίζονται με την ιδιότητα του ανέργου ως εν δυνάμει εργαζομένου. Η μεν κυοφορούσα δεν είναι διαθέσιμη προς απασχόληση για ένα σύντομο χρονικό διάστημα πριν και μετά τον τοκετό, ο δε συνταξιούχος λαμβάνει ήδη τη βασική παροχή της αναπλήρωσης του

⁶⁰ Φασουλάκη, Β., (2002), Βασικές αρχές της εργατικής νομοθεσίας και εργατικά δικαιώματα, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

⁶¹ Ζαγόπουλος, Ε., (2004), Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, Αθήνα, Εκδόσεις Κλειδάριθμος

εισοδήματος που θα είχε ως εργαζόμενος (σύνταξη λόγω γήρατος ή αναπηρίας) και θεωρείται κατ' αρχήν ότι έχει τεθεί εκτός αγοράς εργασίας.⁶²

Έτσι, δεν επιδοτεί όλους του άνεργους συνταξιούχους, αλλά μόνον τους συνταξιούχους με χαμηλό εισόδημα που αναγκάζονται μέσα στα όρια του νόμου να εργάζονται. Προβλήματα στην απόλαυση του ασφαλιστικού δικαιώματος προστασίας από την ανεργία αντιμετωπίζουν και οι ασφαλισμένοι που αλλάζουν απασχόληση, μετακινούμενοι σε θέσεις εργασίας, οι οποίες δεν υπάγονται στην ασφάλιση του ίδιου φορέα. Για να αντιμετωπισθεί ο κίνδυνος απώλειας ασφαλιστικών δικαιωμάτων, προβλέφθηκε ο μηχανισμός της διαδοχικής ασφάλισης, ο οποίος, όμως, δεν εφαρμόζεται με συνέπεια και στην ασφάλιση ανεργίας.⁶³

Σε άλλες περιπτώσεις οι αλλοδαποί εργαζόμενοι, που απολύθηκαν έχοντας θεμελιώσει δικαίωμα επιδότησης ανεργίας, στερήθηκαν του επιδόματος γιατί διέθεταν μεν ισχύουσα άδεια εργασίας, είχε λήξει όμως η άδεια παραμονής τους στη χώρα.⁶⁴

Ο άνεργος οφείλει όχι μόνο να αναζητεί, αλλά και να αποδέχεται κατάλληλη απασχόληση που του προσφέρεται από τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ. Παρόλο που η διάταξη είναι στην πράξη ανενεργός, ζήτημα έχει προκύψει όσον αφορά τον χαρακτηρισμό μιας απασχόλησης ως κατάλληλης. Εάν οποιαδήποτε μισθωτή απασχόληση θεωρηθεί «κατάλληλη», άνεργος που αποδέχεται ακόμα και μια εξαιρετικά περιορισμένη μισθωτή απασχόληση θεωρείται ότι χάνει πλέον την ιδιότητα του ανέργου και συνεπώς αναστέλλεται η επιδότησή του.⁶⁵

Δεύτερον, οι ανισότητες μεταχείρισης μεταξύ ανέργων ανάλογα με την φύση της παράλληλα ασκούμενης περιορισμένης δραστηριότητας (μισθωτής και μη μισθωτής) που συνεπάγεται ο αποκλεισμός αυτός. Τρίτον, ο ασφαλιστικός

⁶² Λεοντάρης, Μ., (2005), Εργατικό δίκαιο, Αθήνα, Εκδόσεις Παμισος

⁶³ Μπόγκα – Καρτέρη, Κ., (2001), Στοιχεία εργατικού δικαίου, Θεσσαλονίκη: Global

⁶⁴ Βλαστός, Σ., (2006), Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Αθήνα Εκδόσεις Σακκουλας

⁶⁵ 68 Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

χαρακτήρας της τακτικής επιδότησης, με τον οποίο δεν συμβιβάζονται τα εισοδηματικά κριτήρια.⁶⁶

3.3. Επιδόματα αδείας

Όλοι οι μισθωτοί (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι κλπ), εφόσον απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη (ιδιωτικές επιχειρήσεις, δημόσιο, ν.π.δ.δ. κλπ) μαζί με τη λήψη της κανονικής άδειας τους, δικαιούνται να λάβουν και το επίδομα άδειας, το οποίο καταρχήν είναι ίσο με τις αποδοχές της άδειας (και κατά τη διάρκεια της άδειας, ο αριθμός των ημερών της οποίας εξαρτάται ως γνωστόν από τον χρόνο απασχόλησής του εργαζομένου στον ίδιο εργοδότη, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από τον εργοδότη τις συνήθεις αποδοχές του, που θα λάμβανε αν πραγματικά απασχολούνταν στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο της άδειάς του) με τον περιορισμό, όμως, ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές ενός 15ημέρου για όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό και τα 13 ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά κλπ.⁶⁷

Συνεπώς, για τον περιορισμό του ποσού του επιδόματος αδείας δεν ενδιαφέρει η ιδιότητα του μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη, αλλά ο τρόπος αμοιβής του αν αμείβεται δηλαδή με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο. Νοείται βέβαια ότι ο περιορισμός του επιδόματος αδείας σε 13 ημερομίσθια ή ½ του μηνιαίου μισθού αφορά απασχόληση στον ίδιο εργοδότη, με την ίδια σύμβαση εργασίας. Αντίθετα όταν πρόκειται για περισσότερες συμβάσεις μέσα στο ίδιο έτος, στον ίδιο ή σε άλλο εργοδότη, οι οποίες λύνονται με οποιοδήποτε τρόπο, το επίδομα αδείας μπορεί συνολικά να υπερβεί τα 13 ημερομίσθια. Αξίζει να σημειωθεί πως βασική προϋπόθεση για την καταβολή του επιδόματος αδείας αποτελεί η ύπαρξη των

⁶⁶ Ζαγόπουλος, Ε., (2004), Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, Αθήνα, Εκδόσεις Κλειδάριθμος

⁶⁷ Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

προϋποθέσεων που ορίζονται από το νόμο για τη χορήγηση κανονικής άδειας. Απαιτείται δηλαδή ο μισθωτός: α) να υπάγεται στις διατάξεις του Α.Ν. 539/1945 ή σε άλλες διατάξεις που προβλέπουν τη χορήγηση κανονικής άδειας, β) να δικαιούται από τις διατάξεις αυτές άδεια με αποδοχές γ) να μη λαμβάνει ίσο τουλάχιστον επίδομα αδειάς. Επομένως, δεν υποχρεούται ο εργοδότης να χορηγήσει επίδομα αδειάς, όταν ο μισθωτός δε δικαιούται να λάβει κανονική άδεια.⁶⁸

Οι μισθωτοί που λαμβάνουν τμήμα ή ολόκληρη την άδεια δικαιούνται να πάρουν μαζί με την άδεια και μάλιστα προκαταβολικά (άρθρο 1 παρ. 3 Ν. 4547/1966) τις ανάλογες αποδοχές για επίδομα άδειας, τόσο για το πρώτο και δεύτερο έτος όσο και για τα επόμενα έτη. Κατ' αποτέλεσμα, ο μισθωτός όταν αποχωρεί από την εργασία του για την άδειά του, θα πληρωθεί τις αποδοχές των ημερών της άδειας του και συγχρόνως το επίδομα αδειάς. Πρέπει να σημειωθεί ότι δεν υπάρχει ιδιαίτερος τρόπος υπολογισμού του επιδόματος αδειάς, αλλά έχει την ίδια βάση υπολογισμού με τις αποδοχές της αδειάς και συνεπώς οι ίδιες λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό του.⁶⁹

Το επίδομα αδειάς προ-καταβάλλεται, όπως ήδη επισημάνθηκε με την έναρξη της άδειας και απαγορεύεται η κατάτμηση του. Επιπλέον, δεν παίρνει την προσαύξηση του 100%, σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν το καταβάλλει στους μισθωτούς μέχρι τέλους του έτους.

Στις τακτικές αποδοχές, για τον υπολογισμό του επιδόματος αδειάς, περιλαμβάνεται και η αποζημίωση για εκτός έδρας διανυκτερεύσεις, εφόσον παρέχεται τακτικά και σταθερά. Επίσης, υπολογίζονται οι πρόσθετες αμοιβές από

⁶⁸ Κοσμάτος, Κ., (2007), Το θεσμικό πλαίσιο για τα άτομα με ειδικές ανάγκες στην Ελλάδα: συλλογή βασικής νομοθεσίας, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σακκουλας

⁶⁹ Μωυσίδης, Β., (2003), Κοινωνική ασφάλιση, γενικές αρχές, βασικοί κανόνες, Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Εκδό Παπαηλίας, Θ., Βαφειάδης, Γ., (2002), Παραγωγικότητα και αμοιβή της εργασίας, Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλης Σακκουλας

υπερεργασία, από υπερωρίες, από Κυριακές, από νύχτες κτλ., που καταβάλλονται τακτικά και μόνιμα στο μισθωτό.⁷⁰

Τέλος, αξίζει να επισημανθεί γενικότερα σε σχέση με τις άδειες στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα σε σχέση με το επίδομα αδειας με στόχο πάντοτε την παρακολούθηση των πλέον επίκαιρων νομοθετικών εξελίξεων στο μείζονος σημασίας ζήτημα των αδειών, πως σύμφωνα με τον Ν.4254/2014 που τροποποίησε την παράγραφο 3 του άρθρου 4 του νόμου 539/1945 πλέον κάθε εργοδότης οφείλει να τηρεί ειδικό βιβλίο αδειών, 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 αδειας, χρονολογία έναρξης και λήξης χορηγηθείσας αδειας, αποδοχές αδειας, επίδομα αδειας. Ειδικώς, οι αποδοχές αδειας και το επίδομα αδειας συμπληρώνονται στο σύνολό τους μέχρι το τέλος του σχετικού ημερολογιακού έτους λήψης της κανονικής άδειας.⁷¹

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 αδειας 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. Η παράγραφος 3, τέθηκε όπως αντικαταστάθηκε με την περίπτωση 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.5. του άρθρου πρώτου του ν. 4254/2014 και

⁷⁰ Παπαηλίας, Θ., Βαφειάδης, Γ., (2002), Παραγωγικότητα και αμοιβή της εργασίας, Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλης

⁷¹ Καρατζάς, Χ., (2007), Κωδικοποίηση βασικών διατάξεων εργατικής νομοθεσίας: κωδικοποίηση με χρονολογική κατάταξη διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας από το έτος 1920 όπως ισχύουν σήμερα, Αθήνα, Εκδόσεις ΡΙΜ

ισχύει από τη δημοσίευση του νόμου στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ήτοι 07-04-2014, σύμφωνα με το άρθρο τέταρτο του ίδιου νόμου.⁷²

Τέλος, σχετικά με το αν υπάρχει κάποια ευνοϊκότερη ρύθμιση και συγκεκριμένα κάποια επιβαλλόμενη από κοινωνικούς λόγους και λόγους επιείκειας προσαύξηση, για τους μονογονείς ως προς το επίδομα αδειας στον ιδιωτικό τομέα δυστυχώς η απάντηση είναι αρνητική. Το άρθρο 7 της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, το οποίο διατηρήθηκε σε ισχύ ως προβλεπόμενος θεσμικός όρος, με την ΕΓΣΣΕ του 2013, το οποίο έχει τίτλο: Μονογονεϊκές οικογένειες και το οποίο ισχύει και εφαρμόζεται ή τουλάχιστον πρέπει να εφαρμόζεται στον ιδιωτικό τομέα προβλέπει απλώς (χωρίς να ορίζει κάτι πιο συγκεκριμένο και ευμενές, ωστόσο, ως προς το επίδομα αδειας) για τους μονογονείς άδεια με αποδοχές για έξι ακόμη ημέρες το χρόνο και συγκεκριμένα τα εξής: Στους εργαζόμενους (-ες) που έχουν χηρέψει και στον άγαμο(-η) γονέα που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργασίμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις.⁷³

3.4. Επίδομα οικογένειας

Το οικογενειακό επίδομα χορηγείται:⁷⁴

(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

⁷² Κοσμάτος, Κ., (2007), Το θεσμικό πλαίσιο για τα άτομα με ειδικές ανάγκες στην Ελλάδα: συλλογή βασικής νομοθεσίας, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σακκουλας

⁷³ Λεοντάρης, Μ., (2005), Εργατικό δίκαιο, Αθήνα, Εκδόσεις Παμισος

⁷⁴ Κουκιάδης, Ι., (2006), Βασικοί εργατικοί νόμοι, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Επίκεντρο

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' υποπαραγράφος 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 χορηγουμένων κατά το έτος 2013. Απαραίτητη προϋπόθεση για τη λήψη του οικογενειακού επιδόματος είναι, κατά το προηγούμενο της επιδότησης ημερολογιακό έτος:⁷⁵

- 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.

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:⁷⁶

- να έχουν ηλικία μέχρι 18 ετών ή μέχρι 22 ετών, αν σπουδάζουν
- αν είναι ανίκανα για εργασία, για όσο χρόνο διαρκεί η ανικανότητα

⁷⁵ Κιοσσέ – Παυλίδου, Λ., (2010), Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, Αθήνα: Σάκκουλας

⁷⁶ Παπακωσταντινίου, Κ., Μπέλιας Χ., (2007), Υγιεινή και ασφάλεια εργασίας, προστασία του περιβάλλοντος, Αγία Παρασκευή - Αθήνα, Εκδόσεις Rosili

- να είναι άγαμα
- να διαμένουν στην Ελλάδα ή σε χώρα - μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ο ασφαλισμένος δικαιούται οικογενειακές παροχές σύμφωνα με τη νομοθεσία του αρμόδιου κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης και για τα μέλη της οικογένειάς του που κατοικούν σε άλλο κράτος μέλος, σαν να κατοικούσαν στο έδαφος του πρώτου κράτους μέλους (άρθρ. 67, Καν. 883/2004). Εάν, κατά την ίδια περίοδο και για τα ίδια μέλη οικογένειας, προβλέπονται παροχές δυνάμει των νομοθεσιών περισσότερων του ενός κρατών μελών, τότε οι αρμόδιοι φορείς αποφασίζουν βάσει συγκεκριμένων κανόνων (άρθρ. 68, Καν. 883/2004) για την προτεραιότητα και έπειτα χορηγούνται οι οικογενειακές παροχές.

Για κάθε παιδί πέρα από τα τέσσερα έχει ήδη προστεθεί το ποσό των 5,65 € κάθε μήνα (άρθρο 1 Π.Δ. 154/2004). Επίδομα τρίτου παιδιού (άρθρο 18 Ν. 1346/83). Μηνιαίο ποσό 1,46 € και ετήσιο ποσό 17,58 €. Σημειώνουμε ότι το ποσό του επιδόματος προσαυξάνεται κατά 1,83 € μηνιαίως, δηλαδή κατά 22,02 € ετησίως, για κάθε παιδί στις περιπτώσεις που απαιτείται (άρθρο 1 παρ. 3 Π.Δ. 412/1985)- π.χ: ανάπηρο παιδί, δικαιούχος γονέας σε χηρεία κ.λπ).

Τα ποσά του οικογενειακού επιδόματος διαμορφώνονται ως εξής:

Αριθμός τέκνων	Μηνιαίο ποσό σε ευρώ	Ετήσιο Ποσό σε ευρώ	Ετήσιο ποσό με το επίδομα 3ου παιδιού
1	4,11	49,32	66,90
2	12,32	147,84	165,42
3	27,73	332,76	350,34
4	33,69	404,28	421,86
5	39,34	472,08	489,66
6	44,99	539,88	557,46

7	50,64	607,68	625,26
8	56,28	675,36	692,94
9	61,93	743,16	760,74
10	67,58	810,96	828,54
11	73,23	878,76	896,34
12	78,88	946,56	964,14
13	84,53	1014,36	1031,94
14	90,18	1082,16	1099,74

3.5. Επιδόματα γάμου

Το ζήτημα του επιδόματος γάμου παραμένει επίκαιρο, καθώς η καταβολή του ή μη απασχολεί μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων. Μετά κυρίως, και την από 26.03.2014 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση, οφείλει να διευκρινισθεί ποιοι εργαζόμενοι δικαιούνται την καταβολή του.

Από την εφαρμογή του ν. 4046/2012 και της ΠΥΣ 6/28.02.2012 που ακολούθησε, προέκυψαν ζητήματα σχετικά με την καταβολή του επιδόματος. Σύμφωνα με τη διατύπωση του νόμου αναφορικά με τη μετενέργεια των ΣΣΕ, μετά τη λήξη της τρίμηνης παράτασης ισχύος της λήξασας ή καταγγελθείσας ΣΣΕ, εξακολουθούν να καταβάλλονται μόνο ο βασικός μισθός και 4 διατηρούμενα επιδόματα, εφόσον αυτά προβλέπονταν από την οικεία ΣΣΕ – σε αυτά δεν συμπεριλαμβάνεται το επίδομα γάμου.⁷⁷

Τον Νοέμβριο του 2012, με τον ν. 4093/2012, άλλαξε η διαδικασία καθορισμού του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου προβλέποντας ότι η Εθνική Γενική ΣΣΕ θα καθορίζει πλέον μισθούς και ημερομίσθια των εργαζόμενων που απασχολούνται σε εργοδότες των συμβαλλόμενων σε αυτή εργοδοτικών

⁷⁷ Κουκιάδης, Ι., (2012), Εργατικό δίκαιο: Επιτομή, Αθήνα: Σάκκουλας

οργανώσεων, και μόνο τους μη μισθολογικούς όρους όλων των εργαζόμενων της Χώρας. Επίσης, καθόρισε το ύψος του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου έως τη λήξη της περιόδου προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια, χωρίς να συμπεριλάβει σε αυτό το επίδομα γάμου.⁷⁸

Στη συνέχεια συνήφθη η από 14.05.2013 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ των Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Σ.Ε.Τ.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε. και Γ.Σ.Ε.Ε., στην οποία προβλέφθηκε η διατήρηση του επιδόματος γάμου. Με βάση όμως τη νομοθετική μεταβολή του ν. 4093/2012 οι μισθολογικοί όροι της, και ως εκ τούτου το επίδομα γάμου, ήταν δεσμευτικοί μόνο για του εργαζόμενους που απασχολούνταν σε εργοδότες των συμβαλλόμενων σε αυτή εργοδοτικών οργανώσεων. Συνεπώς η υποχρέωση καταβολής επιδόματος γάμου διατηρήθηκε για τους εργοδότες που ήταν μέλη των Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Σ.Ε.Τ.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε.. Σύμφωνα με τα παραπάνω είχαν διαμορφωθεί δύο κατώτατα μισθολογικά όρια για τους εργαζόμενους, εκ των οποίων το ένα (ΕΓΣΣΕ) περιλάμβανε επίδομα γάμου ενώ το άλλο όχι (κατώτατος μισθός ν. 4093/2012).⁷⁹

Ωστόσο, στην από 26.03.2014 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ των Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Σ.Ε.Τ.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε. και Γ.Σ.Ε.Ε., δεν περιέχονται μισθολογικοί όροι, με αποτέλεσμα, να υφίσταται μόνο ένα κατώτατο όριο μισθού – ημερομισθίου, χωρίς να περιλαμβάνεται σε αυτό επίδομα γάμου.⁸⁰

II. Με βάση τα παραπάνω η κατάσταση διαμορφώνεται ως εξής:

A. Υπάρχει υποχρέωση καταβολής του επιδόματος γάμου:

α) Στην περίπτωση που οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι δεσμεύονται από ισχύουσες κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές ΣΣΕ οι οποίες προβλέπουν επίδομα γάμου.

⁷⁸ Κουκιάδης, Ι., (2012), Εργατικό δίκαιο: Επιτομή, Αθήνα: Σάκκουλας

⁷⁹ Κουκιάδης, Ι., (2012), Εργατικό δίκαιο: Επιτομή, Αθήνα: Σάκκουλας

⁸⁰ Κουκιάδης, Ι., (2012), Εργατικό δίκαιο: Επιτομή, Αθήνα: Σάκκουλας

β) Σε περίπτωση που μια ΣΣΕ εφαρμόζεται με όρο ατομικής σύμβασης εργασίας. Σε αυτή την περίπτωση το επίδομα γάμου συνεχίζει να καταβάλλεται και μπορεί να περικοπεί με συμφωνία για τροποποίηση της ατομικής σύμβασης.⁸¹

Β. ΔΕΝ υπάρχει υποχρέωση καταβολής του επιδόματος γάμου:

α) Στην περίπτωση που δεν υπάρχει δέσμευση από ισχύουσες κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές ΣΣΕ, και ο μισθωτός αμείβεται με βάση τα νόμιμα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων.

β) Κατά το χρονικό διάστημα της μετενέργειας μιας ΣΣΕ. Κατά το χρονικό διάστημα αυτό, δεν υπάρχει υποχρέωση να καταβάλλεται το επίδομα γάμου και συνεπώς μπορεί να περικοπεί μονομερώς από τον εργοδότη.

Οι εργοδότες, βέβαια, έχουν τη δυνατότητα να εξακολουθήσουν να καταβάλλουν το επίδομα γάμου, εφόσον το επιθυμούν. Στην περίπτωση που πράττουν κάτι τέτοιο, για να διατηρούν τη δυνατότητα περικοπής στο μέλλον, θα μπορούσαν να προβούν σε σχετική επιφύλαξη. Τέλος, σε κάθε νέα ΣΣΕ που συνάπτεται είναι δυνατό να προβλεφθεί επίδομα γάμου, καθώς τα μέρη είναι ελεύθερα να συμφωνούν οποιουσδήποτε όρους.

3.6. Επίδομα πτυχίου

Το επίδομα πτυχίου υπολογίζεται επί του βασικού κλιμακίου που κατέχει ο κάθε εργαζόμενος.

⁸¹ Κουκιάδης, Ι., (2012), Εργατικό δίκαιο: Επιτομή, Αθήνα: Σάκκουλας

ΤΙΤΛΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ
1ο πτυχίο ΑΕΙ	25%
2ο πτυχίο ΑΕΙ	-
Πτυχίο ΤΕΙ	16%
Πτυχίο (ΚΑΤΕΕ) 2ετούς φοίτησης	16%
Μεταπτυχιακό	10%
Διδακτορικό (Με μεταπτυχιακό)	5%
Διδακτορικό (Χωρίς μεταπτυχιακό)	15%

Τα οικονομικά αποτελέσματα, τόσο από την προώθηση που προβλέπεται όσο και από το επιστημονικό επίδομα αρχίζουν:

1. Από την ημέρα ΚΤΗΣΕΩΣ του πτυχίου, εφόσον αυτό προσκομιστεί μέσα σε τρεις μήνες, προκειμένου για Ελληνικό πτυχίο και σε τέσσερις μήνες για πτυχίο εξωτερικού.
2. Από την ημερομηνία ΠΡΟΣΚΟΜΙΣΕΩΣ του πτυχίου, στις περιπτώσεις που αυτή γίνεται μετά την πάροδο των τριών ή τεσσάρων μηνών, όπως αναφέρεται στην περίπτωση.⁸²

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΣΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

⁸² Κοσμάτος, Κ., (2007), Το θεσμικό πλαίσιο για τα άτομα με ειδικές ανάγκες στην Ελλάδα: συλλογή βασικής νομοθεσίας, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σακκουλας

Στο σημείο αυτό για να γίνουν πιο κατανοητά όσα αναφέρθηκαν, πιο κάτω παρουσιάζεται ένα παράδειγμα στο οποίο υπολογίζεται το κόστος που έχει για μια επιχείρηση ένας υπάλληλος.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Εργαζόμενος με μισθό 1516 ευρώ, πληρώνει σήμερα 250,14 ευρώ κρατήσεις στο ΙΚΑ, και οι καθαρές του αποδοχές(πριν από το φόρο) είναι 1265,86 ευρώ. Από τον Ιούλιο οι ασφαλιστικές του κρατήσεις θα μειωθούν στα 234,98 ευρώ. Θα έχει δηλαδή(πριν από το φόρο) κέρδος μισθού κατά 15,16 ευρώ το μήνα.

Στο μισθό των 1516 ευρώ ο εργοδότης πληρώνει εισφορές 416,29 ευρώ στο ΙΚΑ. Από τον Ιούλιο θα πληρώνει 372,32 ευρώ που σημαίνει ότι θα έχει 44 ευρώ κέρδος ανα εργαζόμενο. Αν λοιπόν μια επιχείρηση έχει πέντε μισθούς των 1516 ευρώ, τότε το μηνιαίο κέρδος από τη μείωση των ασφαλιστικών εισφορών είναι 220 ευρώ. Στο χρόνο οφελείται κατά 3080 ευρώ(220*14).

Οι αποδοχές μετα τη μείωση των εισφορών κατά 1% από τον Ιούλιο.

ΜΙΣΘΟΣ (ΜΙΚΤΑ)	ΜΙΣΘΟΣ ΜΕΤΑ ΤΙΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΣΗΜΕΡΑ(16,5%)	ΜΙΣΘΟΣ ΜΕΤΑ ΤΙΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΤΟΝ ΙΟΥΛΙΟ(15,5%)	ΟΦΕΛΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ(ΕΥΡΩ)
586 €	489,31€	143,92 €	16,99€
866	723,11	731,11	8,66
1256	1048,76	1061,32	12,56
1516	12565,86	1281,08	15,16
1906	1591,51	1610,57	19,06

**ΠΟΣΟ ΩΦΕΛΟΥΝΤΑΙ ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗ ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΕΙΦΟΡΩΝ ΤΟΥΣ ΚΑΤΑ
2,9 ΜΟΝΑΔΕΣ**

ΜΙΣΘΟΣ(ΜΙΚΤΑ)	ΤΙ ΠΛΗΡΩΝΕΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΣΗΜΕΡΑ(27,46%)	ΑΠΟ ΙΟΥΛΙΟ(24,56%)	ΟΦΕΛΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ
586	160,91	143,92	16,99
866	237,80	212,68	25,11
1256	344,89	308,47	36,42
1516	416,29	372,32	43,96
1906	523,38	468,11	55,27

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

ΜΗΝΑΣ ΙΟΥΝΙΟΣ 2014

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΥ

Βασικός Μισθός	1009,27
2 ^η τριετία	40,37
Η/Υ 5%	50,47
ΓΑΜΟΥ	100,91
ΤΡΙΕΤΙΑΣ	90,84
Σύνολο Σ.Σ.Ε	1291,86
Συνολικός Μισθός	1291,86
Ημέρες Εργασίας	25
Ασφαλιστικές Ημέρες	25

ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Βασικές
213,15

94,40

ΣΥΝΟΛΟ

Καθαρές Αποδοχές

1291,86

973,14

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ

1291,86

ΙΚΑ-ΜΙΚΤΑ (16,5%)

Φ.Μ.Υ

Εισφορά Αλληλεγγύης(1%)

11,17

ΣΥΝΟΛΟ

318,72

Πληρωτέες Αποδοχές

973,14

Οι εργοδοτικές εισφορές είναι 354,74 ευρώ (1291,86*27,46%). Το κόστος του εργαζομένου στην επιχείρηση είναι το σύνολο των εργοδοτικών εισφορών, των κρατήσεων του εργαζομένου και των καθαρών αποδοχών. Άρα στο συγκεκριμένο παράδειγμα το κόστος είναι (354,74+318,72+973,14) 1646,6 ευρώ.

ΜΗΝΑΣ ΙΟΥΛΙΟΣ 2015

Βασικός Μισθός	1009,27
2η τριετία	40,37
Η/Υ 5%	50,47
ΓΑΜΟΥ	100,91
ΤΡΙΕΤΙΑΣ	90,84
Σύνολο Σ.Σ.Ε	1291,86
Συνολικός Μισθός	1291,86
Ημέρες Εργασίας	25
Ασφαλιστικές Ημέρες	25

ΑΠΟΔΟΧΕΣ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ	
Βασικές	1291,86	ΙΚΑ-ΜΙΚΤΑ(15,5%)	
200,23			
		Φ.Μ.Υ	97,21
		Εισφορά Αλληλεγγύης (0,7%)	8,34
ΣΥΝΟΛΟ	1291,86	ΣΥΝΟΛΟ	305,78
Καθαρές Αποδοχές	986,08		
		Πληρωτέες Αποδοχές	986,08

Ομοίως με τα παραπάνω, οι εργοδοτικές εισφορές είναι 317,28 ευρώ. Το κόστος του εργαζόμενου στην επιχείρηση είναι (317,28+986,08+305,78) 1609,14 ευρώ.

Εξαιτίας της μείωσης της εισφοράς αλληλεγγύης και των εργατικών/εργοδοτικών εισφορών υπάρχει και η ανάλογη μείωση στο κόστος της επιχείρησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΝΕΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΣΤΙΣ ΑΠΟΛΑΒΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ

Οι κυριότερες διατάξεις για τα συνταξιοδοτικά θέματα είναι:

ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

Για όσους θεμελίωσαν δικαίωμα σύνταξης μέχρι 31-12-2012 ή μπορούν να θεμελιώσουν δικαίωμα σύνταξης μέχρι 31-12-2012 με εξαγορά πλασματικών ετών, δεν επέρχεται καμία μεταβολή στα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα με την ψήφιση του νέου νόμου. Για τα πρόσωπα αυτά θα εξακολουθήσουν να ισχύουν οι συνταξιοδοτικές διατάξεις του Ν.3865/2010.

Η εξαγορά των πλασματικών ετών για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος μπορεί να γίνει όποτε θέλει ο υπάλληλος ακόμη και κατά τη συνταξιοδότηση. Απόψεις που διατυπώνονται καθημερινά στα μέσα ενημέρωσης για κατάθεση αίτησης για θεμελίωση μέχρι 31-12-2012 είναι αβάσιμες, δηλώνουν, αν μη τι άλλο, τουλάχιστον άγνοια και δημιουργούν αναστάτωση τόσο στους ίδιους τους ασφαλισμένους όσο και στην υπηρεσία χωρίς λόγο. Το Γ.Λ.Κ στην υπ" αριθμ. 13725/0092 /26-1-2011 εγκύκλιο του, που αναφέρεται στη διαδικασία αναγνώρισης πλασματικών ετών, αναφέρει επί λέξει:

«Η αίτηση από το γονέα, μπορεί να υποβληθεί οποτεδήποτε ακόμα και κατά τη συνταξιοδότηση, αφού από καμία διάταξη του νόμου δεν προβλέπεται η υποβολή της σχετικής αίτησης εντός συγκεκριμένης προθεσμίας».

Συνιστάται μόνο για οικονομικούς λόγους, η αίτηση να υποβληθεί μέχρι 31-12-2015, διότι ο υπολογισμός της εξαγοράς των πλασματικών ετών θα γίνει με βάση τις συντάξιμες αποδοχές, όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί στις 31-10-2011.

Αν η αίτηση για εξαγορά υποβληθεί από 1-1-2016 και μετά, ο υπολογισμός της εξαγοράς θα γίνει με βάση τις συντάξιμες αποδοχές του νέου μισθολογίου και θα

στοιχίσει ακριβότερα, αφού οι βασικοί μισθοί του νέου μισθολογίου είναι μεγαλύτεροι σε σχέση με το παλιό μισθολόγιο.

Όσοι έχουν κάνει αίτηση για εξαγορά είτε στρατιωτικής θητείας είτε πλασματικών χρόνων (παιδιών-σπουδών) και δεν έλθει η πράξη αναγνώρισης μέχρι την ημερομηνία συνταξιοδότησης (ακόμη δεν έχουν εξεταστεί οι αιτήσεις του 2010), θα πρέπει να δηλώνουν στα δικαιολογητικά της συνταξιοδότησης ότι έχει υποβληθεί αίτηση για αναγνώριση πλασματικών χρόνων και να αναφέρουν και το αριθμό πρωτοκόλλου της αίτησης εξαγοράς για να συνεξεταστεί με τα άλλα δικαιολογητικά της συνταξιοδότησης.

Οι κυριότερες αλλαγές που επιφέρει ο νέος ασφαλιστικός νόμος είναι οι εξής:

1. Για όσους όμως θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης (25ετία) από 1-1-2013 και μετά, το όριο ηλικίας καταβολής της σύνταξης αυξάνεται στο 67^ο έτος για πλήρη σύνταξη και για μειωμένη σύνταξη στο 62^ο έτος της ηλικίας, τους. Μέχρι τώρα ήταν το 65^ο έτος της ηλικίας για άνδρες και γυναίκες που θεμελιώνουν δικαίωμα από 1-1-2013 και μετά και για μειωμένη το 60^ο έτος.

2. Επίσης για όσους θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης από 1-1-2013 και μετά η σύνταξη καταβάλλεται ολόκληρη με τη συμπλήρωση 40 ετών υπηρεσίας και του 62ου έτους της ηλικίας.

3. Για όσους αποχωρούν της υπηρεσίας από 1-1-2013 και μετά και δεν έχουν θεμελιώσει δικαίωμα σύνταξης, έχουν όμως 15ετή συντάξιμη υπηρεσία, η σύνταξη καταβάλλεται με τη συμπλήρωση του 67ου έτους της ηλικίας αντί του 65ου που ίσχυε μέχρι τώρα. Είναι τα λεγόμενα κατά παρέκκλιση συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Η συμπλήρωση της ανωτέρω 15ετούς συντάξιμης υπηρεσίας δεν συνιστά θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος για αυτό και όταν αποχωρεί κάποιος με λιγότερα έτη υπηρεσίας από αυτά που απαιτούνται για τη θεμελίωση δεν βγαίνει ποτέ συνταξιοδοτική πράξη με αναστολή αλλά η έκδοσή της θα γίνει με τη συμπλήρωση του 67ου έτους της ηλικίας.

4. Η μηνιαία σύνταξη ή το άθροισμα των μηνιαίων συντάξεων, επικουρικών και μερισμάτων άνω των 1000€, που καταβάλλονται από οποιαδήποτε πηγή και για οποιαδήποτε αιτία, μειώνεται από 1-1-2013 ως εξής:

α) για συνολικό ποσό σύνταξης ή αθροίσματος συντάξεων άνω των 1000€ και έως 1500€ μείωση 5%. Το ποσό που εναπομένει δεν μπορεί να υπολείπεται των 1000,01€

β) για ποσό από 1500,01 έως και 2000 € μείωση 10%. Το ποσό που εναπομένει δεν μπορεί να υπολείπεται των 1425,01€

γ) για ποσό 2000,01 € μείωση 15%. Το ποσό που εναπομένει δεν μπορεί να υπολείπεται των 1800,01€

Για τον προσδιορισμό του ποσοστού μείωσης λαμβάνεται υπόψη το ποσό της βασικής σύνταξης ή των μηνιαίων βασικών συντάξεων, όπως αυτά θα έχουν διαμορφωθεί την 31-12-2012, αφού αφαιρεθούν:

- Η εισφορά αλληλεγγύης συνταξιούχων του Ν.3865/2010 όπως τελικά διαμορφώθηκε με το άρθρο 2 παρ. 13 του ν.4002/2011 και της επιπλέον εισφοράς της παρ. 14 του άρθρου 2 του ν.4002/2011

(Εισφορά 6% για συντάξεις από 1400,01 έως 1700 €, 7% για συντάξεις από 1700,01 έως 2000 €, 9% για συντάξεις από 2000,01 έως 2300 € κ.ο.κ)

- Η μείωση που επιβλήθηκε με τις διατάξεις της παρ. 10 του άρθρου 1 του ν.4024/2011 (μείωση του ποσού της κύριας σύνταξης που υπερβαίνει τα 1000 € κατά 40% για όσους είναι κάτω των 55 ετών και 20% για το ποσό της κύριας σύνταξης που υπερβαίνει τα 1200 € για όσους είναι άνω των 55 ετών).

- Η μείωση που επιβλήθηκε με τις διατάξεις του άρθρου 1 του ν.4052/2012 (μείωση κατά 12% για το ποσό της κύριας σύνταξης που υπερβαίνει τα 1300 €)

Εξαιρούνται των ανωτέρω μειώσεων οι συνταξιούχοι του Δημοσίου, οι οποίοι είναι ανίκανοι να την άσκηση κάθε βιοποριστικού επαγγέλματος κατά ποσοστό 80% και άνω καθώς και όσοι λαμβάνουν το επίδομα ανικανότητας της παρ.6 του άρθρου 54 του ΠΔ 169/2007 (είναι αυτοί που συνταξιοδοτήθηκαν γιατί έπαθαν εξαιτίας της υπηρεσίας σοβαρές αναπηρίες).

Το ποσό της ανωτέρω μείωσης επιμερίζεται αναλογικά σε κάθε ασφαλιστικό φορέα και αποτελεί έσοδο δικό του. Γι αυτό από εδώ και πέρα δυσκολεύει ο τρόπος υπολογισμού της σύνταξης.

5. Καταργούνται από 1-1-2013 τα επιδόματα Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας για όλους τους συνταξιούχους του Δημοσίου.

6. Θεσπίζεται από 1-1-2013, ως ανώτατο όριο σύνταξης ή συντάξεων, που καταβάλλεται από το Δημόσιο σε άγαμες ή διαζευγμένες ενήλικες θυγατέρες, των οποίων το συνταξιοδοτικό δικαίωμα γεννήθηκε πριν την ημερομηνία δημοσίευσης του ν.3865/2010, το ποσό των 720 €, εφόσον δεν πρόκειται να ανήλικες ή ανάπηρες κατά 67% και άνω ή σπουδάζουν. Παράλληλα, αναφέρονται οι περιπτώσεις αναστολής ή περικοπής της από μεταβίβαση σύνταξης με βάση τα δηλωθέντα εισοδήματα του προηγούμενου οικονομικού έτους.

Οι περιπτώσεις αυτές αναφέρονται στις άγαμες ή διαζευγμένες θυγατέρες θανόντων συνταξιούχων, που προσλήφθηκαν στο Δημόσιο μέχρι 31-12-1982 και των οποίων το συνταξιοδοτικό δικαίωμα γεννήθηκε πριν την 21-7-2010, ημερομηνία που ψηφίστηκε ο ν.3865 και στις οποίες καταβάλλονταν η σύνταξη ολόκληρη ή με περιορισμούς ανάλογα με τα άλλα δηλωθέντα εισοδήματα στη φορολογική δήλωση του προηγούμενου οικ. έτους.

Με νομοθετική ρύθμιση που θα έλθει στη Βουλή το αμέσως προσεχές διάστημα, καταργούνται οι τρίμηνες αποδοχές, όπως τις γνωρίζαμε μέχρι σήμερα και θα αντικατασταθούν από τις εξάμηνες αποδοχές κατά τις οποίες αυτός που καταθέτει τα δικαιολογητικά του για συνταξιοδότηση θα λαμβάνει το 50% του βασικού του

μισθού για 6 μήνες και όταν θα εκδίδεται η συνταξιοδοτική του πράξη θα γίνεται συμψηφισμός των εξάμηνων αποδοχών με τις αποδοχές της σύνταξης και θα παίρνει τη διαφορά. Με αυτόν τον τρόπο μειώνεται ακόμη περισσότερο ο χρόνος που παραμένει κάποιος απλήρωτος μέχρι την έκδοση της συνταξιοδοτικής του πράξης.

7. ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΦΑΠΑΞ ΠΟΥ ΧΟΡΗΓΕΙ ΤΟ Τ.Π.Δ.Υ

Στους ασφαλισμένους μέχρι 31-12-1992 που αποχώρησαν ή θα αποχωρήσουν της υπηρεσίας από 1-8-2010 και μετά, στους οποίους δεν έχει εκδοθεί η απόφαση χορήγησης του εφάπαξ βοηθήματος, το ποσό του εφάπαξ βοηθήματος μειώνεται κατά 22,67%.

Η ανωτέρω μείωση διενεργείται μετά την εφαρμογή των μειώσεων που προβλέπονται στο ν.4024/2011 άρθρο 2 παρ. 6. Συγκεκριμένα:

Σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 2 του ν. 4024/2011 όσοι εξήλθαν της υπηρεσίας από 1-1-2010 μέχρι 31-12-2010, μειώνεται το εφάπαξ κατά 15%, ενώ όσοι εξήλθαν ή θα εξέλθουν της υπηρεσίας από 1-1-2011 και μετά η μείωση είναι 20%.

Σύμφωνα λοιπόν με το νέο ασφαλιστικό νόμο, όσοι εξήλθαν της υπηρεσίας από 1-1-2010 μέχρι 31-7-2010 η μείωση στο εφάπαξ είναι 15%. Όσοι εξήλθαν της υπηρεσίας από 1-8-2010 μέχρι 31-12-2010 και δεν έχει εκδοθεί η απόφαση χορήγησης του εφάπαξ βοηθήματος, θα γίνει πρώτα η μείωση 15% και στη συνέχεια θα γίνει μείωση κατά 22,67%. π.χ:

Υπάλληλος που αποχώρησε της υπηρεσίας από 1-8-2010 μέχρι 31-12-2010 με 30 έτη ασφάλισης στο Τ.Π.Δ.Υ δικαιούται εφάπαξ 50.000 € Θα λάβει όμως $50.000 - 15\% = 42.500$ και $42.500 - 22,67\% = 32.865$ € Μείωση 34,27%

Υπάλληλος που εξήλθε ή εξέρχεται της υπηρεσίας μέχρι 31-12-2012 με 33 έτη ασφάλισης στο Ταμείο. Δικαιούμενο εφάπαξ 61500 €. Θα λάβει όμως $61.500 - 20\% = 49.200$ και $49.200 - 22,67\% = 38.046$ € Μείωση 38,14%.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η περίοδος λιτότητας που βιώνει το ελληνικό κράτος έχει επιφέρει πληθώρα αλλαγών σε πολλούς τομείς όπως το συνταξιοδοτικό και το ασφαλιστικό.. Η μείωση των συντάξεων λειτουργεί αρνητικά τόσο στο βιοτικό επίπεδο όσο και στην κάλυψη των οικονομικών τους υποχρεώσεων. Με αποτέλεσμα οι συνταξιούχοι να βρίσκονται σε μια δύσκολη ψυχολογική κατάσταση.

Η αύξηση των ορίων ηλικίας μειώνουν την αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των εργαζομένων. Σε αυτό συντελεί και η μείωση των επιδομάτων. Επίσης η σύνταξη σε μεγαλύτερη ηλικία επηρεάζει και το υπόλοιπο κοινωνικό σύνολο όπως τους νεότερους πτυχιούχους και μη, που παραμένουν άνεργοι ενώ είναι σε θέση να εργαστούν.

Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών περίπου κατά 3,9% είχε ως στόχο την αύξηση της απασχόλησης. Σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας ενώ θα υπήρχε μείωση των εργοδοτικών εισφορών θα υπήρχε αύξηση εισφορών από τους ασφαλισμένους. Πάραυτα υπήρξε αύξηση της μερικής εργασίας καθώς και μείωση εισφορών από τους ασφαλισμένους.

Βασικά συμπεράσματα που προέκυψαν είναι ότι η οικονομική κρίση προκαλεί δραματικές επιπτώσεις στην οικονομική και κοινωνική ζωή.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αγαλοπούλου, Π., (2007), Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλας
2. Βλαστός, Σ., (2006), Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Αθήνα Εκδόσεις Σακκουλας
3. Ζαγόπουλος, Ε., (2004), Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, Αθήνα, Εκδόσεις Κλειδάριθμος
4. Ζερδελής, Δ., (2006), Εργατικό δίκαιο, Αθήνα, Εκδόσεις Σακκουλας
5. Καρατζάς, Χ., (2007), Κωδικοποίηση βασικών διατάξεων εργατικής νομοθεσίας: κωδικοποίηση με χρονολογική κατάταξη διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας από το έτος 1920 όπως ισχύουν σήμερα, Αθήνα, Εκδόσεις ΡΙΜ
6. Κιοσσέ – Παυλίδου, Λ., (2010), Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, Αθήνα: Σάκκουλας
7. Κοσμάτος, Κ., (2007), Το θεσμικό πλαίσιο για τα άτομα με ειδικές ανάγκες στην Ελλάδα: συλλογή βασικής νομοθεσίας, Θεσσαλονίκη, Εκδοσεις Σακκουλας
8. Κουκιάδης, Ι., (2005), Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Αθήνα, Εκδόσεις Σακκουλας
9. Κουκιάδης, Ι., (2006), Βασική εργατικοί νόμοι, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Επίκεντρο

10. Κουκιάδης, Ι., (2012), Εργατικό δίκαιο: Επιτομή, Αθήνα: Σάκκουλας
11. Λεβέντης, Γ., (2000), Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο - Πρακτικά θέματα με λύσεις, Αθήνα: Σάκκουλας
12. Λεοντάρης, Μ., (2005), Εργατικό δίκαιο, Αθήνα, Εκδόσεις Παμισος
13. Λεοντάρης, Μ., (2006 -2007), Ασφαλιστικό δίκαιο, Αθήνα, Εκδόσεις Πάμισος
14. Ληξουριώτης, Ι., (2013), Εργατική νομοθεσία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη
15. Μπόγκα – Καρτέρη, Κ., (2001), Στοιχεία εργατικού δικαίου, Θεσσαλονίκη: Global
16. Μωυσίδης, Β., (2003), Κοινωνική ασφάλιση, γενικές αρχές, βασικοί κανόνες, Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σακκουλας
17. Παπαδόπουλος, Π., (2003), Ασφάλεια και υγιεινή κατά την εργασία, Νέα Ιωνία – Αθήνα, Εκδόσεις Εργονομία
18. Παπαηλίας, Θ., Βαφειάδης, Γ., (2002), Παραγωγικότητα και αμοιβή της εργασίας, Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλης
19. Παπακωσταντινίου, Κ., Μπέλιας Χ., (2007), Υγιεινή και ασφάλεια εργασίας, προστασία του περιβάλλοντος, Αγία Παρασκευή - Αθήνα, Εκδόσεις Rosili
20. Φασουλάκη, Β., (2002), Βασικές αρχές της εργατικής νομοθεσίας και εργατικά δικαιώματα, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα