



ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ



ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ : ΚΩΣΤΑΚΗΣ ΚΩΝ/ΝΟΣ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ: ΖΕΡΒΑΚΗ ΓΕΩΡΓΙΑ Α.Μ 6625

ΣΒΙΓΓΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ Α.Μ 5657

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η γέννηση και ανάπτυξη του Εργατικού Δικαίου ήρθε ως αποτέλεσμα των συλλογικών αγώνων των εργαζομένων για βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Οι αγώνες αυτοί ανάγκασαν τα διάφορα Κράτη να εισάγουν στο νομικό σύστημα διατάξεις προστασίας των εργαζομένων και αναγνώρισης των εργατικών ενώσεων. Οι πρώτες ρυθμίσεις τέτοιου είδους εμφανίστηκαν στην Αγγλία τον 19ο αιώνα και στις αρχές του 20ου αιώνα το Εργατικό Δίκαιο εμφανίζεται ως αυτόνομος κλάδος δικαίου.

Εργατικό Δίκαιο ονομάζεται το σύνολο των κανόνων δικαίου που προσδιορίζουν οι συμβάσεις με σχέση εξαρτημένης εργασίας, υπό το πρίσμα της εντάξεώς της σε μια πραγματικότητα συλλογική.

Το εργατικό δίκαιο επηρεάζεται και διαμορφώνεται από τις ευρύτερες κοινωνικές συνθήκες, ενώ είναι στενά συνδεδεμένο με την οικονομική λειτουργία ενός κράτους, με στόχο την προστασία της. Συνδέεται με την έννοια της αυτονομίας σε ένα πλαίσιο συλλογικής εφαρμογής και δράσης.

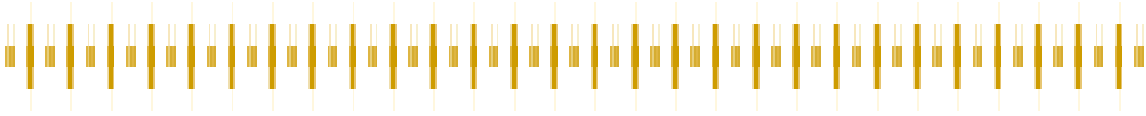
Σε αντίθεση με λοιπούς κλάδους του δικαίου, διατηρεί μια ιδιαίτερη νοοτροπία και μεθοδολογία εφαρμογής του. Συνδέεται ρητά με τη διεθνή πραγματικότητα και ενσωματώνει άμεσα ζητήματα που αφορούν στην εργασία, ιδίως στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ως κλάδος του δικαίου το εργατικό δίκαιο αποτελεί αυτοτελή κλάδο ο οποίος θεωρείται τμήμα του ιδιωτικού δικαίου. Πριν θεωρηθεί αυτοτελής κλάδος, εξετάζοντας στα πλαίσια του αστικού δικαίου και συγκεκριμένα του ενοχικού δικαίου. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε πολλά σημεία το εργατικό δίκαιο παρουσιάζει κοινά σημεία με το δημόσιο δίκαιο.

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

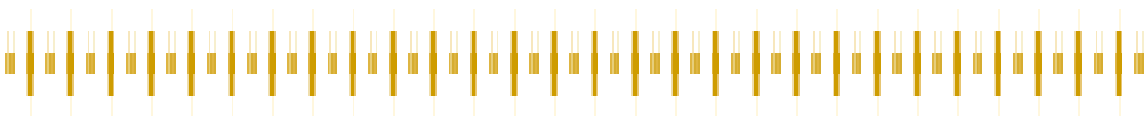
Η εργασία αποτελεί πρωταρχική έννοια του Εργατικού Δικαίου. Για χιλιετίες θεωρήθηκε απλό αντικείμενο συναλλαγής και εκμετάλλευσης. Για παράδειγμα, στην εποχή της δουλείας η εργασία θεωρούνταν υποτιμητική και αντάξια μόνο για τους δούλους. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην ελληνική γλώσσα η λέξη δουλειά ετυμολογείται από τη λέξη δουλεία και η λέξη αφεντικό από τον αφέντη, δηλαδή τον κύριο του δούλου. Η κατάσταση παρέμεινε ουσιαστικά η ίδια για

αιώνες. Με τη Βιομηχανική Επανάσταση ο θεσμός της δουλείας υποχώρησε. Ωστόσο, και πάλι η εργασία συνέχισε να θεωρείται αντικείμενο συναλλαγής και μόνο. Η εκμετάλλευση της εργασίας και συνακόλουθα των εργαζομένων, δεν είχε όρια και οι συνθήκες εργασίας ήταν απάνθρωπες (παιδική εργασία, εξαντλητικά ωράρια, έλλειψη κοινωνικής ασφάλισης κ.λ.π.). Η κατάσταση αυτή πυροδότησε πολύχρονους και αιματηρούς αγώνες. Σταδιακά, και ως αποτέλεσμα των αγώνων αυτών, αναγνωρίστηκε ότι η εργασία δεν είναι απλώς αντικείμενο συναλλαγής αλλά αποτελεί δημιουργική εκδήλωση της ανθρώπινης προσωπικότητας και ότι η προστασία της είναι παράλληλα και προστασία της προσωπικότητας. Στα πλαίσια της οικονομικής επιστήμης η εργασία αναγνωρίζεται ως διακριτός παραγωγικός συντελεστής με θεμελιώδη ρόλο στη δημιουργία του οικονομικού πλούτου και η προστασία της αποβαίνει σε όφελος του κοινωνικού συνόλου. Επιπλέον, η εξασφάλιση ικανοποιητικών αμοιβών και όρων εργασίας για τους εργαζόμενους συμβάλλει στην ισορροπία της κοινωνικής ζωής και του οικονομικού συστήματος.

Το εργατικό δίκαιο ενδιαφέρεται για τις περιπτώσεις παροχής εργασίας από ένα πρόσωπο σε κάποιο άλλο και μάλιστα μόνο για εκείνη τη μορφή εργασίας που παρέχεται σε τρίτο που καλείται εξαρτημένη εργασία. Η εργασία που προσφέρει ο δημόσιος υπάλληλος καθώς και εκείνη που παρέχει ο ελεύθερος επαγγελματίας δεν ρυθμίζονται από το εργατικό δίκαιο. Από τη σκοπιά του εργατικού δικαίου, εργασία είναι η ενέργεια που ένα άτομο, ο μισθωτός, προσφέρει σε κάποιον άλλον, τον εργοδότη, για την εξυπηρέτηση σκοπών του δεύτερου και στα πλαίσια μια ειδικής έννομης σχέσης που ονομάζεται σχέση εξαρτημένης εργασίας. Ο σκοπός του εργοδότη είναι κατά κανόνα οικονομικός. Ωστόσο, υπάρχουν περιπτώσεις όπου ο σκοπός είναι διαφορετικός όταν η εργασία παρέχεται για την άμεση ωφέλεια του εργοδότη (για παράδειγμα η εργασία υπηρέτριας ή η εργασία baby sitter). Η σχέση εξαρτημένης εργασίας ρυθμίζεται από τη σύμβαση εργασίας. Με άλλα λόγια, η εργασία είναι το αντικείμενο της έννομης σχέσης που συνδέει το μισθωτό με τον εργοδότη.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικα σύμβαση εξαρτημένης εργασίας λέγεται η συμφωνία που γίνεται μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη. Η συμφωνία αυτή περιλαμβάνει τις υποχρεώσεις που έχουν τα μέλη της σύμβασης μεταξύ τους.

Υποχρεώσεις του εργαζόμενου. Ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για την ζημιά που προξενείτε στον εργοδότη από δόλο ή από αμέλεια του.

Υποχρεώσεις του εργοδότη. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει το συμφωνημένο ή το συνηθισμένο μισθό.

1.ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Αναλόγως αν το στοιχείο της παρεχόμενης εργασίας είναι η πνευματική ή η σωματική ενέργεια, τότε και αυτή διακρίνεται σε πνευματική και σωματική και ο μισθωτός που την παρέχει καλείται, αντίστοιχα, υπάλληλος ή εργάτης. Η παραπάνω διάκριση δεν έχει μόνο θεωρητική αξία, γιατί τόσο ο νομοθέτης όσο και η νομολογία ακολουθούν την άποψη αυτή προκειμένου να χαρακτηρίσουν κάποιον εργαζόμενο ως υπάλληλο ή εργάτη. Σε πολλές περιπτώσεις ο νομοθέτης μεταχειριζόταν τον υπάλληλο ευνοϊκότερα από τον εργάτη και αυτό δικαιολογείται από το γεγονός ότι ο υπάλληλος συνήθως διαθέτει επιστημονική κατάρτιση ή σημαντική επαγγελματική εξειδίκευση.

Μισθωτός

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν.3239/55, μισθωτός είναι αυτός που παρέχει στον εργοδότη εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής, που υπολογίζεται είτε κατά χρονική διάρκεια (μισθός, ημερομίσθιο) είτε κατά μονάδα ή κατά αποκοπή ή ποσοστά.

Υπάλληλος

Σύμφωνα με την ΑΠ 259/69 Ολομέλεια, 1187/75, 873/78, 1366/87 Τμ.Β' υπάλληλος θεωρείται ο μισθωτός, ο οποίος παρέχει κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία. Ωστόσο καμία πνευματική εργασία δεν είναι εντελώς απαλλαγμένη από κάθε σωματική ενέργεια. Εξάλλου και η πιο απλή σωματική εργασία δεν είναι νοητή χωρίς την καταβολή έστω και ασήμαντης πνευματικής προσπάθειας. Αλλά το στοιχείο που προέχει στον υπάλληλο είναι η προσφορά κυρίως πνευματικής εργασίας, η εξειδικευμένη εμπειρία, η θεωρητική μόρφωση και η ανάπτυξη πρωτοβουλίας. Συνεπώς όταν η εργασία είναι προϊόν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματικής καταβολής και εφόσον ο μισθωτός διαθέτει για αυτήν την ανάλογη κατάρτιση και εμπειρία και εκτελεί την εργασία με υπευθυνότητα τότε θεωρείται υπάλληλος.

Ιδιωτικός υπάλληλος

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν.Δ. 2655/53, ιδιωτικός υπάλληλος θεωρείται κάθε πρόσωπο που απασχολείται κατά κύριο επάγγελμα έναντι μισθού, ανεξαρτήτως πληρωμής σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου, ή οποιασδήποτε επιχειρήσεως και παρέχει εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο χαρακτήρα μη σωματική.

Δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπηρέτες κάθε κατηγορίας καθώς και οποιοδήποτε πρόσωπο το οποίο χρησιμοποιείται στην άμεση παραγωγή ως βιομηχανικός, βιοτεχνικός, μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή ως βοηθός ή μαθητευόμενος των εν λόγω κατηγοριών ή παρέχει υπηρετικές υπηρεσίες.

Διευθύνοντες υπάλληλοι

Οι ανώτεροι υπάλληλοι μιας επιχείρησης όταν έχουν ουσιαστικές διοικητικές αρμοδιότητες και διευθυντικά καθήκοντα ενώ ταυτόχρονα οι αποδοχές τους είναι πολύ μεγαλύτερες από εκείνες των συναδέλφων τους, καλούνται διευθύνοντες υπάλληλοι. Ασκούν μεταβιβασθείσες από τον εργοδότη αρμοδιότητες με δική τους ευθύνη, συννεπώς χαίρουν της εμπιστοσύνης του εργοδότη, γι' αυτό και καλούνται από την νομοθεσία και την νομολογία πρόσωπα εμπιστοσύνης, διευθύνσεως και εποπτείας. Τέτοια πρόσωπα είναι οι γενικοί διευθυντές, οι προϊστάμενοι ορισμένων βασικών υπηρεσιών της επιχείρησης και οι διευθυντές μεγάλων υποκαταστημάτων εφόσον έχουν όχι απλώς δικαίωμα υπογραφής, αλλά δεσμεύουν με αυτή τον εργοδότη τους και λαμβάνουν ή μετέχουν στην λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν την πορεία των εργασιών της επιχείρησης. Η ελληνική νομοθεσία και νομολογία εξισώνει τους διευθύνοντες υπαλλήλους σε μερικά σημεία με τους εργοδότες. Έτσι θεωρούνται ποινικά υπεύθυνοι για τις παραβάσεις πολλών εργατικών νόμων (ΔΚΘ/1912, 2954/54, 515/70, 549/77, 1264/82), αλλά και για τις παραβάσεις της ασφαλιστικής ή φορολογικής νομοθεσίας, καθώς και εκείνης περί ανωνύμων εταιρειών (άρθρο 56 επ. Κ.Ν. 2190/20), ενώ εξαιρούνται από την εφαρμογή ορισμένων διατάξεων της εργατική νομοθεσίας π.χ δεν υπάγονται στον περιορισμό του νομίμου ωραρίου (Ν. 2269/20)

Εργάτης ή εργατοτεχνίτης

Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 1 Β.Δ 16/18.7.20 και Β.Δ 24.7./21.8.20. εργάτης θεωρείται ο μισθωτός, ο οποίος κατά κύριο λόγο παρέχει σωματική εργασία. Στην εργατική νομοθεσία οι εργάτες αποκαλούνται πολλές φορές και εργατοτεχνίτες ή απλώς τεχνίτες. Οι τελευταίοι αυτοί όροι υποδηλώνουν ειδικευμένους εργάτες, που εξακολουθούν, όμως, να διατηρούν την ιδιότητα του εργάτη.

Υπηρέτης

Σύμφωνα με το άρθρο 1 εδ.2 Ν.Δ. 2655/53 οι υπηρέτες (όχι μόνο οι οικιακοί, αλλά όλοι οι μισθωτοί που στην εργατική νομοθεσία χαρακτηρίζονται με τον όρο αυτό) εξομοιώνονται με τους εργάτες. Στο υπηρετικό προσωπικό περιλαμβάνονται οι καθαρίστριες, οι καθαριστές, οι κλητήρες, οι φύλακες και οι νυχτοφύλακες, οι θυρωροί εργοστασίων και πολυκατοικιών. Το υπηρετικό προσωπικό γραφείων, επιχειρήσεων, σύμφωνα με την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας, που αμείβεται με μηνιαίο μισθό, εξισώνεται προς τους εργάτες. Υπάρχουν όμως και κάποιες εξαιρέσεις, όπως π.χ για τους θυρωρούς και τους βοηθούς οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων, που σε περίπτωση απολύσεως δικαιούνται αποζημίωση υπαλλήλου.

Μαθητευόμενοι

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Β.Δ 16/18.7.20 οι μαθητευόμενοι και βοηθοί επιχειρήσεων θεωρούνται εργάτες εφόσον δεν είναι άμισθοι. Από την διάταξη αυτή και από παλαιότερη νομολογία προκύπτει ότι υπάρχουν δύο είδη συμβάσεως μαθητείας:

- I. Η κατά κυριολεξία σύμβαση μαθητείας, στην οποία κύριο αντικείμενο είναι η εκμάθηση τέχνης από τον μαθητευόμενο και όχι η παροχή εργασία από αυτόν. Στην σύμβαση αυτή δεν έχουν εφαρμογή οι κανόνες του εργατικού δικαίου και άρα δεν υπάρχει ούτε μισθός (Α.Π 393/66, Πρωτ. Θεσ/νίκης 560/61, Μον. Πρωτ. Ναυπλίου 182/70-ΔΕΝ 1970, σελ.699)
- II. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, στην οποία ο ένας από τους συμβαλλόμενους (εργαζόμενος) παράλληλα με την εκμάθηση τέχνης ή την ειδικευση προσφέρει την εργασία του με αμοιβή. Η δεύτερη αυτή περίπτωση είναι η συνήθης, σ'αυτήν αναφέρονται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, όταν χρησιμοποιούν τον όρο «μαθητευόμενος»

Μαθητές- τεχνίτες

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Β.Δ της 3/6.6.52 μαθητές τεχνίτες καλούνται οι κατά τις διατάξεις του νομοθετήματος αυτού απασχολούμενοι στις διάφορες επιχειρήσεις, βάσει καθορισμένου προγράμματος, προς εκμάθηση τέχνης, που λαμβάνουν συγχρόνως και συναφή θεωρητική μόρφωση. Οι οπωσδήποτε αλλιώς εργαζόμενοι προς εκμάθηση τέχνης καλούνται απλώς μαθητευόμενοι. Με άλλες διατάξεις του ίδιου διατάγματος ορίζονται ο τρόπος επιλογής των μαθητών τεχνιτών, ο τρόπος κατάρτισεως των προγραμμάτων μαθητείας, η μισθοδοσία των μαθητών, ο χρόνος διδασκαλίας κ.λπ. Σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 11 του άνω διατάγματος, η διάρκεια της ημερήσιας εργασίας των μαθητών τεχνιτών, εφόσον αυτοί άγουν ηλικία μέχρι 17 ετών συμπληρωμένων, ορίζεται κατά μία ώρα μικρότερη του κανονικού χρόνου εργασίας. Η χρησιμοποίηση των μαθητών τεχνιτών για υπερωρίες και σε εργασίες ξένες προς την ειδικότητα τους απαγορεύεται.

Ο Ο.Α.Ε.Δ μπορεί να επιχορηγεί τους εργοδότες που απασχολούν μαθητές οι οποίοι αμείβονται κανονικά και έχουν πλήρη ασφαλιστική κάλυψη.

2. ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 Έννοια και χαρακτηριστικά της σύμβασης εργασίας

Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 648 και 652 του Α.Κ, Αρ.π. 1356/92, 437/94, 185/00 η έννοια της σύμβασης εργασίας δίνεται ως ακολούθως: «Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό». Η συμφωνία αυτή μπορεί να είναι έγγραφη ή προφορική, να ορίζει ρητώς το μισθό (ή το ημερομίσθιο) ή να μη κάνει ρητή μεία περί αυτού. Σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογίζεται κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπήν, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η ιδιωτικού δικαίου διαρκής, αμφοτεροβαρής ενοχική σύμβαση, με την οποία ο ένας από τους συμβαλλόμενους υποχρεούται σε παροχή εργασίας και ο άλλος σε παροχή μισθού.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι σχέση διαρκής, διότι η εκπλήρωση των αμοιβαίων ενοχικών υποχρεώσεων δεν επέρχεται με την εκπλήρωση μιας παροχής έναντι αντιπαροχής αλλά διαρκεί επί χρόνο.

Μια από τις συνέπειες αυτού του χαρακτηριστικού της συμβάσεως είναι σύμφωνα με το άρθρο 672 του Α.Κ δικαίωμα και των δύο μερών (εργοδότη και εργαζόμενου) να καταγγείλουν την σύμβαση οποτεδήποτε χωρίς τήρηση προθεσμίας για σπουδαίο λόγο. Η περίπτωση αυτή καταγγελίας της συμβάσεως είναι και η συνηθέστερη. Ενώ η σύμβαση εργασίας είναι ενοχική αμφοτεροβαρής εφόσον συνάπτεται με την συμφωνία των δηλώσεων βουλήσεως αμφοτέρων των συμβαλλομένων και δημιουργεί και στους δύο υποχρεώσεις και δικαιώματα, που προκύπτουν είτε από την βούληση των συμβαλλομένων είτε από το νόμο που υποκαθιστά τη βούληση αυτή.

Ο τόπος εκτέλεσης της σύμβασης εργασίας συνήθως ορίζεται στη σύμβαση ή μπορεί να προκύπτει και σιωπηρά. Ο κανόνας είναι ότι ο εργαζόμενος προσφέρει τις υπηρεσίες του σε ορισμένο τόπο. Είναι δυνατόν όμως να ορισθεί, με συμφωνία ότι η εργασία θα είναι εκτελεστέα σε διάφορους τόπους π.χ τόσο στην έδρα της επιχείρησης όσο και στο υποκατάστημά της, ενώ ως έδρα του μισθωτού μπορεί να ορισθεί η περιοχή της έδρας ή ενός υποκαταστήματος της επιχείρησης ή ολόκληρη πόλη ή ακόμα και μία διοικητική περιφέρεια.

Συνοψίζοντας λοιπόν τα παραπάνω ο μισθωτός βρίσκεται σε νομική και οικονομική εξάρτηση από τον εργοδότη του. Γι' αυτό ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος, σε κάθε περίπτωση, να συμμορφώνεται στις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη του, σε ό,τι αφορά τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής των εργασιών του για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, σύμφωνα πάντοτε με τα νομικά πλαίσια (Αρ. Πάγος 947/92, 1047/92, 373/80, Υπ. Εργ. Εγγρ. 2773/22.12.86, Εφ. ΑΘ. 5048/92, 5031/97).

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

Αντίθετα, δεν υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όταν ο εργαζόμενος καθορίζει ο ίδιος, το χρόνο (σε ώρες και ημέρες) και τα μέσα εκτέλεσης της εργασίας του καθότι πρόκειται για σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

Είναι απαραίτητο, επίσης, να γνωρίζει η επιχείρηση ότι οι μισθωτοί, κάτω από τις ίδιες συνθήκες και προϋποθέσεις, οφείλουν να παρέχουν την ίδια εργασία.

Ο περιοδεύων πωλητής ή παραγωγός ή εμπορικός αντιπρόσωπος (πλασιέ) συνδέεται με τον εργοδότη του με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αν ασκεί τα καθήκοντά του, κάτω από τον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη του, άσχετα με τον τρόπο της αμοιβής του. Π.χ. ο πωλητής (πλασιέ) που επισκέπτεται τους πελάτες της επιχείρησης και παίρνει παραγγελίες και χρήματα για λογαριασμό της επιχείρησης, σύμφωνα φυσικά με το προσχεδιασμένο πρόγραμμα, που η επιχείρηση έχει καθορίσει, θεωρείται μισθωτός και η αμοιβή του υπόκειται σε εισφορές στο ΙΚΑ, άσχετα αν αυτή καταβάλλεται π.χ. με ποσοστό 2% πάνω στην αξία των πωλήσεων που πραγματοποιούνται. Φυσικά, στις εισφορές στο ΙΚΑ δεν υπόκεινται τα έξοδα ταξιδιών που πραγματοποιεί ο πωλητής - πλασιέ. Δηλαδή σε περίπτωση, που η αμοιβή του πωλητή καθορίζεται με ποσοστό επί των πωλήσεων και με τη συμφωνία ότι τα έξοδα κίνησης που πραγματοποιεί ο πωλητής πλασιέ ν' αφαιρούνται από την παραπάνω αμοιβή, τότε το υπόλοιπο ποσό που καταβάλλεται στο μισθωτό θεωρείται αμοιβή και υπόκειται σε κρατήσεις ΙΚΑ κλπ..

Οι εμπορικοί αντιπρόσωποι και οι διάφοροι πλασιέ, που έχουν δικαίωμα να απασχολούνται και με άλλες ομοειδείς κυρίως εργασίες και όταν δεν υπάρχει η δέσμευση ολόκληρου του χρόνου της δραστηριότητάς τους για μια ορισμένη επιχείρηση, θεωρούνται επαγγελματίες και δεν ασφαλιζονται στο ΙΚΑ. Συνήθως διατηρούν δικό τους γραφείο και θεωρούν υποχρεωτικά στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. δικές τους αποδείξεις παροχής υπηρεσιών καθώς επίσης και τιμολόγια παροχής υπηρεσιών (π.χ. οι εμπορικοί αντιπρόσωποι, οι πωλήτριες - πλασιέ καλλυντικών κλπ.).

Οι εργαζόμενοι στην οικία τους (π.χ. οι πλέκτριες, οι γαζώτριες, οι γουνεργάτες, οι ραπτεργάτες, οι τηλεργάτριες κλπ.), όταν απασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα με το σύστημα φασόν (δηλαδή με το κομμάτι) ή με την τηλεργασία και εκτελούν την εργασία τους μακριά από το χώρο λειτουργίας της επιχείρησης ή των επιχειρήσεων με τις οποίες συνεργάζονται, θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία έστω και αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία. Αυτό συνήθως συμβαίνει, όταν ο απασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη. Για την εργασία αυτή ασφαλιζονται στο ΙΚΑ. Οι εισφορές στο ΙΚΑ για κάθε μήνα απασχόλησης υπολογίζονται

στο σύνολο της εργατικής αμοιβής, όπως αυτή προκύπτει μετά τη μείωση της συνολικής αμοιβής που αναφέρεται στα τιμολόγια ή τα δελτία παροχής υπηρεσιών και μέχρι το ποσό της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης). Η εργατική αυτή αμοιβή διαιρείται με το τεκμαρτό ημερομίσθιο της 9ης ασφαλιστικής κλάσης και το πηλίκο που προκύπτει δίνει τον αριθμό των ημερών εργασίας για την ασφάλισή τους στο ΙΚΑ, οι οποίες ημέρες δεν μπορεί να είναι περισσότερες από 300 για κάθε έτος.

Δεν θεωρείται επίσης ως εξαρτημένη εργασία, όταν η συμφωνία της κατ' οίκον απασχόλησης καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε 15 μέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Αν ο απασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη, τότε δεν χρειάζεται να γνωστοποιείται η συμφωνία αυτή της κατ' οίκον απασχόλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας, γιατί έτσι ή αλλιώς η απασχόληση της περίπτωσης αυτής θεωρείται πάντοτε ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Εξαιρούνται από την ασφάλιση στο ΙΚΑ όσοι εργάζονται στην οικία τους και απασχολούν βοηθητικό προσωπικό, το οποίο ασφαρίζεται στο ΙΚΑ ή σε άλλο ταμείο κύριας ασφάλισης μισθωτών, καθώς επίσης και όσοι συγκεντρώνουν αθροιστικά τις εξής προϋποθέσεις:

- α) δηλώνουν στη Δ.Ο.Υ. εισόδημα Δ" κατηγορίας,
- β) είναι γραμμένοι στο επιμελητήριο του κλάδου τους, και
- γ) διαθέτουν επαγγελματική εγκατάσταση εκτός του χώρου της κατοικίας τους.

Οι απασχολούμενοι στις οικίες κατά κύριο επάγγελμα (και όχι κατά δευτερεύων επάγγελμα) ως οικιακοί βοηθοί, μάγειροι, κηπουροί, καμαριέρες, μπέϊμπυ σίτερ, φύλακες κλπ. θεωρούνται μισθωτοί άσχετα αν είναι οικόσιτοι ή μη οικόσιτοι, με δικαίωμα άδειας και επιδόματος άδειας, χωρίς όμως να υπολογίζονται γι' αυτούς ιδιόρρυθμες υπερωρίες, νόμιμες υπερωρίες, Κυριακές, εορτές και νύκτες. Τα ίδια ισχύουν και για όσους εργάζονται, διατρέφονται και διαμένουν στην οικία του εργοδότη, καθώς και για όσους εργάζονται με ωράριο εργασίας στην οικία του εργοδότη. Γι' αυτούς που δεν διαμένουν στην οικία του εργοδότη, ως αμοιβές λαμβάνονται οι κατώτερες αποδοχές που προκύπτουν από την εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., ενώ για όσους διαμένουν στην οικία του εργοδότη οι αμοιβές καθορίζονται από τη σχετική ατομική συμφωνία μεταξύ τους.

Τα μέλη Ο.Ε., Ε.Ε., Ε.Π.Ε. κλπ., όταν απασχολούνται στην επιχείρησή τους και προσφέρουν εργασίες, πέρα από την εταιρική εισφορά, τότε για τις εργασίες αυτές, μπορούν ν' ασφαρίζονται στο ΙΚΑ όμως, σύμφωνα με το άρθρο 28 παρ. 1, 2 Ν. 2238/94, δεν θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία και κατά συνέπεια τα ποσά αυτά δεν εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα. Σε περίπτωση όμως που αποφασίζεται να ασφαλιστεί κάποιο μέλος - εταίρος στην εταιρία, τότε θα πρέπει πρώτα να γίνει και σχετικό έγγραφο ερώτημα στο ΙΚΑ, αν δηλαδή η επιπλέον εργασία του εταίρου - μέλους μπορεί να υπαχθεί σε εισφορές στο ΙΚΑ ή όχι.

Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. των Α.Ε και των Αγροτικών Συνεταιρισμών θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία, όταν αυτή προσφέρεται βάσει ειδικής συμφωνίας και πέρα από τις υποχρεώσεις βάσει του καταστατικού τους.

Σε ατομική επιχείρηση του συζύγου μπορεί ν' απασχολείται και η σύζυγος ως μισθωτός και να προσφέρει εξαρτημένη εργασία, μόνο όταν η επιχείρηση έχει ανάγκη από τις υπηρεσίες αυτές της συζύγου. Το ίδιο ισχύει και όταν απασχολούνται στην ατομική επιχείρηση άλλα πρόσωπα που έχουν συγγένεια ά ή β" βαθμού (π.χ. παιδιά, εγγονοί, γονείς, παππούδες, αδέρφια), δηλαδή και τα πρόσωπα αυτά μπορούν ν' ασφαλιζονται (αν το επιθυμούν) στην ατομική επιχείρηση του συζύγου (ή της συζύγου) ανάλογα. Τα παραπάνω πρόσωπα (παιδιά, γονείς, σύζυγοι κλπ., ανεξάρτητα από το αν αποτελούν χωριστή οικογένεια ή όχι) ασφαλιζονται στο ΙΚΑ, εφόσον γίνει πρώτα έγγραφη αναγγελία στο ΙΚΑ. Υπάρχει σχετικό έντυπο αναγγελίας που δίνεται δωρεάν από το ΙΚΑ. Από την ημέρα που συμπληρώνεται και κατατίθεται το έντυπο αυτό στο ΙΚΑ αρχίζει και η ασφάλιση του μέλους της οικογένειας στο ΙΚΑ και λήγει με την κατάθεση παρόμοιου έντυπου κατά τη λήξη της ασφάλισης στο ΙΚΑ. Αν δεν έχει προηγηθεί αναγγελία στο ΙΚΑ, τότε η πρόσληψη αποδεικνύεται από την αναγγελία στον ΟΑΕΔ και αν δεν υπάρχει τέτοια αναγγελία, τότε η πρόσληψη αποδεικνύεται με την καταβολή των εισφορών στο ΙΚΑ ή στις τράπεζες για την αγορά ενσήμων. Ασφάλιση για χρόνο προηγούμενο ή επόμενο της αντίστοιχης αναγγελίας είναι άκυρη. Αν δεν υπάρχει αναγγελία στο ΙΚΑ ούτε αναγγελία στον ΟΑΕΔ και έχουν καταβληθεί οι εισφορές, τότε ως ημερομηνία αναγγελίας θεωρείται η επόμενη της καταβολής των εισφορών (π.χ. αν καταβλήθηκαν οι εισφορές με 31.3.07 για απασχόληση του συγγενικού προσώπου ως πρώτου μήνα απασχόλησής του σε οικογενειακή επιχείρηση το μήνα Μάρτιο, τότε ως ημερομηνία αναγγελίας θεωρείται η 1.4.07 και η ασφάλιση από 1.2.08 - 31.3.07 ακυρώνεται). Επίσης, αν η διακοπή της ασφάλισης των συγκεκριμένων προσώπων γίνεται χωρίς αναγγελία στο ΙΚΑ, τότε ως ημερομηνία διακοπής της απασχόλησης θα λαμβάνεται η επόμενη από τη συμπλήρωση 3 μηνών από τη διακοπή καταβολής εισφορών (π.χ. αν καταβλήθηκαν οι εισφορές για απασχόληση μέχρι 30.4.2008 και δεν έγινε έγγραφη αναγγελία διακοπής στο ΙΚΑ, τότε ως ημερομηνία διακοπής της ασφάλισης θα λαμβάνεται η επόμενη από τη συμπλήρωση 3 μηνών από τη διακοπή καταβολής εισφορών, δηλαδή η 1.8.2008) . Τα έξοδα μισθοδοσίας του υπαλληλικού προσωπικού της ατομικής επιχείρησης, όταν το προσωπικό αυτό συνδέεται με τον εργοδότη με συγγένεια μέχρι τον τέταρτο βαθμό, αναγνωρίζονται φορολογικά και θεωρείται ότι προέρχονται από εξαρτημένη εργασία, εφόσον καταβλήθηκαν ή βεβαιώθηκαν οι ασφαλιστικές εισφορές κύριας ή επικουρικής υποχρεωτικής ασφάλισης στο ΙΚΑ ή σε άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς. Το ίδιο ισχύει και όταν υπάρχει συγγενική σχέση μεταξύ του εργαζόμενου και κάποιου από τα μέλη της Ο.Ε.Ε., Ε.Π.Ε., κοινοπραξίας ή κοινωνίας, όταν πρόκειται για επιχειρήσεις αυτού του είδους. Δηλαδή, μπορεί να συναφθεί σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και μεταξύ συζύγων καθώς επίσης και μεταξύ

ανθρώπων που συζούν χωρίς να είναι παντρεμένοι. αρκεί να είναι πραγματική (και όχι εικονική) η σύμβαση της εξαρτημένης εργασίας .

Τα μέλη της οικογένειας ασφαρίζονται μόνο με τα ποσοστά του ΙΚΑ δηλαδή, δεν ασφαρίζονται με τα ποσοστά του Ο.Α.Ε.Δ. Επίσης, ασφαρίζονται κανονικά και στο αντίστοιχο επικουρικό ταμείο. Οι μέρες ασφάλισης είναι 25 το μήνα με πλήρη όμως ασφάλιση (και όχι με μειωμένη ημερήσια απασχόληση) και με μισθό αυτόν της συλλογικής σύμβασης του κλάδου ή τον τυχόν μεγαλύτερο καταβαλλόμενο μισθό. Μπορεί όμως, το συγγενικό πρόσωπο ν' απασχολείται και λιγότερες από 25 μέρες το μήνα, αλλά μόνο στις περιπτώσεις εκείνες που η επιχείρηση λειτουργεί λόγω της φύσης των εργασιών της ορισμένες μόνο ημέρες το μήνα, ενώ τις υπόλοιπες μέρες παραμένει κλειστή (π.χ. κέντρα διασκέδασης που λειτουργούν μόνο Σαββατοκύριακα κλπ.)

Οι καθηγητές ιδιωτικών φροντιστηρίων εκπαίδευσης ξένων γλωσσών, εργαστηρίων ελευθέρων σπουδών, ΙΕΚ τεχνικών επαγγελματικών σχολών, ωδείων και σχολών χορού, ασφαρίζονται υποχρεωτικά στο Ι ΚΑ, ανεξάρτητα αν συνεργάζονται ως επιτηδευματίες ή έχουν πολλαπλή ασφάλιση ΙΚΑ .

Συνοψίζοντας λοιπόν, από την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας απορρέουν τα παρακάτω δικαιώματα για τον εργαζόμενο:

α. Δικαίωμα αμοιβής με την μορφή μισθού ή ημερομισθίου ή άλλου συστήματος αμοιβών δηλ. με την έναρξη της σχέσης εργασίας ανεξάρτητα με υπογραφή της σύμβασης εργασίας ή όχι, ο μισθωτός εντάσσεται αυτοδίκαια σε μία Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική σύμβαση εργασίας ή Διαιτητική Απόφαση ή ενδοεπιχειρησιακή σύμβαση εργασίας από την εφαρμογή της οποίας και με βάση τους όρους αυτής προσδιορίζεται ο μισθός και τα λοιπά επιδόματα.

β. Την καταβολή εκ μέρους του εργοδότη των εισφορών στους ασφαλιστικούς οργανισμούς, την σύνταξη και υποβολή μισθοδοτικών καταστάσεων εισφορών όπως οι Αναλυτικές Περιοδικές Δηλώσεις (ΑΠΔ) για το ΙΚΑ,

γ. Χορήγηση άδειας αναψυχής, επιδόματος άδειας, άλλες άδειες και πρόνοιες των ΣΣΕ, καταβολή επιδομάτων (δώρων) εορτών, ασθένεια, ατυχήματα.

δ. Καταβολή αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

ε. Οι ΣΣΕ ρυθμίζουν και άλλα θεσμικά δικαιώματα των μισθωτών για τους οποίους αυτές ισχύουν.

2.2 Τα είδη της συμβάσεως εργασίας

Η σύμβαση εργασίας εξαρτώμενη κυρίως από τον τρόπο, τον χρόνο και το είδος απασχόλησης του εργαζόμενου από τον εργοδότη διακρίνεται σήμερα σε διάφορα είδη, τα κυριότερα των οποίων είναι:

1) Η σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου:

Η σύμβαση αυτή γίνεται, όταν δεν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειάς της και λήγει μόνο με καταγγελία που γίνεται είτε από τον εργοδότη είτε από τον μισθωτό (οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού). Σε περίπτωση μεταφοράς της έδρας της επιχείρησης μέσα στα όρια της αυτής πόλης ή και σε άλλο δήμο, αλλά σε μικρή σχετικά απόσταση δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του προσωπικού ούτε και της σύμβασης εργασίας. [\(βλέπε παράρτημα 1^ο σελ. 147 έντυπο συμβάσεως\)](#)

2) Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (ή έργου):

Η σύμβαση αυτή γίνεται, όταν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειάς της και λήγει αμέσως, με τη λήξη του προσυμφωνημένου χρόνου ή με την εκτέλεση του συγκεκριμένου έργου στο οποίο αναφέρεται η σύμβαση εργασίας, χωρίς να καταβάλλεται αποζημίωση. Όταν λήξει ο ορισμένος χρόνος ή τελειώσει το ορισμένο έργο, τότε ο εργοδότης, παρόλο που δεν καταβάλλει αποζημίωση, έχει υποχρέωση, μέσα σε 8 ημερολογιακές ημέρες, να γνωστοποιήσει τον ΟΑΕΔ με βάση το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας. Στις περιπτώσεις αυτές της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, αν γίνει η απόλυση του μισθωτού χωρίς σπουδαίο λόγο πριν λήξει το έργο ή ο ορισμένος χρόνος εργασίας, δικαιούται ο μισθωτός τους μισθούς του για το χρονικό διάστημα που υπολείπεται μέχρι να τελειώσει το έργο ή μέχρι να λήξει ο ορισμένος χρόνος εργασίας της σχετικής σύμβασης εργασίας. Αν όμως μεσολαβήσει σπουδαίος λόγος, που να δικαιολογεί τη λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου ή έργου, τότε απολύεται ο μισθωτός και πριν τη λήξη της σύμβασης εργασίας χωρίς να καταβληθεί σ' αυτόν αποζημίωση, αναγράφοντας όμως επάνω στο έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας και τον σπουδαίο λόγο, για τον οποίο έγινε η απόλυση. Πάντως οι αλυσιδωτές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που δεν δικαιολογούνται από το είδος της εργασίας θεωρείται ότι συνιστούν μία ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου στο σύνολό τους. Επίσης, αν συμφωνηθεί ο μισθωτός ν' απασχολείται με σύμβαση έργου, αλλά στην πραγματικότητα αυτός απασχολείται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τότε η αμοιβή από την εργασία αυτή θεωρείται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (και όχι παροχής υπηρεσιών) έστω και αν ακόμα εκδίδεται θεωρημένη απόδειξη παροχής υπηρεσιών. Αν στη σύμβαση ορισμένου χρόνου υπάρχει και ο όρος που να επιτρέπει στον εργοδότη να λύει τη σύμβαση εργασίας με καταγγελία όποτε αυτός το επιθυμεί, τότε η σύμβαση αυτή θεωρείται σύμβαση αορίστου χρόνου. Επίσης, αν ο μισθωτός απασχολήθηκε στην επιχείρηση και πέρα από τη λήξη του ορισμένου χρόνου ή έργου με τη συγκατάθεση φυσικά και του εργοδότη, τότε η σύμβαση αυτή του ορισμένου χρόνου ή έργου μετατρέπεται

αμέσως σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Αν όμως η συνέχιση της απασχόλησης του εργαζόμενου στην επιχείρηση μετά από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου γίνει με νέους όρους, τότε θεωρείται ότι έγινε νέα σύμβαση εργασίας και δεν λαμβάνεται καθόλου υπόψη η παλιά σύμβαση εργασίας. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου όταν λήγουν, ο μισθωτός αποχωρεί από την επιχείρηση, χωρίς καμία άλλη προειδοποίηση, και ο εργοδότης δεν καταβάλλει σ' αυτόν κανένα ποσό για αποζημίωση. Ο χρόνος της σύμβασης για "ορισμένο χρόνο εργασίας" δεν συνυπολογίζεται στον καθορισμό της αποζημίωσης, αν στη συνέχεια υπογραφεί νέα σύμβαση αορίστου χρόνου, αλλά υπολογίζεται μόνο το χρονικό διάστημα της σύμβασης αορίστου χρόνου.

Συνοπτικά αναφέρονται οι προϋποθέσεις που απαιτούνται ώστε να θεωρηθεί ότι πρόκειται για *συμβάσεις Ορισμένου χρόνου*:

- α. Οι συμβάσεις αυτές δεν καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες,
- β. Να μη υπερβούν τα συνολικά τα 2 έτη είτε με μία σύμβαση είτε με τις ανανεώσεις της.
- γ. Να μην υπερβούν οι ανανεώσεις τις 3. Συνεπώς έχουμε αρχική συν 3 ανανεώσεις.
- δ. Το διάστημα μεταξύ τους να είναι $> ή = 45$ ημερών , δηλ. από την λήξη της μιας πρέπει να μεσολαβήσει χρονικό διάστημα 45 ημερολογιακών ημερών αν πχ έχουμε σύμβαση που έληξε 30.9.2007 δεν μπορεί να ανανεωθεί νωρίτερα της 15 Νοεμβρίου 2007 (31 ημέρες Οκτώβριος + 14 ημέρες μέχρι την 14 Νοεμβρίου).
- ε. Αιτιολόγηση - γραπτή - από εργοδότη σε κάθε ανανέωση των λόγων που επιβάλλουν την ανανέωση και ότι δεν καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Την αιτιολόγηση αυτή μπορεί να την αμφισβητήσει ο μισθωτός δηλ. έχουμε μαχητό τεκμήριο από τον εργαζόμενο. Το βάρος της απόδειξης ότι η σύμβαση πράγματι δεν καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες φέρει ο εργοδότης.

Ως σύμβαση ορισμένου χρόνου θεωρείται και η δοκιμαστική σύμβαση, δηλαδή η σύμβαση για απασχόληση του μισθωτού δοκιμαστικά. Αν ο εργοδότης απολύσει το μισθωτό που είχε προσληφθεί με δοκιμαστική σύμβαση μετά την πάροδο διμήνου από την πρόσληψή του, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται από την επιχείρηση τη νόμιμη αποζημίωση.

Επίσης ως σύμβαση ορισμένου χρόνου θεωρείται και η σύμβαση εκείνη που γίνεται στην περίπτωση προσωρινής πρόσληψης για αναπλήρωση μισθωτού ο οποίος απέχει από την εργασία του με άδεια ασθένειας, ή για αντιμετώπιση έκτακτης ανάγκης του εργοδότη.

Τέτοιες συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου συναντάμε κυρίως στις παρακάτω περιπτώσεις:

1) Σύμβαση εργασίας προκαθορισμένου χρόνου ηλικίας: Η σύμβαση αυτή γίνεται όταν συμφωνείται ν' αποχωρήσει ο μισθωτός, μόλις συμπληρώσει τον προκαθορισμένο χρόνο της ηλικίας του. Φυσικά, η λύση της σύμβασης εργασίας ολοκληρώνεται με την γνωστοποίησή της στον ΟΑΕΔ μέσα σε 8 μέρες από την ημέρα λήξης της σύμβασης εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, μπορεί να καθορίζεται στη σύμβαση εργασίας έτσι ώστε ο μισθωτός να μπορεί ν' αποχωρήσει από την εργασία του και πριν να λήξει ο προκαθορισμένος χρόνος, οπότε η

σύμβαση αυτή μετατρέπεται αμέσως σε σύμβαση ορισμένου χρόνου (Αρ. Π. 336175). Αν όμως παραμείνει και μετά τη λήξη του προκαθορισμένου χρόνου, τότε αυτόματα η σύμβαση αυτή της εργασίας μετατρέπεται σε σύμβαση αόριστου χρόνου. Στην περίπτωση αυτή, αν στο μέλλον απολυθεί ο μισθωτός, τότε στον χρόνο που υπολογίζεται η αποζημίωση συμπεριλαμβάνεται και το χρονικό διάστημα της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν η συνέχιση της εργασίας παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, οπότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.

2) Σύμβαση εποχιακής εργασίας: Η σύμβαση αυτή γίνεται, όταν η επιχείρηση έχει εποχιακό χαρακτήρα (π.χ. κονσερβοποιείο κλπ.) και αυτή η εργασία να είναι συνυφασμένη στενά με εκείνη της επιχείρησης. Στην περίπτωση αυτή, λήγει η σύμβαση, μόλις τελειώσουν οι εργασίες του εποχιακού χαρακτήρα της, χωρίς φυσικά να καταβάλλεται κανένα ποσό ως αποζημίωση. Ο εργοδότης όμως οφείλει να γνωστοποιήσει τη λήξη της σύμβασης εργασίας μέσα σε 8 μέρες από τη λήξη της στον ΟΑΕΔ.

Αν ο καθορισμός της διάρκειας προσδιορίσθηκε κατά τρόπο που δεν δικαιολογείται από την φύση της σύμβασης εργασίας ή αν καθορίζεται στη σύμβαση εργασίας να μπορεί ο εργοδότης να απολύει τον εργαζόμενο και πριν λήξει ο συμφωνημένος χρόνος, τότε θεωρείται σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου. Επίσης ο μισθωτός έχει δικαίωμα να καταγγείλει την σύμβαση ορισμένου χρόνου αν καθυστερήσει η καταβολή του μισθού του.

Αν ο μισθωτός, που προσλήφθηκε με σύμβαση ορισμένου χρόνου, απολυθεί πριν τη λήξη της χωρίς σπουδαίο λόγο, τότε οφείλονται όλοι οι μισθοί και θα πρέπει να καταβληθούν σ' αυτόν μέχρι τη λήξη της σύμβασης εργασίας .

3) Σύμβαση εργασίας για απασχόληση σε ορισμένο έργο: Η σύμβαση αυτή θεωρείται "σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου" και γίνεται στις περιπτώσεις που μια επιχείρηση αναλαμβάνει να εκτελέσει ένα έργο (π.χ. την κατασκευή μιας γέφυρας). Για την κατασκευή του έργου αυτού, η επιχείρηση προσλαμβάνει εργάτες. Αν στις συμβάσεις εργασίας με τους εργάτες γραφεί η φράση "η πρόσληψη γίνεται για απασχόληση στην κατασκευή και μόνο της γέφυρας τάδε", τότε με την αποπεράτωση των εργασιών του συγκεκριμένου αυτού έργου, λήγουν αυτομάτως και οι αντίστοιχες συμβάσεις εργασίας με τους εργάτες του έργου αυτού, χωρίς να καταβάλλεται σ' αυτούς αποζημίωση. Υπάρχει όμως υποχρέωση του εργοδότη να αναγγείλει στον ΟΑΕΔ τη λήξη της σύμβασης εργασίας μέσα σε 8 μέρες από την ημέρα λήξης της σύμβασης αυτής. Επίσης σύμφωνα με την απόφαση Β1/21/21/1334/83 του Υπουργείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων παρά το γεγονός ότι η μίσθωση έργου δεν έχει καμία σχέση με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, από 1 Μαΐου 1983 τα πρόσωπα που παρέχουν την προσωπική τους εργασία με σύμβαση μισθώσεως έργου, εφόσον πρόκειται για απασχόληση που παρέχεται κατά κύριο ή συγκύριο επάγγελμα, υπάγονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. Η ρύθμιση αυτή έγινε για την προστασία των προσώπων εκείνων, που αναλαμβάνουν διάφορες κατ' αποκοπήν εργασίες (κυρίως από το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. κ.λπ.), οι οποίες ενώ εκτελούνται υπό συνθήκες παραπλήσιες με την παροχή εξαρτημένης

εργασίας, εντούτοις θεωρούνται από το νόμο ως μισθώσεις έργου.

Η λύση της σύμβασης για απασχόληση σε ορισμένο έργο μπορεί να επέλθει και πριν από την αποπεράτωση του έργου με την οικειοθελή φυσικά αποχώρηση του εργαζόμενου από την εργασία αυτή. (βλέπε παράρτημα 1^ο σελ. 150 έντυπο συμβάσεως).

3) Σύμβαση μαθητείας:

Με τη σύμβαση μαθητείας, ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει στον μαθητή τις απαραίτητες γνώσεις, για την εκμάθηση μιας τέχνης. Όταν πρόκειται για γνήσια σύμβαση μαθητείας και ο χρόνος εκμάθησης είναι σύντομος, δεν οφείλεται μισθός. Η περίπτωση αυτή αμφισβητείται από την ασφαλιστική νομοθεσία η οποία θέλει από την πρώτη ακόμα ημέρα να καταβάλλεται στους μαθητευόμενους μισθός. Όταν, όμως, οι μαθητευόμενοι προσλαμβάνονται από τους εργοδότες τους για αόριστο χρόνο, με κύριο σκοπό την προσφορά σ' αυτούς παραγωγικής εργασίας και με ακόλουθο σκοπό την εκμάθηση της τέχνης ή του επαγγέλματος που θέλουν να ασκήσουν και εργάζονται με κανονικό ωράριο εργασίας όπως και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι, τότε πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευομένων. Στην παραπάνω σύμβαση ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί μισθού, άδειας, αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

4) Σύμβαση εργασίας μέλους Διοικητικού Συμβουλίου Α.Ε.:

Για να εργαστεί κάποιος, που είναι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ως μισθωτός στην ίδια επιχείρηση, θα πρέπει πρώτα να γίνει σχετική σύμβαση εργασίας.

Η σύμβαση αυτή που γίνεται μεταξύ Ανώνυμης Εταιρίας και μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται άκυρη αν είναι έξω από τα όρια της τρέχουσας συναλλαγής και εφ' όσον δεν εγκρίθηκε προηγουμένα από τη γενική συνέλευση των μετόχων.

Για τη σύμβαση της εργασίας μεταξύ του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώνυμης Εταιρίας δεν απαιτείται έγκριση κάθε χρόνο από την γενική συνέλευση, αλλά μόνο μια φορά.

Αν κάποιος μισθωτός μιας Ανώνυμης Εταιρίας διοριστεί στη συνέχεια και ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της ίδιας Α.Ε., χωρίς όμως να σταματήσει να εργάζεται ως μισθωτός, τότε η σύμβαση αυτή της εξαρτημένης εργασίας του δεν χρειάζεται έγκριση από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

5) Ομαδική σύμβαση εργασίας:

Πολλές φορές ο εργοδότης κάνει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μ' ένα άτομο μιας ομάδας, το οποίο ενεργεί για λογ/σμό όλων των άλλων ατόμων της ομάδας αυτής. Η σύμβαση αυτού του είδους, θεωρείται έγκυρη και συμβαίνει συνήθως, στα μέλη ενός θιάσου ή μιας ορχήστρας.

6) Συμβάσεις πολλαπλής απασχόλησης:

Πολλοί εργαζόμενοι και, ιδιαίτερα, λογιστές, απασχολούνται μέσα στην ίδια μέρα (ή μέσα στον ίδιο μήνα γενικότερα) σε περισσότερους από έναν εργοδότες. Με τον καθένα από τους

εργοδότες αυτούς γίνεται ιδιαίτερη σύμβαση εργασίας. Οι συμβάσεις αυτές της πολλαπλής απασχόλησης είναι πλήρως νομότυπες και έγκυρες.

Ειδικότερα: αν ο μισθωτός έχει εργαστεί ολόκληρο το νόμιμο ωράριο μιας ημέρας σ' έναν εργοδότη, τότε απαγορεύεται η απασχόλησή του μέσα στην ίδια μέρα σε άλλο εργοδότη. Δηλαδή, η απασχόλησή του στον δεύτερο εργοδότη δεν θεωρείται ιδιόρρυθμη υπερωρία, αλλά η σύμβαση εργασίας που έχει συνάψει με τον εργοδότη αυτό θεωρείται άκυρη. Στην περίπτωση της πολλαπλής απασχόλησης, από το ΙΚΑ παρέχονται στον ασφαλισμένο τόσα ασφαλιστικά βιβλιάρια, όσοι είναι και οι αντίστοιχοι εργοδότες στους οποίους απασχολείται με σύμβαση εργασίας. Τα ασφαλιστικά βιβλιάρια εκδίδονται με τον ίδιο αριθμό μητρώου ασφαλισμένου. Δηλαδή, κάθε εργοδότης ασφαλίζει τον μισθωτό στο ΙΚΑ (εκτός αν η εργασία που προσφέρει δεν είναι εξαρτημένης μορφής), για ολόκληρο το ποσό της αμοιβής του, μέχρι το ανώτατο ποσό του τεκμαρτού μισθού.

Σε περίπτωση που καταβλήθηκαν περισσότερες εισφορές στο ΙΚΑ, δηλαδή πάνω από την ανώτατη ασφαλιστική κλάση, τότε ο ασφαλισμένος δικαιούται να πάρει πίσω τις επιπλέον καταβλημένες εισφορές. Τις εισφορές τις παίρνει πίσω έντοκες με ετήσιο επιτόκιο 5%, αφού υποβάλλει αίτηση στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ. Αυτό ισχύει για τους ασφαλισμένους πριν από την 1.1.93 διότι για τους ασφαλισμένους από 1.1.93 και μετά δεν ισχύει ανώτατη ασφαλιστική κλάση.

Όσον αφορά για το χρόνο σύνταξης των απασχολούμενων με πολλαπλή ασφάλιση, αν δεν μπορούν να μετρηθούν οι ημέρες και οι ώρες που απασχολήθηκαν στους αντίστοιχους εργοδότες, αναγνωρίζονται 25 μέρες εργασίας το μήνα, στην ασφάλιση του ΙΚΑ.

7) Σύμβαση εργασίας με διευθυντικά πρόσωπα:

Πολλές φορές προσλαμβάνεται ένας μισθωτός σαν πρόσωπο διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης, που ασκεί συχνά τα δικαιώματα του εργοδότη, δηλαδή προσλαμβάνει και απολύει προσωπικό, καθορίζει και μισθούς ακόμη.

Στις περιπτώσεις αυτές, ο συγκεκριμένος μισθωτός αμείβεται συνήθως με μεγαλύτερο μισθό απ' ότι οι άλλοι υπάλληλοι και δεν είναι υποχρεωμένος ν' ακολουθήσει αυστηρά το νόμιμο ωράριο, αλλά ούτε και επιτρέπεται η καταβολή σ' αυτόν αποζημίωσης σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης ή απασχόλησης τις Κυριακές ή εξαιρεσιμες γιορτές και τις νύκτες, ούτε και αποζημίωση, για εργασία εκτός έδρας. Επίσης, ο μισθωτός αυτός δεν δικαιούται ετήσια άδεια, δικαιούνται όμως δώρα εορτών, χωρίς να προσαυξάνονται τα δώρα αυτά με την αναλογία του επιδόματος αδειάς, διότι τα πρόσωπα αυτά δεν δικαιούνται επίδομα αδειάς. Τα παραπάνω πρόσωπα της διεύθυνσης, εμπιστοσύνης κλπ., όταν προσφέρουν πρόσθετη εργασία, δεν δικαιούνται για την εργασία αυτή ιδιαίτερη αμοιβή ούτε και δώρα εορτών. Επίσης, δικαιούνται τη νόμιμη αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσής τους.

8) Σύμβαση εργασίας με μειωμένη χρονική απασχόληση:

Η σύμβαση εργασίας είναι έγκυρη μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για παροχή μειωμένης ημερήσιας εργασίας από τον δεύτερο, έναντι μικρότερης αμοιβής. Το ποσό της αμοιβής αυτής είναι συνήθως ανάλογο με το χρόνο της ημερήσιας απασχόλησης του μισθωτού στην επιχείρηση. Η σύμβαση εργασίας για μερική απασχόληση, θα πρέπει μέσα σε 15 μέρες από την κατάρτισή της να γνωστοποιείται στην Επιθεώρηση Εργασίας, αλλιώς θεωρείται ότι η σύμβαση αυτή καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Έγκυρη θεωρείται και η σύμβαση εκείνη της εργασίας, που συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για παροχή μερικής απασχόλησης του δεύτερου στην επιχείρηση του πρώτου, που καθορίζεται είτε για μερικές, μόνο, μέρες την εβδομάδα ή το μήνα, είτε για ορισμένες μόνο ώρες την εβδομάδα ή το μήνα (όχι κάθε μέρα).

Στις παραπάνω περιπτώσεις του μειωμένου ωραρίου εργασίας, για να υπολογιστεί η προϋπηρεσία θα πρέπει η μειωμένη απασχόληση να αναχθεί πρώτα σε πλήρη και στη συνέχεια να αναγνωριστεί σαν προϋπηρεσία, για τον καθορισμό των αποδοχών του εργαζόμενου. Δηλαδή, οι 8 ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μία μέρα προϋπηρεσίας.

Επίσης, γι' αυτούς που εργάζονται με μειωμένο ωράριο, αναγνωρίζονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ τόσες μέρες εργασίας το μήνα, όσες προκύπτουν από τη διαίρεση του συνολικού ποσού των μηνιαίων αποδοχών με το μικρότερο τεκμαρτό ημερομίσθιο. Αν στις μισθοδοτικές καταστάσεις δεν γράφονται οι ώρες διάρκειας της ημερήσιας απασχόλησης, τότε ο μισθωτός που εργάζεται με μειωμένο ωράριο, ασφαλιζεται για πλήρες ωράριο εργασίας. Αν η μειωμένη ημερήσια απασχόληση είναι πάνω από το μισό του νόμιμου ωραρίου εργασίας, υπολογίζονται σαν ολόκληρες μέρες στην ασφάλιση του ΙΚΑ. [\(βλέπε παράρτημα 1^ο σελ. 151 έντυπο συμβάσεως\)](#)

9) Σύμβαση Εταιρείας.

Σύμβαση εταιρείας έχουμε όταν συμφωνείται μεταξύ δυο ή και περισσότερων, ότι ο ένας θα παρέχει την προσωπική του εργασία έναντι ποσοστών από τα κέρδη της επιχείρησής. Η συμφωνία αυτή μπορεί ενδεχομένως να χαρακτηρίζει και σύμβαση εργασίας εάν δεν ορίζεται ρητά από το καταστατικό. Για την εξακρίβωση του είδους της υπάρχουσας συμβάσεως, ερευνάται η ύπαρξη προθέσεως μεταξύ των συμβαλλομένων να ιδρύσουν εταιρεία ή όχι, το μέγεθος του ποσοστού επί των κερδών, η ισότητα των δικαιωμάτων καθώς και η ανάληψη του κινδύνου και από τα δύο μέρη .

10) Σύμβαση Μεσιτείας.

Με την σύμβαση μεσιτείας ο εντολοδόχος αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει το έργο που του ανατέθηκε από τον εντολέα, ενεργώντας για λογαριασμό του εντολέα, τον οποίο και εκπροσωπεί κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Η σύμβαση αυτή είναι κατά κανόνα άμισθη σε αντίθεση με την σύμβαση εργασίας για την οποία παρέχεται μισθός.

11) Σύμβαση Εντολής.

Με τη σύμβαση εντολής ο εντολοδόχος υποχρεούται να διεξαγάγει χωρίς αμοιβή την υπόθεση που του ανέθεσε ο εντολέας (άρθρο 713 Α.Κ.). Στην σύμβαση εντολής το κυρίαρχο στοιχείο είναι η μη ύπαρξη αμοιβής σε αντίθεση με την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας που η αμοιβή είναι ο σημαντικότερος από τους όρους.

12) Σύμβαση Αντιπροσωπείας.

Με την σύμβαση αντιπροσωπείας ο αντιπρόσωπος δεν εξαρτάται από τον εργοδότη, αλλά ενεργεί ελευθέρως, αντιπροσωπεύοντας ταυτόχρονα διάφορους εργοδότες και για λογαριασμό τους.

13) Μίσθωση Πράγματος.

Μίσθωση πράγματος είναι η σύμβαση με την οποία εκείνος που έχει την κυριότητα ενός κινητού πράγματος παραχωρεί την χρήση αυτού σε άλλον χωρίς ένταλμα.

14) Ειδικές ή ιδιότυπες συμβάσεις εργασίας.

Απασχόληση Συνταξιούχων.

Οι συνταξιούχοι λόγω γήρατος ή θανάτου φορέων κύριας ασφάλισης αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων που αναλαμβάνουν εργασία υπόκεινται στους εξής περιορισμούς:

α. Για όσους δεν έχουν συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας τους αναστέλλεται καταβολή της σύνταξης,

β. Μετά τη συμπλήρωση του 55ου έτους το ποσό της σύνταξης ή του αθροίσματος των συντάξεων σε περίπτωση συρροής, που υπερβαίνει τα 733, 68 ΕΥΡΩ μηνιαίως, καταβάλλεται μειωμένο κατά 70%. Το ποσό αυτό προσαυξάνεται κατά 20% για κάθε τέκνο που είναι ανήλικο ή σπουδάζει σε ανώτερες ή ανώτατες σχολές και μέχρι τη συμπλήρωση του 24ου έτους ή είναι ανίκανο για κάθε βιοποριστική εργασία.

Ειδικότερα για τους δικαιούχους κατωτάτων ορίων συντάξεων η σύνταξη τους περιορίζεται στο οργανικό ποσό, όπως αυτό προκύπτει από τα ασφαλιστικά δεδομένα, εφόσον δεν έχουν συμπληρώσει οι άνδρες το 65ο και οι γυναίκες το 60ό έτος της ηλικίας τους.

Οι διατάξεις του άρθρου 63 του Ν. 2676/1999 σχετικά με την απασχόληση συνταξιούχων δεν έχουν εφαρμογή:

α. Στον επιζώντα των συζύγων,

β. Στους αυτοτελώς απασχολούμενους, οι οποίοι όμως υποχρεούνται να καταβάλουν τις προβλεπόμενες από τις οικείες διατάξεις εισφορές προσαυξημένες κατά 40%/α,

γ. Στους συνταξιούχους του ΟΓΑ,

δ. Στους πολύτεκνους, των οποίων το ένα τουλάχιστον των τέκνων είναι ανήλικο ή σπουδάζει σε ΑΕΙ και μέχρι την συμπλήρωση του 24^{ου} έτους της ηλικίας του ή είναι ανίκανο για κάθε βιοποριστική εργασία,

ε. Στα πρόσωπα για τα οποία ισχύουν οι διατάξεις των κανονισμών (ΕΕ πρώην ΕΟΚ) με αριθμό 1408/1971, 574/1972 και των διμερών συμβάσεων κοινωνικής ασφάλειας,

στ. Οι συνταξιούχοι επικουρικών ταμείων ,

ζ. Οι συνταξιούχοι του Δημοσίου και του ΝΑΤ, οι οποίοι αναλαμβάνουν εργασία υπαγόμενη στην ασφάλιση φορέα κύριας ασφάλισης αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και κοινωνικής προστασίας,

η. Οι εξ' ιδίου δικαιώματος λαμβάνοντες πολεμική σύνταξη καθώς όσοι λαμβάνουν σύνταξη ως παθόντες από τρομοκρατικές ενέργειες.

15) Σύμβαση Δανεισμού.

Ο δανεισμός μισθωτού απορρέει από το άρθρο 651 του ΑΚ «Αν δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη συμφωνία ή από τις περιστάσεις, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει αυτοπροσώπως την υποχρέωσή του και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη». Από το άρθρο 651 του Αστικού Κώδικα προκύπτει ο κανόνας ότι στην σύμβαση εργασίας ο μισθωτός οφείλει να παρέχει αυτοπρόσωπα την εργασία του. Με τον κανόνα αυτόν εκφράζεται ο προσωπικός δεσμός μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη.

Με βάση τον παραπάνω κανόνα δεν επιτρέπεται ο μισθωτός να υποκαταστήσει τρίτο στην θέση του, για να εκτελέσει την εργασία που οφείλει ο ίδιος. Αυτό κατ' εξαίρεση μπορεί να συμβαίνει, αν ληφθεί υπόψη ότι σύμφωνα με το ενοχικό δίκαιο, ειδικότερα το άρθρο 317 του Αστικού Κώδικα καθιερώνει την αρχή ότι «η παροχή μπορεί να εκπληρωθεί και από τρίτο, εκτός αν ο δανειστής έχει συμφέρον να εκτελέσει την παροχή προσωπικά ο οφειλέτης.»

Κατά παρέκκλιση του άρθρου 651 του Αστικού Κώδικα ο εργοδότης μπορεί προσωρινά να μεταβιβάσει αυτή την σχέση σε έναν τρίτο με την συναίνεση και την συμφωνία όμως πάντα του εργαζόμενου. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η συμφωνία που μπορεί να συναφθεί μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού με βάση την οποία ο εργοδότης παραχωρεί με την συναίνεση του εργαζόμενου τις υπηρεσίες αυτού σε άλλον εργοδότη, στον οποίο παρέχονται πλέον οι υπηρεσίες του, είναι καθ' όλα νόμιμη. Πρόκειται για τριμερή σχέση εργασίας (μισθωτός- αρχικός εργοδότης – νέος εργοδότης) η οποία στηρίζεται στην βούληση και των τριών μερών.

Ο δανεισμός εργαζομένων διακρίνεται σε:

α. γνήσιο και

β. μη γνήσιος ή κατ' επάγγελμα.

Γνήσιος δανεισμός υπάρχει όταν ο εργαζόμενος, ενώ προσφέρει την εργασία του κανονικά στον αρχικό εργοδότη, παραχωρείται για κάποιο χρονικό διάστημα (συνήθως σύντομο) σε τρίτο. Αυτό συμβαίνει πχ συχνά μεταξύ συνδεδεμένων επιχειρήσεων, δηλ. μεταξύ επιχειρήσεων του ίδιου ομίλου.

Οι υποχρεώσεις των μερών δηλ. του αρχικού εργοδότη (δανείζων), του έμμεσου (νέος-δανειζόμενος) και μισθωτού είναι οι εξής:

- Αρχικού εργοδότη (αν δεν υπάρχει διαφορετική συμφωνία):
 - α. Να δανείσει τον μισθωτό
 - β. Να καταβάλει τον μισθό
 - γ. Να χορηγήσει την κανονική άδεια και προσμετρά όλος ο χρόνος
 - δ. Να καταβάλει την αποζημίωση λόγω απόλυσης, στην οποία δικαιούται να προβεί.
- Έμμεσος (νέος) εργοδότης (αν δεν υπάρχει διαφορετική συμφωνία):
 - α. Αμοιβή για πρόσθετη όπως υπερεργασία, νυκτερινά κλπ και
 - β. παράνομη απασχόληση όπως παράνομες υπερωρίες, εργασία Σαββάτου, Κυριακής κλπ
- Μισθωτός: να παρέχει τις υπηρεσίες του στον νέο εργοδότη.

Η συχνότητα του δανεισμού εργαζομένων, ιδιαίτερα μεταξύ επιχειρήσεων του ίδιου ομίλου και η ανάγκη προστασίας των εργαζομένων προκάλεσαν την έκδοση της 96/71(16.12.1996 οδηγίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η εν λόγω οδηγία με το άρθρο 3 ορίζει τις μέριμνες που έχουν υποχρέωση να λάβουν τα κράτη – μέλη ώστε να παρέχει ο εργοδότης στον αποσπασμένο ή δανειζόμενο εργαζόμενο εκείνους τους όρους εργασίας που ανήκουν στο ατομικό εργατικό δίκαιο και οι οποίοι πρέπει να τηρούνται στο κράτος –μέλος εις το οποίο παρέχει την εργασία του ο μισθωτός.

Στο ατομικό εργατικό δίκαιο υπάγονται, ενδεικτικά, οι ρυθμίσεις σχετικά με: α) τα χρονικά όρια εργασίας, β) τα χρονικά όρια διακοπών, γ) τα χρονικά όρια διαλειμμάτων, δ) οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας, ε) τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων δηλ. οι συλλογικές διαπραγματεύσεις που έχουν σαν αποτέλεσμα τις ΣΣΕ, ΔΑ, αποφάσεις ΟΜΕΔ, στ) Άδεια αναψυχής και επίδομα αδείας και ζ) Επίδομα (δώρα) εορτών.

Η διάρκεια του δανεισμού καθώς και οι λοιπές λεπτομέρειες συμφωνείται μεταξύ:

- α. των τριών μερών ήτοι αρχικού εργοδότη – εργαζόμενου - τρίτου (έμμεσου εργοδότη) ή β. αρχικού εργοδότη και τρίτου (έμμεσου εργοδότη) και στην οποία ο εργαζόμενος συναινεί.

Μη γνήσιος ή κατ' επάγγελμα δανεισμός, υπάρχει όταν η σύμβαση εργασίας μεταξύ εργαζόμενου και αρχικού εργοδότη προβλέπει ότι ο εργαζόμενος δεν θα προσφέρει την εργασία του στον αρχικό εργοδότη αλλά σε τρίτους, που θα υποδεικνύει εκάστοτε ο αρχικός εργοδότης.

α. Ονομάζεται μη γνήσιος ή κατ' επάγγελμα δανεισμός γιατί ο αρχικός εργοδότης είναι επιχείρηση, της οποίας το αντικείμενο εργασιών είναι ακριβώς να παραχωρεί εργαζόμενους σε τρίτους.

β. Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εξυπηρετεί: Σε περίπτωση δανεισμού μισθωτού για την καταβολή των αποδοχών τις οποίες δικαιούται ο μισθωτός υπόχρεος είναι ο αρχικός εργοδότης και όχι ο νέος εργοδότης στον οποίο παρέχει τις υπηρεσίες του - υπό μορφή δανεισμού - ο μισθωτός, εκτός αν υπάρχει διαφορετική ειδική συμφωνία. Το θέμα αυτό ρυθμίζει ο Ν. 2956/2001 άρθρα 20 έως και 26 και αφορά τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης.

Όταν δεν πρόκειται περί 3μερούς συμβάσεως δανεισμού (γνήσια σύμβαση δανεισμού), αλλά μεταφοράς εργαζομένου από επιχείρηση Α σε Β μπορεί να προβεί στις παρακάτω διαζευκτικά λύσεις:

Περίπτωση 1^η: Να λυθεί η εργασιακή σχέση από τον εργοδότη Α με καταγγελία σύμβασης και την καταβολή αποζημίωσης και στην συνέχεια να γίνει πρόσληψη στον νέο εργοδότη Β.

Περίπτωση 2^η: Να λυθεί η εργασιακή σχέση από τον εργοδότη Α με οικειοθελή αποχώρηση και ο νέος εργοδότης Β προσλαμβάνει τον εργαζόμενο και αναλαμβάνει εγγράφως όλες τις υποχρεώσεις του Α και έτσι ο μισθωτός διατηρεί όλα τα δικαιώματα που είχε ως εργαζόμενος του Α. Δηλαδή ο εργοδότης αναγνωρίζει: ημέρα πρόσληψης αυτήν της πρόσληψης στον εργοδότη Α, αναγνωρίζει την προϋπηρεσία που είχε αρχικά αναγνωρίσει ο εργοδότης Α, τα δικαιώματα αδείας σαν να μην είχε λυθεί η σύμβαση, την ανάληψη υποχρέωσης καταβολής αποζημίωσης από την 1η μέρα Πρόσληψης (σαν να μην είχε λυθεί η σύμβαση εργασίας).

Σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης στην σύμβαση πρέπει να υπάρξει δέσμευση του διάδοχου εργοδότη για την απορρόφηση του προσωπικού ισχύει και για τους υπό καθεστώς σύμβασης δανεισμού εργαζόμενους (τριμερής σχέση εργασίας) όπως επίσης και για τους εργαζόμενους υπό καθεστώς σύμβασης εργασίας μερικής απασχόλησης του άρθρου 2 του Ν. 2639/1998. (βλέπε παράρτημα 1^ο σελ. 152-155 έντυπο συμβάσεως).

2.3 Η κατάρτιση της συμβάσεως εργασίας

Η σύναψη της συμβάσεως εργασίας όπως και οποιασδήποτε άλλης ενοχικής σύμβασης πρέπει πάντοτε να πραγματοποιείται σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία έπειτα από την συναίνεση των μερών της σύμβασης.

Είναι δυνατόν όμως πολλές φορές να προηγούνται της κατάρτισης της σύμβασης, διαπραγματεύσεις μεταξύ του εργοδότη και του προσφερομένου να εργασθεί προσώπου . Κατά τις διαπραγματεύσεις αυτές για τη σύναψη της συμβάσεως τα μέρη οφείλουν αμοιβαία να συμπεριφέρονται σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη (άρθρο 197 Α.Κ.), γιατί, όποιος κατά τις διαπραγματεύσεις αυτές προξενήσει υπαίτια στον άλλον ζημία είναι υποχρεωμένος να ανορθώσει ακόμα και αν η σύμβαση δεν καταρτίσθηκε (άρθρο 198 Α.Κ.).

Οι προϋποθέσεις κατάρτισεως της σύμβασης εργασίας:

1) Η δικαιοπρακτική ικανότητα των συμβαλλομένων.

Όποιος έχει συμπληρώσει το δέκατο όγδοο έτος της ηλικίας του είναι ενήλικος και ικανός για κάθε δικαιοπραξία. Όταν όμως ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο τότε την δικαιοπρακτική ικανότητα πρέπει να έχει ο νόμιμος εκπρόσωπος (φυσικό πρόσωπο) αυτού.

Ο ανήλικος είναι ικανός για δικαιοπραξία μόνο όπως ορίζει ο νόμος (άρθρο 133 Α.Κ.).

Ειδικότερα, ο ανήλικος που συμπλήρωσε το δέκατο πέμπτο έτος της ηλικίας τον μπορεί, με τη γενική συναίνεση των προσώπων που ασκούν την γονική επιμέλεια, να συνάψει σύμβαση εργασίας ως εργαζόμενος. Αν δεν του δίδεται η συναίνεση αυτή, αποφασίζει το δικαστήριο, ύστερα από αίτηση του ανηλίκου (άρθρον 136 Α.Κ.)."). Ανήλικος που συμπλήρωσε το δέκατο έτος είναι ικανός για δικαιοπραξία από την οποία αποκτά απλώς και μόνο έννομο όφελος. Ο ανήλικος που συμπλήρωσε το δέκατο τέταρτο έτος μπορεί να διαθέτει ελεύθερα κάθε τι που κερδίζει από την προσωπική του εργασία.

Ενώ ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το δέκατο πέμπτο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, εκτός από κάποιες περιπτώσεις απασχολήσεως σε θεατρικές παραστάσεις και άλλες καλλιτεχνικές εκδηλώσεις (Ν. 1837/89).

2) Η ελεύθερη βούληση των συμβαλλομένων.

Για να είναι έγκυρη η κατάρτιση της σύμβασης εργασίας πρέπει τα συμβαλλόμενα μέρη να εκφραστούν και να αποφασίσουν ελεύθερα. Παρ' όλα αυτά η Πολιτεία επεμβαίνει με διάφορους τρόπους στην κατάρτιση της σύμβασης, όπως να: α) επιβάλλει την πρόσληψη των μισθωτών μέσω του Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας (Γ.Ε.Ε.), γεγονός που δεν περιορίζει ουσιωδώς την ελευθερία των συμβαλλομένων, β) επιβάλλει την αναγκαστική πρόσληψη ορισμένων κατηγοριών προσώπων (ατόμων με ειδικές ανάγκες), γ) υποχρεώνει πολλά είδη επιχειρήσεων ή κατηγορίες εργασιών, να προσλαμβάνουν για ορισμένες ειδικότητες πρόσωπα εφοδιασμένα με πτυχίο ή άδεια ή βιβλιάριο υγείας, δ) θέτει περιορισμούς στην απασχόληση των ανηλίκων και των γυναικών, ε) απαγορεύει την πρόσληψη σε ορισμένες θέ-

σεις προσώπων στερουμένων συγκεκριμένων τυπικών ή ουσιαστικών προσόντων, (όπως ο στερούμενος απολυτηρίου δημοτικού σχολείου που δεν μπορεί να συνάψει σύμβαση εργασίας ως ειδικευμένος εργάτης (άρθρο 28 Ν.Δ. 3094/54) και ο καταδικασμένος αμετάκλητα για ατιμωτικά εγκλήματα ή για ναρκωτικά ή σωματεμπορία, που δεν μπορεί να προσληφθεί σε θέσεις ξενοδοχειακού προσωπικού (άρθρο 1 Ν. 1077/80) και στ) ορίζει κατώτατα όρια αμοιβής της εργασίας, γενικώς και κατά κατηγορίες εργαζομένων, που είναι υποχρεωτικά.

Η ελευθερία των συμβαλλομένων κατά την κατάρτιση της συμβάσεως εργασίας δεν μπορεί να φθάνει μέχρι του σημείου, ώστε να συνομολογούνται όροι αντίθετοι προς τους κανόνες αναγκαστικού εργατικού δικαίου, εκτός αν είναι ευνοϊκότεροι για τον εργαζόμενο. Π.χ. επιτρέπεται η συμφωνία που προβλέπει τη χορήγηση στο μισθωτό ετήσιας άδειας μεγαλύτερης εκείνης που ορίζει ο Α.Ν. 539/45, όχι όμως μικρότερης.

2.4 Ο τύπος της συμβάσεως εργασίας:

Η σύμβαση εργασίας όπως αναφέρουμε και προηγουμένως, καταρτίζεται σύμφωνα με το άρθρο 192 του Α.Κ έπειτα από την συμφωνία και των δύο μερών ωστόσο, δεν απαιτείται ορισμένος τύπος (έγγραφο) για την κατάρτιση της αρκεί η πρόταση και η αποδοχή της πρότασης για την σύναψη της συμβάσεως να έγινε προφορικά, ακόμα και σιωπηρά. Όταν όμως ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, η σιωπηρή δήλωση της βουλήσεώς του πρέπει να συνάγεται από ενέργειες αρμοδίων οργάνων του.

Υπάρχουν όμως και κατ' εξαίρεση κάποιες περιπτώσεις όπου απαιτείται να γίνει εγγράφως η σύμβαση εργασίας. Οι περιπτώσεις αυτές είναι:

α) Όταν προσλαμβάνεται Έλληνας υπήκοος για να απασχοληθεί σε χώρες της Ασίας ή της Αφρικής (άρθρο 2 Ν. 1429/84).

β) Όταν ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται με σύμβαση μερικής απασχολήσεως ή όταν, κατά τη διάρκεια της συμβάσεως, μετατρέπεται αυτή σε μερικής απασχολήσεως (άρθρο 38 Ν. 1892/90).

γ) Επίσης, για τους εργαζόμενους στο Δημόσιο και τα Ν.Π.Δ.Δ., που συνάπτουν σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, απαιτείται να είναι αυτή έγγραφη (Ν.Δ. 391/69, Ν. 993/79, Α.Π. 862/84 Ολομ.). Ακόμα, οι μισθωτοί των ξενοδοχείων (άρθρο 3 Α.Ν. 394/36), οι ηθοποιοί (Α.Π. 708/75) και οι μισθωτοί επιχειρήσεων, που ο κανονισμός τους προβλέπει να καταρτίζεται εγγράφως η σύμβαση εργασίας.

2.5 Γνωστοποίηση των όρων της σύμβασης.

Η σύμβαση εργασίας δεν απαιτείται να καταρτίζεται εγγράφως ούτε μετά το Π.Δ. 156/94, το οποίο επέβαλε στον εργοδότη την υποχρέωση να γνωστοποιεί στον μισθωτό εγγράφως τούς στοιχειώδεις όρους της σχέσεως εργασίας. Κατά το διάταγμα αυτό εφόσον η σύμβαση εργασίας δεν έχει καταρτισθεί εγγράφως ο εργοδότης πρέπει να παραδώσει στον προσληφθέντα μισθωτό, μέσα σε διάστημα *δύο μηνών* από την έναρξη της εργασίας του, σημείωμα με τους ουσιώδεις όρους της συμβάσεως εργασίας. Αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας για οποιοδήποτε λόγο διαρκέσει λιγότερο από δύο μήνες, το ανωτέρω έγγραφο παραδίδεται στον εργαζόμενο κατά τη λήξη της.

Δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του άνω Π.Δ. 156/94 σε εργαζόμενους των οποίων η συνολική διάρκεια απασχολήσεως δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα και σε εργαζόμενους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις.

Εάν η σύμβαση εργασίας έχει καταρτισθεί εγγράφως, αντί για το πληροφοριακό σημείωμα τον Π.Δ. 156/94 μπορεί να κοινοποιηθεί στον εργαζόμενο αντίγραφο της συμβάσεως αρκεί αυτή να περιέχει τα στοιχεία που αξιώνει το διάταγμα. Κατά την κοινοποίηση τον αντίγραφου της συμβάσεως εργασίας ή του πληροφοριακού σημειώματος στον εργαζόμενο, σκόπιμο είναι να υπογράψει αυτός στο άλλο αντίγραφο, που μένει στον εργοδότη, ώστε να αποδεικνύεται ότι ο τελευταίος τήρησε την επιταγή τον νόμου.

Εργασία στην Αλλοδαπή.

Αν ο εργαζόμενος απασχοληθεί στην αλλοδαπή με σύμβαση ή σχέση εργασίας που καταρτίστηκε στην Ελλάδα, τα παρακάτω έγγραφα θα πρέπει να του παραδοθούν πριν την αναχώρησή του και να περιέχουν τουλάχιστον τα εξής πρόσθετα στοιχεία:

- α) Τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό.
- β) Το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του.
- γ) Τα τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με τον εκπατρισμό και
- δ) Τους τυχόν όρους επαναπατριsmού.

Μεταβολή των στοιχείων της συμβάσεως εργασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 5 του Π.Δ. 156/94 ορίζετε ότι για κάθε μεταβολή των στοιχείων της συμβάσεως εργασίας, που προβλέπονται στο άρθρο 2 αυτού ο εργοδότης πρέπει να συντάσσει σχετικό έγγραφο και να το κοινοποιεί στον εργαζόμενο το αργότερο μέσα σε ένα μήνα από την πραγματοποίηση της μεταβολής. Για την αποφυγή περιττής γραφειοκρατίας, τα στοιχεία της αρχικής συμβάσεως εργασίας ή του αρχικού πληροφοριακού σημειώματος, που αναφέρονται στις αποδοχές, την άδεια και την αποζημίωση, σε περίπτωση απολύσεως του εργαζομένου, μπορούν να συμπληρώνονται με παραπομπή στις οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας .

Κυρώσεις.

Σε κάθε υπόχρεο που παραβαίνει τις διατάξεις του Προεδρικού Διατάγματος, επιβάλλεται πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του Επιθεωρητή Εργασίας, που εκδίδεται μετά από ακρόαση του ενδιαφερομένου, ως ακολούθως:

| Είδος Επιχείρησης | Πρόστιμο Κατώτερο σε € | Πρόστιμο Ανώτερο σε € | Υποτροπή |
|--|---------------------------|--------------------------|---|
| Ατομικές επιχειρήσεις | 88,04 | 293,47 | Εντός τριετία το ανώτερο ποσό προστίμου |
| Προσωπικές εταιρείες: Ο.Ε, Ε.Ε ή Συμπράξεις εταιρειών | 296,40 | 586,94 | Εντός τριετία το ανώτερο ποσό προστίμου |
| Νομικά Πρόσωπα, Α.Ε, Ε.Π.Ε | 589,88 | 1467,35 | Εντός τριετία το ανώτερο ποσό προστίμου |

Η πράξη επιβολής προστίμων του Επιθεωρητή Εργασίας κοινοποιείται με απόδειξη στον παραβάτη, ο οποίος καταβάλλει το πρόστιμο με κατάθεση του ποσού στο λογαριασμό του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ) που τηρείται στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος. Ο παραβάτης μπορεί, μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερών από την κοινοποίηση, να προσφύγει στα τακτικά διοικητικά δικαστήρια.

Αντίγραφο του δικογράφου της προσφυγής κοινοποιείται με την επιμέλεια της Γραμματείας του δικαστηρίου στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, εντός μηνός από την κατάθεσή της. Μετά την πάροδο της προθεσμίας για την άσκηση της προσφυγής, τα σχετικά έγγραφα διαβιβάζονται στην ΔΟΥ της έδρας της επιχειρήσεως, το ποσό του προστίμου βεβαιώνεται ως δημόσιο έσοδο, με την επιφύλαξη της επόμενης παραγράφου και αποδίδεται κατά μήνα υπέρ του λογαριασμού του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ) του Υπουργείου Εργασίας. Αν ασκηθεί προσφυγή κατά της αποφάσεως επιβολής προστίμου ενώπιον των διοικητικών δικαστηρίων, αναστέλλεται η βεβαίωση του προστίμου στη ΔΟΥ μέχρι την κοινοποίηση της οριστικής αποφάσεως επί της προσφυγής, η οποία πλέον συνιστά και τον τίτλο βεβαίωσης του Δημοσίου Ταμείου.

Εκκαθαριστικό σημείωμα αποδοχών.

Άσχετα με την υποχρέωση της γνωστοποίησης των όρων της συμβάσεως, που επιβάλλει το Π.Δ. 156/94, ο εργοδότης οφείλει να χορηγεί στο μισθωτό, κατά την εξόφληση των αποδοχών του, εκκαθαριστικό σημείωμα, στο οποίο να απεικονίζονται αναλυτικά οι πάσης φύσεως αποδοχές και οι έπ' αυτών γενόμενες κρατήσεις. (βλέπε παράρτημα 1^ο σελ. 155 σημείωμα γνωστοποίησης).

3.ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι συμβαλλόμενοι, κατά τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας, είναι ελεύθεροι να συνομολογήσουν τους όρους αυτής. Αυτό, όμως, δεν είναι απόλυτο, γιατί τόσο οι σχετικές με τη σύμβαση εργασίας διατάξεις του Αστικού Κώδικα, όσο και η εργατική νομοθεσία περιέχουν πολλούς κανόνες δημοσίας τάξεως προς τους οποίους δεν μπορούν να αντιτίθενται οι όροι των επί μέρους συμβάσεων εργασίας.

Ειδικότερα, ως προς την αμοιβή της εργασίας η προαναφερθείσα ελευθερία ισχύει μόνο προς τα άνω, ενώ έχει ληφθεί πρόνοια θεσπίσεως κατωτάτων υποχρεωτικών (νομίμων) μισθών και ημερομισθίων - τόσο γενικώς, όσο και κατά κλάδους εργαζομένων. Αυτό πρακτικά επιτυγχάνεται με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (σ.σ.ε.) και τις αποφάσεις διαιτησίας.

(βλέπε παράδειγμα Σ.Σ.Ε παράρτημα 1^ο,σελ 157)

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, οι τρόποι θεσπίσεως κατωτάτων υποχρεωτικών (νομίμων) μισθών και ημερομισθίων είναι τρεις:

- I. *Με συλλογικές συμβάσεις εργασίας*, που συνάπτονται κατά τις διατάξεις του νόμου 1876/90. Με συλλογική σύμβαση εργασίας εξομοιώνονται και έχουν τις αυτές έννομες συνέπειες:
 - α) Η πρόταση του μεσολαβητή (που όρισαν τα ενδιαφερόμενα μέρη σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων), η οποία έγινε δεκτή και υπογράφηκε από τα ενδιαφερόμενα μέρη (άρθρο 15 παρ. 6 Ν. 1876/90).
 - β) Η απόφαση του διαιτητή στον οποίο έχουν προσφύγει τα μέρη (άρθρο 16 παρ. 3 Ν. 1876/90) σε περίπτωση αποτυχίας τόσο των διαπραγματεύσεων, όσο και του μεσολαβητή. Οι αυξήσεις που προβλέπονται από συλλογικές ρυθμίσεις (σ.σ.ε. ή διαιτητικές αποφάσεις) προσαυξάνουν τις νόμιμες αποδοχές που προβλέπονται από όμοιες ρυθμίσεις).
- II. *Με διαιτητικές αποφάσεις*, που εκδίδονται προς επίλυση των συλλογικών διαφορών, εφόσον δεν επιτευχθεί η σύναψη συλλογικής συμβάσεως εργασίας και αποτύχει η μεσολάβηση (την οποία προβλέπει το άρθρο 15 τον Ν. 1876/90). Ο θεσμός της διαιτησίας ήταν γνωστός και στο προηγούμενο νομικό καθεστώς. Στο προηγούμενο καθεστώς, σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τη λύση έδιναν οι αποφάσεις των (πρωτοβαθμίων και δευτεροβαθμίων) διαιτητικών δικαστηρίων. Με τις διατάξεις του Ν. 1876/90, τα διαιτητικά δικαστήρια αντικαταστάθηκαν από τους διαιτητές, που είναι μέλη ειδικού σώματος (στα πλαίσια του νεοϊδρυθέντος Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας). Οι αποφάσεις των διαιτητών εξομοιώνονται με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, όπως συνέβαινε και με τις αποφάσεις των διαιτητικών δικαστηρίων.
- III. *Με υπουργικές αποφάσεις*. Αυτό μόνο σε περίπτωση αδυναμίας υπογραφής συλλογικής συμβάσεως εργασίας λόγω ελλείψεως συνδικαλιστικής οργανώσεως των εργαζομένων στο Δημόσιο, στα Ν.Π.Δ.Δ. και στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοικήσεως. Παράλληλα, διατη-

ρούνται σε ισχύ και οι διατάξεις του Α.Ν. 435/68, που προβλέπει ότι και λόγω ελλείψεως εργοδοτικής οργανώσεως, τα ελάχιστα όρια μισθού των εργαζομένων κάτω από τέτοιες συνθήκες, μπορούν να καθορίζονται με κοινές υπουργικές αποφάσεις των υπουργών, Συντονισμού (τώρα Εθν. Οικονομίας) και Εργασίας (π.χ. αποκλειστικές νοσοκόμες).

Οι παραπάνω τρεις τρόποι θεσπίσεως κατωτάτων υποχρεωτικών ορίων μισθών και ημερομισθίων θεωρούνται ισοδύναμοι, αλλά παλαιότερα το Σ. Επικρατείας είχε κρίνει ότι η με υπουργικές αποφάσεις ρύθμιση των αποδοχών είναι ισχυρότερη των άλλων συστημάτων.

3.1 Έννοια και περιεχόμενο συλλογικής συμβάσεως εργασίας

Έννοια της συλλογικής συμβάσεως εργασίας

Σύμφωνα με το άρθρο 680 του αστικού κώδικα: Με σύμβαση ανάμεσα σε εργοδότες ή ένωση εργοδοτών και σε εργαζομένους ή ένωση εργαζομένων (συλλογική σύμβαση εργασίας) μπορούν να καθορίζονται, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του νόμου, οι όροι με τους οποίους θα συνομολογούνται οι επί μέρους συμβάσεις εργασίας των ατόμων ή των ενώσεων που υποβάλλονται στη συλλογική σύμβαση.

Η συλλογική σύμβαση απαιτείται να καταρτισθεί εγγράφως.

Οι όροι των επί μέρους συμβάσεων εργασίας, που είναι αντίθετοι με τη συλλογική σύμβαση, είναι άκυροι, εφόσον δεν είναι ευνοϊκότεροι για τον εργαζόμενο και στη θέση τους ισχύουν οι όροι της συλλογικής σύμβασης.

Προκειμένου, όμως, να δοθεί ένας σύντομος και σαφής ορισμός της σ.σ.ε., θα πρέπει να ληφθούν υπόψη και μεταγενέστεροι του Α.Κ. σχετικοί νόμοι, που είναι και πληρέστεροι.

Έτσι σύμφωνα με τον παρακάτω ορισμό:

Η συλλογική σύμβαση εργασίας είναι έγγραφη σύμβαση, την οποία συνάπτουν μία ή περισσότερες επαγγελματικές οργανώσεις εργαζομένων και μία ή περισσότερες επαγγελματικές οργανώσεις εργοδοτών ή και μεμονωμένοι εργοδότες και με την οποία καθορίζονται οι όροι των ατομικών εργασιακών σχέσεων (κανονιστικοί όροι), καθώς και οι μεταξύ των συμβαλλομένων αμοιβαίες υποχρεώσεις (ενοχικοί όροι).

Περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι προς αυτές εξομοιούμενες διαιτητικές αποφάσεις συμπληρώνουν τους γενικούς όρους της εργασίας, που βασικά ρυθμίζονται από τούς σχετικούς νόμους και κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα. Με τις σ.σ.ε. και τις διαιτητικές αποφάσεις θεσπίζονται, κατά κανόνα, ευμενέστεροι όροι εργασίας από τούς προβλεπόμενους από τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας και ουδέποτε δυσμενέστεροι. Οι όροι των σ.σ.ε. και δ.α. θεωρείται ότι περιέχονται και στις ατομικές συμβάσεις των δεσμευμένων.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 1876/90 ορίζετε λεπτομερώς το περιεχόμενο της συλλογικής συμβάσεως εργασίας, που μπορεί να ρυθμίζει:

- α) Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας, που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της
 - β) Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση.
 - γ) Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά.
 - δ) Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.
 - ε) Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της σ.σ.ε.
 - στ) Ζητήματα που είναι αντικείμενο της συνεργασίας εργοδοτών και συμβουλίων εργαζομένων.
 - ζ) Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών.
 - η) Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγματεύσεως, μεσολαβήσεως και διαιτησίας.
 - θ) Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει (εργασιακή ειρήνη).
- Απαιτούμενα στοιχεία για τη σύναψη σ.σ.ε.:* Για τη σύναψη οποιασδήποτε συλλογικής συμβάσεως εργασίας απαιτείται η σύνταξη ιδιωτικού εγγράφου σε τρία πρωτότυπα, το οποίο πρέπει να περιέχει τα εξής απαραίτητα στοιχεία:
- α) Τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμβάλλονται και τους εκπροσώπους τους.
 - β) Τη χρονολογία καταρτίσεως της σ.σ.ε.
 - γ) Την έκταση εφαρμογής αυτής.

3.2 Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 1876/90, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται στις εξής κατηγορίες:

- i. *Εθνικές γενικές* που αφορούν τους εργαζόμενους ολόκληρης της χώρας. Με αυτές καθορίζονται, κυρίως, τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων (μισθοί και ημερομίσθια ασφαλείας) για όλους τους εργαζόμενους της χώρας, με την έννοια ότι δεν μπορεί να υπάρξει χαμηλότερος μισθός ή ημερομίσθιο με άλλη συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση ή και ελεύθερη συμφωνία των συμβαλλομένων για καμιά κατηγορία εργαζομένων. Οι εθνικές γενικές σ.σ.ε. μπορούν να ρυθμίζουν και πολλά άλλα θέματα από τον πλούσιο κατάλογο που περιλαμβάνει το άρθρο 2 του Ν. 1876/90. Στο παρελθόν, με ε.γ.σ.σ.ε. ρυθμίσθηκαν σοβαρότατα εργασιακά θέματα, όπως η εξίσωση αμοιβής ανδρών και γυναικών, η εξίσωση ημερών αδείας εργατών και υπαλλήλων κ.α. Προς τις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας εξομοιώνονται και οι αντίστοιχες διαιτητικές αποφάσεις.

Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσωπήσεως οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας εκτάσεως, συνήθως μια φορά κάθε ημερολογιακό έτος.

ii. *Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές*, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων ολόκληρης της χώρας. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε. συνάπτονται από τις δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων πανελλήνιας εκτάσεως και τις εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσωπήσεως ή πανελλήνιας εκτάσεως.

iii. *Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές*, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας. Η κατηγορία αυτή συλλογικών συμβάσεων συνομολογείται μεταξύ ομοιοεπαγγελματικών συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων (πρωτοβάθμιων ή δευτεροβάθμιων) τοπικού χαρακτήρα και εργοδοτικών οργανώσεων.

iv. *Επιχειρησιακές*, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως. Αυτές συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχειρήσεως που καλύπτουν τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους και εφόσον αυτές ελλείπουν από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες οργανώσεις και από τον εργοδότη.

v. *Κλαδικές*, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλεως ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας. Οι κλαδικές, οι επιχειρησιακές και οι εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων.

Σε περίπτωση υπογραφής νέας εθνικής γενικής συλλογικής συμβάσεως εργασίας, εάν τα κατώτατα όρια αμοιβής κάποιων μισθωτών (που ορίζονται από άλλη σ.σ.ε. ή δ.α.) αποβούν κατώτερα εκείνων που ορίζει η ε.γ.σ.σ.ε., παύουν αυτομάτως να ισχύουν και τα οριζόμενα από τη νέα ε.γ.σ.σ.ε. ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους, χωρίς εξαίρεση.

3.3 Διαδικασία συνάψεως συλλογικής συμβάσεως εργασίας

Σύμφωνα με τον νόμο 1876/90, στα άρθρα 4 - 6 αυτού, ορίζετε λεπτομερώς η διαδικασία συνάψεως των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που έχει ως εξής:

Διαδικασία διαπραγματεύσεων.

Πριν από την υπογραφή οποιασδήποτε συλλογικής συμβάσεως εργασίας, διεξάγονται διαπραγματεύσεις μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς και οι μεμονωμένοι εργοδότες, έχουν δικαίωμα να διαπραγματεύονται για την κατάρτιση σ.σ.ε. και οφείλουν να

προσέρχονται στις διαπραγματεύσεις με καλή πίστη και πρόθεση να επιλυθεί η συλλογική διαφορά.

Η διαδικασία των διαπραγματεύσεων ξεκινά με έγγραφο της πλευράς που ασκεί το δικαίωμα αυτό (για διαπραγμάτευση) και που απευθύνει στην άλλη πλευρά και κοινοποιεί στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας. Με το έγγραφο γνωστοποιούνται τα θέματα, τα οποία προτείνονται για διαπραγμάτευση, τα εξουσιοδοτημένα πρόσωπα και ο τόπος των διαπραγματεύσεων. Η άλλη πλευρά οφείλει, μέσα σε δέκα εργάσιμες ημέρες από τη γνωστοποίηση, να προσέλθει για διαπραγμάτευση και να ορίσει τούς αντιπροσώπους της.

Στο σημείο αυτό με το Ν. 1876/90 εισάγονται δύο καινοτομίες. Η πρώτη αφορά το δικαίωμα που παρέχει η παρ. 4 του άρθρου 4 στην εργατική πλευρά να αξιώσει από την εργοδοτική να της δοθούν όλα τα στοιχεία που είναι αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων. Την ίδια υποχρέωση επιβάλλει ο νόμος και στις δημόσιες αρχές.

Το δικαίωμα της απεργίας, κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, της διαδικασίας της μεσολαβήσεως και της διαιτησίας δεν απαγορεύεται, εκτός αν αυτό έχει αποκλεισθεί με όρο προηγούμενης συλλογικής συμβάσεως εργασίας. Αυτή είναι η δεύτερη καινοτομία.

Πρακτικά τηρούνται κατά τις διαπραγματεύσεις, τα οποία υπογράφονται από τούς αντιπροσώπους των μερών.

Διαδικασία υπογραφής.

Εφόσον οι διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, καταρτίζεται η συλλογική σύμβαση εργασίας εγγράφως σε τρία πρωτότυπα, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών. Από ένα πρωτότυπο παίρνει κάθε ενδιαφερόμενος (εργοδοτική και εργατική πλευρά) και το τρίτο κατατίθεται στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

Κατάθεση σ.σ.ε. και καταχώρηση στο ειδικό βιβλίο. Δημοσιότητα. θέση σε ισχύ.

Για να τεθεί σε ισχύ η συναφθείσα συλλογική σύμβαση εργασίας, πρέπει το ένα από τα τρία πρωτότυπα έγγραφα αυτής να κατατεθεί αρμοδίως και να καταχωρηθεί στο ειδικό βιβλίο που τηρείται σε όλες τις Επιθεωρήσεις Εργασίας των Νομαρχιών ή στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

Οι ε.γ.σ.σ.ε. και οι κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε. κατατίθενται στην αρμόδια κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας. Οι τοπικές και οι επιχειρησιακές στις επιθεωρήσεις εργασίας των νομαρχιών. Οι υπηρεσίες αυτές χορηγούν αντίγραφο των σ.σ.ε. ή διαιτητικών αποφάσεων σε κάθε ενδιαφερόμενο, κατόπιν αιτήσεως.

Ο εργοδότης οφείλει να κοινοποιεί και στο συμβούλιο εργαζομένων της επιχειρήσεως κάθε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, καθώς και κάθε τροποποίησή της.

Μοναδικός τρόπος δημοσιότητας της σ.σ.ε. είναι η κατάθεση αυτής στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας κατά τα άνω. Από την ημέρα της καταθέσεως αρχίζει η ισχύς της (άρθρο 9 παρ. 2 Ν. 1876/90).

Ικανότητα για σύναψη σ.σ.ε. Νομιμοποίηση εκπροσώπων.

Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:

i. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων. Ειδικότερα, από την πλευρά των εργαζομένων, για την υπογραφή εθνικής γενικής σ.σ.ε. ικανότητα υπογραφής έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τρίτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση και για τις λοιπές συλλογικές συμβάσεις εργασίας η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση στο πεδίο ισχύος της κάθε σ.σ.ε.

ii. Κάθε εργοδότης που απασχολεί πενήντα τουλάχιστον εργαζόμενους. Κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοικήσεως της συγκεκριμένης συνδικαλιστικής οργανώσεως. Αμφισβήτηση της αντιπροσωπευτικότητας έχει δικαίωμα να εγείρει η αρμόδια σε κάθε περίπτωση να υπογράψει τη συλλογική σύμβαση συνδικαλιστική οργάνωση. Η αμφισβήτηση εγείρεται στην οικεία επιθεώρηση εργασίας μέσα σε δέκα ημέρες από την κοινοποίηση σ' αυτήν του εγγράφου με το οποίο ζητείται η έναρξη διαπραγματεύσεων και έχει ως συνέπεια την αναστολή των διαπραγματεύσεων. Η προσφυγή κρίνεται από την επιτροπή του άρθρου 15 του Ν. 1264/82 και κατά της αποφάσεως αυτής δεν χωρεί άσκηση εφέσεως. Η νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων γίνεται σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις των καταστατικών τους.

3.4 Ισχύς και έκταση εφαρμογής των σ.σ.ε.

Σύμφωνα με τις συνδυασμένες διατάξεις του άρθρου 5 παραγρ. 3 και του άρθρου 9 παραγρ. 2 του Ν. 1876/90, η ισχύς της συλλογικής συμβάσεως εργασίας αρχίζει από την ημέρα καταθέσεως ενός από τα τρία πρωτότυπα αυτής από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας, όπου καταρτίσθηκε η σ.σ.ε. Ειδικά, όμως, η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας και οι κλαδικές και εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατατίθενται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

Με το προηγούμενο καθεστώς του Ν. 3239/55, η ισχύς των σ.σ.ε. και δ.α. άρχιζε από την ημέρα δημοσιεύσεως αυτών στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως ή καταθέσεώς τους στο Ειρηνοδικείο.

Από τον αρμόδιο υπάλληλο του Υπουργείου συντάσσεται πράξη καταθέσεως επάνω στο κατατιθέμενο πρωτότυπο της σ.σ.ε., που υπογράφεται από αυτόν, αλλά και τον καταθέτη. Την ίδια ημέρα η σ.σ.ε. καταχωρείται σε ειδικό βιβλίο που τηρείται σε κάθε Επιθεώρηση Εργασίας και στην αρμόδια Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου.

Η υπηρεσία χορηγεί αντίγραφο της σ.σ.ε. σε κάθε ενδιαφερόμενο που υποβάλλει σχετική αίτηση. Τα ίδια ισχύουν και για τις αποφάσεις διαιτησίας.

Ισχύς κανονιστικών και ενοχικών όρων σ.σ.ε.

Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής συμβάσεως εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ. Κανονιστικοί όροι είναι αυτοί που καθορίζουν το περιεχόμενο των ατομικών συμβάσεων εργασίας (περί αμοιβής, χρόνου εργασίας, επαγγελματικής εξελίξεως κ.λπ.). Οι ενοχικοί όροι περιλαμβάνουν δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών (συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων), όπως η εργασιακή ειρήνη και η υποχρέωση εφαρμογής της υπογραφείσας συλλογικής συμβάσεως εργασίας.

Ασυμφωνία όρων ατομικών συμβάσεων με σ.σ.ε.

Οι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας, που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους των συλλογικών συμβάσεων, είναι επικρατέστεροι, εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους (άρθρο 7 παρ. 2).

Οι όροι εργασίας των συλλογικών συμβάσεων, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους, υπερισχύουν των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια. Κανόνας δικαίου με αμφιμερή ενέργεια είναι αυτός που η ενέργειά του απευθύνεται και στα δύο μέρη.

Συμφηφισμός νομίμων αποδοχών σ.σ.ε. με τις υπέρτερες καταβαλλόμενες αποδοχές.

Σύμφωνα με τον Ν. 1876/90 (άρθρο 10 παρ. 2 εδ. 2) ορίζετε ότι σε περίπτωση συρροής δύο συλλογικών συμβάσεων εργασίας, η σύγκριση και η επιλογή των διατάξεων γίνεται κατά τις εξής ενότητες:

- α) ενότητα αποδοχών και
- β) λοιπά θέματα.

Το ίδιο ισχύει αναλογικά και σε περίπτωση συγκρίσεως ατομικής συμβάσεως εργασίας με σ.σ.ε. Έτσι, οι συνολικές αποδοχές (βασικός μισθός, επιδόματα, λοιπές παροχές) της ατομικής συμβάσεως εφόσον είναι ανώτερες από τις αντίστοιχες συνολικές αποδοχές της οικείας σ.σ.ε. ο μισθωτός δικαιούται τις αποδοχές της ευνοϊκότερης ατομικής συμβάσεως (αρχή της εύνοιας υπέρ τον εργαζομένου). Αν στη συνέχεια ακολουθήσει νέα συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία αυξάνει τις νόμιμες αποδοχές, εφόσον οι αντίστοιχες αποδοχές της ατομικής συμβάσεως καλύπτουν την αύξηση της σ.σ.ε., δεν θα αυξηθούν οι αποδοχές του μισθωτού. Και τούτο, γιατί οι όροι της ατομικής συμβάσεως και της σ.σ.ε. δεν ισχύουν παράλληλα, αλλά εφαρμόζονται κάθε φορά οι ευνοϊκότεροι για τον μισθωτό (Α.Π. 765/89 Τμ. Β', 914/87). Εάν ο συμβατικός μισθός είναι μεγαλύτερος από το σύνολο του βασικού μισθού και των επιδομάτων που προβλέπει η οικεία σ.σ.ε. ή δ.α. τα επιδόματα αυτά δεν οφείλονται επιπλέον του συμβατικού μισθού, αλλά συμψηφίζονται σ' αυτόν, εκτός αντίθετης συμφωνίας (Α.Π. 287/85 Τμ. Β'). Αντίθετος όρος σ.σ.ε. ή δ.α. που απαγορεύει τον εν λόγω συμψηφισμό των επιδομάτων κ.λπ. παροχών της σ.σ.ε. με τις υπέρτερες καταβαλλόμενες αποδοχές βάσει ατομικής συμβάσεως εργασίας είναι άκυρος (Σ.Ε. 1159/84, 3181/84, 262/83).

Δέσμευση από τη σ.σ.ε.

Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας, που ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους ολόκληρης της χώρας, τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στο δημόσιο τομέα (αλλά με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου).

Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικά και τους εργοδότες που συνάπτουν σ.σ.ε. με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο.

Προσχώρηση σε σ.σ.ε.

Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες, που δεν δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, μπορούν να προσχωρήσουν από κοινού σε σ.σ.ε., που αφορά την κατηγορία τους, με ιδιωτικό έγγραφο, το οποίο κατατίθεται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας. Συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων μπορεί να προσχωρήσει σε σ.σ.ε. από την οποία δεσμεύεται ήδη ο εργοδότης. Όμως, προσχώρηση σε επιχειρησιακή σ.σ.ε δεν είναι δυνατόν να γίνει από εργοδότη ή συνδικαλιστική οργάνωση άλλης επιχειρήσεως.

Κήρυξη υποχρεωτικής. Επέκταση εφαρμογής σ.σ.ε.

Ο Υπουργός Εργασίας με απόφασή του, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή του επαγγέλματος συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51%ο των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος.

Η επέκταση σ.σ.ε ή δ.α αποφάσεως γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, που ενεργεί κατά διακριτική ευχέρεια ή μετά από αίτηση της αρμόδιας συνδικαλιστικής οργανώσεως που υποβάλλεται στο Υπουργείο Εργασίας.

Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία της εκδόσεως της αποφάσεως του υπουργού, εκτός εάν η επέκταση γίνεται μετά από αίτηση, οπότε ισχύει από την ημερομηνία υποβολής της αιτήσεως. Η υπουργική απόφαση δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Συρροή ισχυουσών σ.σ.ε.

Εάν μια ατομική σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο.

Όμως, αυτή η γνωστή από το παλαιότερο δίκαιο αρχή διασπάται από τη δεύτερη παράγραφο, προκειμένου για ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας, όταν υπάρχει συρροή ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ με κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οπότε εφαρμόζονται αυτές οι τελευταίες, έστω και αν είναι δυσμενέστερες από την ομοιοεπαγγελματική, εφόσον βέβαια η κλαδική ή η επιχειρησιακή ΣΣΕ περιέχει ρύθμιση για την συγκεκριμένη κατηγορία.

Με άλλα λόγια η ευνοϊκότερη ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας θα εφαρμόζεται μόνο όταν συρρέει η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας ή άλλη ομοιοεπαγγελματική (π.χ. τοπική ή εθνική).

Σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της πρώτης παραγράφου του άρθρου 10, η σύγκριση και επιλογή των διατάξεων περισσότερων συλλογικών συμβάσεων που ισχύουν, προκειμένου να βρεθεί η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο, γίνεται κατά δύο ενότητες.

Πρώτον συγκρίνεται η ενότητα που αναφέρεται στις αποδοχές, και στη συνέχεια η ενότητα που αναφέρεται στα υπόλοιπα θέματα, είναι δηλαδή δυνατόν να εφαρμοσθούν ταυτόχρονα δύο συλλογικές συμβάσεις εκ των οποίων μία θα είναι ευνοϊκότερη ως προς τις αποδοχές και η άλλη ως προς τα λοιπά θέματα. Στα μισθολογικά θέματα θα εξετασθούν όλες οι επί μέρους παροχές με μισθολογικό χαρακτήρα και θα συγκριθούν οι ενότητες συνολικά. Όμως, θα πρέπει να εξετασθεί αν η από πρώτη άποψη ευνοϊκότερη ενότητα αποδοχών είναι δυσμενέστερη λόγω άλλων πλεονεκτημάτων άμεσα συνδεδεμένων με το μισθό που παρέχει η άλλη ρύθμιση (π.χ. λιγότερες ώρες εργασίας). Έτσι, τελικά θα συγκριθούν οι ενότητες αποδοχών συμπεριλαμβάνοντας και όλες τις συνολικές ρυθμίσεις που αναφέρονται στο μισθό, δηλαδή, επιδόματα, πρόσθετες οικονομικές παροχές κ.λπ.

Χρόνος ισχύος της σ.σ.ε.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Εάν ο προβλεπόμενος χρόνος υπερβαίνει το έτος, θεωρείται ότι η σ.σ.ε. έχει αόριστη διάρκεια.

Πάντως, η διάρκεια ισχύος της σ.σ.ε. δεν επιτρέπεται να είναι μικρότερη του έτους.

Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να ορίσουν αναδρομική ισχύ της συλλογικής συμβάσεως εργασίας μέχρι την ημέρα λήξεως ή καταγγελίας της προηγούμενης σ.σ.ε. κι αν δεν υπάρχει προηγούμενη σ.σ.ε. μέχρι την ημέρα ενάρξεως των διαπραγματεύσεων.

3.5 Λήξη ισχύος σ.σ.ε. Καταγγελία . Μετενέργεια

Λήξη της σ.σ.ε.

Η ισχύς της συλλογικής συμβάσεως εργασίας αρχίζει από την ημέρα καταθέσεώς της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου της ή με καταγγελία, σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου

Καταγγελία της σ.σ.ε.

Η καταγγελία της συλλογικής συμβάσεως εργασίας γίνεται εγγράφως. Το έγγραφο απευθύνεται από τον καταγγέλλοντα προς τον αντισυμβαλλόμενο και επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή. Αντίγραφο της καταγγελίας επιδίδεται και στην τοπική επιθεώρηση εργασίας που έχει κατατεθεί η συλλογική σύμβαση εργασίας. Στο έγγραφο αναφέρονται συνοπτικά οι λόγοι της καταγγελίας, καθώς και τα προτεινόμενα προς διαπραγμάτευση θέματα, ώστε να αρχίσει η διαδικασία νέων διαπραγματεύσεων.

Η σ.σ.ε. μπορεί να καταγγελθεί:

- i. Μετά παρέλευση ενός έτους από την ημερομηνία ενάρξεως της ισχύος της.
- ii. Και πριν την πάροδο έτους ή πριν από τη λήξη της γενικώς, εάν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες, που υπήρχαν κατά την υπογραφή της. Όμως, είναι ανίσχυρη η καταγγελία συλλογικής συμβάσεως εργασίας που έχει κυρωθεί με νόμο.

Η καταγγελία της σ.σ.ε. είναι η δήλωση βουλήσεως της μιας πλευράς (εργατικής ή εργοδοτικής) να λυθεί η ισχύουσα συλλογική σύμβαση εργασίας και πρέπει να είναι σαφής. Τα έννομα αποτελέσματα της καταγγελίας αρχίζουν έξη μήνες μετά τη δήλωσή της στην άλλη πλευρά και στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας ή την Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας εάν, βέβαια, δεν έχει συναφθεί νέα σ.σ.ε. στο μεταξύ.

Μετενέργεια.

Μετά την με οποιοδήποτε τρόπο παύση της ισχύος της συλλογικής συμβάσεως εργασίας, οι ατομικές συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων δεν αποβάλλουν αυτομάτως τους όρους αυτών, που είχαν στο μεταξύ διαμορφωθεί από τις κανονιστικές διατάξεις της σ.σ.ε. Αντίθετα, εξακολουθούν αυτές να ισχύουν με τους όρους που είχαν προσλάβει κάτω από το κράτος της οικείας συλλογικής συμβάσεως εργασίας. Αυτό προκύπτει ρητά από τις διατάξεις των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 9 του Ν. 1876/90, οι οποίες ορίζουν ότι:

- i. Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής συμβάσεως εργασίας, που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό.
- ii. Εφόσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι αυτής ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται στον εν λόγω εργοδότη.
- iii. Μετά την πάροδο του εξαμήνου (από τη λήξη της σ.σ.ε.) οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας.

3.6 Συμφιλίωση - Μεσολάβηση – Διαιτησία

Εφόσον οι διαπραγματεύσεις των μερών επιτύχουν, θα καταλήξουν στην υπογραφή συλλογικής συμβάσεως εργασίας. Εάν, όμως, αυτές αποτύχουν, τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν:

- α) να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολαβητή ή
- β) να προσφύγουν στη διαιτησία.

Σύμφωνα με τα άρθρα 14 - 17 του Ν. 1876/90 καθορίζονται οι όροι της προσφυγής και της όλης διαδικασίας της μεσολαβήσεως και της διαιτησίας. Αλλά, εάν στις συλλογικές συμβάσεις έχουν περιληφθεί όροι σχετικοί με τη μεσολάβηση και τη διαιτησία, εφαρμόζονται οι όροι αυτοί.

Υπάρχει, όμως, και ο θεσμός της συμφιλίωσης, που μπορεί να προηγηθεί.

Σύμφωνα με το προηγούμενο καθεστώς του Ν. 3239/55 προβλέπονταν η ίδια διαδικασία επιλύσεως των συλλογικών διαφορών σε τρία στάδια:

- α) Διαπραγματεύσεις για σύναψη σ.σ.ε.
- β) Μεσολάβηση σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων.
- γ) Διαιτησία σε περίπτωση αποτυχίας και της μεσολαβήσεως.

Με τη διαφορά ότι, με το προηγούμενο δίκαιο, τη μεσολάβηση έκανε υπάλληλος του Υπουργείου Εργασίας, ενώ τώρα γίνεται από ειδικό λειτουργό, τον μεσολαβητή και τη διαιτησία, που πρώτα ήταν έργο των διαιτητικών δικαστηρίων, τώρα την διεκπεραιώνουν οι διαιτητές. Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές είναι μέλη ειδικού σώματος, του Οργανισμού Μεσολαβήσεως και Διαιτησίας.

i. Συμφιλίωση.

Το άρθρο 13 του Ν. 1876/90 ορίζει ότι για οποιοδήποτε θέμα που προκαλεί διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας και αν ακόμα αυτό δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής συμβάσεως, μπορεί να ζητηθεί για τη διευθέτησή του, από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις ή και από τον εργοδότη ατομικά, η παρέμβαση συμφιλιωτή. Ο συμφιλιωτής ορίζεται από τον Υπουργό Εργασίας ή τον εξουσιοδοτημένο υπάλληλο, είναι και αυτός υπάλληλος του ίδιου υπουργείου και έργο του είναι η προσπάθεια για προσέγγιση των απόψεων των μερών και τερματισμό της διενέξεως.

Ο θεσμός της συμφιλίωσης αποτελεί συμπλήρωση και αναβάθμιση του θεσμού της τριμερούς συνεργασίας (άρθρο 9 του ΝΔ 186/69), ο οποίος ίσχυε πριν. Μ' αυτόν αντιμετωπίζονται θέματα που προκαλούν διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας και αυτά μπορεί να είναι π.χ. δικαιώματα και υποχρεώσεις των δύο μερών, που απορρέουν από τις ατομικές συμβάσεις (διμερείς συμφωνίες), από οργανισμούς ή κανονισμούς, από σ.σ.ε. όπως ειδικότερα θέματα απολύσεων, μη εκπλήρωση εκ μέρους του εργοδότη των οικονομικών του υποχρεώσεων ή εκπρόθεσμη εκπλήρωσή τους, υπηρεσιακή εξέλιξη εργαζομένων κ.λπ., τα οποία αντιμετωπίζονταν με το θεσμό της τριμερούς συνεργασίας. Επιπλέον, αν η διένεξη προκύψει κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη σ.σ.ε. και η συμφιλιωτική διαδικασία είναι επιτυχής, ακολουθεί η υπογραφή σ.σ.ε.

Διευκρινίζεται ότι η αίτηση για τη συμφιλιωτική διαδικασία απευθύνεται στην κατά τόπο Επιθεώρηση Εργασίας ή στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

ii. Μεσολάβηση.

Οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορεί να ζητήσει με αίτησή του, που υποβάλλεται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, τον ορισμό μεσολαβητή. Η αίτηση υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά και στην τελευταία περίπτωση κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Στην αίτηση, εκτός από τα στοιχεία των ενδιαφερομένων μερών, αναφέρονται τα αιτήματα και οι προτάσεις, καθώς και οποιοδήποτε άλλο στοιχείο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις. Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη (από ειδικό κατάλογο) και σε περίπτωση ασυμφωνίας ορίζεται με κλήρωση, καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, εξετάζει πρόσωπα και πράγματα σχετικά

και χρησιμοποιεί πραγματογνώμονες. Ο εργοδότης και κάθε αρμόδια υπηρεσία υποχρεούνται να βοηθούν το έργο του μεσολαβητή, παρέχοντας κάθε χρήσιμο στοιχείο ή πληροφορία. Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία (με τη βοήθεια του μεσολαβητή) μέσα σε είκοσι ημέρες, ο μεσολαβητής έχει το δικαίωμα να υποβάλει σ' αυτά δική του πρόταση. Αν η πρόταση γίνει δεκτή, υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και ισχύει πλέον ως συλλογική σύμβαση εργασίας.

Ο μεσολαβητής έχει το δικαίωμα να δημοσιεύσει στον ημερήσιο και περιοδικό τύπο την πρόταση που κάνει προς τα μέρη, χωρίς να δεσμεύεται χρονικά και για τη δημοσιοποίηση της προτάσεώς του, δηλαδή μπορεί να τη δημοσιεύσει μόλις την υποβάλει προς τα μέρη ή και σε διαφορετικό χρόνο.

iii. Διαιτησία.

Σύμφωνα με τον νόμο 1876/98 (άρθρο 16) αντικαταστάθηκαν τα διαιτητικά δικαστήρια με τους διαιτητές όπου αντίθετα με ό,τι συνέβαινε με τα διαιτητικά δικαστήρια (που ήταν δύο βαθμών), οι διαιτητές κρίνουν σε πρώτο και τελευταίο βαθμό.

Ο διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία των εν διενέξει μερών (εργοδοτών - εργαζομένων) από ειδικό κατάλογο διαιτητών και σε περίπτωση ασυμφωνίας με κλήρωση.

Η προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνει:

- i. Σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών.
- ii. Μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση.
- iii. Μονομερώς από συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, εφόσον αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει ο εργοδότης.
- iv. Ειδικά για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και εκείνες των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφελείας, δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία έχει το μέρος που αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή, την οποία απορρίπτει το άλλο μέρος (άρθρο 16 παρ. 1 Ν. 1876/90).

Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και τα πορίσματα, που συγκεντρώθηκαν στο διάστημα των διαπραγματεύσεων ή της μεσολαβήσεως και έχει γενικώς τα ίδια δικαιώματα με το μεσολαβητή.

Η προθεσμία για την έκδοση της αποφάσεως του διαιτητή είναι, κατά την παρ. 6 του άρθρου 16, δέκα ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και διάστημα τριάντα ημερών αν δεν προηγήθηκε μεσολάβηση.

Η απόφαση του διαιτητή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας.

Η ισχύς της αποφάσεως του διαιτητή αρχίζει από την επόμενη της υποβολής της αιτήσεως για μεσολάβηση. Για την περίπτωση που δεν προηγήθηκε προσπάθεια μεσολαβήσεως (για την οποία ο νόμος σιωπά) τότε η ισχύς της αποφάσεως του διαιτητή αρχίζει από την ημέρα υποβολής της αιτήσεως για διαιτησία.

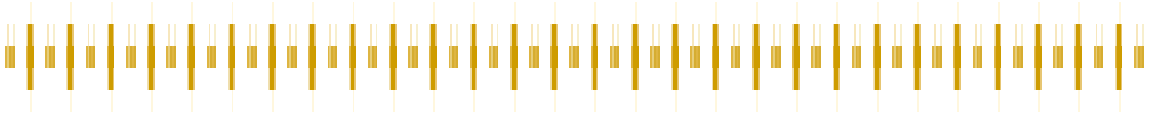
Η αίτηση (προσφυγή) για διαιτησία υποβάλλεται στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

Συνεπώς σύμφωνα με τα παραπάνω η διαφορά της μεσολάβησης από την διαιτησία παρουσιάζεται στα εξής χαρακτηριστικά:

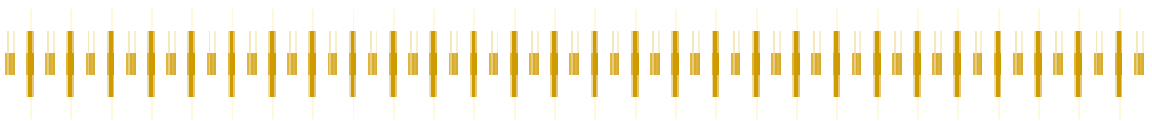
Μεσολάβηση

- I. Η πρόταση του Μεσολαβητή δεν είναι δεσμευτική για τα Μέρη, αλλά μπορεί να αποτελέσει βάση για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας ή άλλης συμφωνίας.
- II. Όταν τα Μέρη ή ο Μεσολαβητής διαπιστώνουν την αδυναμία κατάρτισης συλλογικής σύμβασης, ο Μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλλει σ' αυτά την δική του πρόταση.
- III. Όταν η πρόταση του Μεσολαβητή γίνει δεκτή από μία μόνον πλευρά μπορεί να δημιουργήσει δικαίωμα προσφυγής στη Διαιτησία.

Σκοπός της Μεσολάβησης είναι η επίτευξη συμφωνίας μεταξύ των Μερών. Μόνον όταν αυτό δεν είναι εφικτό ο Μεσολαβητής υποβάλει Πρόταση και στην περίπτωση του δημόσιου διαλόγου Έκθεση για τους σκοπούς της απεργίας.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο



2.ΠΡΟΣΛΗΨΗ

2.1 Πρόσληψη μισθωτών

Η κάθε επιχείρηση που προσλαμβάνει υπάλληλο ή εργάτη, έχει υποχρέωση να συμπληρώσει διπλά το έντυπο "αναγγελία πρόσληψης", που το παίρνει από τον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής που πρόκειται να προσληφθεί ο μισθωτός και να το προσκομίσει μέσα σε 8 ημερολογιακές ημέρες, μετρούμενες από την επόμενη της ημέρας πρόσληψης, στον ίδιο οργανισμό (και αν είναι νεοσύστατη επιχείρηση, για τους 3 πρώτους μήνες, μέσα σε 30 μέρες). Η παραπάνω προθεσμία των 8 ή 30 ημερολογιακών και όχι μόνο εργασίμων ημερών αρχίζει από την επόμενη της ημέρας που προσλήφθηκε ο μισθωτός. Από το έντυπο αυτό, το πρωτότυπο παραμένει στον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής που θ' απασχοληθεί ο μισθωτός και το αντίτυπο το παραλαμβάνει η επιχείρηση. Αν δεν γίνει αναγγελία πρόσληψης μέσα σε 8 μέρες, τότε για κάθε μισθωτό επιβάλλεται και ένα πρόστιμο ίσο με 10 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη, τα οποία μετά από συμβιβασμό, μπορούν να μειωθούν στα 2,5 ημερομίσθια. Ο συμβιβασμός αυτός γίνεται με προσφυγή στον αρμόδιο Νομάρχη μέσα σε 30 μέρες από την κοινοποίηση του προστίμου. (βλέπε παράρτημα 2^ο σελ 165.υποδείγματα σχετικών εγγράφων).

Επίσης, ο εργοδότης που δεν καταχωρεί στα μισθολόγια του ΙΚΑ τους εργαζόμενους της επιχείρησής του μέχρι τέλους του επόμενου μήνα, επιβάλλεται σε βάρος του εργοδότη πρόστιμο, που ανέρχεται σε 12,5 τεκμαρτά ημερομίσθια της ανωτάτης ασφαλιστικής κλάσεως του Ι.Κ.Α. Ο εργοδότης έχει ακόμη υποχρέωση για κάθε πρόσληψη νέου εργαζομένου να καταθέτει στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας εντός 15 ημερών συμπληρωματική κατάσταση, διαφορετικά υπόκειται σε πρόστιμο. Όλες οι προσλήψεις γίνονται μέσω του γραφείου Ευρέσεως Εργασίας (Γ.Ε.Ε.) της περιοχής που βρίσκεται ο χώρος όπου θ' απασχοληθούν οι μισθωτοί που πρόκειται να προσληφθούν. Στην αρχή, προσλαμβάνονται οι άνεργοι που υποδεικνύονται από τον εργοδότη και στη συνέχεια, οι υπόλοιποι από το Γ.Ε. Ε., με τη σειρά φυσικά που οι άνεργοι αυτοί είναι εγγεγραμμένοι στα οικεία "μητρώα ανέργων". Αν ο εργοδότης προσλάβει προσωπικό χωρίς τη μεσολάβηση του Ο.Α.Ε.Δ. δεν επιβάλλεται πρόστιμο, αν μέσα σε 8 μέρες συμπληρωθεί η αναγγελία πρόσληψης και υποβληθεί αυτή στον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής (άρθρο 1 Ν.Δ. 753/70).

Ο καθένας που επιθυμεί να εργαστεί ως μισθωτός, θα πρέπει να παρουσιαστεί στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας (Γ.Ε.Ε.) αυτοπροσώπως και να πάρει "Κάρτα Ανεργίας". Επίσης, αν ο νεοπροσλαμβανόμενος δεν έχει ασφαλιστικό βιβλιário, τότε θα πρέπει ο εργοδότης του να του πάρει ασφαλιστικό βιβλιário από το ΙΚΑ μετά από σχετική αναγγελία στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ.

2.1.1 Ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού.

Προτού ακόμα αναλάβει εργασία ο νεοπροσλαμβανόμενος, ο εργοδότης τον καταχωρεί με όλα τα στοιχεία του στο "ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ", που το παραλαμβάνει θεωρημένο δωρεάν από το ΙΚΑ. Η καταχώρηση του μισθωτού στο βιβλίο αυτό γίνεται αμέσως μετά την πρόσληψή του και πριν ακόμα αναλάβει εργασία. (βλέπε παράρτημα 2^ο σελ 166 το έντυπο).

Δεν έχουν υποχρέωση οι εργοδότες να καταχωρούν τους νεοπροσλαμβανόμενους μισθωτούς στο παραπάνω "ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού", όταν πρόκειται για οικοδομοτεχνικές εργασίες ή για συγγενικά πρόσωπα. Επίσης, απαλλάσσονται από την υποχρέωση να τηρούν το "ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού" στον τόπο εργασίας των μισθωτών οι εργοδότες εκείνοι, που δεν απασχολούν προσωπικό στον τόπο της επιχείρησής τους αλλά σε άλλους χώρους εκτός αυτής (π.χ. συνεργεία καθαρισμού κλπ.). Στις περιπτώσεις αυτές, το ειδικό βιβλίο τηρείται στην έδρα ή στο γραφείο του εργοδότη, ενώ σε όλες τις άλλες περιπτώσεις, το βιβλίο αυτό τηρείται στον τόπο εργασίας όταν το "κεντρικό" και το "υποκατάστημα" μιας επιχείρησης ανήκουν στο ίδιο παράρτημα του ΙΚΑ, τότε δίνεται διαφορετικό "ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ" για το κεντρικό κατάστημα και διαφορετικό για το υποκατάστημα.

Ο εργοδότης απαλλάσσεται επίσης της υποχρέωσης καταχώρησης στο ειδικό βιβλίο για τις εξής κατηγορίες εργαζομένων:

- Εκπαιδευόμενοι σπουδαστές και απόφοιτοι των ΙΕΚ.
- Φοιτητές Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. που κάνουν την πρακτική τους άσκηση.
- Άνεργοι επαγγελματικά καταρτιζόμενοι στα ΚΕΚ και τα επιδοτούμενα προγράμματα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) και
- απόφοιτοι τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι.) συμμετέχοντες σε προγράμματα του ΟΑΕΔ για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.
- Ανήλικοι τρόφιμοι του Κρατικού Αναμορφωτικού Καταστήματος στον Κορυδαλλό
- Τρόφιμοι Ιδρυμάτων Προστασίας Απροσάρμοστων Παιδιών, κατά το χρόνο πρακτικής άσκησης σε εργοδότες του Ιδιωτικού ή Δημόσιου Τομέα.
- Κρατούμενοι εργαζόμενοι στο αρτοποιείο της Κεντρικής Αποθήκης Υλικού Φυλακών.
- Κρατούμενοι εργαζόμενοι στις Αγροτικές Φυλακές Αγιάς - Χανίων, Κασσάνδρας - Χαλκιδικής, Τίρυνθας - Ναυπλίου και Κασσαβέτειας - Αλμυρού, καθώς και στα εργαστήρια της Κεντρικής Φυλακής Γυναικών Κορυδαλλού.
- Κρατούμενοι εργαζόμενοι στο βιβλιοδετείο της Δικαστικής Φυλακής Κορυδαλλού.
- Κρατούμενοι στις Φυλακές της χώρας, που εργάζονται στο τυπογραφείο, ξυλουργείο, σιδηρουργείο και οικοδομικό συνεργείο των φυλακών.

Χρόνος και τρόπος τήρησης του ΕΒΚΝΠ:

Οι εργοδότες υποχρεούνται να καταχωρούν στο Ειδικό Βιβλίο όλους τους εργαζόμενους τους που υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. - ΕΤΑΜ, αμέσως μετά την πρόσληψη και πριν αυτοί αναλάβουν εργασία συμπληρώνοντας και τις δύο σελίδες κάθε φύλλου (πρωτότυπο και αντίγραφο χρησιμοποιώντας (καρμπόν) χειρόγραφα:

Κατ' απόλυτη χρονολογική σειρά πρόσληψης.

Αν για παράδειγμα καταχωρίσουμε εργαζόμενο που προσελήφθη την 3.5.2007 κ εργαζόμενο με πρόσληψη την 5.5.2007 και διαπιστώθηκε ότι είχαμε πρόσληψη 25.4.2007 την οποία δεν είχαμε καταχωρήσει, τότε έχουμε τις εξής δυνατότητες:

α. να καταχωρηθεί η πρόσληψη αυτή μετά την πρόσληψη της 5.5.2007, και να θεωρηθούν ως μη καταχωρηθείσες και οι 3 προσλήψεις και συνεπώς επιβολή προστίμου 3 x 500€= 1500€.

β, να μη καταχωρηθεί η εκ παραδρομής μη καταχωρηθείσα πρόσληψη της 25.4.2007 έτσι να επιβληθεί πρόστιμο 500€.

Δεν επιτρέπεται, να αφήνουν κενά ή να συμπληρώνουν περισσότερες εγγραφές ανάμεσα στις προεκτυπωμένες οριζόντιες γραμμές των σελίδων του βιβλίου. Αν την πρόσληψη της 25.4.2007 του προηγούμενου παραδείγματος την καταχωρήσουμε πριν την πρόσληψη της 3.5.2007 και μετά την πρόσληψη της 20.4.2007 δηλ. ανάμεσα στις προεκτυπωμένες οριζόντιες γραμμές, τότε θα επιβληθεί πρόστιμο 500€.

Απαγορεύεται ρητά καθ' οιονδήποτε τρόπο διόρθωση των εγγραφών με (μπλάνκο), ξέσματα ή σβησίματα κτλ.

Η τυχόν λανθασμένη εγγραφή πρέπει να διαγράφεται και η σωστή να αναγράφεται στην αμέσως επόμενη οριζόντια γραμμή με τα σωστά στοιχεία.

Παράδειγμα

Έστω ότι είχαμε την παρακάτω εσφαλμένη εγγραφή στο ΕΒΚΝΠ, διόρθωση θα γίνει όπως φαίνεται στο απόσπασμα του ΕΒΚΝΠ, που ακολουθεί:

| Α/Α | ΟΝΟΜ/ΜΟ ΑΠΑΣΧ. | ΠΑΤΡ/ΜΟ | ΗΜΕΡ. ΠΡΟΣΛ. | Α.Μ. ΑΠΟΣΧ | ΕΙΔ/ΤΑ | ΜΙΣΘΟΣ Ή ΗΜΕΡ/ΘΙΟ | ΥΠΟΓΡ. ΕΡΓ/ΝΟΥ | ΥΠΟΓΡ. ΕΡΓ/ΤΗ |
|-----|----------------|---------|-----------------|---------------|----------|----------------------|-------------------|------------------|
| 4 | ΛΙΑΖΟΣ ΑΝΤΩΝΗΣ | ΙΩΑΝΝΗΣ | 5/5/2007 | 14123456 | ΛΟΓΙΣΤΗΣ | 1000,00 | | |
| | ΛΙΑΖΟΣ ΑΝΤΩΝΗΣ | ΙΩΑΝΝΗΣ | 5/5/2007 | 14123456 | ΛΟΓΙΣΤΗΣ | 1000,00 | | |

Επισημαίνεται ότι η καταχώρηση γίνεται χειρόγραφα. Αν η διόρθωση γίνει με χρήση χημικού (μπλάνκο) ή γόμας ή έχουν μεσολαβήσει και καταχωρήσεις τότε θα έχουμε παράβαση και θα επιβληθούν πρόστιμα.

Διαδικασία τήρησης του Ε.Β.Κ.Ν.Π.

Σύμφωνα με την εγκύκλιο 81/99 είχε δοθεί δυνατότητα τήρησης του Ειδικού Βιβλίου μηχανογραφικά την προϋπόθεση ότι οι εργοδότες ήταν ενταγμένοι στο Σ.Μ.Μ. κι εφόσον υπέβαλα μέσω του Υποκαταστήματος της έδρας τους σχετικό αίτημα στη Δ/ση Ασφάλισης Εσόδων της Διοίκησης Ι.Κ.Α.- ΕΤΑΜ.

Επειδή από τις διατάξεις του Ν. 3232/2004, προβλέπεται ρητά ότι οι καταχωρίσεις στο ειδικό Βιβλίο πραγματοποιούνται χειρόγραφα, η Διοίκηση έδωσε εντολή στα αρμόδια Υποκ/τα να πραγματοποιήσουν επιτόπιους ελέγχους στις επιχειρήσεις που τυχόν τήρησαν αυτά μηχανογραφικά, παραλαμβάνοντας αντίγραφα των εκτυπώσεων στις οποίες εμφανίζονται οι νεοπροσλαμβανόμενοι τους, καθώς και των σελίδων του Ειδικού Βιβλίου που τυχόν τους είχε χορηγηθεί, πριν τους δοθεί η δυνατότητα μηχανογραφικής τήρησης. Εφόσον διαπιστώνουν ότι δεν είχαν παραλάβει το Ειδικό Βιβλίο πριν την μηχανογραφική τήρηση, θα πρέπει να τους χορηγή άμεσα (μαζί με αντίγραφο της σχετικής εγκυκλίου). Η υποχρέωση των εν λόγω εργοδοτών να τηρούν το Ειδικό Βιβλίο χειρόγραφα αρχίζει από την ημερομηνία έκδοσής του, που πρέπει να είναι ταυτόχρονη με την ολοκλήρωση του ελέγχου.

Το Ειδικό Βιβλίο τηρείται με ευθύνη των εργοδοτών:

- α. Σε προσιτό σημείο, στους χώρους όπου παρέχουν την εργασία τους οι ασφαλισμένοι και
- β. τίθεται άμεσα στην διάθεση των αρμοδίων για έλεγχο οργάνων (ΕΥΠΕΑ, εξωτερικοί υπάλληλοι ελέγχου των αρμοδίων Υποκαταστημάτων Ι.Κ.Α.- ΕΤΑΜ, Σ.ΕΠ.Ε.), όταν τους ζητηθεί.

Από την υποχρέωση τήρησης του Ειδικού Βιβλίου στον τόπο εργασίας των ασφαλισμένων εξαιρούνται οι εργοδότες που οι εργαζόμενοι τους απασχολούνται σε χώρους εκτός της επιχείρησης. Στις περιπτώσεις αυτές το Ειδικό Βιβλίο τηρείται στην έδρα ή στα γραφεία του εργοδότη.

Συμπληρωματικά εξακολουθούν να ισχύουν οι οδηγίες που είχαν δοθεί από την υπηρεσία με την Εγκ. 81/99

1) σχετικά με το χώρο όπου τηρείται το Ειδικό Βιβλίο για ορισμένες κατηγορίες εργοδοτών, οι οποίες θα τηρούν το ειδικό βιβλίο στην έδρα τους:

- α. Φορτηγά αυτοκίνητα,
- β. Τουριστικά λεωφορεία,
- γ. Επιχειρήσεις shop in shop,
- δ: Σωματεία φορτοεκφορτωτών
- ε. Στα TAXI, από 1.10.99 και εφεξής, το ειδικό βιβλίο θα τηρείται εντός TAXI, προκειμένου να διευκολύνει από τις υπηρεσίες μας ο έλεγχος και να διασφαλισθούν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι οδηγοί TAXI.

2) σχετικά με το χρόνο καταχώρησης του Ειδικού Βιβλίου για ορισμένες κατηγορίες εργοδοτών:

α. Αυτοτελώς απασχολούμενοι στο Θέαμα ακρόαμα που ασφαρίζονται με τις ειδ διατάξεις του Ν. 1296/82.

Οι απασχολούμενοι στο θέαμα και ακρόαμα ως αυτοτελώς απασχολούμενοι, δηλαδή όταν απασχολούνται με όρους μη εξαρτημένης εργασίας (όπως μουσικοσυνθέτες, θεατρικοί συγγραφείς, μεταφραστές, ποιητές, στιχουργοί, πεζογράφοι, κριτικοί, σκηνοθέτες, σκηνογράφοι, χορογράφοι, ενδυματολόγοι, καραγκιοζοπαίκτες, θεατρικοί επιχειρηματίες, θα καταχωρούνται στο ειδικό βιβλίο από τον εργοδότη τους την ημερομηνία κατά την οποία εκδίδουν το Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών τους ανεξαρτήτως της περιόδου απασχόλησης. Τονίζεται ότι οι παρέχοντες εξαρτημένη εργασία απασχολούμενοι στο θέαμα ακρόαμα (όπως οι ηθοποιοί, τεχνικοί θεάτρου και κινηματογράφου, υποβολείς Θεάτρου, οργανοπαίκτες κλπ, θα καταχωρούνται στο ειδικό βιβλίο όπως οι λοιποί εργαζόμενοι ανεξάρτητα από τον τρόπο καταβολής των αμοιβών τους δηλ. απόδειξη παροχής υπηρεσιών ή δελτίο παροχής υπηρεσιών.

β. Εργαζόμενοι με συμβάσεις έργου, οι οποίοι θα αναγράφονται στο ειδικό βιβλίο κατά την ημερομηνία υπογραφής της σχετικής συμβάσεως.

γ. Αμειβόμενοι αθλητές επαγγελματίες ή ημιεπαγγελματίες οι οποίοι θα καταχωρούνται κατά την ημερομηνία που συνάπτεται το σχετικό συμβόλαιο παροχής υπηρεσιών του αθλητή με το αθλητικό σωματείο ή την Αθλητική Ανώνυμη Εταιρεία (και όχι από την αρχή της κάθε αγωνιστικής περιόδου).

3) σχετικά με τον τρόπο τήρησης του ΕΒΚΝΠ:

Κατά την τήρηση του βιβλίου δημιουργήθηκαν τριβές στις σχέσεις των υπηρεσιών του ΙΚΑ και των εργοδοτών για τον αν καταχωρούνται και πως στο ΕΒΚΝΠ ή σε τι ενέργειες πρέπει να προβούν οι εργοδότες σε ορισμένες περιπτώσεις.

Ειδικότερα:

α) Μεταφορά έδρας ή παραρτήματος του εργοδότη.

Σε περιπτώσεις μεταφοράς έδρας ή παραρτήματος του εργοδότη σε ασφαλιστική περιοχή αρμοδιότητας άλλου Υποκαταστήματος - Παραρτήματος Ι.Κ.Α.- ΕΤΑΜ, δεν θα εκδίδεται νέο Ε.Β.Κ.Ν.Π., αλλά θα μεταφέρεται στη νέα έδρα ή παράρτημα του εργοδότη, αυτό που είχε ήδη εκδοθεί από την αρμόδια Υπηρεσία του Ιδρύματος (έδρας ή παρ/τος του εργοδότη).

Με την συμπλήρωση της «Δήλωσης Μεταβολής Στοιχείων Εργοδότη» η επιχείρηση θα προσκομίζει το Ειδικό Βιβλίο, όπου θα γίνονται από τον Προϊστάμενο Έσοδα ενυπόγραφα, οι απαραίτητες διορθώσεις.

β) Μετακίνηση προσωπικού μεταξύ παραρτημάτων της ίδιας επιχείρησης.

Εργαζόμενος που μετακινείται, έστω και πρόσκαιρα, μεταξύ παραρτημάτων της ίδιας επιχείρησης καταχωρίζεται στο Ειδικό Βιβλίο του Παραρτήματος που μεταφέρθηκε. Ως ημερομηνία πρόσληψης αναγράφεται η ημερομηνία αρχικής πρόσληψης στην επιχείρηση και

όχι αυτή της μετακίνησης, ωστόσο, δεν μπορεί να θεωρηθεί λανθασμένη καταχώριση εκείνη που αναγράφει ως ημερομηνία πρόσληψης την ημερομηνία μετακίνησης του εργαζόμενου. Στην περίπτωση αυτή είναι αναγκαία η εγγραφή σχετικής παρατήρησης στην αμέσως επόμενη γραμμή καταχώρισης «αρχική πρόσληψη και εγγραφή στο Ε.Β.Κ.Ν.Π. της ίδιας επιχείρησης αρμοδιότητας Υποκ/τος....»

γ)Μεταφορά προσωπικού μεταξύ επιχειρήσεων.

Εργαζόμενος που μετακινείται από μια επιχείρηση σε μία άλλη (του ίδιου ομίλου ή όχι) πρέπει να καταχωρείται στο Ειδικό Βιβλίο της διαδόχου επιχείρησης με την ημερομηνία πρόσληψής του στην πρώτη επιχείρηση, εφόσον η διάδοχος επιχείρηση αναγνωρίζει τις δημιουργηθείσες υποχρεώσεις προς τον εργαζόμενο, η δε υφιστάμενη σχέση εργασίας με τον αρχικό εργοδότη εξακολουθεί να διέπει και την απασχόληση στον διάδοχο εργοδότη, χωρίς διακοπή, γιατί δεν καταρτίζεται νέα συμφωνία εργασίας. Ωστόσο, δεν μπορεί να θεωρηθεί λανθασμένη καταχώριση που αναγράφει ως ημερομηνία πρόσληψης την ημερομηνία μεταφοράς του εργαζόμενου. Στην περίπτωση αυτή είναι αναγκαία η εγγραφή σχετικής παρατήρησης στην αμέσως επόμενη γραμμή καταχώρισης «αρχική πρόσληψη και εγγραφή στο Ε.Β.Κ.Ν.Π. της επιχείρησης με ΑΓΜ/ΑΜΕ.....αρμοδιότητας Υποκ/τος....».

δ)Δανεισμός εργαζόμενου.

Σε περίπτωση δανεισμού ο εργαζόμενος καταχωρείται στο «Ειδικό Βιβλίο» της δανειζόμενης επιχείρησης.

Στην ένδειξη «ημερομηνία πρόσληψης» αναγράφεται η ημερομηνία από την οποία εξαιτίας του δανεισμού, ο εργαζόμενος διαθέτει τις υπηρεσίες του στην δανειζόμενη επιχείρηση και καταχωρείται σχετική παρατήρηση, στην αμέσως επόμενη γραμμή «Δανεισμός, την.....από την επιχείρηση..... με ΑΓΜ/ ΑΜΕ.....Αρμοδιότητας

Υποκ/τος»

Ο δανεισμός δεν επιφέρει τη λύση της εργασιακής σχέσης του εργαζόμενου με τον αρχικό εργοδότη, ο οποίος εξακολουθεί να ευθύνεται για την καταβολή των αποδοχών και την ασφάλισή του. Η δανειζόμενη επιχείρηση ασκεί εργοδοτική εξουσία κατά το χρόνο που διαρκεί ο δανεισμός, αποκτώντας παράλληλα την εργοδοτική ιδιότητα, για εργασία πέραν της συμβατικής ή νόμιμης (δηλ. για νόμιμη ή παράνομη υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, εργασία κατά τις αργίες κ.λ.π.), για την οποία υποχρεούται σε καταβολή αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών.

ε)Συγχωνεύσεις - Απορροφήσεις Επιχειρήσεων.

Το προσωπικό, των επιχειρήσεων που συγχωνεύθηκαν με απορρόφηση από άλλη επιχείρηση, δεν απαιτείται να καταχωρηθεί εκ νέου στο Ειδικό Βιβλίο της απορροφούσα επιχείρησης, με την προϋπόθεση ότι το Ειδικό Βιβλίο της συγχωνευθείσας, θα τηρείται και θα επιδεικνύεται από την απορροφούσα, όποτε ζητηθεί από τα αρμόδια όργανα ελέγχου.

στ) Επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών και ανάδοχοι αποπεράτωσης συγκεκριμένων έργων όπως:

α. συνεργεία καθαρισμού,

β. επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών ιδιωτικής φύλαξης,

γ. επιχειρήσεις μαζικής εστίασης με παροχή εξειδικευμένου προσωπικού κ.λ.π.

δ. έργα πρασίνου,

ε. έργα εκσυγχρονισμού και

στ. συντήρησης ηλεκτρομηχανολογικών, κλιματιστικών εγκαταστάσεων κ.λ.π.,

εφόσον από τις σχετικές συμβάσεις παροχής υπηρεσιών ή ανάληψης του έργου δεν προβλέπεται η παραχώρηση ειδικού χώρου για την στέγαση υπευθύνου εκπροσώπου επόπτη, εργοδηγού της επιχείρησης, καθώς και

ζ) τα Κ.Ε.Κ., που αναλαμβάνουν την διεξαγωγή προγραμμάτων επιμόρφωσης, μισθωμένους χώρους που μισθώνουν μόνο για την εκτέλεση των εν λόγω προγραμμάτων και δεν διαθέτουν γραμματειακή υποστήριξη στους χώρους αυτούς, τηρούν το Ειδικό Βιβλίο, στην έδρα τους.

Σε αντίθετη περίπτωση όπου δηλαδή προβλέπεται η εγκατάσταση των εν λόγω επιχειρήσεων, πρέπει να πραγματοποιείται απογραφή του παραρτήματος και να τηρείται Ειδικό Βιβλίο στους χώρους αυτούς.

Απώλεια του Ειδικού Βιβλίου - Κυρώσεις.

Οι διατάξεις του Ν. 3232/2004 θεσπίζουν ρητά κυρώσεις, σε ορισμένες περιπτώσεις, σε βάρος των εργοδοτών, που δηλώνουν απώλεια του Ειδικού Βιβλίου απώλεια μέρους αυτού (σελίδες), υπό την προϋπόθεση ότι η απώλεια δεν οφείλεται σε λόγους ανωτέρας βίας.

Έννοια ανωτέρας βίας: Κατά την πάγια νομολογία των δικαστηρίων ανωτέρα βία συνιστά κάθε γεγονός τυχαίο και απρόβλεπτο, που δεν μπορεί να αποτραπεί ακόμη και με την λήψη μέτρων άκρας επιμέλειας και συνέσεως.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, *ανωτέρα βία* συνιστά:

α. μία φυσική καταστροφή (σεισμός, πυρκαγιά, πλημμύρα), μία ληστεία ή κλοπή, κατά την διάρκεια των οποίων καταστράφηκε η επιχείρηση ή αφαιρέθηκαν τα περιουσιακά στοιχεία και τα λοιπά έγγραφα που τηρεί και συνακόλουθα καταστράφηκε ή χάθηκε και το Ειδικό Βιβλίο.

β. Το γεγονός αποδεικνύεται με σχετική έκθεση της αρμόδιας κατά περίπτωση υπηρεσίας (Νομαρχία, Πυροσβεστική, Αστυνομία κ.λ.π.).

Διευκρινίζεται ότι δεν συνιστάται λόγος ανωτέρας βίας στις περιπτώσεις που από την επικαλούμενη αιτία καταστράφηκε ή χάθηκε μόνο το Ειδικό Βιβλίο δεδομένου ότι σε αυτές τις περιπτώσεις δεν είχαν ληφθεί μέτρα άκρας επιμέλειας και συνέσεως για την φύλαξή του.

Ως μη καταχωρημένοι στην περίπτωση απώλειας του ΕΒΚΝΠ θεωρούνται:

οι εργαζόμενοι, εκτός όσων βρίσκονται παρόντες στην επιχείρηση κατά τον έλεγχο και όσοι περιλαμβάνονται στην τελευταία Α.Π.Δ. που έχει υποβληθεί, ακόμη κι αν αυτοί έχουν καταχωριθεί σε σελίδα του Ειδικού Βιβλίου που βρίσκεται στην υπηρεσία από προηγούμενο

έλεγχου. (βλέπε παράρτημα 2^ο σελ 167-168 παράδειγμα και τον πίνακα κυρώσεων)

Στην περίπτωση που κατά τον επιτόπιο έλεγχο διαπιστωθεί απώλεια ή καταστροφή φύλλου ή φύλλων του Ειδικού Βιβλίου ως μη καταχωρισμένοι θεωρούνται όσοι βρίσκονται κατά τον έλεγχο στην επιχείρηση και δεν έχουν καταχωρισθεί σε προηγούμενη ή επόμενη σελίδα αυτού. (βλέπε παράρτημα 2^ο σελ 167-168 παράδειγμα)

Ως μη καταχωρημένοι στην περίπτωση που δεν τεθεί το ΕΒΚΝΠ θεωρούνται:

α, Εάν κατά τη διενέργεια επιτόπιου ελέγχου, δεν τεθεί το Ειδικό Βιβλίο στη διάθεση των αρμοδίων οργάνων (ΕΥΠΕΑ, Σ.ΕΠ.Ε., εξωτερικός υπάλληλος υποκαταστήματος) προς έλεγχο, τότε ως μη καταχωρημένοι στο Ειδικό Βιβλίο θεωρούνται όλοι οι εργαζόμενοι που βρέθηκαν απασχολούμενοι κατά έλεγχο.

β. Εάν κατά τη διενέργεια επιτόπιου ελέγχου, δεν τεθεί το Ειδικό Βιβλίο στη διάθεση των αρμοδίων οργάνων (ΕΥΠΕΑ, Σ.ΕΠ.Ε., εξωτερικός υπάλληλος υποκαταστήματος) προς έλεγχο κατά τη διενέργειά του δεν βρέθηκαν απασχολούμενοι (είχαν αποχωρήσει, απουσίαζαν για οποιοδήποτε λόγο κ.λ.π.), τότε δεν προβλέπονται κυρώσεις από τις ισχύουσες διατάξεις.

Όταν διαπιστώνεται παράβαση μη τήρησης του ΕΒΚΝΠ, θα συντάσσεται ΠΕΠΑΕ κατά τη οποίας ο εργοδότης δύναται να ασκήσει προσφυγή σε προθεσμία 20 ημερών στην Δικαιοσύνη με αίτημα επίλυσης της διαφορά από την Τοπική Δευτεροβάθμια Επιτροπή τι οικείου υποκαταστήματος του ΙΚΑ. Η άσκηση της προσφυγής δεν αναστέλλει την καταβολή των επιβληθέντων προστίμων και των προσαυξήσεων εκπροθέσμου σε περίπτωση εμπρόθεσμης καταβολής αυτών.

Το "Ειδικό βιβλίο" φυλάσσεται από τον υπόχρεο εργοδότη για 10 χρόνια.

2.2 Πρόσληψη Αλλοδαπών

Σε περίπτωση που προσλαμβάνεται αλλοδαπός (εκτός από χώρες της Ε.Ε.), θα πρέπει να υπάρχει σχετική άδεια εργασίας, που χορηγείται μέχρι ένα χρόνο περίπου από το Υπουργείο Εργασίας όταν πρόκειται ν' απασχοληθεί αλλοδαπός σε περισσότερους από έναν νομούς ή από το Νομόρχη όταν πρόκειται ν' απασχοληθεί μόνο σ' ένα νομό. Επίσης, χορηγείται στον αλλοδαπό και σχετική άδεια παραμονής στην Ελλάδα. Αν δεν υπάρχει άδεια εργασίας, η οποιαδήποτε σύμβαση εργασίας είναι άκυρη να υποβάλλει αίτηση (σε τρία αντίτυπα) στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου που πρόκειται ν' απασχοληθεί ο αλλοδαπός με αίτημα την απασχόληση του αλλοδαπού στην επιχείρησή του. Στην αίτηση αυτή αναγράφονται όλα τα στοιχεία του αλλοδαπού (ονοματεπώνυμο, διεύθυνση στο εξωτερικό, τόπος γέννησης, ημερομηνία γέννησης, υπηκοότητα, ειδικότητα, αριθμός διαβατηρίου, χώρα που εκδόθηκε το διαβατήριο καθώς και τη διάρκεια απασχόλησής του στην Ελλάδα).

Μαζί με την αίτηση συνυποβάλλονται και ένα σωρό άλλα δικαιολογητικά που τα θεωρεί απαραίτητα η Επιθεώρηση Εργασίας (περισσότερες πληροφορίες για τα δικαιολογητικά αυτά μπορεί να πάρει ο λογιστής από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας).

Στη συνέχεια, η Επιθεώρηση Εργασίας εγκρίνει ή δεν εγκρίνει με τη σειρά της την απασχόληση του αλλοδαπού στη συγκεκριμένη επιχείρηση.

Ο αλλοδαπός μπορεί να πάρει και παράταση άδειας εργασίας συνολικά μέχρι 5 χρόνια.

Ο αλλοδαπός υποχρεούται να μεταβεί με ευθύνη του εργοδότη στην αρμόδια Διεύθυνση Υγιεινής της Νομαρχίας για να προβεί στις απαραίτητες αιματολογικές εξετάσεις. Στη συνέχεια, ο αλλοδαπός αυτός μαζί με τον εργοδότη παρουσιάζονται, μέσα σ' ένα μήνα, στην αρμόδια Αστυνομική υπηρεσία, για να γίνει η σχετική καταγραφή του αλλοδαπού.

Σε επείγουσες περιπτώσεις που αφορούν βλάβες μηχανημάτων κλπ. σε βιομηχανίες και μεταλλεία, προσλαμβάνεται ο αλλοδαπός και μέσα σε 48 ώρες ανακοινώνεται η πρόσληψή του στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, και ο αλλοδαπός στο διάστημα αυτό υποβάλλει αίτηση στο Κέντρο Αλλοδαπών για να του χορηγηθεί άδεια παραμονής. Οι νεοπροσλαμβανόμενοι αλλοδαποί καταχωρούνται αμέσως στο "Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού" .

Σε περίπτωση που δεν εγκρίνεται η χορήγηση άδειας εργασίας στον αλλοδαπό, τότε αυτός είναι υποχρεωμένος να εγκαταλείψει την Ελλάδα μέσα σε 15 μέρες, αλλιώς απελαύνεται.

Εξαιρούνται από την παραπάνω διαδικασία των αλλοδαπών όσοι έχουν και την ελληνική ιθαγένεια, οι Έλληνες πολιτικοί πρόσφυγες, οι προερχόμενοι από άλλα κράτη - μέλη της Ε.Ε. καθώς επίσης και οι Έλληνες Πόντιοι της Σοβιετικής Ένωσης και οι Βορειοηπειρώτες .

2.3 Πρόσληψη Υπηκόου άλλου κράτους-μέλους της Ε.Ε

Σε περίπτωση που προσλαμβάνεται υπήκοος άλλου κράτους –μέλους της Ε.Ε. ως μισθωτός , απαιτείται μόνο άδεια διαμονής μέσα στην οποία περιλαμβάνεται και το δικαίωμα της εργασίας. Η άδεια διαμονής χορηγείται από την Υπηρεσία Αλλοδαπών της Αστυνομίας μετά από αίτηση του ενδιαφερομένου η οποία υποβάλλεται μέσα σε 3 μήνες από την είσοδο του αλλοδαπού υπηκόου άλλου κράτους - μέλους της Ενωμένης Ευρώπης (Ε.Ε.) στην Ελλάδα. Ο εργοδότης, που πρόκειται να προσλάβει τον αλλοδαπό (υπήκοο της Ε.Ε.), υποβάλλει δήλωση - αίτηση σε 4 αντίγραφα στην Επιθεώρηση Εργασίας με συμπληρωμένα όλα τα στοιχεία του αλλοδαπού που αναφέρονται στη δήλωση.

Αναλυτικότερα: Στην αίτηση - δήλωση αυτή περιλαμβάνονται:

- Η επωνυμία,
- η διεύθυνση και τα λοιπά στοιχεία της επιχείρησης που επιθυμεί να προσλάβει τον αλλοδαπό υπήκοο της Ε.Ε.,

- το ονοματεπώνυμο,
- την υπηκοότητα,
- την ηλικία και την διεύθυνση κατοικίας του αλλοδαπού,
- το είδος της προσφερόμενης εργασίας, τη διάρκεια της απασχόλησης και την ημερομηνία έναρξης της εργασίας.

Η άδεια διαμονής για τους κατοίκους άλλων κρατών - μελών της Ε.Ε. έχει διάρκεια 5 τουλάχιστον έτη από την ημερομηνία έκδοσης και ισχύει για ολόκληρη τη χώρα και μετά από αίτηση στην Υπηρεσία Αλλοδαπών ανανεώνεται αυτόματα.

2.4 Πρόσληψη Ανηλίκων

Σε περίπτωση που προσλαμβάνεται ανήλικος (μέχρι 18 ετών), απαιτείται ειδικό βιβλιάριο εργασίας, που χορηγείται από την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας και ισχύει περίπου για ένα χρόνο. Για την έκδοση του βιβλιαρίου εργασίας απαιτείται ιατρική πιστοποίηση ότι δεν διατρέχει κίνδυνο η υγεία του από την εργασία αυτή που πρόκειται να αναλάβει ο ανήλικος. Η πιστοποίηση αυτή γίνεται από το Ε.Σ.Υ. και το ΙΚΑ που λειτουργούν στην περιοχή της Επιθεώρησης Εργασίας της αρμόδιας για την έκδοση του βιβλιαρίου εργασίας.

Οι ανήλικοι, πριν απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, θα πρέπει να έχουν παρακολουθήσει και πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ. Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους καθώς και οι ανήλικοι (μέχρι 18 ετών) που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια ή αναγνωρισμένες επαγγελματικές σχολές επιτρέπεται ν' απασχολούνται το ανώτερο μέχρι 6 ώρες την ημέρα και μέχρι 30 ώρες την εβδομάδα.

Επίσης, δικαιούνται 12 τουλάχιστον ώρες ημερήσιας συνεχούς ανάπαυσης, μέσα στις οποίες θα πρέπει να περιλαμβάνονται οπωσδήποτε οι ώρες από 10 το βράδυ μέχρι τις 6 το πρωί.

Επίσης, για εκείνους που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια, τεχνικές σχολές κλπ., η ημερήσια απασχόληση μπορεί ν' αρχίζει ή να λήγει τουλάχιστον 2 ώρες μετά από τη λήξη ή πριν από την έναρξη των μαθημάτων αντίστοιχα.

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

Στους ανήλικους, η ελάχιστη αμοιβή, που τους καταβάλλεται, υπολογίζεται με βάση το κατώτατο ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη της εθνικής συλλογικής σύμβασης, το οποίο αναλογεί στις ώρες εργασίας τους.

Κάθε επιχείρηση που απασχολεί ανήλικους (μέχρι να συμπληρωθούν τα 18 τους χρόνια) τηρεί και ένα ξεχωριστό βιβλίο αθεώρητο που ονομάζεται "Μητρώο Ανηλίκων".

Στο βιβλίο αυτό που είναι ένα απλό βιβλίο, το οποίο γραμμογραφείται στη συνέχεια από το λογιστή, αναγράφονται:

- Το ονοματεπώνυμο,
- η χρονολογία γέννησης,
- η διεύθυνση κατοικίας,
- ο αριθμός του βιβλιάρου εργασίας,
- η ημερομηνία έκδοσης ή ανανέωσής του και,
- η χρονολογία έναρξης ή λήξης της εργασιακής σχέσης.

2.5 Πρόσληψη Συνταξιούχων

Συνταξιούχοι του Ι.Κ.Α. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρεί σε θεωρημένο ειδικό έντυπο (βιβλίο) του Ι.Κ.Α κάθε προσλαμβανόμενο μισθωτό, άρα και τους προσλαμβανόμενους συνταξιούχους, αμέσως μετά την πρόσληψη και πριν την ανάληψη υπηρεσίας. Για κάθε μισθωτό που θα βρεθεί αν απασχολείται χωρίς να είναι καταχωρημένος στο ανώτερο έντυπο, επιβάλλεται στον εργοδότη πρόστιμο που για κάθε εργαζόμενο ανέρχεται σε 12½ τεκμαρτά ημερομίσθια της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσεως.

2.6 Πρόσληψη Ελλήνων για να εργαστούν στο εξωτερικό

Τις τελευταίες δεκαετίες, πολλές επιχειρήσεις, που έχουν την έδρα τους ή τα οικονομικά τους συμφέροντα στην Ελλάδα, ανέπτυξαν τις εργασίες τους σε χώρες του εξωτερικού (κυρίως της Βόρειας Αφρικής και της Μέσης Ανατολής). Οι επιχειρήσεις αυτές χρησιμοποιούν σε ευρεία κλίμακα Έλληνες μισθωτούς, τούς οποίους αποστέλλουν μονίμως ή παροδικώς να εργασθούν στις χώρες αυτές του εξωτερικού. Οι εν λόγω επιχειρήσεις συνάπτουν με αυτούς τούς εργαζόμενους συμβάσεις σύμφωνα με το ελληνικό εργατικό δίκαιο.

Η σύμβαση εργασίας, καθώς και οποιαδήποτε άλλη συμφωνία μεταξύ της επιχειρήσεως και των μισθωτών που θα απασχοληθούν στο εξωτερικό, καταρτίζεται γραπτώς.

Η αναγγελία στον Ο.Α.Ε.Δ γίνεται μέσα σε τρεις ημέρες από την υπογραφή της συμβάσεως και οπωσδήποτε πριν από την αναχώρηση του μισθωτού στο εξωτερικό, αυτή πρέπει να υποβληθεί στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού.

Μετά τη λύση της συμβάσεως εργασίας, η επιχείρηση οφείλει να χορηγήσει στον απολυθέντα μισθωτό το εισιτήριο επιστροφής του στην Ελλάδα ή στον τόπο προσλήψεώς του.

Ακόμη οι μισθωτοί των επιχειρήσεων, που αναφέρονται στο Ν. 1429/84, και εργάζονται σε χώρες της Ασίας και της Αφρικής, ασφαρίζονται στο Ι.Κ.Α. για τους κλάδους συντάξεως και ασθενείας (άρθρο 4α Κανονισμού Ασφάλισης Ι.Κ.Α.). Δεν ασφαρίζονται για τούς κλάδους του Ο.Α.Ε.Δ. και την Εργατική Κατοικία. Οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα ασφαρίζονται από την ημέρα αναγγελίας στο Ι.Κ.Α., ενώ οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ., τις τράπεζες κ.λπ.

ασφαλιζονται από την πρώτη ημέρα απασχολήσεως. Επίσης, υπάρχει υποχρέωση των επιχειρήσεων να ασφαλίζουν τους εργαζόμενους αυτούς κατά της ασθένειας και του επαγγελματικού κινδύνου σε ασφαλιστικό φορέα της χώρας που απασχολούνται (άρθρο 6 Ν.1429/84).

3. ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΙΔΙΟΡΡΥΘΜΕΣ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ

Όταν λέμε "ωράριο εργασίας" εννοούμε το χρονικό εκείνο διάστημα, μέσα στο οποίο ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του ημερήσια ή εβδομαδιαία στον εργοδότη του. Στον χρόνο αυτό της εργασίας, δεν συμπεριλαμβάνεται ούτε ο χρόνος μετάβασής του στην εργασία, έστω και αν η μετάβαση γίνεται με μεταφορικά μέσα της ίδιας της επιχείρησης (Αρ. Πάγ. 255/77), ούτε ο χρόνος για κύττημα της κάρτας, για πλύσιμο, για αλλαγή ενδυμασίας ή για άλλης μορφής προετοιμασία του μισθωτού, αλλά ούτε και τα διάφορα διαλείμματα για ανάπαυση και για γεύματα (Υπ. εργ. 656/83, Ν. 1788/88), ούτε ακόμα και η διακοπή για το πρόγευμα που δεν υπερβαίνει ποτέ τη μισή ώρα (Αρ. Πάγ. 886/80, άρθρο 6 Ν.Δ. 3789/57). Με το Π.Δ. 88/99 καθιερώθηκε σε γενικό επίπεδο, η υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί διάλειμμα τουλάχιστον 15 λεπτά της ώρας, όταν ο χρόνος της ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες. Τα 15 αυτά λεπτά δεν χορηγούνται ούτε κατά την έναρξη ούτε κατά τη λήξη της εργασίας (δηλαδή, ούτε να έρχονται 15 λεπτά αργότερα ούτε και να αποχωρούν 15 λεπτά νωρίτερα), αλλά κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας. Στο χρόνο όμως της εργασίας συμπεριλαμβάνεται ο χρόνος που χρειάζεται για να συμμαζευτούν τα εργαλεία και να πάρουν οδηγίες οι εργαζόμενοι από τους προϊστάμενους τους (Αρ. Π. 255/77, 779/89)

Το ωράριο διακρίνεται:

α) σε νόμιμο ωράριο που ορίζεται από το άρθρο 4 του Ν. 2874/00. Αυτό είναι μέχρι 8 ώρες την ημέρα και μέχρι 43 ώρες την εβδομάδα (από 1.4.2001 και μετά).

β) σε συμβατικό ωράριο που καθορίζεται από τις συλλογικές ή τις ατομικές συμβάσεις και είναι πάντοτε μικρότερο από το νόμιμο. Σήμερα το συμβατικό ωράριο είναι 40 ώρες την εβδομάδα.

γ) Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απασχολεί τους μισθωτούς του και οι μισθωτοί έχουν αντίστοιχα την υποχρέωση να παρέχουν την εργασία τους για 3 ακόμα ώρες πέραν από το συμβατικό ωράριο που είναι σήμερα 40 ώρες την εβδομάδα (δηλαδή 41η, 42η και 43η ώρα ανά εβδομάδα) που ονομάζεται ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση (άρθρο 4 παρ. 2 Ν. 2874/00). Οι μισθωτοί, που απασχολούνται υπερωριακά, αμείβονται για τις 3 ώρες της ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης (41η, 42η και 43η ώρα) της εβδομάδας καθώς και για τις νόμιμες ώρες υπερωριακής απασχόλησης μέχρι να συμπληρωθούν συνολικά (από νόμιμες υπερωρίες) 120 ώρες ετησίως, με αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50% (άρθρο 4 Ν. 2874/00, Εγκ. 80015/22.3.01 Υπ. Εργ.). Για την

υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού πάνω από 120 ώρες ετησίως η προσαύξηση είναι 75%.

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καθορίζει τις ώρες, που θ' απασχολούνται οι εργαζόμενοι στην επιχείρησή του και όποιος από αυτούς αρνηθεί απολύεται χωρίς αποζημίωση (Εφετ. Θεσ/νίκης 1873/89).

Το ανώτατο όριο της ημερήσιας εργασίας σε δήμερη απασχόληση είναι οι 8 ώρες, με μόνο περιορισμό των υπαλλήλων γραφείων των Ανωνύμων Εμπορικών Εταιρειών (εκτός των βιομηχανικών) που έχουν νόμιμο ωράριο εργασίας μέχρι 7 ώρες την ημέρα (Αρ. Πάγ. 1325/74), δηλαδή εβδομαδιαίως 42 ώρες αντί των 43 ωρών. Στις 7 ώρες την ημέρα υπάγονται και οι υπάλληλοι των εμπορικών τμημάτων των βιομηχανικών επιχειρήσεων, όχι όμως και των εμπορικών καταστημάτων πωλήσεων των επιχειρήσεων αυτών (Αρ. Πάγ. 242/80). Σ' αυτές όμως τις περιπτώσεις, μόνο οι 2 ώρες ($42 - 40 = 2$ ώρες) θεωρούνται ιδιόρρυθμη υπερωρία και αμείβονται με προσαυξημένο το καθένα από τα ωρομίσθια αυτά κατά 50%, ενώ η απασχόληση πάνω από τις 42 ώρες θεωρείται υπερωρία που παίρνει τη νόμιμη (50%) ή την παράνομη (150%), ανάλογα, προσαύξηση της υπερωρίας (Αρ. Π. 828/01 τμ. Β). Το υπαλληλικό προσωπικό των βιομηχανικών και βιοτεχνικών Ανωνύμων Εταιριών καθώς και οι υπάλληλοι Γραφείων (πλην των Α.Ε.) απασχολούνται 8 ώρες την ημέρα. Δηλαδή, οι λογιστές, οι βοηθοί λογιστές, οι γραμματείς καθώς επίσης και οι αποθηκάριοι και οι άλλοι υπάλληλοι που ασχολούνται με την αποθήκευση και την διακίνηση των παραγομένων προϊόντων, έχουν απασχόληση 8 ώρες την ημέρα (Αρ. Π. 1292/84).

Αντίθετα, οι υπάλληλοι που ασχολούνται στα καταστήματα πώλησης των Βιομηχανικών Ανωνύμων Εταιριών ακολουθούν το ωράριο των εμπορικών καταστημάτων, ενώ όπως προαναφέρθηκε, οι απασχολούμενοι στα εμπορικά τμήματα των βιομηχανικών Ανωνύμων Εταιριών απασχολούνται μέχρι 7 ώρες την ημέρα (Αρ. Π. 521/84).

Το ωράριο των εμπορικών καταστημάτων είναι σήμερα ελεύθερο από Δευτέρα μέχρι και Σάββατο και καθορίζεται από τους καταστηματάρχες ποιές ημέρες και ώρες επιθυμούν αυτοί να κρατήσουν ανοιχτά τα καταστήματά τους. Οι εργαζόμενοι φυσικά, στα καταστήματα αυτά έχουν 5νθήμερο εργασίας και 40 ώρες εβδομαδιαία απασχόληση, σύμφωνα πάντα και με άλλες σχετικές διατάξεις του νόμου οι οποίες ρυθμίζουν τις ημέρες ανάπαυσης. Αν τα καταστήματα λειτουργούν με διακεκομμένο ωράριο, τότε η μεσημβρινή διακοπή για γεύμα θα πρέπει να είναι μέχρι 3 ώρες το καλοκαίρι και μέχρι 2 ώρες το χειμώνα (Εγγρ. Υπ. Εργ. 668/83, άρθρο 42 παρ. 6 Ν. 1892/90). Για τις επιχειρήσεις με πενήνήμερο απασχόλησης, το νόμιμο ωράριο είναι μέχρι 9 ώρες την ημέρα και μέχρι 43 ώρες την εβδομάδα, από τις οποίες οι 3 ώρες ($43 - 40 = 3$ ώρες) αμείβονται ως "ιδιόρρυθμη υπερωρία "με προσαύξηση 50%.

Σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών, λόγω ειδικών συμφωνιών ή λόγω ειδικών συλλογικών συμβάσεων, ισχύουν σήμερα συμβατικά ωράρια εργασίας μικρότερα από 40 ώρες την εβδομάδα (π.χ. οι ώρες των υπαλλήλων του δημοσίου είναι 37,5 ώρες την εβδομάδα κλπ.). Οι ώρες μεταξύ του ανώτατου συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών και του καθαρά (μειωμένου) συμβατικού ωραρίου π.χ. των 37,5 ωρών, χαρακτηρίζονται ως απλή πρόσθετη εργασία και αμείβονται με απλό ωρομίσθιο, χωρίς καμιά προσαύξηση (Αρ. Π. 1188/90). Οι ώρες όμως μεταξύ του νόμιμου ωραρίου εργασίας των 43 ωρών εβδομαδιαία και του ανώτατου συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου των 40 ωρών χαρακτηρίζονται σαν ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση και αμείβονται με το πραγματικό ωρομίσθιο (όχι με το νόμιμο) προσαυξημένο με 50% (Εγγρ. Υπ. Εργ. 10766/90, άρθρο 4 παρ. 2 Ν. 2874/00). Η απασχόληση που είναι πάνω από 43 ώρες εβδομαδιαία ή πάνω από 8 ώρες την ημέρα, θεωρείται υπερωριακή και προσαυξάνεται με 50% μέχρι να συμπληρωθούν συνολικά (χωρίς τις ιδιόρρυθμες υπερωρίες) ετησίως οι 120 ώρες. Οι νόμιμες υπερωρίες πάνω από 120 ώρες ετησίως προσαυξάνονται με ποσοστό 75% (Αρ. Π. 353/95, 1017/95, άρθρο 4 παρ. 4 Ν. 2874/00, άρθρο 1 Ν. 435/76).

Για όσους απασχολούνται 5 ημέρες την εβδομάδα (πενθήμερο), η ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση μπορεί να φτάσει μέχρι τις 3 ώρες την εβδομάδα ($43 - 40 = 3$ ώρες), ενώ η εργασία πάνω από τις 43 ώρες την εβδομάδα (ή 9 ώρες την ημέρα) θεωρείται υπερωρία. Η 3ωρη ιδιόρρυθμη υπερωριακή εργασία (41η, 42η και 43η ώρα) κατανέμεται και πραγματοποιείται μέσα στις 5 εργάσιμες ημέρες (ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης) και ποτέ μέσα στην 6η μέρα που έχει καθιερωθεί ως αργία (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1615/95).

Σε περίπτωση που οι ώρες της "ιδιόρρυθμης υπερωρίας" είναι συγχρόνως, και ώρες νυκτερινής απασχόλησης ή ακόμα και απασχόλησης Κυριακής, τότε προσαυξάνονται πρώτα οι αμοιβές των ωρών αυτών με το 25% της νυκτερινής απασχόλησης και με το 75% της Κυριακάτικης απασχόλησης και στο σύνολο της αμοιβής (ωρομίσθιο + 25% νυκτερινής + 75% Κυριακής) υπολογίζεται η προσαύξηση του 50% της ιδιόρρυθμης υπερωρίας (Αρ.Π.575/98τμ.Β).

Σε περίπτωση θημέρου απασχόλησης που η ημερήσια απασχόληση είναι πάνω από 8 ώρες ή η εβδομαδιαία απασχόληση πάνω από 43 ώρες, οι επιπλέον αυτές ώρες θεωρούνται υπερωρίες και προσαυξάνονται με το ποσοστό 50% και για τις ετήσιες υπερωρίες από 121 ώρες και πάνω με το ποσοστό προσαύξησης 75% .

Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους και οι ανήλικοι (μέχρι 18 χρόνων) που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια και σε δημόσιες ή ιδιωτικές τεχνικές σχολές, δεν επιτρέπεται να απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα και 30 ώρες την εβδομάδα (Ν. 1837/89).

Η αμοιβή τους καθορίζεται με βάση τουλάχιστον το κατώτατο ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη που αναλογεί στις ώρες εργασίας τους. Έχουν ανάπαυση τουλάχιστον 12 ώρες συνεχόμενες μέσα στις οποίες πρέπει να συμπεριλαμβάνονται και οι ώρες από 10 μμ. - 6 πμ. Επίσης, αυτοί που φοιτούν και είναι ανήλικοι θα πρέπει ν' απασχολούνται τουλάχιστον 2 ώρες μετά τη λήξη ή πριν από την έναρξη των μαθημάτων.

Η αμοιβή της ιδιόρρυθμης υπερωρίας υπολογίζεται με βάση τις πραγματικές αμοιβές που οφείλονται όταν πραγματοποιείται η ιδιόρρυθμη υπερωρία και όχι με τις νόμιμες αμοιβές (άρθρο 4 παρ. 4 Ν. 2874/00).

Η ιδιόρρυθμη υπερωρία, δηλαδή οι ώρες μεταξύ 40 και 43 την εβδομάδα πραγματοποιούνται χωρίς να απαιτείται προηγουμένως άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρο 4 παρ. 2 Ν. 2874/00).

Η πρόσθετη απασχόληση από τις 6 ώρες και 40 λεπτά ($40/6 = 6$ ώρες και 40') μέχρι τις 8 ώρες (όταν είναι εξαήμερη η εβδομαδιαία εργασία) και μέχρι τις 40 ώρες εβδομαδιαίως δεν έχει κανένα ουσιαστικό ενδιαφέρον, διότι δεν έχει την προσαύξηση του 50% της ιδιόρρυθμης υπερωρίας ούτε και την προσαύξηση της νόμιμης υπερωρίας (άρθρου 4 Ν. 2874/00). Το ίδιο ισχύει και για την ημερήσια πρόσθετη απασχόληση από τις 8 ώρες ($40/5 = 8$ ώρες) μέχρι τις 9 ώρες (όταν είναι πενθήμερη η εβδομαδιαία εργασία) και μέχρι τις 40 ώρες εβδομαδιαίως, διότι δεν υπάρχει ούτε ιδιόρρυθμη υπερωρία για την προσαύξηση του 50% ούτε και νόμιμη υπερωρία για την προσαύξηση της υπερωρίας.

Στο χρονικό διάστημα από 15 Σεπτεμβρίου μέχρι 15 Νοεμβρίου κάθε χρόνου θα πρέπει να συμπληρώνεται και να υποβάλλεται στην Επιθεώρηση Εργασίας σε δύο αντίτυπα το έντυπο "Πίνακας Εργασίας Προσωπικού". (βλέπε παράρτημα 2^ο σελ 183)

Επίσης, κάθε νεοπροσλαμβανόμενος θα πρέπει να καταχωρείται στο "Ειδικό Βιβλίο Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού".

Για κάθε 24ωρο που αρχίζει από τις 12 μμ. και τελειώνει στις 12 μμ. της επόμενης ημέρας, θα πρέπει να υπάρχει ανάπαυση τουλάχιστον για 12 συνεχείς ώρες (άρθρο 3 Π.Δ. 88/99).

Αυξομείωση του ετήσιου χρόνου εργασίας μέχρι 138 ώρες:

α) Σε επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας "40 ώρες την εβδομάδα", επιτρέπεται να καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή του εργοδότη και των ενώσεων προσώπων που έχουν συσταθεί τουλάχιστον από 5 άτομα και εφόσον η επιχείρηση απασχολεί τουλάχιστον 20 εργαζόμενους, ότι 138 ώρες εργασίας από το συνολικό ετήσιο χρόνο εργασίας να κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες περιόδους (όχι πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών) και με αντίστοιχη μείωση των ωρών εργασίας κατά το λοιπό διάστημα, εφόσον φυσικά τηρούνται οι κείμενες διατάξεις για το χρόνο της υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων, καθώς και για το ισχύον, κατά το νόμο, ανώτατο όριο του μέσου χρόνου εβδομαδιαίας απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και των

υπερωριών, που είναι σήμερα οι 48 ώρες. Στην περίπτωση αυτή, ο ανώτατος μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας ετησίως (περίοδος αναφοράς), μη συμπεριλαμβανομένων των νόμιμων υπερωριών, είναι οι 38 ώρες. Δηλαδή, οι εργαζόμενοι ωφελούνται στην προκειμένη περίπτωση από το γεγονός ότι θ' απασχοληθούν σε ετήσια βάση 92 ώρες λιγότερο το χρόνο (46 εβδομάδες x 2 ώρες = 92 ώρες) (άρθρο 5 απόφ. 10837/01 Υπ. Εργ.). Οι περίοδοι ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και οι περίοδοι άδειας ασθένειας δεν συνυπολογίζονται, όσον αφορά τον υπολογισμό του ετήσιου μέσου όρου.

Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί της μείωσης των ωρών εργασίας σε αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, είτε ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) είτε ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας μετ' αποδοχών άδειας (άρθρο 5 παρ. 1 Ν. 2874/00). Με τον ίδιο τρόπο θα χορηγηθούν στον εργαζόμενο και οι 92 ώρες (που προκύπτουν ετησίως από τη μείωση από 40 ώρες σε 38 ώρες την εβδομάδα).

β) Η καταβαλλόμενη αμοιβή για το συνολικό χρονικό διάστημα είναι ίση με την αντίστοιχη αμοιβή για εργασία 8 ωρών ημερησίως και 40 ώρες εβδομαδιαίως, χωρίς να επιτρέπεται αυξομείωσή της. Κατά τη διευθέτηση απαγορεύεται η ιδιόρρυθμη υπερωρία και επιτρέπεται μόνο η νόμιμη υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων. Η προσαύξηση της αμοιβής λόγω υπερωριών υπολογίζεται κατά το τέλος της ετήσιας περιόδου αναφοράς, οπότε και καταβάλλεται για την πέραν των 38 ωρών εβδομαδιαίως, κατά μέσο όρο, παρασχεθείσα εργασία (άρθρο 5 παρ. 3 Ν. 2874/00). Έτσι, για όλο αυτό το χρονικό διάστημα που αυξομειώνονται οι ώρες απασχόλησης, η αμοιβή θα είναι ίση με την αντίστοιχη αμοιβή για 8 ώρες ημερήσιας απασχόλησης και 40 ώρες την εβδομάδα και απαγορεύεται η αυξομείωσή της λόγω αυξομείωσης των ωρών απασχόλησης. Στη συνέχεια όμως, όταν τελειώσει ο χρόνος διευθέτησης, τότε και μόνο τότε καταβάλλεται η αμοιβή για τις νόμιμες υπερωρίες συνολικά για όλο αυτό το χρονικό διάστημα.

Η ένωση προσώπων αρκεί να έχει συσταθεί από 5 τουλάχιστον εργαζόμενους και εφόσον η επιχείρηση απασχολεί 20 εργαζόμενους και πάνω. Σε επιχειρήσεις που δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων ή σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 20 εργαζόμενους, η συμφωνία διευθέτησης του χρόνου εργασίας γίνεται εγγράφως και σε τρία πρωτότυπα μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας. Σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας, το θέμα μπορεί να παραπέμπεται από τον ενδιαφερόμενο (εργοδότη ή σωματείο) στις υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) του Ν. 1876/00 (άρθρο 5 παρ. 2 Ν. 2874/00).

Επιτρέπεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας να αφορά είτε το σύνολο των εργαζομένων είτε μόνο έναν ορισμένο κλάδο ή τμήμα της επιχείρησης ή μια μόνο κατηγορία ή ειδικότητα των εργαζομένων. Στις επιχειρήσεις, που εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο μικρότερο από τις 40 ώρες την εβδομάδα, για να γίνει η παραπάνω διευθέτηση του χρόνου εργασίας, θα πρέπει πρώτα να το προβλέπει αυτό η συλλογική σύμβαση εργασίας.

Τα παραπάνω εφαρμόζονται ανάλογα και για εποχιακές επιχειρήσεις καθώς και για εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης από 1 έτος (άρθρο 5 παρ. 4 Ν. 2874/00). Σε περίπτωση που δεν εφαρμόζεται ή που δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζόμενου ή εξαιτίας εποχιακής λειτουργίας της επιχείρησης, τότε η προσαύξηση της αμοιβής λόγω υπερωριών υπολογίζεται κανονικά στο τέλος της περιόδου αναφοράς για τις πάνω από 38 ώρες παρασχεθείσας εργασίας, κατά μέσο όρο, εβδομαδιαίως (άρθρο 5 παρ. 4 Ν. 2874/00)

Η συμφωνία διευθέτησης του χρόνου εργασίας καταρτίζεται σε τρία πρωτότυπα, όπου αναγράφονται: το περιεχόμενο της συμφωνίας, η ημερομηνία κατάρτισης και η έναρξη ισχύος. Το ένα από τα πρωτότυπα κατατίθεται στην Επιθεώρηση Εργασίας (Αποφ. 10837/01 Υπ. Εργ.) (Βλέπε παράρτημα 2 σελ 186)

3.1 Χρονικά όρια απασχόλησης στα ξενοδοχεία και στην κατασκευή φαγητού

Για την πρόσληψη μισθωτών από τα ξενοδοχεία και τις τουριστικές επιχειρήσεις γενικά, εφαρμόζονται ειδικές διατάξεις όπως αυτές καθορίζονται από το Ν.Δ. 1152/72, από το Ν. 1346/83 και από το Ν.Δ. 33470/91 (Εγγρ. Υπ. Εργ. 12044/89, 1426/81)

α) Γι αυτούς που απασχολούνται σε Ξενοδοχεία Α' τάξης, σε ξενοδοχεία Β' κατηγορίας από 70 κλίνες και πάνω, καθώς και σε ξενοδοχεία Γ' κατηγορίας από 80 κλίνες και πάνω, οι μέρες εργασίας είναι 5 την εβδομάδα και 40 οι αντίστοιχες ώρες την εβδομάδα.

β) Για τα υπόλοιπα ξενοδοχεία οι ημέρες εργασίας ανά εβδομάδα είναι 5 μέρες για δύο συνεχόμενες εβδομάδες και 6 μέρες για τις υπόλοιπες δύο, εναλλάξ. Οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα ανέρχονται σε 40 ώρες.

Οι μέρες της εβδομαδιαίας ανάπαυσης για τους ξενοδοχοϋπαλλήλους με 5νθήμερο θα πρέπει να είναι συνεχόμενες.

γ) Γι αυτούς που απασχολούνται στην κατασκευή φαγητών και απασχολούνται σε εστιατόρια, ξενοδοχεία, μαγειρεία, μπαρ, ψητοπωλεία, κέντρα διασκέδασης, νοσοκομεία, εργοστάσια κλπ. μπορεί ν' απασχολούνται μέχρι 8 ώρες την ημέρα και μέχρι 43 ώρες την εβδομάδα με προσαύξηση 50% στις ώρες 41η - 43η λόγω του ότι θεωρούνται ιδιόρρυθμες υπερωρίες (άρθρο 4 Ν. 2874/00).

Οι ιδιόρρυθμες υπερωρίες καθώς και οι νόμιμες υπερωρίες μέχρι 120 ώρες συνολικά σε ετήσια βάση καταβάλλονται με ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%, ενώ για τις υπερωρίες που είναι πάνω από τις 120 ώρες ετησίως η προσαύξηση είναι 75% (άρθρο 4 παρ. 4 Ν.

2874/00). Στις 120 ώρες περιλαμβάνονται μόνο οι νόμιμες υπερωρίες (και όχι οι ιδιόρρυθμες υπερωρίες) (Απόφ. Υπ. Εργ. 10837/01 άρθρο 4). (Βλέπε παράρτημα 2 σελ 187)

Πενθήμερο εβδομαδιαίας εργασίας

Με την εφαρμογή της εβδομαδιαίας εργασίας των 5 εργάσιμων ημερών οι μισθωτοί (εργάτες και υπάλληλοι) εργάζονται 5 μέρες αντί 6 μέρες την βδομάδα και αναπαύονται συνήθως το Σάββατο και την Κυριακή ή την Κυριακή και τη Δευτέρα (Υπ. Εργ. 1850/83, 16310/83).

Δηλαδή οι μισθωτοί εργάζονται 5 μέρες ενώ στο ΙΚΑ υπολογίζονται για 6 ημέρες (Εγκ. ΙΚΑ 90/69). Αυτό γίνεται, γιατί το ωράριο εργασίας του Σαββάτου ή της άλλης μέρας που δεν εργάζονται, κατανέμεται στις υπόλοιπες 5 μέρες της εβδομάδας και αυξάνεται μ' αυτόν τον τρόπο, ανάλογα, η ημερήσια εργασία των 5 ημερών.

Έτσι, γι αυτούς που έχουν συμβατικό ωράριο 40 ώρες τη βδομάδα, μπορούν ν' απασχολούνται 9 ώρες την ημέρα και συνολικά μέχρι 43 ώρες την εβδομάδα, που θα πληρώνονται για τις 40 ώρες κανονικά και για τις 3 επιπλέον ώρες (40 - 43) με την προσαύξηση της ιδιόρρυθμης υπερωρίας που είναι 50%. Από τις 43 ώρες και πάνω, δηλαδή 44, 45, 46, 47 κλπ., θα αμείβονται με την προσαύξηση της νόμιμης υπερωρίας που είναι επίσης 50% μέχρι τις 120 ώρες ετησίως (συνολικά μόνο από νόμιμες και όχι από ιδιόρρυθμες υπερωρίες, άρθρο 4 παρ. 4 Ν. 2874/00). Για την ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση των 3 ωρών (41η, 42η και 43η) δε χρειάζεται άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας, αλλά θεωρείται δικαίωμα του εργοδότη και αντίστοιχα υποχρέωση του μισθωτού (άρθρο 4 παρ. 2 Ν. 2874/00). Οι ώρες αυτές της ιδιόρρυθμης υπερωρίας (41η, 42η και 43η) μπορούν να κατανεμηθούν και να πραγματοποιηθούν μέσα στο 5νθήμερο, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης και ποτέ μέσα στην 6η μέρα της εβδομάδας που θεωρείται για την επιχείρηση αργία (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1615/95). Πάντως, οι 3 ώρες της ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης (δηλαδή η 41 η, 42η και η 43η ώρα) μπορούν να κατανεμηθούν για κάθε μία στις 3 (από τις 5) εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και μία ώρα ιδιόρρυθμης υπερωρίας (όχι παραπάνω ώρες ιδιόρρυθμης υπερωρίας ανά ημέρα) μέχρι να συμπληρωθούν οι 3 ώρες συνολικά ανά εβδομάδα, οπότε δε θα υπάρχουν ώρες που θα επιβαρύνονται με την προσαύξηση της υπερωρίας.

Αν, σε μια συγκεκριμένη μέρα της πενθήμερης βδομάδας απασχολήθηκε κάποιος μισθωτός 10 ώρες, ενώ συνολικά μέσα στην ίδια βδομάδα απασχολήθηκε μόνο 40 ώρες (δηλαδή όσες ώρες έπρεπε κανονικά ν' απασχοληθεί), τότε η (1) επί πλέον ώρα της ημέρας αυτής (10 ώρες -9 ώρες) θεωρείται υπερωρία και καταβάλλεται στον εργαζόμενο προσαυξημένη με το νόμιμο ποσοστό προσαύξησης της υπερωρίας. Πάντως, οι 3 ώρες υπερωριακής εργασίας (δηλαδή η 46η, 47η και 48η ώρα) μπορούν να κατανεμηθούν για κάθε μία στις 3 (από τις 5) εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και μία ώρα υπερεργασίας (όχι

παραπάνω ώρες υπερεργασίας ανά ημέρα), οπότε δεν θα υπάρχει ώρα που να επιβαρύνεται με την προσαύξηση της υπερωρίας 50%.

Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος δεν μπόρεσε να εργαστεί και στις 5 μέρες της εβδομάδας, αλλά εργάστηκε μόνο 3 ή 4 μέρες από 9 ώρες ημερησίως, δεν υπάρχει υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου και κατά συνέπεια θα του καταβληθούν για κάθε μέρα εργασίας του τόσα ωρομίσθια όσες είναι οι ώρες που έχει εργαστεί εφ' όσον εργάστηκε 9 ώρες θα του καταβληθούν 9 ωρομίσθια κλπ.) (Υπ. Εργ. Εγγρ. 128118/86).

Απασχόληση κατά το Σάββατο σε επιχειρήσεις που έχουν πενθήμερο

Αν σε κάποια επιχείρηση απασχοληθεί έκτακτα το προσωπικό (εργάτες και υπάλληλοι) τη μέρα Σάββατο, δηλαδή 6η συνεχή μέρα της βδομάδας (ενώ η επιχείρηση έχει πενθήμερο), τότε παρατηρούνται τα εξής: (Υπ. Εργ. 740/79, 287/84, 1615/95, Αρ. Π. 967/98).

Μέχρι να συμπληρωθούν οι 40 ώρες εβδομαδιαία, συμπεριλαμβανομένης και της απασχόλησης αυτής του Σαββάτου, θεωρείται κανονική η απασχόληση και χωρίς καμία προσαύξηση της αμοιβής για την απασχόληση του Σαββάτου. Στη συνέχεια, μέχρι να συμπληρωθούν 43 ώρες συνολικά της εβδομάδας (με την έκτακτη αυτή εξαήμερη απασχόληση) και εφόσον η απασχόληση είναι για χρονικό διάστημα μικρότερο από το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας, θεωρούνται ιδιόρρυθμες υπερωρίες και έχουν προσαύξηση 50%, ενώ οι πάνω από το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας του Σαββάτου και επιπλέον όσες ώρες συνολικά είναι πάνω από 43 την εβδομάδα θεωρούνται υπερωρίες και παίρνουν την προσαύξηση της υπερωρίας που είναι 50% για τις πρώτες μέχρι 120 ώρες συνολικά ετησίως για τον κάθε μισθωτό (χωρίς να συμπεριλαμβάνονται σ' αυτές και οι ιδιόρρυθμες υπερωρίες), ενώ για τις πάνω από τις 120 ώρες υπερωριακής απασχόλησης εφαρμόζεται το ποσοστό προσαύξησης 75% (βλέπε και σελίδα 88) (Υπ. Εργ. 1850/83, ΕΓΣΣΕ από 26.2.75, Εφετ. Θεσ/νίκης 3246/87, άρθρο 4 παρ. 4 Ν. 2874/00). Αν όμως τακτικά απασχολείται το προσωπικό τα Σάββατα, τότε υπάρχει ο κίνδυνος να θεωρηθεί ότι καταργήθηκε το πενθήμερο με επαναφορά το εξαήμερο της εβδομαδιαίας απασχόλησης και να καταβληθεί έτσι στο προσωπικό προσαύξηση 150% λόγω παράνομων υπερωριών για τις επιπλέον ώρες που απασχολήθηκε στη διάρκεια του πενθημέρου (εκτός αν τηρήθηκαν οι διατυπώσεις για τη νομιμότητα της υπερωριακής απασχόλησης).

Για την έκτακτη αυτή απασχόληση την ημέρα του Σαββάτου, δεν χρειάζεται να γίνει αναγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Από τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το 5νθήμερο της εβδομαδιαίας απασχόλησης (Σάββατο και Κυριακή ρεπό), μόνο οι βιομηχανίες (και όχι οι υπόλοιπες επιχειρήσεις) αν απασχολήσουν το προσωπικό τους έκτακτα το Σάββατο πάνω από 5 ώρες, είναι υποχρεωμένες, στη συνέχεια, να δώσουν στο προσωπικό αυτό, άλλη μια μέρα ως "ρεπό" μέσα στην επόμενη εβδομάδα που ακολουθεί (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1850/83).

Μερική απασχόληση

Ένας εργαζόμενος μπορεί ν' απασχολείται στην επιχείρηση λιγότερες ώρες από τις νόμιμες ώρες εργασίας (άρθρ. 38 Ν. 1892/90). Δεν έχει δικαίωμα ο εργοδότης να ζητήσει εκ των υστέρων ν' απασχολείται ο μισθωτός περισσότερες ώρες από εκείνες που συμφωνήθηκε στην αρχή, όταν ο μισθωτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις (άρθρο 659 Αστ. Κωδ., άρθρο 38 παρ. 5 Ν. 1892/90). Η σύμβαση για μερική απασχόληση θα πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως (Εφετ. Πατρών 654/98, Εφετ. Θεσ/νίκης 290/00) και να γνωστοποιείται στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 15 μέρες από την ισχύ της, γιατί αλλιώς θα θεωρηθεί η σύμβαση αυτή ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση (άρθρο 2 Ν. 2639/98). Αν η απασχόληση είναι μόνο μέρες της εβδομάδας ή του 15νθημέρου ή του μήνα με πλήρες ωράριο και χωρίς απασχόληση τις υπόλοιπες ημέρες του μήνα, δηλαδή όταν πρόκειται για εργασία "εκ περιτροπής", τότε η γνωστοποίηση της απασχόλησης αυτής στην Επιθεώρηση Εργασίας γίνεται μέσα σε 8 μέρες από την κατάρτιση της σχετικής σύμβασης εργασίας (και όχι μέσα σε 15 μέρες) (άρθρο 2 παρ. 2 Ν. 2639/98, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2432/99).

Η συμφωνία για μερική απασχόληση του μισθωτού γίνεται εγγράφως είτε από την αρχή είτε κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας. Για κάθε μισθωτό, όταν πρόκειται για μειωμένη απασχόληση (είτε αυτή είναι μειωμένη κάθε μέρα είτε είναι μειωμένη π.χ. μία ή περισσότερες από μία μέρες την εβδομάδα ή το μήνα, δηλαδή εργασία "εκ περιτροπής"), θα πρέπει να γίνει και χωριστή ατομική συμφωνία. Η έγγραφη αυτή σύμβαση συμφωνίας για μερική απασχόληση θα πρέπει, μέσα σε 15 μέρες (ή 8 μέρες, ανάλογα) από την κατάρτισή της, να γνωστοποιηθεί και στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, γιατί αλλιώς θα θεωρηθεί ότι η σύμβαση αυτή καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση (άρθρο 2 Ν. 2639/2.9.98). Για τους εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί με συμφωνία μερικής απασχόλησης, επιτρέπεται εκτάκτως να δουλεύουν και επιπλέον ώρες από αυτές που έχει συμφωνηθεί, με την προϋπόθεση όμως ότι δεν θα υπερβούν το οκτάωρο ημερησίως, με καταβολή απλού ωρομισθίου, χωρίς δηλαδή καμία απολύτως προσαύξηση πάνω στα ωρομίσθια αυτά (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1326/98).

Αν ένας μισθωτός δεν συμφωνήσει για μειωμένη απασχόλησή του και ο εργοδότης τον απολύσει, η απόλυση αυτή θεωρείται άκυρη (άρθρο 2 παρ. 6 Ν.2639/98, άρθρο 38 Ν. 1892/90). Οι αποδοχές των μισθωτών που απασχολούνται μερικώς αντιστοιχούν σε τμήμα των αποδοχών εκείνων που δικαιούνται οι πλήρως απασχολούμενοι και δεν μπορούν να είναι κατώτερες από τα ανάλογα ποσά των νομίμων αποδοχών που ισχύουν κάθε φορά για κάθε κατηγορία εργαζομένων (άρθρο 38 Ν. 1892/90), κατ' αναλογία φυσικά με τις ώρες εργασίας τους, δηλαδή τόσα νόμιμα ωρομίσθια όσες και οι ώρες εργασίας τους (άρθρο 2 παρ. 7 Ν. 2639/98).

Όταν, οι μισθωτοί, που απασχολούνται μερικώς, αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών και το ωράριο της ημερήσιας απασχόλησής τους είναι μικρότερο από 4 ώρες την ημέρα, τότε οι αποδοχές που δικαιούνται προσαυξάνονται κατά 7,5% (άρθρο 7 Ν. 2874/00).

Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί δικαιούνται ετήσια άδεια και επίδομα άδειας με βάση τις αποδοχές τους και ασφαρίζονται κανονικά όπως και οι άλλοι μισθωτοί (άρθρο 2 Ν. 2639/98, άρθρο 38 παρ. 3 και 7 Ν. 1892/90). Επίσης, έχουν δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση (άρθρο 2 Ν. 2639/98, άρθρο 38 Ν. 1892/90). Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη και ως χρόνος προϋπηρεσίας. Για τον υπολογισμό όμως της προϋπηρεσίας αυτής, οι 8 ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μία μέρα προϋπηρεσίας (άρθρο 2 παρ. 10 Ν. 2639/98).

Μπορεί, η συμφωνία για μερική απασχόληση να περιλαμβάνει πλήρες ωράριο εργασίας για ορισμένες μόνο μέρες την εβδομάδα ή το 15νθήμερο ή το μήνα (με γνωστοποίηση μέσα σε 8 μέρες της Επιθεώρησης Εργασίας) ή να περιλαμβάνει λίγες ώρες εργασίας (λιγότερες από 8 ώρες την ημέρα) αλλά σε καθημερινή όμως βάση απασχόλησης (άρθρα 1 και 2 Ν. 2639/98). Η αμοιβή φυσικά της μερικής απασχόλησης είναι ανάλογη με τις ώρες απασχόλησης, με εξαίρεση μόνο της περίπτωσης εκείνης που αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών και απασχολούνται λιγότερο από 4 ώρες την ημέρα οπότε αυξάνονται οι αποδοχές τους κατά 7,5% (άρθρο 7 Ν. 2874/00). Η μερική ημερήσια απασχόληση θα πρέπει να γνωστοποιείται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 15 μέρες, γιατί αλλιώς η απασχόληση αυτή θεωρείται ότι καλύπτει πλήρη σχέση εργασίας.

Η μερική απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη μέρα αργίας καθώς και η μερική απασχόληση σε ώρες νύκτας παίρνουν και τη νόμιμη προσαύξηση της Κυριακής και της νύκτας, ανάλογα (άρθρο 2 Ν. 2639/98). Η παροχή εργασίας από τους μερικώς απασχολούμενους θα πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα (άρθρο 2 Ν. 2639/98).

α) Σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις, οι παραπάνω έγγραφες ατομικές συμβάσεις για μερική απασχόληση, γίνονται μόνο για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας (άρθρο 2 Ν. 2639/2.9.98, άρθρο 38 Ν. 1892/90). Για μερική απασχόληση μελών οικογενείας .

β) Μειωμένη απασχόληση παρατηρείται συνήθως στους λογιστές, στους καθηγητές φροντιστηρίων, στις καθαρίστριες κλπ.

γ) Ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να ζητήσει από τον μερικώς απασχολούμενο να προσφέρει εργασία πέρα από τη συμφωνημένη, όταν ο εργαζόμενος αυτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις (άρθρο 2 παρ. 9 Ν. 2639/98).

Ωράριο απασχόλησης ανηλίκων

Οι ανήλικοι, που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους και γενικά οι ανήλικοι που φοιτούν (π.χ. σε γυμνάσια, λύκεια, δημόσιες ή ιδιωτικές τεχνικές σχολές κλπ.), δεν επιτρέπεται να απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα και 30 ώρες την εβδομάδα. Επίσης, απαγορεύεται η υπερωριακή απασχόληση στους ανήλικους. Στα θέατρα

και γενικά στις καλλιτεχνικές δραστηριότητες ισχύει ειδικό καθεστώς (Ν. 1837/89).

Επίσης, οι ανήλικοι, που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να εργάζονται τις Κυριακές και τις εξαιρέσιμες γιορτές σε βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις, σε λατομεία, μεταλλεία και ορυχεία, σε οικοδομές, σε εμπορικά καταστήματα και στα πρατήρια κάθε είδους (Εγκ. Υπ. Εργ. 253/72) .

Επιτρέπεται όμως ν' απασχολούνται την τελευταία Κυριακή του έτους, τις παραμονές των Χριστουγέννων και του Ευαγγελισμού εφόσον συμπίπτουν με ημέρα Κυριακή, καθώς και στην περίπτωση που η εργασία τους είναι απαραίτητη για την ασφάλεια των προσώπων ή την κοινή σωτηρία (Εγκ. Υπ. Εργ. 253/72).

Όποιος εργοδότης απασχολήσει ανήλικους μέχρι 16 ετών στις παραπάνω εργασίες διώκεται ποινικώς.

4. Η ΑΜΟΙΒΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τρόποι και συστήματα αμοιβής της εργασίας

Οι τρόποι και τα συστήματα αμοιβής, σύμφωνα με τα οποία μπορεί να αμειφθεί η εργασία, είναι, βασικά, τα εξής:

1) Αμοιβή κατά χρόνο . Ο εργαζόμενος αμείβεται βάσει της διάρκειας της προσφερθείσας εργασίας. Ως μονάδα μετρήσεως αυτής λαμβάνεται μια ορισμένη μονάδα χρόνο (ώρα, ημέρα, εβδομάδα, μήνας). Ως αμοιβή του ο εργαζόμενος παίρνει, αντιστοίχως, ωρομίσθιο, ημερομίσθιο, εβδομαδιαίο μισθό, μηνιαίο μισθό. Ο τρόπος αυτός αμοιβής της εργασίας ταιριάζει όταν ενδιαφέρει η ποιότητα της εργασίας και όχι η ποσότητα ή όταν δεν είναι δυνατός ο ποσοτικός προσδιορισμός της παραγωγής (π.χ. η μέγιστη πλειοψηφία αυτών που προσφέρουν εργασία γραφείου δεν είναι δυνατόν να αμειφθεί αλλιώς). Και οπωσδήποτε είναι ο πιο διαδεδομένος τρόπος αμοιβής των εργαζομένων.

2) Αμοιβή κατ' απόδοση . Η κατ' απόδοση αμοιβή μπορεί να περιλαμβάνει: α) Αμοιβή κατά τεμάχιο, μέτρο κ.λπ., όταν ο εργαζόμενος αμείβεται με βάση τις παραγόμενες απ' αυτόν μονάδες (τεμάχια, μέτρα κοκ.).

β) Αμοιβή κατ' αποκοπή, όταν ο εργαζόμενος αναλαμβάνει εργολαβικά την εκτέλεση μιας εργασίας έναντι συμφωνηθείσας αμοιβής.

Και στις δυο παραπάνω περιπτώσεις (α) και (β), ο χρόνος δεν λαμβάνεται, βασικά, υπ' όψη στη διαμόρφωση της αμοιβής της εργασίας. Υπάρχουν, όμως, και συστήματα αμοιβής κατά μονάδα, που επιχειρούν συνδυασμό των παραχθέντων μονάδων και του απαιτούμενου χρόνου. Στην αμοιβή της εργασίας με βάση την απόδοση περιλαμβάνεται και η χορήγηση ποσοστών επί τον παραγομένου έργου (π.χ. επί των πωλήσεων), που μπορεί να είναι αμιγής ή μικτή (μισθός και ποσοστά).

Υπ' όψη και η παράγραφος 2 του άρθρου 648 Α.Κ. κατά την οποία: «Σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογίζεται κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπή, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο». Το βασικό, βέβαια, είναι να παρέχεται η εργασία κάτω από την επίβλεψη και με τις οδηγίες του εργοδότη.

Ο μισθός (ή το ημερομίσθιο) σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις δεν μπορεί να υπολείπεται από τα κατώτατα όρια που προβλέπει η εκάστοτε ισχύουσα εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας.

3) Αμοιβή βάσει συντελεστών. Στην τρίτη αυτή κατηγορία υπάγονται όλα τα πολυποίκιλα συστήματα υπολογισμού της αμοιβής της εργασίας, που στηρίζονται κατά κανόνα σε επιστημονικές παρατηρήσεις και δεδομένα, τα οποία κατακλύζουν σήμερα τις μεγάλες βιομηχανίες σ' όλο τον κόσμο. Τα συστήματα αυτά, με βάση διάφορους μαθηματικούς τύπους, προσπαθούν να βρουν τρόπους αμοιβής της εργασίας που αφενός να ικανοποιούν τον εργαζόμενο περισσότερο και αφετέρου να αυξάνουν την παραγωγικότητα (δηλ. την απόδοση της εργασίας). Τα περισσότερα από τα συστήματα αμοιβής που χορηγούν στους εργαζόμενους δώρα παραγωγής (prim, bonus), χρησιμοποιούν ή στηρίζονται σε κάποιο τύπο που προέκυψε από επισταμένες μελέτες και παρατηρήσεις.

4) Σύστημα αξιολογήσεως (MERIT). Είναι σύστημα αμοιβής του προσωπικού με αξιολογικά κριτήρια.

Αδικοιολόγητος πλουτισμός.

Όταν η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη για οποιοδήποτε λόγο, δεν υφίσταται νόμιμη αιτία προς παροχή της εργασίας εκ μέρους του μισθωτού προς τον εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης οφείλει αποζημίωση στο μισθωτό σύμφωνα με τις διατάξεις περί αδικοιολόγητου πλουτισμού (άρθρα 904 επ. Α.Κ.) και όχι μισθό. Συνίσταται δε η αποζημίωση αυτή στην ωφέλεια που προσπορίστηκε ο εργοδότης, καθώς κατέστη αδικοιολογήτως πλουσιότερος, χρησιμοποιώντας εργαζόμενο που δεν μπορεί να διεκδικήσει μισθό. Ο εργοδότης, επί άκυρου συμβάσεως εργασίας, υποχρεούται να καταβάλει στον εργαζόμενο που χρησιμοποίησε, ότι θα κατέβαλε σε άλλο μισθωτό με τα ίδια προσόντα και με έγκυρη σύμβαση υπό τις αυτές κατά τα άλλα συνθήκες εργασίας (Εφ. Αθ. 8055/86, Α.Π. 539/86 Τμ. Β'). Η ωφέλεια του εργοδότη (αδικοιολόγητος πλουτισμός), που οφείλεται στον παρανόμως απασχοληθέντα, υπολογίζεται με βάση το νόμιμο και όχι τον καταβαλλόμενο μισθό (Α.Π. 660/84 Τμ. Β', 111/90 Τμ. Β').

Η αποζημίωση που οφείλεται στο μισθωτό με βάση τις αρχές του αδικοιολόγητου πλουτισμού δεν μπορεί να είναι μικρότερη από το νόμιμο μισθό, έστω κι αν η απόδοση του μισθωτού είναι ποσοτικά ή ποιοτικά κατώτερη από την απόδοση των εργαζομένων με έγκυρη

σύμβαση εργασίας. Τούτο, γιατί η μειωμένη απόδοση του μισθωτού δεν αποτελεί νόμιμο λόγο μειώσεως των αποδοχών του κάτω από το ελάχιστο νόμιμο όριό τους. Αυτό ισχύει και στην περίπτωση που ο εργοδότης είναι το Δημόσιο.

Αρχή ίσης μεταχειρίσεως.

Ο εργοδότης οφείλει να μεταχειρίζεται όλους τους μισθωτούς του κατά τρόπο δίκαιο και με βάση την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως.

Στο άρθρο 22 παράγραφος 1 εδάφιο β', ορίζεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται ίση αμοιβή για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διακρίσεως. Ταυτόσημη και η διάταξη του άρθρου 119 της Συνθήκης Ε.Ο.Κ.

Κατά την συναγόμενη από το άρθρο 288 Α.Κ. αρχή της ίσης μεταχειρίσεως των απασχολουμένων στο ίδιο εργοδότη μισθωτών, αν ο εργοδότης, από λόγο ελεύθερα από αυτόν εκτιμώμενο, προβαίνει σε εκούσια παροχή προς τους μισθωτούς του, πρέπει να μη εξαιρεί από αυτήν ένα ή περισσότερους από τους μισθωτούς που ανήκουν στην ίδια κατηγορία με τους λαβόντες την πιο πάνω παροχή και παρέχουν την ίδια με αυτούς εργασία και υπό συνθήκες όμοιες, εκτός αν η εξαίρεση αυτή κατά την καλή πίστη και εν όψει και των συναλλακτικών ηθών είναι δίκαιη και εύλογη κατ' αντικειμενική κρίση.

Η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως των μισθωτών από τον εργοδότη αφορά σε εκούσιες παροχές του τελευταίου και όχι σε παροχές που επιβάλλονται από το νόμο, σ.σ.ε. ή δ. Απόφαση.

Και κατά τη λύση της εργασιακής σχέσεως (και όχι μόνο κατά τη διάρκεια αυτής), έχει εφαρμογή η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως των μισθωτών εκ μέρους του εργοδότη αυτών. Δεν έχει εφαρμογή η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως στην περίπτωση που συγκρίνονται μισθωτοί, οι οποίοι παρέχουν διαφορετική εργασία με διαφορετικές συνθήκες και για εξυπηρέτηση διαφορετικών αναγκών του εργοδότη.

Η παράλειψη του εργοδότη να χορηγήσει σε κάποιον μισθωτό του παροχή που παρέχει σε άλλους μισθωτούς που έχουν τα ίδια προσόντα και απασχολούνται με τις ίδιες συνθήκες, δίνει στον αδικούμενο μισθωτό το δικαίωμα να διεκδικήσει και αυτός τη σχετική παροχή με αγωγή.

Όμως, εάν ο εργοδότης χορηγήσει σε κάποιους μισθωτούς παροχές που είναι παράνομες, τις παροχές αυτές δεν δικαιούνται να τις διεκδικήσουν και οι άλλοι μισθωτοί που ανήκουν στην ίδια κατηγορία (Α.Π. 1080/81, 1221/82).

Τα δικαστήρια δεν πρέπει να εφαρμόζουν διατάξεις νόμων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας κ.λπ. που αντίκεινται στη συνταγματική αρχή, της ισότητας (Α.Π. 479/94 Τμ. Β').

Κάθε διάκριση στην αμοιβή των εργαζομένων στον ίδιο εργοδότη, όταν παρέχουν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, απαγορεύεται γιατί προσκρούει στην αρχή της ισότητας που καθιερώνει το σύνταγμα.

Τούτο ισχύει και για τη διάκριση φύλου, δηλ. μεταξύ ανδρών και γυναικών (Α.Π. 7/93 Ολομ., 12/92 Ολομ., 13/91, 59/90).

Αποκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως των εργαζομένων εκ μέρους του εργοδότη συγχωρούνται όταν συντρέχουν ειδικοί λόγοι, όπως οι διαφορετικές συνθήκες εργασίας, ο διαχωρισμός των προσόντων, η αρχαιότητα των μισθωτών, η ανάγκη αναδιοργανώσεως της επιχειρήσεως κ.λπ. (Α.Π. 797/86, 433/88, 1288/85, 642/88, 1752/84 Ολομ.).

Εννοιολογικοί προσδιορισμοί μισθού

Μισθός είναι η παροχή που καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της εργασίας που παρέχει ο τελευταίος στον πρώτο. Η παροχή του εργοδότη απαντά εδώ με ευρύτατη έννοια και στην πραγματικότητα περιλαμβάνει περισσότερες από μία παροχές. Και αυτό έρχεται ως συνέπεια τόσο της φύσεως της εργασιακής σχέσεως, όσο και της δυναμικής παρεμβάσεως της Πολιτείας, στη ρύθμιση των όρων αυτής της σχέσεως. Έτσι, μερικές από τις παροχές τον εργοδότη μπορεί να μη λογίζονται ως μισθός.

Συμφωνημένος και συνηθισμένος μισθός.

Ο Αστικός Κώδικας ορίζει ότι ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει το συμφωνημένο ή το συνηθισμένο μισθό (άρθρα 653, 648 παρ. 1).

Συμφωνημένος μισθός είναι αυτός που συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Συνηθισμένος μισθός είναι αυτός που ο εργοδότης καταβάλλει, κατά συνήθεια, για ορισμένο είδος εργασίας σε συγκεκριμένο τόπο σε εργαζόμενους που έχουν ορισμένα προσόντα κ.λπ. (Α.Π. 1032/80).

Μισθωτός που απασχολήθηκε, μέσα στα νόμιμα όρια, σε εργασία υπερβαίνουσα τη συμφωνηθείσα, δικαιούται να αξιώσει το συνηθισμένο μισθό (Α.Π. 144/88 Τμ. Β').

Συμβατικός και νόμιμος μισθός.

Συμβατικός καλείται ο μισθός που καθορίζεται με συμφωνία του εργοδότη και του εργαζομένου. Η συμφωνία αυτή μπορεί να είναι ατομική, καθώς, επίσης, συλλογική σύμβαση εργασίας. Η νομολογία έχει κρίνει πως η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για το μισθό μπορεί να είναι και σιωπηρή, όταν ο εργοδότης παρέχει ολόκληρο το μισθό ή κάποιο μέρος αυτού για μακρό χρονικό διάστημα και ο εργαζόμενος εισπράττει χωρίς επιφύλαξη τα παρεχόμενα (Α.Π. 1898/88 Τμ. Β', 431/77).

Νόμιμος μισθός (βασικός και επιδόματα επ' αυτού) είναι ο καθοριζόμενος με κανόνα δικαίου συλλογικής συμβάσεως εργασίας, διαιτητικής αποφάσεως, υπουργικής αποφάσεως ή (σπανιότερα) νόμου.

Η σημασία τον νομίμου μισθού είναι πολύ μεγάλη για πολλούς λόγους:

α) Απαγορεύεται η καταβολή μικρότερου (από το νόμιμο) μισθού και είναι άκυρη τυχόν συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου που προβλέπει μισθό κατώτερο τον νομίμου.

β) Η εκτός έδρας αποζημίωση και ορισμένες προσαυξήσεις του μισθού (για κατά Κυριακή ή νυκτερινή εργασία) υπολογίζονται πάνω στο νόμιμο και όχι τον καταβαλλόμενο μισθό. Το ίδιο και η Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή (Α.Τ.Α.). που ίσχυσε κατά τα έτη 1982-1990.

Άκυρη η παραίτηση του μισθωτού από το δικαίωμα λήψεως των νομίμων αποδοχών (Α.Π. 1000/94 Τμ. Β').

Κατώτατα και ανώτατα όρια μισθού.

Τα ποσά των νομίμων μισθών, που ορίζονται με συλλογική σύμβαση, διαιτητική ή υπουργική απόφαση ή με διάταξη νόμου, είναι κατώτατα όρια μισθών με την έννοια ότι δεν επιτρέπεται η καταβολή σε καμιά περίπτωση μικρότερων από τα όρια αυτά μισθών, ενώ είναι επιτρεπτή η υπέρβασή τους με ατομική συμφωνία εργαζομένου και εργοδότη ή από ελευθεριότητα τον τελευταίου.

Ανώτατα όρια μισθών.

Στο παρελθόν, έχουν γίνει πολλές νομοθετικές απόπειρες θεσπίσεως ανωτάτων ορίων αποδοχών για τους μισθωτούς του δημόσιου, αλλά και του ιδιωτικού τομέα. Τελευταία αυτή με την Π.Ν.Π. της 18.10.1985, που κυρώθηκε με το Ν. 1584/86 και απαγόρευσε τη χορήγηση αυξήσεων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα πέραν της εισοδηματικής πολιτικής, δηλαδή, της Α.Τ.Α. και ίσχυε μέχρι τέλους του έτους 1987.

Μετά την ψήφιση του Ν. 1876/90 περί ελευθέρων συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν υπάρχει ανώτατο όριο που να περιορίζει το ύψος των αποδοχών των απασχολουμένων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Μισθός σε χρήμα και σε είδος.

Μισθός σε χρήμα είναι ο μισθός που υπολογίζεται (και καταβάλλεται) σε χρηματικές μονάδες. Το άρθρο 3 της υπ' αριθμό. 95 Διεθνούς Συμβάσεως (που κυρώθηκε με το Ν. 3248/55) ορίζει ότι τα σε χρήμα οφειλόμενα ημερομίσθια πρέπει να καταβάλλονται αποκλειστικά στο νόμιμω κυκλοφορούν νόμισμα.

Μισθός σε είδος . Η εργατική νομοθεσία επιτρέπει την μερική καταβολή του μισθού σε είδος (άρθρο 4 της Δ.Σ. 95/49, άρθρο 3 παρ. 2 Ν. 2112/20, άρθρο 3 παρ. 3 Α.Ν. 539/45, άρθρο 25 Ν. 3239/55 κ..ά). Παροχές σε είδος που συνιστούν μισθό είναι η χορήγηση κατοικίας, τροφής, ενδυμασίας κ.λπ., όταν όλα αυτά χορηγούνται ως αντάλλαγμα της εργασίας και όχι χάριν της εξυπηρετήσεως των λειτουργικών αναγκών της επιχειρήσεως.

Υπ' όψη και η διάταξη του άρθρου 9 του Ν. 2336/95, σύμφωνα με την οποία: «Παροχές σε είδος προς εργαζομένους, οι οποίες χορηγούνται αυτούσιες εξ ελευθεριότητας του εργοδότη, δεν περιλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων, δεν θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες ούτε υπόκεινται σε κοινωνικοασφαλιστικές ή άλλες κρατήσεις...».

Κοινωνικός μισθός.

Ο μισθός, που απολαμβάνει ο εργαζόμενος ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας του, περιλαμβάνει ένα σύνολο παροχών (σε χρήμα και σε είδος) μερικές από τις οποίες χορηγούνται ανεξάρτητα από την ποσότητα, το είδος ή και αυτήν την ίδια την παροχή του μισθωτού και αποβλέπουν στην εξασφάλιση ενός σταθερού εισοδήματος σύμφωνα με τις βιοτικές και κοινωνικές ανάγκες του τελευταίου. Τέτοιες παροχές είναι τα οικογενειακά επιδόματα, τα επιδόματα (δώρα) εορτών, οι αποδοχές και το επίδομα άδειας του Α.Ν. 539/45, οι αποδοχές που καταβάλλονται σε περίπτωση ανυπαίτιου κωλύματος του μισθωτού, ορισμένες παροχές σε είδος κλπ. Όλα αυτά, και ακόμα κάποιες παροχές του κράτους προς τους εργαζόμενους, αποτελούν τον λεγόμενο κοινωνικό μισθό.

4.1 Έννοια τακτικών αποδοχών

Την έννοια των τακτικών αποδοχών έχει διαμορφώσει η νομολογία και σύμφωνα με τα πορίσματά της ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο βασικός μισθός και το βασικό ημερομίσθιο με όλα τα επ' αυτών επιδόματα, καθώς και κάθε παροχή που χορηγείται αντί μισθού, σταθερά, μόνιμα και ομοιόμορφα.

Αναλυτικότερα η νομολογία έκρινε:

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται όλες οι μισθολογικές παροχές που χορηγούνται στον εργαζόμενο ως τακτικό συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης απ' αυτόν εργασίας (Α.Π. 139/71, 1307/74, 494/76, 938/84, 978/85 Τμ. Β').

Συναφής προς την έννοια των τακτικών αποδοχών είναι και ο όρος «συνήθεις αποδοχές», τον οποίο η εργατική νομοθεσία χρησιμοποιεί πολλές φορές ταυτόσημα.

Καταβαλλόμενες αποδοχές είναι αυτές που πράγματι καταβάλλονται στον μισθωτό για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο (ως ωρομίσθιο, ημερομίσθιο, μηνιαίος μισθός) σε αντίθεση προς τον νόμιμο (υποχρεωτικό) ή συμβατικό μισθό. Π.χ. ο νόμιμος μηνιαίος μισθός, βάσει των ετών υπηρεσίας και των άλλων προσόντων, ενός υπαλλήλου γραφείου είναι 998 ευρώ, αλλά η ατομική συμφωνία με τον εργοδότη του είναι να πληρώνεται προς 1.200 ευρώ το μήνα (συμβατικός μισθός), ενώ κάποιο μήνα λόγω εκτάκτων παροχών καταβάλλονται στο μισθωτό 1.460 ευρώ (καταβαλλόμενες αποδοχές).

Συν το χρόνο, με διάφορες αποφάσεις των πολιτικών δικαστηρίων (κυρίως του Αρείου Πάγου) ή με διευκρινιστικά έγγραφα του Υπουργείου Εργασίας, στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιελήφθησαν όλες σχεδόν οι παροχές προς τους εργαζόμενους, εκτός ελαχίστων εξαιρέσεων, όπως είναι οι αποζημιώσεις για ατάκτως και ανομοιόμορφα πραγματοποιούμενες υπερωρίες και τα καταβαλλόμενα από μερικές επιχειρήσεις πριμ παραγωγής. Αλλά κι αυτές ακόμα οι παροχές (υπερωρίες και πριμ), εάν δεν κυμαίνονται από μήνα σε μήνα, μπορεί να χαρακτηρισθούν από το δικαστήριο ως τακτικές αποδοχές.

Επίδομα ενοικίου, το οποίο καταβάλλεται για να προσελκύνονται εργαζόμενοι από άλλες περιοχές, είναι μισθός, δηλαδή, τακτικές αποδοχές (Εφ. Λάρισας 167/76 - ΔΕΝ 1976 σ. 535). Παροχή για ενοίκιο κατοικίας, που δίδεται ως αντάλλαγμα της εργασίας, αποτελεί μισθό (Εφ. ΑΘ. 7054/75 - ΔΕΝ 1976 σ. 195).

Επίσης, επίδομα χορηγούμενο στους εργαζόμενους, που κατοικούν μακριά από τον τόπο της εργασίας και υποβαλλόμενους σε τρίωρη μεταφορά ημερησίως και το οποίο έχει σκοπό την εξισορρόπηση της αμοιβής τους προς την αμοιβή των εργαζομένων που διαμένουν πλησίον του τόπου εργασίας (Εφ. ΑΘ. 2515/76 - ΔΕΝ 1976, σ. 1122). Το κατάλυμα διαμονής ή το αντίστοιχο μίσθωμα αποτελεί τακτικές αποδοχές (Α.Π. 1129/84, 1965/84 Τμ. Β').

Τα επιδόματα (δώρα) Πάσχα και Χριστουγέννων έχουν από μακρού περιληφθεί στις τακτικές αποδοχές από τη δικαστηριακή νομολογία (Α.Π. 373/60, 218/60, 112/60, 468/69).

Το επίδομα αδείας, επίσης, θεωρείται μέρος των τακτικών αποδοχών (Α.Π. 326/66).

Το επίδομα παραγωγής (πριμ καλής αποδόσεως, bonus), εφόσον καταβάλλεται σταθερά και ομοιόμορφα, θεωρείται ότι αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών (Εφ. Λάρισας 59/80 - ΔΕΝ 1981, σ. 931>. καθώς και όταν καταβάλλεται τακτικώς και αδιαλείπτως για πολλά χρόνια, χωρίς να συνδέεται με ιδιαίτερη επίδοση του εργαζομένου ή με τα αποτελέσματα της επιχειρήσεως (Α.Π. 130/89).

Αποζημίωση για Κυριακή ή νυκτερινή εργασία, εφόσον ο μισθωτός εργάζεται συνεχώς και σταθερώς κατ' αυτές, αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών του μισθωτού (Εφ. ΑΘ. 1996/71 -ΛΟΓΙΣΤΗΣ 1971 σ. 990, Εφ. Λάρισας 167/76 - ΔΕΝ 1976, σ. 535). Οι προσαυξήσεις Κυριακών και λόγω νυκτερινής εργασίας, εφόσον η απασχόληση είναι τακτική, αποτελούν τακτικές αποδοχές (Α.Π. 387/67, έγγραφα Υπ. Εργ_ 47187/1916/8.5.68 και 2962/70 - ΔΕΝ 1970, σελ. 91, Α.Π. 978/85 Τμ. Β').

Επίδομα κινήσεως (χορηγούμενο προς αντιμετώπιση εξόδων κινήσεως) αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών, όταν δεν εξαρτάται εκ της πραγματοποιήσεως υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκειται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτεται σε περίπτωση ασθένειας ή άδειας (Α.Π. 167/69 Τμ. Β', 1034/79, 130/89, 277/93).

Οικειοθελής παροχή, καταβαλλόμενη από τον εργοδότη μακροχρονίως και ομοιόμορφα, μπορεί να απολήξει σε σιωπηρή σύμβαση περί τακτικής καταβολής με την έννοια μισθού, εφόσον ο εργοδότης δεν διατήρησε το δικαίωμα της ανακλήσεως. Δεν έχουν τον χαρακτήρα τακτικών αποδοχών (μισθού) οι πρόσθετες παροχές που δίδονται από τον εργοδότη οικειοθελώς και συνεπώς μπορούν να παύσουν οποτεδήποτε καταβαλλόμενες με απόφαση του εργοδότη (Α.Π. 700/89 Τμ. Β').

Η φιάλη γάλακτος, που χορηγείται κάθε μέρα ή το αντίτιμο αυτής, καθώς και το κατάλυμα διαμονής ή το αντίστοιχο μίσθωμα αποτελούν τακτικές αποδοχές (Α.Π. 1129/84 Τμ. Β', 1965/84 Τμ. Β').

Παροχές σε είδος εξ ελευθεριότητας του εργοδότη.

Με το άρθρο 9 του πρόσφατου νόμου 2336/95 ορίσθηκε ότι οι παροχές σε είδος, που χορηγούνται από ελευθεριότητα του εργοδότη, δεν θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (μισθός) και συνεπώς δεν υπόκεινται σε φόρο εισοδήματος και ασφαλιστικές κρατήσεις. Επίσης, δεν θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες ούτε υπόκεινται σε κοινωνικοασφαλιστικές ή άλλες κρατήσεις και αποτελούν παραγωγικές και λειτουργικές δαπάνες των επιχειρήσεων, εφόσον εξυπηρετούν λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας της και στην ποιότητα των συνθηκών εργασίας ή αποτελούν μέτρα για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων και χορηγούνται προσωπικά προς τους δικαιούχους, μόνο αυτούσια και όχι σε χρήμα.

Στην έννοια των παροχών αυτών περιλαμβάνεται η χορήγηση τροφής (ελαφρό γεύμα, γεύμα, δείπνο), κατά τη διάρκεια του ημερήσιου εργάσιμου χρόνου και κατά την ώρα του διαλείμματος, ανεξάρτητα εάν ο χρόνος του διαλείμματος είναι αμειβόμενος.

Το περιεχόμενο, το είδος και η αξία των ανωτέρω παροχών καθορίζονται από τον ίδιο τον εργοδότη.

Το υπερωριακό επίδομα, ασχέτως της ονομασίας που του δίδεται, εφόσον παρέχεται σταθερώς και μονίμως, αποτελεί τμήμα των τακτικών αποδοχών (έγγραφο 138959/7354/8.1.68 Υπ. Εργ.).

Γενικώς, κάθε ποσό καταβαλλόμενο στον εργαζόμενο για κάποιο χρονικό διάστημα ομοιόμορφα, συμπεριλαμβάνεται από τη νομολογία στις τακτικές αποδοχές και λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημίωσης του Ν. 2112/20 λόγω απολύσεως του μισθωτού (Α.Π. 434/63, 638/64, 639/67, 139/71).

Δεν αποτελούν τακτικές αποδοχές:

α) Η εκτός έδρας αποζημίωση, που καταβάλλεται στους μισθωτούς για την κάλυψη δαπανών για προσωρινή εκτός έδρας απασχόλησή τους (Α.Π. 43/91 - Εφ. Θεσ/νίκης 117/90 - ΔΕΝ 1991, σελ. 759).

β) Οι οικειοθελής παροχές που χορηγούνται χωρίς νόμιμη ή συμβατική υποχρέωση, αλλά από ελευθεριότητα του εργοδότη και με τη σαφή εξαρχής δήλωση του τελευταίου ότι διατηρεί το δικαίωμα της διακοπής αυτών μονομερώς οποτεδήποτε (Α.Π. 538/90).

γ) Τα φιλοδωρήματα των πελατών (ΑΠ. 1819/90, 13/92).

δ) Οι παροχές για πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης (Εφ. Θεσ/κης 117/90).

4.2 Επιδόματα

Με τον όρο επιδόματα νοούνται αφενός ορισμένα ποσά τα οποία χορηγούνται στους εργαζόμενους από τον εργοδότη ως πρόσθετη αμοιβή για την παρεχόμενη εργασία τους (επιδόματα πολυετίας, ανθυγιεινής εργασίας, οικογενειακά, τροφής, κατοικίας, ακόμα επιδόματα εορτών, αδείας κ.λπ.) και αφετέρου διάφορες παροχές των ασφαλιστικών οργανισμών (επιδόματα ασθενείας, τοκετού, λοχείας, στρατεύσεως, ανεργίας κ.λπ.).

Στο χώρο του εργατικού δικαίου, επιδόματα καλούνται οι μισθολογικές παροχές (προσαυξήσεις) που χορηγούνται για ορισμένο λόγο, σχετικό με την προσωπική κατάσταση του εργαζομένου (επιδόματα οικογενειακά, πολυετίας κ.λπ.) ή το είδος της εργασίας που παρέχει (ανθυγιεινό επίδομα) ή τη θέση του στην επιχείρηση (επίδομα προϊσταμένου). Τα διάφορα επιδόματα διακρίνονται σαφώς από το βασικό μισθό, πάνω στον οποίο συνήθως υπολογίζονται με ποσοστά επί τοις εκατό. Σπανιότερα τα επιδόματα χορηγούνται σε απόλυτα ποσά (δραχμικά επιδόματα). Τα επιδόματα, είναι πρόσθετες αμοιβές, που χορηγούνται από τον εργοδότη ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από το μισθωτό εργασίας. Τα περισσότερα έχουν χαρακτηριστεί (από τη νομολογία κυρίως) ως μέρος των τακτικών αποδοχών. Η νομολογία, όμως, έκρινε ότι παροχές που χορηγεί ο εργοδότης στο μισθωτό σε χρήμα ή σε είδος, που αποβλέπουν στην πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης και όχι ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από το μισθωτό εργασίας, δεν αποτελούν μισθό και άρα δεν υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές (Σ.Ε. 1790/87 Τμ. Α', 853/86 Τμ. Β').

Τα διάφορα επιδόματα προβλέπονται είτε από διάταξη νόμου ή συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή διαιτητικής ή υπουργικής αποφάσεως είτε κατόπιν συμφωνίας ή εθίμου. Όταν ένα συγκεκριμένο επίδομα χορηγείται με διάταξη και συγχρόνως έχει συμφωνηθεί η χορήγηση του μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, οφείλεται μόνο μία φορά. Δηλαδή, επιτρέπεται ο συμψηφισμός του νόμιμα οφειλόμενου επιδόματος προς το συμβατικώς καταβαλλόμενο όμοιο επίδομα, αρκεί το δεύτερο να καλύπτει το πρώτο πλήρως, αλλιώς οφείλεται η διαφορά (Α.Π. 31/80). Πάντως, ο εργοδότης διατηρεί πάντοτε το δικαίωμα να καταβάλλει αποδοχές μεγαλύτερες των νομίμων.

Συμψηφίζονται όλα τα επιδόματα, τα προβλεπόμενα από σ.σ.ε. ή δ.α. προς καταβαλλόμενες υψηλότερες των νομίμων αποδοχές, εφόσον κάτι τέτοιο δεν αποκλείεται με ρητή διάταξη της οικείας σ.σ.ε. ή δ.α. Ο κανόνας αυτός ισχύει γενικώς (Α.Π. 203/84, 993/2001 Τμ. Β').

Η αξίωση του μισθωτού για τη λήψη ενός επιδόματος διαρκεί επί όσο χρόνο συντρέχει και η αιτία για την οποία χορηγήθηκε (Α.Π. 609/68 Ολομέλεια). π.χ. Το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας οφείλεται επί όσο χρόνο ο εργαζόμενος απασχολείται στη συγκεκριμένη θέση ή εργασία για την οποία χορηγείται αυτό.

Και το επίδομα προϊσταμένου δικαιούται ο εργαζόμενος για το διάστημα που αυτός κατέχει τη θέση του προϊσταμένου.

Τα επιδόματα διακρίνονται ως εξής:

α) Επίδομα πολυετίας.

Πολλές σ.σ.ε. ή διαιτητικές αποφάσεις δεν ορίζουν κατώτατα όρια αποδοχών κατά κλιμάκια, αναλόγως των ετών υπηρεσίας, αλλά πάνω στο πρώτο βασικό μισθό (της προλήψεως) χορηγούν επιδόματα πολυετίας ανά τριετία ή πενταετία συνήθως. Τούτο πράττει κατ' αρχήν η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία χορηγεί στα κατώτατα όρια βασικών μισθών και ημερομισθίων επιδόματα 3 στους πρώτους και 4 στα δεύτερα τριετιών 10% και 5% αντίστοιχα. Τα επιδόματα αυτά αποτελούν μέρος των τακτικών αποδοχών (εδώ μέρος των νομίμων, δηλαδή, των κατωτάτων ορίων αυτών). Τα επιδόματα τριετιών για τους εργατοτεχνίτες χορηγήθηκαν με το άρθρο 2 της από 26.1.77 ε.γ.σ.σ.ε. το πρώτο, την παρ. 4 της υπ' αριθ. 100/79 αποφάσεως του Δ.Δ.Δ.Δ. Αθηνών το δεύτερο, το άρθρο 2 όμοιας αποφάσεως 1/82 το τρίτο και το άρθρο 4 της από 2.4.96 ε.γ.σ.σ.ε. το τέταρτο. Για τις τριετίες των υπαλλήλων ισχύει η παρ. 1 της δ. αποφάσεως 10/76.

β) Οικογενειακά επιδόματα.

Αυτά είναι:

βα) Το επίδομα γάμου.

Από 1ης Ιανουαρίου 1989 το επίδομα γάμου δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί (άνδρες και γυναίκες) που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Το επίδομα γάμου γενικεύθηκε με τις διατάξεις των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που εκδόθηκαν από το 1976 και μετά. Από της ισχύος, του νόμου 1849/89 (ΦΕΚ 113/Α/8.5.89) δικαιούχοι του επιδόματος αυτού είναι και οι άγαμοι γονείς, καθώς και οι ευρισκόμενοι σε κατάσταση χηρείας και οι διαζευγμένοι αμφοτέρων των φύλων (άρθρο 20 παρ. 2 Ν. 1849/89). Έτσι, λοιπόν. σήμερα το επίδομα γάμου, που ανέρχεται για όλους σε ποσοστό 10% επί του βασικού μισθού, το δικαιούνται και οι δύο σύζυγοι, άσχετα αν εργάζονται στον ίδιο ή σε διαφορετικό εργοδότη.

Προϋποθέσεις ιδιαίτερες για τη λήψη του επιδόματος γάμου δεν τίθενται αρκεί να έχει συνάψει γάμο ο μισθωτός κι αν μην έχει παιδιά ή ακόμη κι αν στο μεταξύ έχει περιέλθει σε κατάσταση χηρείας ή διαζεύξεως θα εξακολουθεί να το δικαιούται. Αλλά και ο άγαμος μισθωτός (άνδρας ή γυναίκα) που απέκτησε τέκνο με φυσικό ή νομικό τρόπο (υιοθεσία, αναγνώριση) δικαιούται το επίδομα γάμου.

Τα ανωτέρω ισχύουν γενικώς και συνεπώς καμιά συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική ή άλλη απόφαση δεν μπορεί να θεσπίσει δυσμενέστερη ρύθμιση.

ββ) Επίδομα τέκνων.

Το επίδομα τέκνων χορηγείται από τον Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (Δ.Λ.Ο.Ε.Μ.), όταν δεν υποχρεούται στη χορήγησή του ο εργοδότης από διάταξη κάποιας συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή διαιτητικής αποφάσεως. Αμφισβητήσεις για το

δικαίωμα εισπράξεως αυτού του επιδόματος επιλύονται από το Δ.Σ. τον Ο.Α.Ε.Δ. (άρθρο 18 παρ. 4 Ν. 1346/83).

Το ύψος του επιδόματος τέκνων, όταν αυτό χορηγείται από διάταξη σ.σ.ε. ή δ.α., ανέρχεται σε ποσοστό 5% επί του βασικού μισθού για κάθε παιδί. Όταν χορηγείται από τον Δ.Λ.Ο.Ε.Μ. καταβάλλεται μια φορά το χρόνο και αναπροσαρμόζεται κάθε χρόνο. Το ύψος του είναι συνάρτηση του αριθμού των παιδιών και του ετησίου οικογενειακού εισοδήματος του δικαιούχου μισθωτού.

Αν και οι δυο σύζυγοι ή γονείς εργάζονται, τα επιδόματα τέκνων καταβάλλονται σε εκείνον που υποδεικνύεται με κοινή δήλωσή τους προς τον εργοδότη που επιλέγουν. Αν οι σύζυγοι ή γονείς δεν συμφωνούν ή αδυνατούν να υποβάλουν κοινή δήλωση, ο κάθε εργοδότης καταβάλλει το 1/2 του προβλεπόμενου επιδόματος παιδιών στο σύζυγο ή γονέα που απασχολεί. Το επίδομα τέκνων καταβάλλεται ολόκληρο στον εργαζόμενο γονέα, εάν ο άλλος δεν εργάζεται ή εργάζεται και δεν παίρνει επίδομα ή δεν συνταξιοδοτείται ή δεν ζει (άρθρα 4 παρ. 4 και 13 Ν. 1414/84).

γ) Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας.

Το επίδομα αυτό χορηγείται από διάταξη νόμου ή συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή διαιτητικής ή υπουργικής αποφάσεως. Η χορήγηση του αποσκοπεί στην εξισορρόπηση των δυσμενών συνθηκών εργασίας, ορισμένων κατηγοριών μισθωτών, αφορά τις νόμιμες αποδοχές των δικαιούχων και δεν συνδέεται με την κοινωνική ασφάλιση αυτών (Ι.Κ.Α.). Το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας το δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί που εργάζονται στους ανθυγιεινούς χώρους που καθορίζονται με τις σχετικές διατάξεις, εφόσον απασχολούνται πραγματικά και για όσο χρόνο εξακολουθούν να εργάζονται στην οριζόμενη ως ανθυγιεινή εργασία, αδιάφορο είναι αν έχουν ή όχι τη σχετική ειδικότητα ή δεν απασχολούνται μόνιμα σ' αυτή τη θέση (Α.Π. 1119/84 Τμ. Β', 454/81, 1573/80, 372/68).

δ) Επιστημονικό επίδομα.

Χορηγείται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τις διαιτητικές ή υπουργικές αποφάσεις ή και από άλλες διατάξεις στους κατόχους πτυχίου ανωτάτων σχολών ή και ανωτέρων (Κ.Α.Τ.Ε.Ε. - Τ.Ε.Ι.). Το επιστημονικό επίδομα (ή επίδομα σπουδών) είναι μέρος των τακτικών αποδοχών.

Το επίδομα πτυχίου των υπαλλήλων γραφείου χορηγείται στο δικαιούχο από της υποβολής ή γνωστοποίησής του στον εργοδότη. Επί τίτλου σπουδών σχολής εξωτερικού από της υποβολής των δικαιολογητικών προς έκδοση αποφάσεως ισοτιμίας και όχι από της εκδόσεως αυτής (έγγρ. Υπ. Εργ. 14621/22.6.88 - ΔΕΝ 1989 σελ. 100).

ε) Επίδομα διαχειριστικών λαθών.

Ορισμένες σ.σ.ε. ή δ.α. περιλαμβάνουν όρο δυνάμει του οποίου χορηγείται επίδομα στους διαχειριζόμενους χρήματα, που καλείται επίδομα διαχειριστικών λαθών. Τέτοιο επίδομα χορηγούν στους μισθωτούς της δικαιοδοσίας τους οι συλλογικές συμβάσεις λογιστών και υπαλλήλων γραφείων. Το επίδομα διαχειριστικών λαθών υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές

(απόφαση 211/80 Συμβουλίου Επικρατείας - ΔΕΝ 1981 σελ. 454 και Α.Π. 627/80 Ολομ.).

στ) Επίδομα παραγωγής.

Πολλές επιχειρήσεις συνηθίζουν να χορηγούν, από ελευθεριότητα, στους μισθωτούς τους ένα πρόσθετο ποσό με το όνομα επίδομα αποδόσεως ή παραγωγής (άλλως καλούμενο και δώρο ή πριμ παραγωγής ή Bonus). Το επίδομα αυτό συνήθως κυμαίνεται από μήνα σε μήνα, γιατί υπολογίζεται πάνω στην (αυξημένη) παραγωγή. Πολλές φορές, όμως, ο τρόπος αυτός υπολογισμού του επιδόματος παραγωγής ατονεί και η χορήγησή του τυποποιείται σταθερά κατά μήνα είτε σε απόλυτους αριθμούς είτε κατά μονάδα παρεχόμενης εργασίας κ.λπ. Στις περιπτώσεις αυτές το επίδομα παραγωγής θεωρείται μέρος των τακτικών αποδοχών.

Στο ωρομίσθιο για αμοιβή της υπερεργασίας και υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται και το επίδομα παραγωγής, εφόσον καταβάλλεται τακτικά και περιοδικά, έστω κι αν είναι κυμαινόμενο (Α.Π. 39/88 Τμ. Β').

Έκτακτη παροχή του εργοδότη προς επιβράβευση της παραγωγικότητας του μισθωτού (Bonus) που δίδεται από ελευθεριότητα του πρώτου δεν περιλαμβάνεται στις τακτικές αποδοχές (Α.Π. 449/95 Τμ. Β').

ζ) Επίδομα Κυριακής και νυκτερινής εργασίας.

Είναι νόμιμη η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την οποία ένα τμήμα των αποδοχών του τελευταίου θα θεωρείται ως αμοιβή για εργασία παρεχόμενη κατά Κυριακές ή νυκτερινές ώρες αρκεί το τμήμα αυτό των αποδοχών να είναι πέραν των νομίμων (κατωτάτων ορίων) και να καλύπτει εξ ολοκλήρου την οφειλόμενη αποζημίωση στο μισθωτό από το λόγο αυτό (δηλαδή, της απασχολήσεως κατά Κυριακές και νύκτες). Το τμήμα αυτό των αποδοχών καλείται, συνήθως, επίδομα Κυριακής ή νυκτερινής εργασίας. Οποσδήποτε, τα εν λόγω επίδομα, όπως και κάθε αμοιβή για Κυριακή ή νυκτερινή εργασία παρεχόμενη, εφόσον χορηγείται κατά τρόπο τακτικό και όχι ευκαιριακό ή έκτακτο, θεωρούνται τακτικές αποδοχές.

η) Επίδομα υπερωριακής εργασίας.

Παρεμφερές είναι και το καλούμενο επίδομα υπερωριακής εργασίας, που παρέχεται είτε κατόπιν συμφωνίας είτε χωρίς συμφωνία, όταν επαναλαμβάνεται κατά τρόπο τακτικό και ομοιόμορφο.

Απαγορεύεται ο μονομερής από τον εργοδότη συμψηφισμός οφειλομένων προσαυξήσεων για νυκτερινή εργασία προς καταβαλλόμενες υπέρτερες αποδοχές, όχι όμως και η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για ένα τέτοιο συμψηφισμό (Α.Π. 1461/80 Τμ. Β' - ΔΕΝ 1981, σ. 58).

θ) Επίδομα τροφής, κατοικίας, στολής κ.λπ.

Όχι σπάνια, με διάταξη νόμου ή σ.σ.ε. ή δ.α., καταβάλλονται στους εργαζόμενους διάφορα ποσά ως αντίτιμο τροφής, κατοικίας, στολής, οδοιπορικών (εξόδων κινήσεως) κ.λπ. Η νομολογία έκρινε ότι όλα αυτά τα ποσά και μάλιστα ανεξάρτητα αν χορηγούνται σε χρήμα ή σε είδος, αποτελούν τακτικές αποδοχές και τυγχάνουν ανάλογης μεταχείρισεως (Α.Π. 436/59,

373/60), εφόσον χορηγούνται ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από το μισθωτό εργασίας. Αντίθετα δεν αποτελούν μισθό, αν η χορήγησή τους αποβλέπει στην πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχειρήσεως (Σ.Ε. 1790/87 Τμ. Α', 853/86 Τμ. Β' και 1915/86 Τμ. Β'). Υπ' όψη και η διάταξη το άρθρου 9 του Ν. 2336/95, σύμφωνα με την οποία: «Παροχές σε είδος προς εργαζομένους, οι οποίες χορηγούνται αυτούσιες εξ ελευθεριότητας του εργοδότη δεν περιλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων, δεν θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες ούτε υπόκεινται σε κοινωνικοασφαλιστικές ή άλλες κρατήσεις...».

4.2.1 Επιδόματα (δώρα) εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα

Με βάση τον Α.Ν. 1771/51, είχε καθιερωθεί η τακτική, κατόπιν εκδόσεως εκάστοτε κοινής υπουργικής αποφάσεως, χορήγηση στους μισθωτούς έκτακτης οικονομικής ενισχύσεως κατά τις εορτές των Χριστουγέννων Νέου Έτους και Πάσχα (δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα).

Με το άρθρο 1 του Ν. 1082/80 τα δώρα αυτά μετονομάστηκαν σε επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και καθορίστηκαν πάγια πλαίσια χορηγήσεώς τους. Ακολούθησε η έκδοση της υπ' αριθ. 19040/81 αποφάσεως των υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, που ρυθμίζει παγίως πλέον όλα τα σχετικά με τον τρόπο υπολογισμού και χορηγήσεως των επιδομάτων εορτών κατ' έτος.

Το επίδομα Χριστουγέννων ολόκληρο ανέρχεται σε ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό ή είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο. Το επίδομα Πάσχα ολόκληρο ανέρχεται, αντίστοιχα, σε μισό μισθό ή δέκα πέντε (15) ημερομίσθια).

Ολόκληρο το επίδομα Χριστουγέννων δικαιούνται οι μισθωτοί των οποίων η εργασιακή σχέση διάρκεσε, χωρίς διακοπή, από 1 Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου και ολόκληρο το επίδομα Πάσχα εκείνοι που η εργασιακή τους σχέση διάρκεσε, επίσης χωρίς διακοπή, από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου. Εάν η εργασιακή σχέση του μισθωτού δεν διάρκεσε ολόκληρα τα ανωτέρω χρονικά διαστήματα, αυτός δικαιούται τμήμα του ενός ή άλλου επιδόματος. Ειδικότερα, προκειμένου περί επιδόματος Πάσχα, καταβάλλεται ένα (1) ημερομίσθιο (για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο ή ωρομίσθιο) ή ένα δέκατο πέμπτο (1/15) του μισού μηνιαίου μισθού (για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό) για κάθε οκτώ (8) ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσεως. Προκειμένου περί επιδόματος Χριστουγέννων καταβάλλονται δύο (2) ημερομίσθια ή δύο εικοστά πέμπτα (2/25) του μηνιαίου μισθού για κάθε δέκα εννέα (19) ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσεως. Βάση υπολογισμού είναι η διάρκεια της εργασιακής σχέσεως (δηλαδή όλες οι ημέρες, συμπεριλαμβανομένων Κυριακών και αργιών) και όχι οι ημέρες απασχολήσεως (όπως συνέβαινε πριν το Ν. 1082/80).

Το επίδομα Πάσχα καταβάλλεται τη Μεγάλη Τετάρτη και το επίδομα Χριστουγέννων την 21 Δεκεμβρίου. Ο εργοδότης, όμως, δικαιούται να παρακρατήσει το τμήμα του επιδόματος Πάσχα που αναλογεί από τη Μεγάλη Τετάρτη μέχρι 30 Απριλίου και του επιδόματος Χριστουγέννων που αναλογεί από 21 έως 31 Δεκεμβρίου. Τα ποσά, που τυχόν θα παρακρατηθούν κατά τα ανωτέρω, καταβάλλονται στους δικαιούχους μετά την 30 Απριλίου ή την 31 Δεκεμβρίου, εφόσον η εργασιακή σχέση διέρρευσε χωρίς διακοπή. Αν σημειώθηκε κάποια διακοπή θα μειωθούν, όπως γίνεται και με τις άλλες διακοπές της εργασιακής σχέσεως.

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλομένων μισθών ή ημερομισθίων κατά την 10ην Δεκεμβρίου κάθε χρόνου για το επίδομα Χριστουγέννων και την 15ην ημέρα πριν από το Πάσχα για το επίδομα Πάσχα. Ως καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο νοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών, εκτός από το επίδομα δυσχερούς διαβίωσης (Ν.Δ. 907/71). Τακτικές αποδοχές για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών θεωρούνται ο μισθός και το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος (όπως τροφή, κατοικία, κ.λπ.), εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας, τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη περιοδικά κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα του έτους.

Μεταξύ των τακτικών αποδοχών κρίθηκε από τη νομολογία ότι περιλαμβάνονται:

- α) Η προσαύξηση για νόμιμη και τακτική εργασία κατά Κυριακές ή αργίες ή νυκτερινές ώρες, εφόσον χορηγείται σταθερά και μόνιμα.
- β) Η αμοιβή που παρέχεται για νόμιμη και τακτική υπερωριακή εργασία.
- γ) Το επίδομα αδείας.
- δ) Η αμοιβή για τακτική υπερεργασία.

Το επίδομα ισολογισμού, κατά την υπ' αριθμ. 136/79 Τμ. Β' απόφαση του Αρείου Πάγου, δεν λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό των επιδομάτων (δώρων) εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων. Αντίθετη άποψη διέτύπωσε το Υπουργείο Εργασίας (έγγρ. 23153/8.1.86), σύμφωνα με την οποία και το επίδομα ισολογισμού, εάν καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο, αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών και πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών

Το τακτικώς και μονίμως καταβαλλόμενου, ως συμβατικό αντάλλαγμα, επίδομα παραγωγικότητας (πριμ παραγωγής) αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών και συνυπολογίζετε στα επιδόματα αδείας και εορτών (Α.Π. 505/80 Τμ. Β'), όχι όμως και το ανομοιόμορφα και ατάκτως καταβαλλόμενο. Το επίδομα αδείας περιλαμβάνεται μεταξύ των τακτικών αποδοχών και συνεπώς συνυπολογίζετε στα δώρα εορτών (έγγρ. Υπ. Εργ. Α40/9/8.3.83).

Για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών δεν προσμετρούνται οι ημέρες αδικαιολόγητης απουσίας, μεταξύ των οποίων και της απεργίας (Α.Π. 528/57, έγγρ. Υπ. Εργ. 13312/79), καθώς και οι ημέρες αδειάς άνευ αποδοχών. Αντιθέτως, προσμετρούνται οι ημέρες δικαιολογημένης απουσίας, όπως είναι και ο χρόνος αποχής των γυναικών προ και μετά τον τοκετό. Δεν προσμετρούνται οι ημέρες ασθενείας για τις οποίες καταβλήθηκε επίδομα ασθενείας. Για τους μισθωτούς που τελούν σε κατάσταση στρατεύσεως προβλέπει η απόφαση 19040/81 Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας.

Οι ημέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός τελούσε σε διαθεσιμότητα προσμετρούνται κατά το ήμισυ (1/2) για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών. Οι αποδοχές των επιδομάτων αυτών, όμως, υπολογίζονται πάντοτε βάσει των αποδοχών υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. (Βλέπε παράρτημα 2 σελ 184)

Στα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων προστίθενται αναλογίες και για άλλες τακτικές παροχές, όπως το επίδομα ισολογισμού, το επίδομα (πριμ) παραγωγικότητας, η τακτική νυκτερινή εργασία κ.λπ.

Πορίσματα νομολογίας:

Η νομολογία έκρινε ότι τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα αποτελούν όχι έκτακτη, αλλά πρόσθετη πάγια παροχή προς συμπλήρωση του μισθού, ήτοι τακτικές αποδοχές. Ως εκ τούτου, αυτά συνυπολογίζονται στην καταβλητέα αποζημίωση λόγω καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως (Α.Π. 639/67, 373/60, 32/62, 361/62, Πρωτ. ΑΘ. 25682/66, Α.Π. 1023/80 Τμ. Β').

Και επί άκυρης συμβάσεως εργασίας οφείλονται επιδόματα εορτών (Α.Π. 977/98 Τμ. Β').

Οι απασχολούμενοι σε πολλούς εργοδότες ταυτοχρόνως μισθωτοί δικαιούνται επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα από όλους τους εργοδότες. Η διάταξη του άρθρου 8, παράγραφος 4 του Ν.Δ. 2195/52, κατά την οποία δώρα εορτών λαμβάνονται μόνον εκ μιας πηγής, ισχύει επί δημοσίων υπαλλήλων, στρατιωτικών και υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και όχι επί μισθωτών συνδεδεμένων με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (Α.Π. 1448/79, Τμ. Β').

Η εκτός έδρας αποζημίωση, όταν καταβάλλεται τακτικά κάθε μήνα, θεωρείται ότι αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών και λαμβάνεται υπόψη στον υπολογισμό των επιδομάτων (δώρων) εορτών, όχι όμως και όταν καταβάλλεται προς αντιμετώπιση των αυξημένων δαπανών, λόγω διανυκτερεύσεως εκτός έδρας (Α.Π. 346/95).

Η προθεσμία αποδόσεως των ασφαλιστικών εισφορών επί των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα είναι το τέλος Φεβρουαρίου και το τέλος Ιουνίου, αντίστοιχα και γίνεται εφάπαξ (άρθρο 10 § 4 Ν. 2217/94).

Επίδομα ισολογισμού

Το επίδομα ισολογισμού προβλέπεται από την οικεία διαιτητική απόφαση περί των όρων αμοιβής και εργασίας των λογιστών και βοηθών λογιστών και χορηγείται σ' αυτούς με τις εξής διακρίσεις:

α) Σε επιχειρήσεις, στις οποίες το σύνολο των λογιστών και βοηθών λογιστών που απασχολούνται στο κεντρικό λογιστήριο, τα χωριστά τμήματα αυτού, στα υποκαταστήματα κ.λπ. υπερβαίνει τα πέντε (5) άτομα, το επίδομα ισολογισμού καταβάλλεται στο σύνολο των λογιστών και βοηθών λογιστών, ανεξάρτητα από τη συμμετοχή τους στην κατάρτιση του ισολογισμού.

β) Σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνολικά μέχρι πέντε (5) λογιστές και βοηθούς λογιστές¹⁾, το επίδομα ισολογισμού χορηγείται μόνο σε όσους εξ αυτών ασχολήθηκαν ευθέως και αμέσως με τη σύνταξη του ισολογισμού. Με την διατύπωση «ευθέως και αμέσως» της σχετικής διατάξεως της δ.α. νοείται η διενέργεια συγκεκριμένων εργασιών αναγκαίων για τη σύνταξη του ισολογισμού, όπως είναι: η καταχώρηση σε καταστάσεις ή σε βιβλία απογραφών, η διατύπωση και η καταχώρηση των πράξεων ισολογισμού κ.λπ.

Το επίδομα ισολογισμού οφείλεται μόνον εφόσον συντάχθηκε ισολογισμός (Α.Π. 636/93 Τμ. Β').

Το επίδομα ισολογισμού είναι σήμερα ίσο με το ογδόντα τοις εκατό (80%) του συνόλου των νομίμων αποδοχών (δηλ. της οικείας σ.σ.ε. λογιστών ΔΑ 45/2009) και καταβάλλεται στους δικαιούχους εφάπαξ μέσα σ' ένα μήνα από την περάτωση συντάξεως του ισολογισμού. Αν λάβουμε υπ' όψη ότι, κατά την παράγραφο 8 του άρθρου 17 του Κ.Β.Σ., ο ισολογισμός πρέπει να περατωθεί εντός τεσσάρων το πολύ μηνών από τη λήξη της χρήσεως, τότε μια επιχείρηση, που κλείνει τον ισολογισμό της την 31 Δεκεμβρίου, οφείλει να καταβάλει το επίδομα ισολογισμού μέχρι τέλους Μάιου του επομένου έτους το αργότερο.

Το επίδομα ισολογισμού υπολογίζεται στα κλιμάκια των βασικών μηνιαίων μισθών (της εκάστοτε ισχύουσας περί λογιστών σ.σ.ε. ή δ.α.) και υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές (Α.Π. 2/81 Τμ. Δ')²⁾ και Φ.Μ.Υ., όπως οι λοιπές αποδοχές των μισθωτών.

Ο 'Αρειος Πάγος είχε κρίνει παλαιότερα κατά πλειοψηφία (απόφαση 136/79 Τμ. Β') ότι το από συνθήεια καταβαλλόμενο επίδομα ισολογισμού δεν αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών. Αντίθετη άποψη διατυπώνει το Υπουργείο Εργασίας (έγγραφο 23153/8.1.86 - ΔΕΝ 1986, σελ. 1244 και 13815/21.11.1996) όταν καταβάλλεται τακτικά, υποχρεωτικά βάσει της οικείας σ.σ. εργασίας, αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών. Σύμφωνα με τη δεύτερη άποψη που είναι και η ορθότερη το επίδομα ισολογισμού, ως μέρος των τακτικών αποδοχών, λαμβάνεται υπόψη κατά τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών και αδειάς, της αποζημιώσεως σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας κ.λπ.

Συνεπώς, όταν το επίδομα ισολογισμού καταβάλλεται στο μισθωτό επί σειρά ετών είτε ως υποχρέωση προκύπτουσα από διάταξη νόμου, σ.σ.ε. κ.λπ. είτε από ελευθεριότητα του εργοδότη αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών αυτού και πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά

τον υπολογισμό των επιδομάτων (δώρων) εορτών και της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας.

4.3 Αμοιβή υπερωριακής εργασίας

Η υπερωριακή απασχόληση διακρίνεται σε νόμιμη (όταν γίνεται κατόπιν άδειας της Αρχής) και μη νόμιμη (όταν δεν υπάρχει τέτοια άδεια). Ο τρόπος αμοιβής της υπερωριακής απασχολήσεως και στις δύο περιπτώσεις ρυθμίζεται με τις διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 435/76 σε συνδυασμό και προς τις διατάξεις του Ν.Δ. 264/73 και του άρθρου 1 του Ν. 3385/2005.

Τρόπος υπολογισμού αμοιβής νομίμων υπερωριών από 1ης Οκτωβρίου 2005 (άρθρο 1 Ν. 3385/2005).

Το άρθρο 1 του Ν. 3385/2005 τροποποίησε το καθεστώς που ίσχυε μέχρι 30ής Σεπτεμβρίου 2005 σχετικά με τις υπερωρίες, το οποίο στηριζόταν στις διατάξεις του άρθρου 4 του Ν. 2874/2000. Έτσι, από 1ης Οκτωβρίου 2005 ισχύουν τα ακόλουθα:

α) Υπερεργασία. Η απασχόληση του μισθωτού πέραν του γενικώς ισχύοντος εβδομαδιαίου ωραρίου των 40 ωρών:

αα) Σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας μέχρι πέντε (5) επιπλέον ώρες (δηλ. 41η, 42η, 43η, 44η και 45η ώρες) και

ββ) Σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το σύστημα έξι (6) εργασίμων ημερών την εβδομάδα επιπλέον οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (δηλ. 41η-48η ώρες) καλείται υπερεργασία και η πραγματοποίησή της είναι στην κρίση του εργοδότη. Αυτό σημαίνει ότι εάν ο εργοδότης ζητήσει από το μισθωτό να απασχοληθεί τις παραπάνω ώρες, ο τελευταίος δεν μπορεί να αρνηθεί να προσφέρει την εργασία του με την επιφύλαξη του άρθρου 659 του Αστικού Κώδικα ότι είναι σε θέση να το κάνει και ή άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη.

Οι ανωτέρω πέντε ή οκτώ, κατά περίπτωση, ώρες υπερεργασίας αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%. Σημείωση: Όταν ο μισθωτός έχει (από ατομική σύμβαση ή σ.σ.ε.) χρόνο εβδομαδιαίας απασχολήσεως μικρότερο των 40 ωρών, η τυχόν απασχολήσή του μέχρι τις 40 ώρες αμείβεται με απλό ωρομίσθιο.

β) Νόμιμη υπερωρία. Η πέραν των 45 ή 48 ωρών, κατά περίπτωση, παρεχόμενη από το μισθωτό εβδομαδιαίως εργασία αποτελεί κανονική υπερωριακή απασχόληση, ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες εγκρίσεως και αμοιβής, σύμφωνα με τις ισχύουσες λοιπές σχετικές διατάξεις.

Ειδικά για την αμοιβή της νόμιμης υπερωριακής εργασίας το άρθρο 1 § 3 του Ν. 3385/2005 ορίζει τα εξής: Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Η αμοιβή για την πέραν των 120 ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο

προσαυξημένο κατά 75%.

Νόμιμες είναι οι υπερωρίες που πραγματοποιούνται σύμφωνα με τις προϋποθέσεις του νόμου και παράνομες όταν δεν τηρούνται οι προϋποθέσεις αυτές.

γ) Κατ' εξαίρεση (παράνομη) υπερωρία. Οι παράγραφοι 4 και 5 του άρθρου 1 του Ν. 3385/2005 ορίζουν τα ακόλουθα: Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατάξεις και διαδικασίες εγκρίσεως, χαρακτηρίζεται στο εξής «κατ' εξαίρεση υπερωρία». Πρόκειται, δηλαδή, για εξωραϊσμό της ονομασίας των παράνομων υπερωριών, που κατά τα άλλα επισύρουν όλες τις συνέπειες που αναφέρονται σε άλλους εργατικούς νόμους γι' αυτές. Η αποζημίωση για κάθε τέτοια ώρα κατ' εξαίρεση (παράνομης) υπερωρίας είναι ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

4.4 Έννοια καταβαλλομένων αποδοχών. Διάκριση από τακτικές αποδοχές.

Σύμφωνα με την υπ' αριθ. 4/1999 απόφαση της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου, ως καταβαλλόμενο ωρομίσθιο νοείται το τμήμα του μισθού ή του ημερομισθίου, το οποίο αναλογεί σε κάθε ώρα απασχολήσεως κατά τις ημέρες απασχολήσεως σε υπερωριακή εργασία, με βάση τις συμφωνίες ή τις διατάξεις που κατά το χρόνο αυτό ισχύουν. Δεν ερευνάται, δηλαδή, το ύψος των τακτικών αποδοχών του μισθωτού υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Ενδιαφέρει μόνο το κατά τον κρίσιμο χρόνο, οφειλόμενο και καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, στο οποίο δεν περιλαμβάνονται πρόσθετες τακτικές παροχές, που δεν καταβάλλονται κατά το χρόνο που ο μισθωτός παρέχει την υπερωριακή εργασία.

Επίσης, κατά το σκεπτικό της υπ' αριθ. 576/98 Τμ. Β' αποφάσεων του Αρείου Πάγου, που στηρίζεται και στην απόφαση 1139/74 της Ολομέλειας του αυτού δικαστηρίου, στην έννοια τον καταβαλλομένου ωρομισθίου για τον υπολογισμό της προσαυξήσεως για την παρασχεθείσα νόμιμη υπερωριακή εργασία δεν περιλαμβάνονται και οι νόμιμες προσαυξήσεις που χορηγούνται στο μισθωτό για την παρασχεθείσα από αυτόν εργασία κατά Κυριακές, εξαιρέσιμες εορτές και νύκτα, εκτός αν η συγκεκριμένη υπερωριακή εργασία ενέπνευσε στα όρια της νυκτερινής εργασίας ή της εργασίας κατά Κυριακές ή εξαιρέσιμους. Καταβαλλόμενες αποδοχές, λοιπόν, είναι το καθορισμένο ποσό μηνιαίου ή ημερήσιου μισθού, που οφείλεται στον εργαζόμενο βάσει της οικείας σ.σ. εργασίας κ.λπ. (νόμιμος καταβαλλόμενος μισθός) ή βάσει της ατομικής συμβάσεως εργασίας (ανώτερος του νομίμου καταβαλλόμενος μισθός).

Τακτικές αποδοχές είναι το άθροισμα του καταβαλλομένου μισθού και της αναλογίας από κάθε άλλη παροχή που χορηγείται στο μισθωτό τακτικώς και νομίμως κατά τη διάρκεια του έτους και όχι ως άμεση αμοιβή για τη συγκεκριμένη απασχόληση (π.χ. επιδόματα εορτών και άδειας κ.ά.).

Συμπερασματικά, με τον καταβαλλόμενο μισθό αμείβεται η συγκεκριμένη εκάστοτε απασχόληση του μισθωτού, κατά το σύνηθες ωράριό του ή και πέραν αυτού (υπερωρίες), ενώ οι τακτικές αποδοχές χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό ορισμένων επιπλέον παροχών που δεν αποτελούν αμοιβή συγκεκριμένης εργασίας, αλλά καταβάλλονται κατά τη διάρκεια του έτους (επιδόματα εορτών και άδειας) ή κατά τη λύση της εργασιακής σχέσεως (αποζημίωση Ν. 2112/20 κ.λπ.).

Προσαύξηση 75% - 100%.

α) Όπως σημειώθηκε και παραπάνω προσαύξηση 75% δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται υπερωριακά πέραν των 120 ωρών ετησίως και μέχρι του ορίου εκείνου για το οποίο έχει ληφθεί έγκριση της Αρχής¹⁾. Σημείωση: Πρώτον, το ανώτατο όριο των 120 ωρών νόμιμης υπερωριακής απασχολήσεως, που αμείβεται με προσαύξηση 50%, ισχύει για όλες τις επιχειρήσεις, εκτός των βιομηχανικών, για τις οποίες το όριο αυτό καθορίζεται με ανά εξάμηνο εκδιδόμενες υπουργικές αποφάσεις και κυμαίνεται από 25-30 ώρες το εξάμηνο. Για τις βιομηχανικές, λοιπόν, επιχειρήσεις η προσαύξηση 75% αρχίζει μετά το καθοριζόμενο με υπουργική απόφαση ανώτατο όριο. Δεύτερον, για εξαιρετικούς λόγους, μπορεί να δοθεί με υπουργική απόφαση άδεια σε συγκεκριμένη επιχείρηση, κατόπιν αιτήσεως αυτής προς το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας, για υπερωριακή εργασία πέραν του επιτρεπομένου ανωτάτου ορίου, κατ' άρθρου 1 Ν.Δ. 264/73, που αμείβεται με προσαύξηση 75% (βλ. και Α.Π. 1772/81 Ολομ. και 1393/2003 Τμ. Β1).

β) Με προσαύξηση 100% πληρώνονται όλες οι υπερωρίες που δεν είναι νόμιμες (που πραγματοποιούνται, δηλαδή, χωρίς την έγκριση της Αρχής).

Πορίσματα νομολογίας:

Η παραίτηση από αξιώσεις για αμοιβή της υπερωριακής εργασίας είναι άκυρη. Το ίδιο και κάθε συμφωνία αντίθετη προς εκείνα που ορίζει ο νόμος για αποζημίωση της παρεχόμενης υπερωριακής εργασίας (Α.Π. 978/75 Τμ. Β', 225/87 Τμ. Β'). Ομοίως, είναι άκυρη και η παραίτηση από αξιώσεις του μισθωτού για παράνομη υπερωριακή εργασία (Α.Π. 300/70, 67/69).

Δεν συμψηφίζονται οι αξιώσεις για αποζημίωση από παρασχεθείσα υπερωριακή εργασία προς καταβαλλόμενες ανώτερες των νομίμων αποδοχές (Α.Π. 767/87 Τμ. Δ', 1520/2003).

Γνήσια ετοιμότητα . Επί γνήσιας ετοιμότητας εργασίας εφαρμόζονται πλήρως οι διατάξεις περί του τρόπου υπολογισμού της αμοιβής της υπερωριακής εργασίας (66/89 Τμ. Β').

Επί των καταβαλλομένων αποδοχών υπολογίζεται η αμοιβή της υπερωριακής εργασίας.

Εργαζόμενες μητέρες , που απασχολούνται με μειωμένο ωράριο κατά μία ώρα, επί χρονικό διάστημα δύο ετών μετά τον τοκετό, δεν μπορούν να απασχοληθούν πέραν του μειωμένου ωραρίου που τους παρέχει ο νόμος (έγγρ. Υπ. εργ. 1501/3.6.1998 - ΔΕΝ 1998, σελ. 1424).

Δεν υπολογίζονται στην αμοιβή της υπερωριακής εργασίας :

α) Ποσά διδόμενα οικειοθελώς από τον εργοδότη, τα οποία ποικίλουν και τελούν υπό την επιφύλαξη διακοπής τους κατά την κρίση του εργοδότη (Α.Π. 749/76, 753/76 Τμ. Β', 519/80).

β) Τα επιδόματα εορτών Πάσχα - Χριστουγέννων και αδείας (Α.Π. 1139/74 Ολομ.).

γ) Η αμοιβή για υπερεργασιακή και υπερωριακή εργασία (Α.Π. 2107/83 Τμ. Β', 430/77).

Η κατά Κυριακή ή άλλη ημέρα αναπαύσεως εργασία δεν είναι υπερωριακή εργασία (Α.Π. 1058/86 Τμ. Β'), ούτε η κατά Κυριακή παράνομος εργασία (Α.Π. 759/75 Τμ. Β').

Συμψηφισμός παρανόμων υπερωριών ορισμένης ημέρας προς πραγματοποιηθείσες λιγότερες ώρες εργασίας ή προς μη πραγματοποιηθείσα εργασία άλλης ημέρας της ίδιας εβδομάδας δεν επιτρέπεται (Α.Π. 569/86 Ολομ.).

Παραγραφή της αξιώσεως για υπερωριακής εργασίας.

Κάθε αξίωση των μισθωτών για αμοιβή υπερωριακής εργασίας, κι αν ακόμα φέρει τα στοιχεία του αδικαιολόγητου πλουτισμού, υπόκειται σε πενταετή παραγραφή. Η προθεσμία της παραγραφής αρχίζει από τη λήξη του έτους εντός του οποίου γεννήθηκε αυτή (άρθρο 2 Ν.Δ. 515/70). Η διάταξη αυτή έχει ιδιαίτερη σημασία, γιατί κατά τον Αστικό Κώδικα οι μεν αξιώσεις από μισθούς υπόκεινται σε πενταετή παραγραφή (άρθρο 250), ενώ οι αξιώσεις λόγω αδικαιολόγητου πλουτισμού σε 20ετή παραγραφή (άρθρο 249 σε συνδυασμό και με το άρθρο 250).

Πάγιο ποσό προς κάλυψη υπερωριών

Όταν ο εργοδότης καταβάλλει στον μισθωτό πρόσθετο ποσό μηνιαίως είτε ήθελε εκτελέσει υπερωριακή εργασία είτε όχι με τη συμφωνία όπως με αυτό καλύπτεται και η αποζημίωση για τυχόν υπερωριακή εργασία, η μεν συμφωνία περί καταβολής του προσθέτου ποσού είναι έγκυρη ενώ είναι άκυρη μόνο η ρήτρα περί καλύψεως με αυτό το ποσό της υπερωριακής αποζημιώσεως. Συνεπώς, ένα ποσό που καταβάλλεται με συμφωνία, όπως παραπάνω σημειώνεται, απλώς προσαυξάνει το μισθό του εργαζομένου που αντιστοιχεί στο συμβατικό ωράριο (Α.Π. 375/70, 858/80, 670/82). Οφείλεται, ιδιαίτερη αποζημίωση για την υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού, αλλά στη σχετική αξίωσή του ανπιτάσσεται ένσταση συμψηφισμού του ανωτέρω ποσού για κάλυψη υπερωριών, ώστε τελικώς ο μισθωτός θα λάβει ως αμοιβή της πραγματοποιηθείσας υπερωριακής εργασίας μόνο τη διαφορά (Α.Π. 139/71 - ΔΕΝ 1971 σελ. 290, Α.Π. 30(71)).

Διευθύνοντες υπάλληλοι . Εξαιρούνται από τις εργατικές διατάξεις περί αμοιβής της υπερεργασίας και της υπερωριακής εργασίας, γιατί οι καταβαλλόμενες σ' αυτούς αποδοχές είναι αρκούντως υψηλές, ώστε να καλύπτουν τις σχετικές απώλειες από την μη πληρωμή των υπερωριών (Α.Π. 1030/2005 Τμ. Β2).

Μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί.

Το υπ' αριθ. 4850/12.1.2005 έγγραφο του Υπουργείου Απασχόλησης διαλαμβάνει τα ακόλουθα:

«Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης μισθωτού, η σύμβαση εργασίας πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως και να αναγγέλλεται στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας εντός 15 ημερών (άρθρο 38 § 1 Ν. 1892, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 Ν. 2639/198). Ο εργοδότης μπορεί να απαιτήσει από τον μερικώς απασχολούμενο και ο τελευταίος υποχρεούται να παράσχει εργασία πέρα της συμφωνημένης (μειωμένου ωραρίου), εάν είναι σε θέση να το κάνει, εκτός εάν ο μερικώς απασχολούμενος έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις . Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα για την πρόσθετη αυτή εργασία σε συμπληρωματική αμοιβή, που κανονίζεται ανάλογα με το συμφωνημένο μισθό, δηλαδή απλό ωρομίσθιο μέχρι τη συμπλήρωση του νομίμου ωραρίου (άρθρο 659 § 2 Α.Κ.).

Κατ' ακολουθία των ανωτέρω, ο μερικώς απασχολούμενος δεν μπορεί να απασχοληθεί πέραν της συμφωνημένης εργασίας, εφόσον δεν είναι σε θέση να το κάνει. Εξάλλου, δεν μπορεί να αμειφθεί υπερωριακά, επειδή η τυχόν πρόσθετη εργασία του δεν υπερβαίνει, κατά βάση, τα όρια του νομίμου ωραρίου».(βλέπε παράρ 2^ο σελ 164 & 185&188)

4.5 Εργασία κατά Κυριακές και εξαιρετές εορτές

Στην παρούσα παράγραφο εξετάζονται τα σχετικά με την αμοιβή των μισθωτών, όταν απασχολούνται Κυριακή ή εορτή από τις χαρακτηριζόμενες από το νόμο υποχρεωτικές (εξαιρετές) αργίες.

Κατ' αρχήν πρέπει να γίνει μνεία της διακρίσεως της κατά Κυριακή απασχολήσεως των μισθωτών σε νόμιμη και παράνομη.

Νόμιμη είναι η απασχόληση του μισθωτού κατά τις Κυριακές και τις υποχρεωτικές αργίες, όταν αυτή επιτρέπεται από το νόμο είτε λόγω της φύσεως των εργασιών της επιχειρήσεως είτε λόγω του είδους αυτής.

Μετά την ισχύ του Ν. 435/76, μισθωτοί απασχολούμενοι τις Κυριακές και τις υποχρεωτικές (εξαιρέσιμες) εορτές, δικαιούνται, ανεξαρτήτως του κύρους της συμφωνίας περί απασχολήσεως, προσαύξηση 75% επί του νομίμου ημερομισθίου και αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση σε άλλη ημέρα της εβδομάδας. Δηλαδή, μετά το Ν. 435/76, δεν απαιτείται να είναι νόμιμη η απασχόληση του μισθωτού την Κυριακή για να δικαιούται αυτός

την προσαύξηση 75%. Αρκεί ότι πράγματι εργάστηκε. Ενώ με το προηγούμενο καθεστώς, εάν η κατά Κυριακή απασχόληση ήταν παράνομη, έπρεπε ο μισθωτός να εγείρει αγωγή περί αδικαιολογήτου πλουτισμού για να ικανοποιήσει τις αξιώσεις του. Αναλυτικότερα, ο μισθωτός που απασχολήθηκε κατά Κυριακή ή ημέρα υποχρεωτικής αργίας, έχει τις παρακάτω αξιώσεις:

α) Το κανονικό (το πράγματι καταβαλλόμενο) ημερομίσθιο. Αυτό μπορεί να είναι το νόμιμο (αν ο μισθωτός αμείβεται με σ.σ.ε. ή δ.α. κ.λπ.) ή ανώτερο του νομίμου (συμβατικό). Για τον αμειβόμενο με μηνιαίο μισθό, η αμοιβή της παρασχεθείσας κατά την Κυριακή εργασίας, περιλαμβάνεται στο μισθό του και, εφόσον του παρασχεθεί εβδομαδιαία ανάπαυση σε άλλη ημέρα της εβδομάδας, δεν του οφείλεται άλλο τι πέραν του μηνιαίου μισθού.

β) Προσαύξηση 75%, η οποία υπολογίζεται πάντοτε επί των νομίμων αποδοχών (αυτών της σ.σ.ε. ή δ.α.) και την οποία ο μισθωτός δικαιούται ασχέτως αν έλαβε ή όχι αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση (Α.Π. 1995/84, 1307/76)2'.

γ) Την αμοιβή που αντιστοιχεί σε τυχόν υπερωριακή ή νυκτερινή εργασία (βασική και προσαυξήσεις) που παρείχε κατά την Κυριακή ο μισθωτός (Α.Π. 419/2004 Τμ. Β2).

δ) Αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση σε άλλη ημέρα της εβδομάδας. Σχετικά με την προσαύξηση 75% της αμοιβής των απασχολουμένων κατά Κυριακές ή υποχρεωτικές αργίες, εφαρμόζονται οι ακόλουθες διατάξεις:

α) Η υπ' αριθ. 8900/46 απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας.

β) Η συμπληρωματική και ερμηνευτική της πρώτης όμοια υπ' αριθ. 25825/51 απόφαση

γ) Το άρθρο 2 του Ν.Δ. 3755/57, το οποίο ορίζει ότι οι μισθωτοί που απασχολούνται κατά τις Κυριακές και τις κατά νόμου εξαιρέσιμες εορτές (αργίες) δικαιούνται την προσαύξηση 75% που προβλέπουν οι ανωτέρω μνημονευόμενες 8900/46 και 25825/51 υπουργικές αποφάσεις. Η με το Β.Δ. 748/66 κωδικοποίηση, τροποποίηση και συμπλήρωση των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας περί εβδομαδιαίας και Κυριακής αναπαύσεως και ημερών αργίας δεν έθιξε την ισχύ των παραπάνω σημειουμένων διατάξεων.

Με βάση τα αναπτυχθέντα παραπάνω και τα πορίσματα της σχετικής δικαστηριακής και διοικητικής νομολογίας, μπορούμε να συνοψίσουμε τα ισχύοντα για την περίπτωση αμοιβής των απασχολουμένων κατά Κυριακές και κατά νόμου αργίες μισθωτών.

α) Οι ημερομίσθιοι, αδιακρίτως εάν συνδέονται με τον εργοδότη τους με σύμβαση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, δικαιούνται το κανονικό (συνηθισμένο) ημερομίσθιο με τα πάσης φύσεως επιδόματα και προσαύξηση 75%. Η προσαύξηση, όμως, υπολογίζεται με βάση το νόμιμο (της σ.σ.ε.) και όχι το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο. Η προσαύξηση 75% οφείλεται μόνο σε όσους απασχολήθηκαν πραγματικά κατά Κυριακή και αργία και όχι και σε όσους δικαιούνται ημερομίσθιο αργίας, χωρίς να απασχοληθούν. Τα ίδια ισχύουν και για τους κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά και φιλοδωρήματα κ.λπ. τρόπους αμειβόμενους (Α.Π. 469/60, Ν.Σ.Κρ. 327/66, έγγρ. Υπ. Εργ. 28184/59 και 4381/63, 565/86 - ΔΕΝ 1987 σελ. 324).

β) Οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό δικαιούνται: Εάν μεν απασχολούνται νομίμως (κατά τις διατάξεις του Β.Δ. 748/66) τις Κυριακές, λαμβάνοντας την εβδομαδιαία ανάπαυση τους σε άλλη ημέρα της εβδομάδας, μόνο την προσαύξηση 75% επί του 1/25 του μισθού. Αυτό εάν απασχοληθούν κατά τις εξαιρέσιμους εορτές (αργίες) τις προβλεπόμενες από το Β.Δ. 748/66. Εάν, όμως, απασχοληθούν νομίμως κάποια Κυριακή, χωρίς να αναπαυθούν άλλη ημέρα της εβδομάδας, τότε δικαιούνται τόσο το 1/25 του μισθού, όσο και την προσαύξηση 75% επ' αυτού. Η προσαύξηση 75% υπολογίζεται και εδώ επί τον νομίμου μισθού.

Σε κάθε περίπτωση: Εάν ο μισθωτός δεν απασχοληθεί ολόκληρο το 8ωρο (ή 7ωρο αναλόγως) θα λάβει αντιστοίχως μειωμένη αμοιβή, πάντοτε σύμφωνα με τα αναπτυχθέντα ανωτέρω (Α.Π. 337/66).

Σύμπτωση Κυριακής με υπερωριακή εργασία.

Εάν η κατά την Κυριακή ή κατά τη νόμιμη αργία απασχόληση του μισθωτού συμπέσει και με υπερωριακή εργασία, τότε η προσαύξηση στην αμοιβή της υπερωριακής εργασίας (25%, 50%, 75%, 100%) υπολογίζεται επί ωρομισθίου, το οποίο προηγουμένως έχει προσαυξηθεί με συντελεστή 75% λόγω Κυριακής (Α.Π. 620/77, Εφ. Αθ. 410/72, έγγρ. Υπ. Εργ. 11655/13.3.86 - ΔΕΝ 1986 σελ. 523, Α.Π. 306/84).

Η εργασία του μισθωτού κατά την Κυριακή ή το Σάββατο , ως έκτη ημέρα υπό το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, δεν αποτελεί υπερεργασία ή υπερωριακή εργασία, εκτός εάν στην τελευταία περίπτωση υπερβαίνει το ανώτατο όριο ημερησίας απασχολήσεως, το οποίο, σύμφωνα με τα άρθρα 1 και 9 § 1 τον Ν.Δ. 1037/71, καθορίσθηκε σε οκτώ (8) ώρες (Α.Π. 419/2004 Τμ. Β2).

Σύμπτωση Κυριακής με υπερωριακή και νυκτερινή εργασία.

Εάν η κατά Κυριακή απασχόληση συμπέσει να είναι και νυκτερινή, τότε η λόγω υπερωριακής απασχολήσεως αμοιβή του μισθωτού υπολογίζεται επί ημερομισθίου (πραγματικώς καταβαλλομένου) προσαυξημένου όμως κατά 100% (ήτοι 75% για Κυριακή και 25% για νυκτερινή εργασία) κατά τα άνω.

Νυκτερινή ή Κυριακή εργασία εκτός έδρας.

Εάν η νυκτερινή ή κατά Κυριακή εργασία, καθώς και η υπερωριακή απασχόληση εκτελείται εκτός έδρας, ο μισθωτός δικαιούται επί του ημερομισθίου ή του 1/25 του μισθού του όλες τις κατά τα άνω εκτεθέντα προσαυξήσεις - πέραν από τα οδοιπορικά του έξοδα και την εκτός έδρας αποζημίωσή του.

Διάρκεια Κυριακής εργασίας.

Ως εργασία παρεχόμενη την Κυριακή θεωρείται η εκτελούμενη από την 12η του μεσονυκτίου του Σαββάτου μέχρι της 12ης του μεσονυκτίου της Κυριακής. Ανάλογος είναι και ο τρόπος υπολογισμού της διάρκειας κατά τις εξαιρέσιμες (νόμιμες) αργίες.

Οι ώρες απασχολήσεως μισθωτού την Κυριακή δεν συνυπολογίζονται με τις ώρες απασχολήσεως κατά τις εργάσιμες ημέρες τις ίδιας εβδομάδας. Για την απασχόληση την Κυριακή υπάρχει ειδική και αυτοτελής νομοθετική ρύθμιση, δηλαδή, προσαύξηση της αμοιβής

κατά 75% και χορήγηση αναπληρωματικής ημέρας αναπαύσεως (Α.Π. 1017/95 Τμ. Β').

4.6 Νυκτερινή εργασία

Νυκτερινή εργασία θεωρείται η προσφερόμενη κατά το από της 10ης εσπερινής μέχρι της 6ης πρωινής χρονικό διάστημα.

Η νυκτερινή εργασία αμείβεται με κανονικό ημερομίσθιο, όπως και η ημερήσια (δηλαδή με το πράγματι καταβαλλόμενο), το οποίο προσαυξάνεται κατά 25%. Η προσαύξηση, όμως, υπολογίζεται όχι στο καταβαλλόμενο, αλλά στο νόμιμο (της σ.σ.ε. ή δ.α.) ημερομίσθιο. Για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό ισχύουν τα ανάλογα επί του 1/25 του μισθού και κατ' επέκταση επί του ωρομισθίου.

Τα ανωτέρω εφαρμόζονται επί όλων γενικώς των μισθωτών που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (Α.Π. 617/65, 306/84, έγγρ. Υπ. Εργ. 32724/61).

Επίσης, εφαρμόζονται και επί των κατά μονάδα παρεχομένης εργασίας ή κατ' αποκοπή αμειβομένων μισθωτών (Ν.Σ. Κρ. 439/62). Η εφαρμογή του κατά τα άνω τρόπου αμοιβής της νυκτερινής εργασίας, προϋποθέτει ότι η νυκτερινή εργασία είναι νόμιμη. Αλλιώς, όταν πρόκειται για παράνομη εργασία, ο μισθωτός μπορεί να αξιώσει από τον εργοδότη του μόνο αποζημίωση κατά τις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού σύμφωνα με το άρθρο 904 Α.Κ. (Α.Π. 563/58).

Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά τη νύκτα, τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως έχει προσαυξηθεί κατά 25%, ενώ αν απασχολείται υπερωριακά κατά τις νυκτερινές ώρες Κυριακής ή αργίας (υποχρεωτικής κατά νόμο), τότε η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως θα έχει προσαυξηθεί και με τις δύο προσαυξήσεις ($25\% + 75\% = 100\%$).

Είναι επιτρεπτή η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την οποία ο καταβαλλόμενος μισθός (ή το ημερομίσθιο), πέραν του κατωτάτου νομίμου (της οικείας σ.σ.ε. ή δ.α.), μπορεί να συμψηφίζει την λόγω νυκτερινής εργασίας προσαύξηση από 25%. Τούτο ισχύει ιδίως για εκείνους, οι οποίοι ως εκ της φύσεως της εργασίας τους, εργάζονται αποκλειστικά κατά τις νυκτερινές ώρες. Στην περίπτωση αυτή, το επιπλέον του νομίμου παρεχόμενο ποσό μισθού μπορεί να καλύπτει ολόκληρη την από 25% προσαύξηση, αλλιώς υπάρχει υποχρέωση συμπληρώσεως κατά το ελλείπον μέρος (Α.Π. 1461/80 Τμ. Β').

Ετοιμότητα και νυκτερινή εργασία.

Δεν οφείλεται προσαύξηση του μισθού λόγω νυκτερινής εργασίας σε περίπτωση απλής ετοιμότητας (Α.Π. 1127/84 Τμ. Β' και 1511/87 Τμ. Β'). Απλή ετοιμότητα υπάρχει όταν ο μισθωτός έχει την υποχρέωση να περιορίσει μερικώς την ελευθερία του, χωρίς να διατηρεί σε

εγρήγορη τις σωματικές ή πνευματικές δυνάμεις του στη διάθεση του εργοδότη (περίπτωση φύλακα εργοστασίου ή γραφείου που κοιμάται στο χώρο της εργασίας).

Νυκτερινή εργασία γυναικών.

Με το νόμο 1414/84 περί εφαρμογής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις καταργήθηκαν οι προστατευτικές διατάξεις που αποτελούσαν περιορισμούς των γυναικών, εκτός από τις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) Προστασίας της μητρότητας.

β) Διατάξεων Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας που έχουν κυρωθεί με νόμο και υπερισχύουν των κοινών νόμων, σύμφωνα με το άρθρο 28 παρ. 1 του Συντάγματος. Στις διατάξεις αυτές υπάγεται και η Δ.Σ.Ε. 89/51, που απαγορεύει την απασχόληση των γυναικών τη νύκτα στις βιομηχανικές επιχειρήσεις εκτός από τις οικογενειακές.

4.7 Νόμιμες κρατήσεις και άλλες μειώσεις του μισθού.

Οι μόνες από το νόμο επιτρεπόμενες κρατήσεις στους μισθούς και τα ημερομίσθια είναι:

α) Προκαταβολών, που έγιναν από τον εργοδότη προς τους εργαζόμενους έναντι μισθού.

β) Προστίμων προβλεπομένων από εγκεκριμένο κανονισμό.

γ) Εισφορά υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών σύμφωνα με τις διατάξεις των οικείων νόμων.

δ) Συνδρομών ή οφειλών σε συνεταιρισμούς, αλλά με τη συγκατάθεση του μισθωτού.

ε) Χαρτοσήμου και φόρου μισθωτών υπηρεσιών. Το χαρτόσημο καταργήθηκε από 1/1/2002.

στ) Επίσης, επιτρέπεται από το νόμο να παρακρατήσει ο εργοδότης:

αα) Το αντίτιμο ζημιών που προκάλεσε ο εργαζόμενος με δόλο σε είδη του εργοδότη κατά την εκτέλεση της συμβάσεως εργασίας (άρθρο 664 Α.Κ.).

ββ) Τα μισθώματα κατοικίας, όταν αυτή (κατόπιν συμφωνίας) εκμισθώνεται από τον εργοδότη.

γγ) Το αντίτιμο τροφίμων ή άλλων ειδών πρώτης ανάγκης, που παρέχονται από τον εργοδότη (όχι ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας ούτε για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχειρήσεως, αλλά κατόπιν ειδικής συμφωνίας).

δδ) Τις ασφαλιστικές παροχές σε χρήμα που έλαβε ο μισθωτός επί απουσίας του λόγω ασθένειας (άρθρο 657 Α.Κ.).

εε) Το επίδομα ανεργίας που έλαβε ο ακύρως απολυθείς μισθωτός από τον Ο.Α.Ε.Δ. Όταν ο μισθωτός επανέλθει στην εργασία του, μετά την ακύρωση της απολύσεώς του, ο εργοδότης του υποχρεούται να παρακρατήσει από τις αποδοχές του το επίδομα ανεργίας που τυχόν εισέπραξε στο διάστημα της απουσίας του ο ακύρως απολυθείς και να το αποδώσει στον Ο.Α.Ε.Δ.

στοι) Ο εργοδότης δικαιούται να εκπέσει από τις οφειλόμενες στο μισθωτό αποδοχές υπερημερίας τα ωφελήματα που ο τελευταίος αποκόμισε κατά τη διάρκεια της υπερημερίας ή παρέλειψε δολίως να αποκομίσει (Α.Π. 717/73).

Συμψηφισμός και ακατάσχετο μισθού.

Κατά το άρθρο 664 Α.Κ. ο εργοδότης δεν μπορεί να ψηφίσει οφειλόμενο μισθό με απαίτησή του κατά του εργαζομένου, εφόσον ο μισθός αυτός είναι απολύτως αναγκαίος για τη διατροφή του εργαζομένου και της οικογένειάς του. Η απαγόρευση αυτή δεν ισχύει για το συμψηφισμό με απαίτηση που έχει ο εργοδότης λόγω ζημίας που του προξένησε ο εργαζόμενος με δόλο κατά την εκτέλεση της συμβάσεως εργασίας.

Ο μισθός, εφόσον δεν υπόκειται σε συμψηφισμό, είναι και ακατάσχετος. Και αντιθέτως δεν επιτρέπεται συμψηφισμός κατά ακατάσχετης απαιτήσεως (άρθρο 451 Αστικού Κώδικα).

Αλλά και από άλλες διατάξεις προκύπτει ότι οι αποδοχές των εργαζομένων, γενικώς, είναι ακατάσχετες και ανεκχώρητες (Ν. 4694/30). Εξαιρετικώς, επιτρέπεται κατάσχεση ή εκχώρηση κατά τις οικείες διατάξεις και μέχρι το 1/4 αυτών για χρέη προς το Δημόσιο, διατροφή συζύγου, ανιόντων ή κατιόντων, για δάνεια ή πιστώσεις χορηγηθείσες και μερικές άλλες παρεμφερείς περιπτώσεις (πρβλ. και άρθρο μόνο Ν.Δ. 91/69).

Ο συμψηφισμός των από διάφορους λόγους απαιτήσεων του εργοδότη προς τις αποδοχές των μισθωτών υποβάλλεται σε πολλούς περιορισμούς, όπως σημειώθηκε και παραπάνω (άρθρα 664 - 665 Α.Κ. σε συνδυασμό και προς τις διατάξεις του Ν. 4694/30 και του άρθρου 982 § 2 περ. δ' Κ.Πολ.Δικ.). Επιτρέπεται, πάντως, συμψηφισμός της λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας οφειλομένης αποζημιώσεως προς κάθε απαίτηση του εργοδότη (άρθρο 5 § 3 Ν. 3198/55, Α.Π. 495/87, 203/87, 306/66).

Το άρθρο του Ν.Δ. 91/69 επαναλαμβάνει ότι οι σε χρήμα και είδος παροχές προς τους ασφαλισμένους και συνταξιούχους των οργανισμών κοινωνικής ασφαλίσεως δεν εκχωρούνται, ούτε κατάσχονται. Εξαιρετικώς, επιτρέπεται η κατάσχεση μέχρι το 1/4 του ποσού της συντάξεως λόγω διατροφής συζύγου, ανιόντων ή κατιόντων και η εκχώρηση μέχρι των 3/4 του ποσού των εφάπαξ βοηθημάτων υπέρ των Ταχυδρομικών Ταμιευτηρίων, του Ταμείου Παρακαταθηκών και Δανείων, των οργανισμών κοινωνικής ασφαλίσεως ή Ν.Π.Δ.Δ. ή της Εθνικής Κτηματικής Τράπεζας σε περίπτωση χορηγήσεως απ' αυτούς δανείων στεγαστικών ή οικοδομικών.

4.8 Κρατήσεις υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών

Οι εισφορές υπέρ των διαφόρων ασφαλιστικών οργανισμών διακρίνονται σε εργοδοτικές και εργατικές (εισφορές ασφαλισμένων). Τις τελευταίες υποχρεούται να παρακρατεί ο εργοδότης από τις αποδοχές των απασχολούμενων σ' αυτόν μισθωτών και να τις αποδίδει (μαζί με τις δικές του) στον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό. Για το λόγο αυτό, οι ασφαλιστικές εισφορές των μισθωτών επικράτησε να αποκαλούνται κρατήσεις υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών.

Παρακράτηση ασφαλιστικών εισφορών μισθωτών.

Σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου (άρθρο 26 παρ. 5 Α.Ν. 1846/51) ο εργοδότης κατά την πληρωμή των αποδοχών των μισθωτών του οφείλει να παρακρατεί την βαρύνουσα αυτούς εισφορά υπέρ του Ι.Κ.Α., την οποία και αποδίδει με ευθύνη του, όπως σημειώνεται παρακάτω. Αν η παρακράτηση της εισφοράς των εργαζομένων (ασφαλισμένων) δεν γίνει εντός δύο μηνών από την εξόφληση των αποδοχών, ο εργοδότης δεν έχει πλέον το δικαίωμα να προβεί στην εν λόγω παρακράτηση, αλλά υποχρεούται να καταβάλει ο ίδιος τόσο τη δική του, όσο και την εισφορά που βαρύνει τους εργαζόμενους (άρθρο 5 Α.Ν. 1846/51). Το δήμενο υπολογίζεται από την ημέρα της πληρωμής των αποδοχών και όχι από το χρόνο κατά τον οποίο έπρεπε να καταβληθούν αυτές (Πρωτ. ΑΘ. 5800/56, 5326/61, 22338/63, εγκ. Ι.Κ.Α. 338/57 και 552/57).

Τρόπος υπολογισμού ασφαλιστικών εισφορών.

Οι ασφαλιστικές εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α. υπολογίζονται στο σύνολο των αποδοχών (μισθός, επιδόματα, υπερωρίες κ.λπ.). Σε ασφαλιστικές εισφορές υπόκειται, επίσης, το επίδομα ασθενείας, το καταβαλλόμενο από τον εργοδότη. Ομοίως, το επίδομα στρατεύσεως, το επίδομα αδείας, τα επιδόματα (δώρα) εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, καθώς και κάθε άλλο επίδομα κατά τη χορήγηση του οποίου δεν διακόπτεται η εργασιακή σχέση (άρθρο 2 παρ. 2 και άρθρο 8 παρ. 2 Α.Ν. 1846/51). Ακόμα, οι αποδοχές μισθωτού, που τελεί σε διαθεσιμότητα (έγγρ. Ι.Κ.Α. 39450/51, Νομικό Συμβούλιο Ι.Κ.Α. 31680/7142/5.11.61).

Επί καταβαλλομένων αποδοχών αυξημένων κατά 100%, λόγω μη χορηγήσεως της ετήσιας αδείας του Α.Ν. 539/45 (κατ' εφαρμογή τον άρθρον 3 τον Ν.Δ. 3755/57), το μεν ποσό που αντιστοιχεί στις απλές αποδοχές των ημερών της μη χορηγηθείσας αδείας υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές, ενώ η κατά 100% προσαύξηση όχι (εγκ. Ι.Κ.Α. 94/61, Α.Π. 181/61). Το επίδομα αδείας, ομοίως, υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές (άρθρο 4 Ν. 4476/65, εγχ. Ι.Κ.Α. 212/65, έγγρ. Υπ. Εργ. 51026/64, Νομ. Συμβ. Κρ. 992/65).

Απόδοση εισφορών.

Η απόδοση στο Ι.Κ.Α. των εισφορών, που παρακρατήθηκαν από τους εργαζομένους, γίνεται πάντοτε μαζί με τις εργοδοτικές εισφορές (κατά τρόπο ενιαίο) με την υποβολή της Α.Π.Δ. (Αναλυτικής Περιοδικής Δηλώσεως). Η Α.Π.Δ. πρέπει να υποβάλλεται στο οικείο υποκατάστημα του Ι.Κ.Α. μέσα στον επόμενο μήνα από εκείνον που έγινε η πληρωμή.

Αποζημίωση απολυομένων μισθωτών.

Η αποζημίωση η καταβαλλόμενη στο μισθωτό λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας δεν θεωρείται ως μισθός και άρα δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές. Ομοίως, δεν θεωρούνται ως μισθός και δεν υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές η κατά την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας καταβαλλόμενη αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια (του έτους που έγινε η καταγγελία). Αντίθετα, το για την αυτήν αιτία καταβαλλόμενο επίδομα άδειας θεωρήθηκε ότι αποτελεί προσαύξηση των αποδοχών και υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές (Ν.Σ.Κρ. 992/65, έγγρ. Ι.Κ.Α. 89125/21.9.67).

Επί ακύρου καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, ο διαρρέυσας χρόνος λογίζεται ως χρόνος εργασίας και οι επιδικασθείσες για το διάστημα αυτό αποδοχές στον ακύρωσ απολυθέντα μισθωτό υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές.

Ποίες ασφαλιστικές εισφορές εισπράττονται από το Ι.Κ.Α.

Από το νόμο έχει ανατεθεί στο Ι.Κ.Α., επίσης, η είσπραξη των ασφαλιστικών εισφορών:

α) Του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) που περιλαμβάνει τους ασφαλιστικούς κλάδους Ανεργίας και Στρατεύσεως, καθώς και του Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (Δ.Λ.Ο.Ε.Μ.).

β) Του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας.

γ) Της Εργατικής Εστίας.

δ) Του Ταμείου Επικουρικής Ασφαλίσεως Μισθωτών (Τ.Ε.Α.Μ.).

Οι εισφορές υπέρ όλων των παραπάνω ασφαλιστικών οργανισμών εισπράττονται μαζί με τις εισφορές του Ι.Κ.Α. και αποδίδονται από τον εργοδότη με την υποβολή της Αναλυτικής Περιοδικής Δηλώσεως (Α.Π.Δ.)

Α) Εργατική ασφαλιστική εισφορά

Ο υπολογισμός των ασφαλιστικών εισφορών γίνεται με βάση τις αποδοχές που έλαβε ανά ημέρα εργασίας μέσα σε κάθε ημερολογιακό μήνα.

Για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, θεωρείται ότι ο μήνας έχει 25 ημέρες ασφάλισης, ανεξάρτητα του πόσες πραγματικές εργάσιμες ημέρες έχει ο συγκεκριμένος μήνας (πχ αν πρόκειται για Φεβρουάριο ή για μήνα με 31 ημέρες). Αν όμως ο μισθωτός απασχολείται και τις Κυριακές ή τις αργίες (χωρίς να λαμβάνει ρεπό γι αυτό σε άλλη εργάσιμη) τότε θεωρούνται ασφαλισιμες όλες οι ημέρες εργασίας και πέραν των 25.

Από το σύνολο των αποδοχών του εργαζομένου, ο εργοδότης παρακρατεί για ν' αποδώσει στο ΙΚΑ τα παρακάτω ποσοστά:

| | |
|---|-------|
| Παροχών ΙΚΑ ασθένειας/μητρότητας σε είδος | 2,15% |
| Παροχών ΙΚΑ ασθένειας/μητρότητας σε χρήμα | 0,40% |
| Κύριας σύνταξης ΙΚΑ | 6,67% |
| ΙΚΑ TEAM επικουρικής συντάξεως | 3,00% |
| ΟΑΕΔ | 2,43% |
| Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας | 1,00% |
| Εργατική Εστία | 0,25% |

| | |
|-----------------------------|--------|
| ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ | 15,90% |
|-----------------------------|--------|

ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

| | |
|-----------------------------------|-------|
| Βαρέων και Ανθυγεινών ΙΚΑ | 2,20% |
| Βαρέων και Ανθυγεινών ΙΚΑ-TEAM | 1,25% |
| Εργαζόμενων σε μεταλλεία ΙΚΑ | 2,50% |
| Εργαζόμενων σε μεταλλεία ΙΚΑ-TEAM | 1,00% |

Β) Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών (ΦΜΥ)

Ο υπολογισμός του ΦΜΥ γίνεται επί των καθαρών μηνιαίων αποδοχών, ύστερα από την αναγωγή τους σε ετήσιο (συνήθως πλασματικό) καθαρό εισόδημα. Μηνιαίες καθαρές αποδοχές κατά το νόμο είναι το ποσό που προκύπτει από τις συνολικές ακαθάριστες αποδοχές αφού αφαιρεθούν οι ασφαλιστικές εισφορές.

Το ετήσιο καθαρό εισόδημα προκύπτει πολλαπλασιάζοντας τις παραπάνω "καθαρές" αποδοχές επί 14 (12 μισθοί + επιδόματα εορτών/αδείας). Στο παραπάνω ποσό προσθέτονται τυχόν έκτακτες αποδοχές (bonus, υπερωρίες κλπ) του μήνα για τον οποίο γίνεται η εκκαθάριση. Δηλαδή οι έκτακτες αποδοχές δεν συναθροίζονται με τις μηνιαίες αποδοχές, αλλά με τις ετήσιες κι ο επιπλέον φόρος θα παρακρατηθεί κατά την καταβολή μόνο του συγκεκριμένου μηνιάτικου.

Ο υπολογισμός της παρακράτησης του φόρου για το 2002 γίνεται με βάση την παρακάτω κλίμακα:

| ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ | ΦΟΡ. ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ | ΦΟΡ.ΚΛΙΜΑΚΑΣ | ΕΙΣΟΔΗΜΑ | ΣΥΝ. ΦΟΡΟΣ |
|-------------------------|---------------------|--------------|----------|---------------|
| 7.400 | 0% | 0 | 7.400 | 0 |
| 1.000 | 5% | 50 | 8.400 | 50 |
| 5.000 | 15% | 750 | 13.400 | 800 |
| 10.000 | 30% | 3.000 | 23.400 | 3.800 |
| Υπερβάλλον | 40% | | | |

(Για παράδειγμα ο φόρος που αναλογεί σε ετήσιο εισόδημα 14.000 Ε ισούται με $750 + (14000 - 13400) \cdot 30\% = 750 + 300 = 1050$ Ε.)

Μειώσεις: Ο φόρος που αναλογεί στο ετήσιο εισόδημα μειώνεται αν υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή γενικά τέκνα που εμπίπτουν στη γονική προστασία (φοιτητές έως το 25ο έτος ηλικίας κλπ). Η μείωση γίνεται ως εξής:

| ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ | ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΜΕΙΩΣΗ |
|-------------------|-------------------------------|
| 1 παιδί | 90 Ε |
| 2 παιδιά | 105 Ε για κάθε παιδί |
| 3 παιδιά | 205 Ε για κάθε παιδί |
| 4 παιδιά | 240 Ε για κάθε παιδί |
| Περισσότερα από 4 | +30 Ε για κάθε επιπλέον παιδί |

Οι μισθωτοί προκειμένου να πετύχουν την παραπάνω μείωση του φόρου πρέπει να υποβάλλουν στον εργοδότη τους τον Ιανουάριο κάθε έτους δήλωση οικογενειακής κατάστασης. Η φοροαπαλλαγή λόγω τέκνων γίνεται μόνο στον έναν από τους γονείς και συνήθως στον σύζυγο, αφού εκείνος είναι συνήθως υπόχρεος υποβολής φορολογικής δήλωσης.

Το ποσό τελικά προκύπτει μειώνεται κατά 2.5% (λόγω παρακράτησης) και διαιρείται με το 14, έτσι ώστε να υπολογιστεί ο φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί από το μισθό του συγκεκριμένου μήνα.

Γ) Οι εργοδοτικές ασφαλιστικές εισφορές

Ο εργοδότης συμμετέχει στην κάλυψη των κλάδων ασφάλισης του μισθωτού σε ποσοστό σχεδόν διπλάσιο από αυτό της εργατικής εισφοράς. Επιπλέον έχει θεσπιστεί από το 1961 ειδική εργοδοτική εισφορά "επαγγελματικού κινδύνου" για ορισμένους κλάδους, όπου ο κίνδυνος επαγγελματικών ασθενειών ή ατυχημάτων είναι αυξημένος (βιομηχανίες τσιμέντου, ελαστικού, ειδών επιπλώσεων, φαρμάκων, ποτών, καπνοβιομηχανίες, μηχανουργία, μεταλλεία κλπ).

Οι εργοδοτικές εισφορές κατά κλάδο ασφάλισης υπολογίζονται βάσει του συνόλου των αποδοχών του μισθωτού, αντίστοιχα με τον τρόπο υπολογισμού των εργατικών ασφαλιστικών εισφορών:

| | |
|--|--------|
| Παροχών ΙΚΑ ασθένειας /μητρότητας σε είδος | 4,30% |
| Παροχών ΙΚΑ ασθένειας /μητρότητας σε χρήμα | 0,80% |
| Κύριας σύνταξης ΙΚΑ | 13,33% |
| ΙΚΑ TEAM επικουρικής συντάξεως | 3,00% |
| ΟΑΕΔ | 5,53% |
| Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας | 0,75% |
| Εργατική Εστία | 0,25% |

| | |
|--------------------------|--------|
| ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ | 27,96% |
|--------------------------|--------|

ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

| | |
|-------------------------------------|-------|
| Βαρέων και Ανθυγιεινών ΙΚΑ | 1,40% |
| Βαρέων και Ανθυγιεινών ΙΚΑ-TEAM | 0,75% |
| Εργαζόμενων σε μεταλλεία (ΙΚΑ) | 5,00% |
| Εργαζόμενων σε μεταλλεία (ΙΚΑ-TEAM) | 2,00% |
| Επαγγελματικού κινδύνου (ΕΚ) | 1,00% |

Η προθεσμία καταβολής των εργοδοτικών εισφορών είναι 30 ημέρες από τη λήξη του μήνα, μέσα στον οποίο παρασχέθηκε από τον ασφαλισμένο εργασία.

Τόπος και χρόνος πληρωμής των αποδοχών

A) Τόπος πληρωμής των αποδοχών.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 τον Β.Δ. 24.7/21.8.20, η πληρωμή των εργατών (ανεξάρτητα αν πληρώνονται με ημερομίσθιο ή κατ' αποκοπήν ή κατά τεμάχιο) πρέπει να γίνεται στον τόπο απασχολήσεως (εντός του εργαστηρίου, του καταστήματος, του εργοστασίου ή του γραφείου της επιχειρήσεως) και όχι σε άλλους τόπους, όπως καταστήματα καφενείων, παντοπωλείων κ.λπ.

Εξάλλου, και κατά το άρθρο 13 της Διεθνούς Συμβάσεως 95/40, που κυρώθηκε με το Ν. 3248/55, ορίζεται ότι:

1. «Η καταβολή του ημερομισθίου δέον, οσάκις γίνεται εις χρήμα, να πραγματοποιείται μόνον κατά τας εργασίμους ημέρας και εις τον τόπον της εργασίας ή πλησίον αυτού, εκτός αν η εθνική νομοθεσία, συλλογική σύμβασης ή απόφασης διαιτησίας θεσπίζουν άλλως ή αν άλλαι συμφωνίαι, των οποίων έχουν λάβει γνώσιν οι ενδιαφερόμενοι μισθωτοί, κρίνονται μάλλον πρόσφοροι.

2. Η καταβολή του ημερομισθίου εντός παντοπωλείων ή άλλων συναφών καταστημάτων απαγορεύεται, προσέτι δε, αν τούτο απαιτείται δια την πρόληψη καταχρήσεων, απαγορεύεται και εντός καταστημάτων λιανικής πωλήσεως και εντός κέντρων διασκεδάσεως, εκτός αν πρόκειται περί προσώπων απασχολουμένων εντός των εν λόγω καταστημάτων».

Για την ταυτότητα του νομικού λόγου, πρέπει να δεχθούμε ότι και η πληρωμή των υπαλλήλων (που συνήθως αμείβονται με μηνιαίο μισθό) πρέπει να γίνεται, ομοίως, εντός των γραφείων ή σε άλλους χώρους εργασίας της επιχειρήσεως.

Η εξόφληση των αποδοχών πρέπει να γίνεται, κατ' αρχήν, στο νόμιμο νόμισμα (σε χρήμα). Επιτρέπεται, ωστόσο, κατόπιν συμφωνίας, η καταβολή του μισθού εν όλο ή εν μέρει σε είδος.

Από το άρθρο 320 του Αστικού Κώδικα, που αναφέρεται στον τόπο παροχής (επί ενοχικής σχέσεως γενικώς) προκύπτει, επίσης, ότι ο τόπος πληρωμής του μισθού είναι εκείνος της παροχής της εργασίας. Η παροχή του μισθού μπορεί να γίνει σε διαφορετικό τόπο κατόπιν συμφωνίας.

Το Υπουργείο Εργασίας, με το έγγραφό του 124261/15.11.79 (ΔΕΝ 1980, σελ. 184), ότι, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2 Β.Δ. της 24.7/ 21.8.20 και του άρθρου 655 Αστικού Κώδικα, ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και η πληρωμή να γίνεται στον τόπο της εργασίας και σε χώρο που να προσφέρεται γι' αυτό τον σκοπό. Εάν ο τρόπος και ο τόπος της πληρωμής δημιουργούν δυσκολίες στους εργαζόμενους, η επιχείρηση οφείλει να μεταβάλει τον τρόπο πληρωμής κατά τα υπό της καλής πίστεως επιτασσόμενα, ώστε να εκλείψουν οι δυσκολίες.

Η πράξη διαμόρφωσε κατάλληλους τρόπους πληρωμής των αποδοχών εντός των χώρων εργασίας και κατά τη διάρκεια αυτής, ώστε να μην δημιουργείται απώλεια χρόνου ούτε για την επιχείρηση ούτε για τον εργαζόμενο. Όπως π.χ. την πληρωμή με φακελάκι εντός του οποίου υπάρχει ταινία ή πάνω στο οποίο αναγράφεται η ανάλυση των μικτών αποδοχών σε καθαρές αποδοχές, σε κρατήσεις υπέρ των ασφαλιστικών οργανισμών και του Δημοσίου (φόρος, χαρτόσημο) κ.λπ. Ήδη, την ανάλυση αυτή κατά την πληρωμή των αποδοχών επιβάλλει το άρθρο 18 του Ν. 1082/80, όπου ορίζεται ότι κατά την εξόφληση των αποδοχών πρέπει να χορηγείται εκκαθαριστικό σημείωμα και σε περίπτωση εφαρμογής μηχανογραφικού συστήματος, ανάλυση μισθοδοσίας.

Τα τελευταία χρόνια, πολλές επιχειρήσεις πληρώνουν το προσωπικό τους με τη συγκατάθεση του μέσω μιας τράπεζας, στην οποία ανοίγεται για κάθε ένα υπάλληλο ή εργάτη τραπεζικός λογαριασμός, ο οποίος πιστώνεται κάθε μήνα με το καθαρό ποσό των δεδουλευμένων αποδοχών.

B) Χρόνος πληρωμής αποδοχών.

Τον χρόνο πληρωμής των αποδοχών των εργαζομένων ορίζει γενικώς ο Αστικός Κώδικας στο άρθρο 655, σύμφωνα με το οποίο: «Αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της σύμβασης, καταβάλλεται στο τέλος καθενός απ' αυτά. Σε κάθε περίπτωση, μόλις λήξει η σύμβαση, γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη. Σε εργασία κατά μονάδα ή κατ' αποκοπήν, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στις προκαταβολές που δικαιολογούνται από τις περιστάσεις ανάλογα με την εργασία που έχει προσφέρει και τις δαπάνες που τυχόν έκανε».

Επίσης, κατά το άρθρο 12 της Δ.Σ.Ε. 95/1940, που κυρώθηκε με το Ν. 3248/55, η πληρωμή του ημερομισθίου πρέπει να γίνεται κατά κανονικά χρονικά διαστήματα, τα οποία ορίζονται στις ατομικές συμφωνίες ή στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τις διαιτητικές αποφάσεις. Και κατά το άρθρο 13 της ίδιας Δ.Σ.Ε. η πληρωμή του ημερομισθίου πρέπει να γίνεται τις εργάσιμες ημέρες.

Τέλος, το άρθρο 2 παρ. 2 του Β.Δ. της 24.7/21.8.20 ορίζει ότι η πληρωμή των ημερομισθίων πρέπει να γίνεται ή καθ' εβδομάδα, εντός του Σαββάτου ή τρις του μηνός ή δις του μηνός, ανάλογα με την τοπική συνήθεια ή τη συμφωνία, ουδέποτε, όμως, να παρατείνεται πέραν της ώρας της λήξεως της ημερήσιας εργασίας.

Προκειμένου περί επιχειρήσεων, που απασχολούν περισσότερους από 200 εργάτες ισχύουν τα ακόλουθα:

Η πληρωμή των μισθών και ημερομισθίων, καθώς και της αμοιβής της κατ' αποκοπήν ή κατά τεμάχιο εργασίας γίνεται κατά εβδομάδα, εντός του Σαββάτου ή δις του μηνός. Η κατά 15νθήμερο πληρωμή, όμως, μπορεί να γίνει και κατά τις επόμενες 5 εργάσιμες ημέρες μετά τη λήξη του 15νθήμερου. Προκειμένου δε περί λατομείων και μεταλλείων, τα οποία

χρησιμοποιούν πλέον των 200 εργατών, η πληρωμή των αποδοχών λαμβάνει χώρα κατά 15νθήμερο, εντός των πρώτων 8 ημερών από τη λήξη του 15νθημέρου. Επιτρέπεται, όμως, κατά την πληρωμή του πρώτου 15νθημέρου κάθε μήνα, να καθυστερείται μέχρι της προσεχούς πληρωμής ποσό το πολύ ίσο προς το 1/4 των οφειλομένων. Αυτό σημαίνει ότι η πληρωμή μπορεί να γίνεται κατά μήνα, αρκεί στο μέσον του μηνός να χορηγείται στους εργαζομένους ανάλογη προκαταβολή έναντι των δεδουλευμένων (Β.Δ. 24.1.1912, άρθρα 4 και 5).

Εξοφλητική απόδειξη.

Η καταβολή των αποδοχών στο μισθωτό αποδεικνύεται με τη λήψη της υπογραφής αυτού είτε σε εξοφλητική απόδειξη είτε σε μισθολογική κατάσταση. Εν τούτοις, έγγραφη εξοφλητική απόδειξη, στην οποία αναγράφεται ότι έχουν εξοφληθεί όλες οι απαιτήσεις του μισθωτού από μισθούς, δώρα, υπερωρίες κ.λπ., χωρίς να αναφέρεται το αντικείμενο και το μέγεθος της καταβληθείσας εργασίας, δεν μπορεί να ευσταθήσει (Πρωτ. Αθηνών 21242/65 - ΔΕΝ 1966, Α.Π. 1286/83).

Η εξοφλητική απόδειξη χαρτοσημαίνονταν μέχρι 31/12/2001, το δε χαρτόσημο 1,20% επιβάρυνε εξ ημισείας τον εργοδότη και τον εργαζόμενο. Από 1/1/2002 το χαρτόσημο αποδοχών καταργήθηκε (Πράξη Νομοθ. Περιεχομένου 21/12/2001 - ΦΕΚ 288/Α/21.12.2001).

Εκκαθαριστικό σημείωμα.

Με το άρθρο 18 του Ν. 1082/80 ορίσθηκε ότι οι πάσης φύσεως εργοδότες του ιδιωτικού τομέα υποχρεούνται όπως, κατά την εξόφληση των αποδοχών του προσωπικού τους, να χορηγούν εκκαθαριστικό σημείωμα ή σε περίπτωση εφαρμογής μηχανογραφικού συστήματος ανάλυση μισθοδοσίας. Και στις δύο περιπτώσεις πρέπει να απεικονίζονται αναλυτικά οι πάσης φύσεως αποδοχές του προσωπικού, καθώς και οι επ' αυτών γενόμενες κρατήσεις. Οι παραβάτες της διατάξεως αυτής υπέχουν ποινικές ευθύνες. Την ίδια υποχρέωση έχει ο εργοδότης και για τους μισθωτούς του που αμείβονται με ενιαίο συνολικό, δηλ. κατ' αποκοπήν μισθό (άρθρο 5 Ν. 3227/2004).

Όμοιά διάταξη περιέχει και το άρθρο 20 του Ν. 1469/84, που τροποποίησε του Α.Ν. 1846/51 περί Ι.Κ.Α. Τα αρμόδια όργανα του Ι.Κ.Α., εάν διαπιστώσουν παράβαση της διατάξεως αυτής, μπορούν να καταλογίσουν τις εισφορές κατά την ανεξέλεγκτη κρίση τους. Ημέρα καταβολής του μισθού, της νόμιμης υπερωριακής αμοιβής κ.λπ. είναι η τελευταία ημέρα του μηνός εντός του οποίου παρασχέθηκαν οι εργασίες αυτές, ενώ για τα επιδόματα Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς η τελευταία ημέρα του οικείου έτους το αργότερο (Ολ. Α.Π. 39/2002 και 40/2002).

Καθυστέρηση πληρωμής μισθού.

Εάν ο εργοδότης δεν καταβάλλει στον εργαζόμενο το μισθό του κατά την ημέρα που οφείλει να το πράξει κατά τα άνω, καθίσταται υπερήμερος χωρίς άλλη ενόχληση. Και από την ημέρα που καθίσταται υπερήμερος, οφείλονται και τόκοι (Πολ. Πρωτ. ΑΘ. 3819/87 - ΔΕΝ 1988, σελ. 541, Α.Π. 935/85 Τμ. Β', Εφ. Θεσ/νίκης 3531/89 - ΔΕΝ 1990, σελ. 663). Η καθυστέρηση της πληρωμής των δεδουλευμένων αποδοχών είναι ποινικό αδίκημα. Σε περίπτωση καθυστέρησης πληρωμής του μισθού, ο εργοδότης, καθώς και κάθε διευθυντής επιτετραμμένος ή εκπρόσωπος της επιχείρησης, τιμωρείται κατόπιν μηνύσεως των ενδιαφερομένων ή των αρμοδίων οργάνων του Υπουργείου Εργασίας ή της Αστυνομικής Αρχής ή της οικείας επαγγελματικής οργανώσεως των μισθωτών με φυλάκιση μέχρι έξι (6) μηνών και χρηματική ποινή της οποίας το ποσό όχι κατώτερο του 25% ούτε ανώτερο του 50% του καθυστερούμενου ποσού αποδοχών. Καθυστέρηση του μισθού υπάρχει σε περίπτωση μη καταβολής αυτού ευθύς μετά την παροχή της εργασίας (άρθρο 655 Α.Κ., άρθρο 2 Β.Δ. 24.7/21.8.20) ή εντός των τυχόν προθεσμιών του νόμου, της συμφωνίας, εθίμου κ.λπ. ή εντός ευλόγου χρόνου από τις παραπάνω προθεσμίες (Α.Π. 5/98 Ολ., 259/81).

Επίσχεση εργασίας.

Σε περίπτωση καθυστέρησης δεδουλευμένων αποδοχών, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να κάνουν επίσχεση εργασίας (δηλ. να διακόψουν την παροχή εργασίας) μέχρις ότου ο εργοδότης εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του (άρθρο 325 Α.Κ.).

Η επίσχεση εργασίας αποκλειστικό και μόνο σκοπό έχει να υποχρεώσει τον εργοδότη να καταβάλει στο μισθωτό τις δεδουλευμένες και καθυστερούμενες αποδοχές. Η επίσχεση αποτελεί μονομερή δικαιοπραξία που καταρτίζεται άτυπα με μόνη τη δήλωση της βουλήσεως του μισθωτού (οφειλέτου της εργασίας), η οποία μπορεί να γίνει με εξώδικη έγγραφη ή και προφορική δήλωση ή και δικαστική και ισχύει ατότου περιέλθει στον εργοδότη. Δεν μπορεί να ασκηθεί επίσχεση εργασίας με σκοπό τον εξαναγκασμό του εργοδότη σε αυξήσεις αποδοχών ή άλλες μη ληξιπρόθεσμες παροχές.

Η σύγχρονη νομολογία (Εφ. Αθηνών 9011/96, Μον. Πρωτ. Αθηνών 1447/96) τείνει να διευρύνει το δικαίωμα του εργαζομένου για επίσχεση εργασίας. Έτσι, η πρώτη απόφαση έκρινε ότι ο εργαζόμενος μπορεί να ασκήσει επίσχεση εργασίας όταν ο εργοδότης του αρνείται να του καταβάλει την οφειλόμενη διαφορά αποδοχών μέχρι το όριο τον νομίμου μισθού και η δεύτερη ότι δεν είναι καταχρηστική η άσκηση του δικαιώματος της επισχέσεως εργασίας επί 2,5 έτη.

Έγερση αγωγής.

Σε περίπτωση καθυστέρησης οφειλομένων αποδοχών ο εργαζόμενος έχει, επίσης, το δικαίωμα να εγείρει αγωγή με τη διαδικασία των άρθρων 663 επ. του Κωδ. Πολιτικής Δικονομίας και να ζητήσει:

α) Την καταδίκη του υπόχρεου εργοδότη στην καταβολή των καθυστερουμένων δεδουλευμένων αποδοχών και των τόκων υπερημερίας.

β) Την αποκατάσταση κάθε άλλης θετικής ζημίας που υπέστη ο εργαζόμενος από την υπερημερία του εργοδότη.

Παραγραφή αξιώσεων από μισθό

Οι αξιώσεις των εργαζομένων, που επιδιώκουν την καταβολή πάσης φύσεως αποδοχών (μισθοί, υπερωρίες, δώρα εορτών, επίδομα αδείας κ.λπ.) υπόκεινται σε πενταετή παραγραφή (παρ. 17 άρθρον 250 Α.Κ.). Σημείωση: στην πενταετή παραγραφή υπόκεινται όλες οι αξιώσεις λόγω υπερωριακής εργασίας, έστω κι αν η τελευταία φέρει τα στοιχεία του αδικαιολόγητου πλουτισμού (άρθρο 2 Ν.Δ. 515/70).

4.9 ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Βασικές διατάξεις που ρυθμίζουν την άδεια

Όλοι οι εργαζόμενοι, που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αορίστου ή ορισμένου χρόνου, ανεξαρτήτως ιδιότητας αυτών (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, υπηρετικό προσωπικό) ή τρόπου αμοιβής τους και αδιαφόρως νομικού τύπου ή μορφής του εργοδότη (επιχείρηση, οργανισμός, δημόσιο κ.λπ.), δικαιούνται κανονική ετήσια άδεια με πλήρεις αποδοχές και επίδομα αδείας.

Η διάρκεια της αδείας, οι προϋποθέσεις και οι λοιποί όροι χορηγήσεως αυτής ορίζονται από το νόμο.

Δημοσίας τάξεως είναι οι διατάξεις των νόμων που αφορούν την άδεια των μισθωτών, γι' αυτό και αντίθετες προς αυτές συμφωνίες των μερών είναι άκυρες).

Όλοι οι μισθωτοί (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, υπηρετικό προσωπικό) έχουν τα ίδια δικαιώματα σχετικά με τη διάρκεια και τις παροχές της αδείας.

Σκοπός της ετήσιας αδείας των μισθωτών είναι η αναψυχή αυτών, η ξεκούραση και η ανάκτηση δυνάμεων, γι' αυτό και συναρτάται με ορισμένες προϋποθέσεις, όπως αναπτύσσεται παρακάτω.

Παραγραφή των αξιώσεων του μισθωτού επί των αποδοχών της αδείας και του επιδόματος αδείας επέρχεται μετά πενταετία (άρθρο 250 Αστικού Κώδικα και αποφάσεις Α.Π. 414/64, 426/74 Τμ. Β').

Η αξίωση του μισθωτού για την προσαύξηση κατά 100% επί των αποδοχών της αδείας (όταν από πταίσμα του εργοδότη δεν έλαβε ο μισθωτός την άδειά του μέσα στο ημερολογιακό έτος που την δικαιούστε) υπόκειται, επίσης, σε πενταετή παραγραφή (Α.Π. 413/80).

Τα της χορηγήσεως της κατ' έτος άδειας στους μισθωτούς ρυθμίζουν:

α) Ο Α.Ν. 539/45 «περί χορηγήσεως κατ' έτος εις τους μισθωτούς αδειών μετ' αποδοχών» (ΦΕΚ 229/Α'/6.9.45), όπως τροποποιήθηκε με Ν.Δ. 4504/66 και 4547/66 και τους νόμους 549/77, 1346/83 και 3302/2004.

β) Το Β.Δ. 376/71 (ΦΕΚ 111/Α'/1.6.71), με το οποίο οι διατάξεις του Α.Ν. 539/45 επεξετάθησαν και επί των μισθωτών δικηγορικών γραφείων, συμβολαιογραφείων, υποθηκοφυλακείων, οδηγών ιδιωτικών αυτοκινήτων και οικοσίων εργαζομένων.

γ) Το Β.Δ. 153/72 «περί των προϋποθέσεων χορηγήσεως αδειών στους μισθωτούς των εποχιακώς λειτουργουσών επιχειρήσεων» (ΦΕΚ 34/Α'/ 4.3.72).

δ) Ο Νόμος 133/75 περί κυρώσεως της από 26 Φεβρουαρίου 1975 εθνικής γενικής συλλογικής συμβάσεως εργασίας, που, μεταξύ άλλων, καθιερώνει και την εξίσωση των αδειών εργατών προς αυτές των υπαλλήλων, όσον αφορά τη διάρκεια.

ε) Το άρθρο 1 τον Ν. 3302/28.12.2004.

4.9.1. Προϋποθέσεις για τη χορήγηση της άδειας

Σύμφωνα με το Ν. 3144/2003 και το Ν. 3302/2004 για να δικαιούται να λάβει ετήσια άδεια τον Α.Ν. 539/45 ο εργαζόμενος, πρέπει να συντρέχουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) Ύπαρξη συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανεξαρτήτως αν αυτή είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Άδεια δικαιούνται και οι μισθωτοί που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σύμβαση διαλείπουσας ή εκ περιτροπής εργασίας, καθώς και οι απασχολούμενοι εποχιακώς.

Σύμβαση εργασίας υπάρχει και άρα οφείλεται άδεια στο μισθωτό και όταν αυτή δεν έχει συνταχθεί εγγράφως.

Το δικαίωμα του μισθωτού για λήψη άδειας του Α.Ν. 539/45 δεν επηρεάζεται από τυχόν ακυρότητα της συμβάσεως εργασίας (Α.Π. 983/2000 Τμ. Β', 389/98 Τμ. Β').

β) Συμπλήρωση βασικού χρόνου υπηρεσίας του μισθωτού στον αυτόν εργοδότη. Την προϋπόθεση αυτή έθετε ευθέως η παράγραφος 1 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/45, όπως ίσχυε μέχρι το 2003. Η διάταξη αυτή όριζε ότι κάθε μισθωτός, μετά από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον 12 μηνών (βασικός χρόνος) στην υπόχρεη επιχείρηση δικαιούται κάθε ημερολογιακό έτος άδεια με αποδοχές 24 εργασίμων ημερών, αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται η εξαήμερη εβδομάδα εργασίας και 20 εργασίμων ημερών, αν εφαρμόζεται η πενθήμερη εβδομάδα εργασίας. Ο βασικός χρόνος των 12 μηνών μειώθηκε σε 10 μήνες με το άρθρο 5 της ε.γ.σ.σ. εργασίας της 15 Απριλίου 2002. Κατόπιν, με το άρθρο 6 του Ν. 3144/2003, καταργήθηκε η προϋπόθεση του βασικού χρόνου, όπως σημειώνεται παραπάνω, για τη λήψη της πρώτης άδειας και ορίσθηκε ότι ο εργαζόμενος δικαιούται κατά τη διάρκεια του πρώτου χρόνου εργασίας του σε συγκεκριμένο εργοδότη να ζητήσει και να λάβει ποσοστό της ετήσιας άδειας του πρώτου έτους ανάλογο με το χρόνο υπηρεσίας που έχει συμπληρώσει

μέχρι τη στιγμή της αιτήσεως. Η ρύθμιση αυτή εξακολουθεί έκτοτε να ισχύει, παρότι στο μεταξύ ανεβλήθη η διάταξη του άρθρου 13 του Ν. 3227/2004 που όρισε το εργασιακό έτος ως βάση υπολογισμού της άδειας, αντί του ημερολογιακού, που ίσχυε ως τότε. Η αλλαγή αυτή διάρκεσε λίγους μόνο μήνες, γιατί με νεότερη διάταξη του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004 επανήλθε το ημερολογιακό έτος ως βάση για τον υπολογισμό των αδειών.

γ) Αίτηση του μισθωτού για τη χορήγηση της άδειας δεν είναι απαραίτητη. Αν, όμως, ο εργαζόμενος υποβάλει τέτοια αίτηση στον εργοδότη του, ο τελευταίος υποχρεούται να την ικανοποιήσει εντός διμήνου (άρθρο 4 παρ. 1 Α.Ν. 539/45). Υπόψη, πάντως, και η διάταξη της παρ. 15 του άρθρου 3 του Ν. 4504/66, που συμπλήρωσε την παρ. 1 του άρθρου 4 Α.Ν. 539/45. Από όλη την οικονομία των διατάξεων αυτών προκύπτουν τα ακόλουθα:

αα) Η χρονική περίοδος χορηγήσεως της άδειας κανονίζεται με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού.

ββ) Τυχόν αίτηση του μισθωτού για χορήγηση της άδειας λαμβάνεται 'υπόψη μόνο για τον προσδιορισμό του χρόνου χορηγήσεως αυτής και δεν αποτελεί τυπική προϋπόθεση.

γγ) Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει τις άδειες σε όλο το προσωπικό του μέχρι τη λήξη του ημερολογιακού έτους, έστω κι αν δεν ζητήθηκε από κάποιον ή κάποιους μισθωτούς η άδεια.

δδ) Τουλάχιστον τις μισές άδειες του προσωπικού του οφείλει ο εργοδότης να χορηγήσει στο χρονικό διάστημα από 1 Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου.

Η νέα ρύθμιση (μετά τη διάταξη του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004).

Η νέα ρύθμιση, που αναφέρεται στον τρόπο χορηγήσεως και υπολογισμού της ετησίας άδειας στους μισθωτούς κατά το πρώτο έτος της απασχολήσεώς τους (άρθρο 1 Ν. 3302/2004), αφορά όλους τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

Κάθε μισθωτός, κατά το πρώτο έτος της απασχολήσεώς του (και σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή αυτού) δικαιούται να ζητήσει και να λάβει τμήμα της πλήρους άδειας με αποδοχές (του πρώτου έτους) ανάλογο με το χρόνο που διέρρευσε από την ημέρα της προσλήψεώς του μέχρι την ημέρα που θα λάβει το τμήμα αυτό της άδειας. Μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσλήφθηκε ο μισθωτός, η υπόχρεη επιχείρηση υποχρεούται να χορηγήσει σ' αυτόν το τμήμα της άδειας του πρώτου έτους, που αναλογεί στο χρόνο απασχολήσεώς του, που διέρρευσε από την ημερομηνία προσλήψεως μέχρι την 31 Δεκεμβρίου. Ο μισθωτός δικαιούται, βεβαίως και ανάλογο επίδομα άδειας με τον περιορισμό του μισού μηνιαίου μισθού ή των 13 ημερομισθίων.

4.9.2 Διάρκεια της άδειας

Η άδεια χορηγείται σε αλληπαλλήλες εργάσιμες ημέρες και απαγορεύεται η χορήγηση της τμηματικά, εκτός εξαιρετικών περιπτώσεων που ορίζει περιοριστικά ο νόμος.

Υπ' όψη, βέβαια, και η νέα ρύθμιση του άρθρου 6 του Ν. 3144/2003 (και αργότερα του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004), που παρέχει το δικαίωμα στον μισθωτό να ζητήσει κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους απασχολήσεως του (οποτεδήποτε) τμήμα της άδειας του πρώτου έτους, ανάλογο με το χρόνο απασχολήσεως που διέρρευσε από την ημερομηνία προσλήψεως μέχρι την ημέρα της αιτήσεως.

Δεν περιλαμβάνονται στο χρόνο της άδειας οι επίσημες αργίες, καθώς και οι ημέρες που ο μισθωτός απουσίασε από την εργασία του λόγω ασθένειας (άρθρο 2 § 3 Α.Ν. 539/45). Έτσι, ο μισθωτός που παίρνει την άδειά του τον μήνα Αύγουστο δικαιούται μία επιπλέον ημέρα άδεια, γιατί η 15η Αυγούστου είναι επίσημη αργία. Επίσης, ο μισθωτός, που κατά τη διάρκεια της άδειας του ασθένησε π.χ. επί πέντε εργάσιμες ημέρες, δικαιούται να παρατείνει το χρόνο της κανονικής άδειας του κατά 5 εργάσιμες ημέρες. Φυσικά, η ασθένεια του πρέπει να αποδεικνύεται από έγγραφη πιστοποίηση της εκ μέρους του αρμόδιου γιατρού (π.χ. Ι.Κ.Α.).

Κατά τον υπολογισμό του χρόνου απασχολήσεως, προκειμένου να εξευρεθεί η διάρκεια της άδειας που δικαιούται κάθε φορά ο μισθωτός, τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία αυτός απέχει από την εργασία του λόγω βραχείας σχετικώς ασθένειας, στρατεύσεως, απεργίας (νόμιμης) ή ανωτέρας βίας δεν θεωρούνται ως χρόνος μη απασχολήσεως και ούτε συμψηφίζονται με τις ημέρες της δικαιούμενης άδειας (άρθρο 2 § 6 Α.Ν. 539/45).

Τα ισχύοντα σχετικά με τη διάρκεια της άδειας. Ιστορική αναδρομή.

Με την Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου της 19.5.82 (ΦΕΚ 63/Α'/26.5.82) καθιερώθηκε από την 1 Ιανουαρίου 1982, για όλους τους εργαζόμενους (υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες και υπηρέτες) στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, μετά από συνεχή απασχόληση στον ίδιο εργοδότη δώδεκα μηνών (βασικός χρόνος, ετήσια άδεια με αποδοχές είκοσι τεσσάρων (24) αλληπαλλήλων εργασίμων ημερών. Στη διάρκεια αυτή των 24 ημερών της πρώτης άδειας περιλαμβάνονται και τα Σάββατα. Εάν η υποκείμενη επιχείρηση λειτουργεί με το σύστημα των πέντε (5) εργασίμων ημερών την εβδομάδα, η πρώτη άδεια είναι διάρκειας (20) εργασίμων ημερών, οπότε, με την προσθήκη και τεσσάρων ακόμα ημερών (πλην Κυριακών), που δεν λειτουργεί η επιχείρηση, γίνεται πάλι 24 ημερών. Μετά τη συμπλήρωση του δευτέρου έτους υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη ο μισθωτός δικαιούται μία ακόμα ημέρα άδειας, δηλαδή, είκοσι πέντε (25) εργάσιμες ημέρες και μετά τη συμπλήρωση τριών ετών υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες.

Αυτό είναι το ανώτατο όριο ετήσιας άδειας του Α.Ν. 539/45 για μισθωτούς που υπηρετούν συνέχεια στον ίδιο εργοδότη μέχρι και 10 χρόνια ή σε διάφορους εργοδότες μέχρι και 12 χρόνια. Μετά τη συμπλήρωση 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή 12 ετών συνολικά σε διάφορους εργοδότες, η άδεια προσαυξάνεται, σε διάρκεια 5 εβδομάδων.

Πρέπει, όμως, να έχουμε υπ' όψη και τις ρυθμίσεις που επέφερε στη χορήγηση της άδειας κατά το πρώτο και δεύτερο έτος υπηρεσίας του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη το άρθρο 1 του Ν. 3302/2004 και για τις οποίες:

Σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004:

α) Κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος (δηλ. κατά το έτος προσλήψεως) ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει και ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει σ' αυτόν τμήμα της άδειας του πρώτου έτους (2 εργάσιμες ημέρες για κάθε μήνα απασχολήσεως). Η αναλογία αυτής της πρώτης άδειας πρέπει να χορηγηθεί μέχρι 31 Δεκεμβρίου του έτους προσλήψεως.

β) Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται και πάλι να λάβει τμηματικά την άδειά του, σύμφωνα με τους υπολογισμούς που γίνονται και στο πρώτο έτος προσλήψεως. Πάντως, είτε τμηματικά είτε ολόκληρη την άδεια του δεύτερου ημερολογιακού έτους πρέπει να τη λάβει ο μισθωτός μέχρι την 31 Δεκεμβρίου του έτους αυτού.

γ) Από το τρίτο ημερολογιακό έτος και μετά, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την άδεια του έτους αυτού. Το δικαίωμα του μισθωτού αρχίζει από την 1 Ιανουαρίου του συγκεκριμένου έτους και θα ασκηθεί, κατόπιν συνεννοήσεως και συμφωνίας με τον εργοδότη, όπως προβλέπουν οι κείμενες περί αδειάς διατάξεις (Α.Ν. 539/45).

"Έτσι, λοιπόν, οι μισθωτοί που προσλήφθηκαν σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους 2008, πρέπει μέχρι την 31/12/2008 να έχουν λάβει την άδεια και το επίδομα αδειάς που τους αναλογεί για το πρώτο ημερολογιακό έτος, κατά τα ανωτέρω εκτεθέντα. Όποιος δεν έλαβε, από υπαιτιότητα του εργοδότη, την άδεια του 2008 (έτος προσλήψεως) θα την πληρωθεί σε χρήμα, με προσαύξηση 100%. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος (2009), ο μισθωτός, που προσλήφθηκε το 2008, δικαιούται πάλι να λάβει την άδειά του τμηματικά, όπως και κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 3302/2004, ολόκληρη την άδεια του δεύτερου έτους θα λάβει μόνο εάν απασχοληθεί στον εργοδότη του ολόκληρο το ημερολογιακό έτος από 1/1/2009 μέχρι 31/12/2009. Εάν αποχωρήσει ή απολυθεί πριν την 31 Δεκεμβρίου 2009 δικαιούται να λάβει μόνον τμήμα της άδειας του δεύτερου έτους, ανάλογο με το χρόνο που απασχολήθηκε από την 1/1/2009 μέχρι την ημερομηνία διακοπής της σχέσεως εργασίας. Από το τρίτο ημερολογιακό έτος, δηλαδή, από 1/1/2010, ο εν λόγω μισθωτός δικαιούται ολόκληρη την άδεια του έτους αυτού, έστω και εάν αποχωρήσει ή απολυθεί πριν τη λήξη του έτους.

Ακολουθεί συνοπτικός πίνακας που εμφανίζει τις ημέρες της άδειας που δικαιούνται οι μισθωτοί, ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας στον ίδιο ή διαφορετικούς εργοδότες, όταν δεν έχουν κλείσει συνολική υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή 12 ετών συνολική προϋπηρεσία σε διάφορους εργοδότες.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ
ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ, ΕΡΓΑΤΩΝ, ΥΠΗΡΕΤΩΝ κ.λπ.
ΑΠΟ 1 ΧΡΟΝΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΩ ΠΡΙΝ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΟΥΝ
10ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ Ή 12ΕΤΗ ΣΥΝΟΛΙΚΗ
ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΊΑ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

| Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη | Ημέρες άδειας | | Αποδοχές άδειας | Επίδομα άδειας |
|-------------------------------------|---|---|-------------------------------|---------------------------|
| | Σύστημα 6 εργασίμων ημερών εβδομαδιαίως | Σύστημα 5 εργασίμων ημερών εβδομαδιαίως | | |
| 1 έτος συμπληρωμένο | 24 | 20 | 24 ημ/σθια ή 24/25 του μισθού | 13 ημ/σθια ή μισός μισθός |
| 2 έτη συμπληρωμένα | 25 | 21 | 25 ημ/σθια ή ένας μισθός | 13 ημ/σθια ή μισός μισθός |
| 3 έτη συμπληρωμένα και άνω | 26 | 22 | 26 ημ/σθια ή ένας μισθός | 13 ημ/σθια ή μισός μισθός |

Ετήσια άδεια διάρκειας 5 εβδομάδων.

Από 1.1.2 000 εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή 25 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Ακολουθεί δεύτερος πίνακας που δείχνει τις ημέρες της άδειας που δικαιούνται οι μισθωτοί από 1.1.2000 και εφεξής: ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας, όταν έχουν κλείσει δέκα (10) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη συνολικής προϋπηρεσίας σε διάφορους εργοδότες.

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ,
ΕΡΓΑΤΩΝ κ.λπ. ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ Η ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ
10 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ
ή 12 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ
(Από 1ης Ιανουαρίου 2000 και εφεξής)**

| Χρόνος συνεχούς υπηρεσίας | Ημέρες άδειας | | Αποδοχές άδειας | Επίδομα άδειας |
|---|--|---|---|---------------------------|
| | Σύστημα 6εργασίμων ημερών εβδομαδιαίως | Σύστημα 5 εργασίμων ημερών εβδομαδιαίως | | |
| 10 έτη συμπληρωμένα στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη συμπληρωμένα σε διάφορους εργοδότες | 30 | 25 | Για τους εργάτες τόσα ημερ/θια όσες οι ημέρες άδειας. Για τους υπαλλήλους ένας μηνιαίος μισθός και επί πλέον τόσα 25α του μισθού, όσες οι έργοσιμές ημέρες της άδειας του 1ου του μήνα. | 13ημ/σθια ή μισθός μισθός |

(βλέπε παραδείγματα παράρτημα 2^ο σελ 190.)

Διάρκεια άδειας αναπήρων εργαζομένων.

Ανάπηρα εργαζόμενα άτομα, που υπάγονται στις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 1 του Ν. 1648/86 περί προστασίας πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων, δικαιούνται από τον εργοδότη τους (ανεξάρτητα από τον τρόπο προσλήψεώς τους, πριν και μετά την ισχύ του νόμου αυτού), κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμες ημέρες επιπλέον της κανονικής άδειας που δικαιούνται σύμφωνα με τις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις (απόφ. 2065/89 Υπ. Εργασίας - ΦΕΚ 736/Β'/2.10.89) Η επιπλέον αυτή άδεια είχε ορισθεί σε 5 ημέρες με προηγούμενη απόφαση (452/87 - ΦΕΚ 115/Β'/16.3.87).

Άδεια ανηλίκων εργαζομένων.

Οι ανήλικοι μισθωτοί (που δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους) εξομοιώθηκαν, από 1 Ιανουαρίου 1982, με όλους τους άλλους μισθωτούς και αρχίζουν πλέον και αυτοί την πρώτη άδειά τους από 24 εργάσιμες ημέρες (συμπεριλαμβάνονται και τα Σάββατα - όχι όμως οι Κυριακές και οι επίσημες εορτές).

Η κανονική άδεια των ανηλίκων χορηγείται κατά την περίοδο των σχολικών διακοπών σε συνεχείς ημέρες.

Δικηγορικά – Συμβολαιογραφικά Γραφεία. Οικόσιτοι μισθωτοί.

Με το Β.Δ. 376/71 επεκτάθηκαν οι διατάξεις του Α.Ν. 539/45 για την ετήσια άδεια των μισθωτών:

α) Στους μισθωτούς των Δικηγορικών Γραφείων, των Συμβολαιογραφείων και των Υποθηκοφυλακείων.

β) Στους οδηγούς ιδιωτικών αυτοκινήτων (οικογενειών).

γ) Στους οικόσιτους μισθωτούς (οικιακοί βοηθοί, παιδαγωγοί, κηπουροί κ.λ.π.)

4.9.3 Αποδοχές άδειάς

Η χορηγούμενη στο μισθωτό άδεια είναι με αποδοχές (άρθρο 2 Α.Ν. 539/45). Οι αποδοχές που δικαιούται ο μισθωτός κατά το χρόνο της άδειάς του είναι οι συνήθεις, δηλαδή, αυτές που θα έπαιρνε αν απασχολούνταν κατά το εν λόγω διάστημα. Εδώ, στην έννοια των αποδοχών περιλαμβάνονται όχι μόνο ο μισθός, αλλά και κάθε είδους πρόσθετες ή συμπληρωματικές τακτικές αποδοχές (άρθρο 3 παράγραφοι 1 και 3 Α.Ν. 539/45) Με άλλα λόγια οι αποδοχές άδειας υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλομένων αποδοχών και όχι των νομίμων (των οικείων συλλογικών συμβάσεων εργασίας).

Οι αποδοχές άδειας των μισθωτών που αμείβονται κατ' αποκοπήν ή με άλλο σύστημα κυμαινόμενων αποδοχών υπολογίζονται ως εξής:

Λαμβάνεται ο μέσος ημερήσιος όρος των αποδοχών του μισθωτού από τη λήψη της άδειας του προηγούμενου έτους ή (στην περίπτωση της πρώτης άδειας) από την πρόσληψη του μισθωτού μέχρι την έναρξη της άδειας και πολλαπλασιάζεται αυτός (δηλ. ο μέσος ημερήσιος όρος των αποδοχών) με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών που περιλαμβάνονται στη χορηγηθείσα άδεια (άρθρο 3 παρ. 2 Α.Ν. 539/45), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 8 του Ν. 549/77).

Μισθωτοί που αμείβονται με ποσοστά σε βάρος των πελατών των επιχειρήσεων (π.χ. σερβιτόροι) δικαιούνται κατά τη διάρκεια της άδειας τους, αποδοχές που καταβάλλονται από τον εργοδότη και εξευρίσκονται πολλαπλασιασμό του τεκμαρτού ημερομισθίου του Ι.Κ.Α. (όπως καθορίζεται αυτό κάθε φορά από το Ίδρυμα) επί του αριθμού των εργάσιμων ημερών της άδειας (άρθρο 3 παρ. 4 Α.Ν. 539/45 και Β.Δ. 15/11/49). Σε κάθε περίπτωση, δεν επιτρέπεται το ημερομίσθιο των ημερών της άδειας, με οποιοδήποτε τρόπο κι αν υπολογίζεται, να υπολείπεται από το νόμιμο.

Επίσης, σε κάθε περίπτωση μισθωτού που αμείβεται με ημερομίσθιο, αυτός δικαιούται αποδοχές άδειας μόνο για τις εργάσιμες ημέρες, δηλαδή, τις πραγματικές ημέρες άδειας και όχι και για τις τυχόν εμφιλοχωρούσες κατά τη διάρκεια της άδειας του Κυριακές ή εξαιρέσιμες εορτές.

Οι αποδοχές και το επίδομα άδειας προκαταβάλλονται στο δικαιούχο μισθωτό κατά την ημέρα λήψεως της άδειας (άρθρο 3 παρ. 8 Α.Ν. 539,45, η οποία προστέθηκε στο νόμο με την παρ. 3 του άρθρου 1 του Ν.Δ. 4547/66).

Δεν επιτρέπεται η εκχώρηση, ο συμψηφισμός και η κατάσχεση των αποδοχών και του επιδόματος άδειας, όπως συμβαίνει με όλες τις αποδοχές των εργαζομένων (Ν.Σ.Κρ. 515/55, εγκ. Υπ. Εργ. 31947/55).

Διπλασιασμός αποδοχών άδειας.

Ο μισθωτός που δεν έλαβε την άδεια του από ππαίσμα του εργοδότη δικαιούται, ευθύς μόλις λήξει το ημερολογιακό έτος εντός του οποίου έπρεπε να την είχε πάρει, τις αποδοχές της άδειας του αυξημένες κατά 100% (άρθρο 5 παρ. 1 εδ. 2 Α.Ν. 539/45, που προστέθηκε με το άρθρο 3 του Ν.Δ. 3755/5 -Απόφαση Α.Π. 1554/97 Τμ. Β' και 570/2004 Τμ. Β').

Δεν οφείλεται ο διπλασιασμός των αποδοχών του χρόνου διάρκειας της άδειας, όταν για τη μη χορήγηση της δεν ευθύνεται κατά οποιοδήποτε τρόπο ο εργοδότης (Α.Π. 93/69, 356/70 Τμ. Β' - ΛΟΓΙΣΤΗΣ 1970), σελ. 838). Δεν αρκεί η μη χορήγηση της άδειας, αλλά απαιτείται να υπάρχει και ππαίσμα (αρκεί και ελαφρά αμέλεια) του εργοδότη (Α.Π. 889/89 Τμ. Β').

Το επίδομα άδειας δεν διπλασιάζεται, γιατί ο νόμος μιλάει μόνο για αποδοχές άδειας.

4.9.4 Ασφαλιστικές εισφορές, φόρος και χαρτόσημο

Στην παρούσα παράγραφο σημειώνονται τα ισχύοντα σχετικά με τις ασφαλιστικές εισφορές και τη φορολογία των αποδοχών και του επιδόματος άδειας.

Α) Ασφαλιστικές εισφορές.

Σχετικά με τις ασφαλιστικές εισφορές ισχύουν τα ακόλουθα:

α)Οι αποδοχές της κανονικής άδειας υπόκεινται σε όλες τις ασφαλιστικές εισφορές, όπως και οι λοιπές αποδοχές (άρθρα 2 και 8 Α.Ν. 1846/51).

β) Το επίδομα άδειας υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές, αυτοτελώς και μέχρι του ποσού του τεκμαρτού ημερομισθίου της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσεως (άρθρο 4 Ν. 4476/65, έγγρ. Υπ. Εργασίας 5102/64, εγκ. Ι.Κ.Α. 212/24.8.65).

Οι αποδοχές και το επίδομα άδειας υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές, γιατί θεωρείται ότι αποτελούν μέρος των τακτικών αποδοχών και όχι αποζημίωση.

Ο υπολογισμός των εισφορών γίνεται όπως και στις κανονικές αποδοχές, δηλαδή, με πολλαπλασιασμό του ποσού των αποδοχών άδειας και του επιδόματος άδειας με το ποσοστό ασφαλίστρου που ισχύει για κάθε κατηγορία μισθωτών.

γ)Κατά την απόλυση του μισθωτού:

αα) Η καταβαλλόμενη αποζημίωση στον απολυόμενο μισθωτό, λόγω μη λήψεως της κανονικής ετήσιας άδειάς του, δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές επειδή κρίθηκε ότι δεν συνιστά αμοιβή παρασχεθείσας εργασίας.

ββ) Αντίθετα, το για την ίδια αιτία καταβαλλόμενο επίδομα άδειας υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές. Αυτά ισχύουν σε όλες τις περιπτώσεις καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας (είτε ο μισθωτός είχε θεμελιώσει το δικαίωμα της άδειας, αλλά δεν πρόλαβε να το ασκήσει μέχρι την ημέρα της απολύσεως του είτε δεν είχε συμπληρώσει έτος στην εργασία του, οπότε απολυόμενος δικαιούται ανάλογο με το χρόνο υπηρεσίας μέρος των αποδοχών

της πλήρους άδειας).

δ) Όταν αποχωρεί οικειοθελώς ο μισθωτός από την εργασία του πριν προλάβει να κάνει χρήση της άδειάς του (για οποιοδήποτε λόγο), ισχύουν, σχετικά με τις εισφορές, τα ίδια που ισχύουν και στην περίπτωση απολύσεως του εργαζομένου, δηλ. η μεν αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές, ενώ το επίδομα άδειας υπόκειται σε εισφορές.

ε) Επί αυξημένων κατά 100% αποδοχών άδειας. Ο μισθωτός, που δεν έλαβε την άδειά του, από υπαιτιότητα του εργοδότη, δικαιούται ευθύς μετά τη λήξη του ημερολογιακού έτους εντός του οποίου έπρεπε να την πάρει τις αποδοχές της άδειας αυξημένες κατά 100%. Στην περίπτωση αυτή, οι μεν κανονικές αποδοχές άδειας υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές, η δε προσαύξηση αυτών κατά 100% όχι, γιατί θεωρείται ότι η τελευταία έχει τον χαρακτήρα ποινής για τον εργοδότη.

B) Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.) και χαρτόσημο.

α) Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών. Οι αποδοχές και το επίδομα της κανονικής ετήσιας άδειας του Α.Ν. 539/45 θεωρούνται ως εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες. Η άποψη αυτή στηρίζεται στη διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 45 του Ν. 2238/94, σύμφωνα με την οποία εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες είναι, μεταξύ άλλων, αυτό που προκύπτει κάθε οικονομικό έτος από μισθούς, ημερομίσθια, επιχορηγήσεις, επιδόματα και γενικά από κάθε παροχή που καταβάλλεται περιοδικά, ως αντάλλαγμα εξαρτημένης εργασίας (άρθρο 648 Α.Κ.). Με την έννοια αυτή και η αποζημίωση για τη μη λήψη της κανονικής άδειας του μισθωτού, ανεξάρτητα από το αν ο δικαιούχος παραμένει στην εργασία του ή αποχώρησε από αυτήν, καθώς και το επίδομα άδειας που συνοδεύει την κανονική άδεια αποτελούν πρόσθετες παροχές που εμπίπτουν στην έννοια του εισοδήματος από μισθωτές υπηρεσίες.

Οι αποδοχές άδειας προστίθενται στο εισόδημα του μισθωτού τον μήνα εκείνον κατά τον οποίο χορηγείται η άδεια και έτσι υπολογίζεται ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών που πρέπει να παρακρατηθεί. Ομοίως και η αποζημίωση που καταβάλλεται στο μισθωτό που δεν έλαβε την άδειά του.

Αλλά και η προσαύξηση της αποζημιώσεως λόγω μη ληφθείσας άδειας κατά 100% θεωρείται και φορολογείται ως εισόδημα από μισθωτές. (βλέπε παράρτημα 2^ο σελ 172 & 191)

β) Χαρτόσημο αποδοχών.

Η επιβάρυνση των αποδοχών με χαρτόσημο, που ανέρχονταν σε ποσοστό 1,2% και επιβάρυνε εξ ημισείας τους μισθωτούς και τον εργοδότη, καταργήθηκε από 1/1/2002 (Π.Ν.Π. της 21/12/2001 - ΦΕΚ 288/Α'/2001).

4.9.5 Πότε χορηγείται η άδεια. Κατάτμηση αυτής

A) Χρόνος χορηγήσεως της άδειας.

Κατ' αρχήν, ο χρόνος που θα λάβει ο μισθωτός την άδεια, την οποία δικαιούται, κανονίζεται με συμφωνία μεταξύ αυτού και του εργοδότη του. Πάντως, ο τελευταίος υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στο μισθωτό που του υπέβαλε σχετικό αίτημα μέσα σε δύο μήνες από τη διατύπωση του αιτήματος. Επίσης, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει τις μισές τουλάχιστον άδειες (των δικαιούχων μισθωτών του) μέσα στο διάστημα μεταξύ 1ης Μαΐου και 30ης Σεπτεμβρίου κάθε έτους (άρθρο 4 παρ. 1 Α.Ν. 539/45, Α.Π. 1013/87).

Μετά τη δημοσίευση του Ν. 4504/66, δεν απαιτείται πλέον η υποβολή αιτήσεως εκ μέρους του εργαζομένου προς τον εργοδότη ως προϋπόθεση για τη χορήγηση της άδειας. Η αίτηση αυτή έχει απλώς την έννοια του προσδιορισμού των χρονικών ορίων εντός των οποίων υποχρεούται ο εργοδότης να χορηγήσει την αιτηθείσα άδεια. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος, πριν λήξει το ημερολογιακό έτος, να χορηγήσει σε όλους τους μισθωτούς της επιχειρήσεως του την άδεια που δικαιούνται, έστω κι αν δεν τη ζήτησαν (άρθρο 4 παρ. 1 εδ. 2 Α.Ν. 539/45, όπως αυτό προστέθηκε με την παρ. 15 του άρθρου 3 του Ν. 4504/66, αλλά και άρθρο 1 Ν. 3302/2004).

Όπως αναφέραμε και παραπάνω, εάν ο μισθωτός ζητήσει την άδειά του, ο εργοδότης υποχρεούται να ικανοποιήσει το αίτημά του μέσα σε δύο μήνες από τη διατύπωση του αιτήματος, Εάν ο μισθωτός δεν αναμείνει το δίμηνο και χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη κάνει αυθαιρέτως αμέσως χρήση της άδειάς του, θεωρείται ότι αποχώρησε από την εργασία του οικειοθελώς ή αλλιώς ότι κατάγγειλε αυτός τη σύμβαση εργασίας και δεν δικαιούται αποζημίωση του Ν. 2112/20 ή του Β.Δ. 16/18.7.20. Δικαιούται, όμως, και στην περίπτωση αυτή, αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια και επίδομα άδειας.

B) Κατάτμηση της άδειας.

Μόνο κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η εντός του αυτού ημερολογιακού έτους κατάτμηση του χρόνου άδειας σε δύο περιόδους. Αυτό είναι επιτρεπτό σε δύο περιπτώσεις: λόγω ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχειρήσεως ή κατόπιν αιτήσεως του μισθωτού που στηρίζεται σε δικαιολογημένη αιτία. Και στις δύο περιπτώσεις απαιτείται έγκριση της οικείας περιφερικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, που χορηγείται κατόπιν σχετικής αιτήσεως των ενδιαφερομένων. Οποσδήποτε, το πρώτο τμήμα της άδειας πρέπει να περιλαμβάνει έξη (6) εργάσιμες ημέρες και αν πρόκειται για ανήλικο εργαζόμενο τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες (άρθρο 7 Ν. 549/77).

Ανήλικοι μισθωτοί. Το άρθρο 7 του Ν. 1837/89 ορίζει ότι η κανονική άδεια χορηγείται σ' αυτούς κατά την περίοδο των σχολικών θερινών διακοπών σε συνεχείς ημέρες. Το μισό της κανονικής άδειας μπορεί να χορηγηθεί και σε άλλες χρονικές περιόδους, αν το ζητήσει ο ανήλικος μισθωτός.

4.9.6 Υποχρεωτική η χορήγηση της άδειας. Απαγορευτικές διατάξεις

A) Η χορήγηση της άδειας είναι υποχρεωτική.

Από της ισχύος του Ν. 4504/66, η χορήγηση της άδειας εντός του ημερολογιακού έτους κατά το οποίο δικαιούται να την πάρει ο μισθωτός είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη, έστω κι αν δεν ζητήθηκε αυτή από τον μισθωτό. Όπως αναφέραμε και σε προηγούμενη παράγραφο, η αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη του περί χορηγήσεως της ετήσιας άδειας λαμβάνεται υπ' όψη μόνο για τον καθορισμό του χρονικού διαστήματος εντός του οποίου πρέπει υποχρεωτικά να χορηγηθεί αυτή (άρθρο 3 παρ. 15 Ν. 4504/66).

Έτσι, ο νόμος μετέθεσε το βάρος της φροντίδας για τη χορήγηση της άδειας στον εργοδότη, απειλώντας μάλιστα και κυρώσεις (ποινικές και αστικές) σε περίπτωση αμέλειας (βλ. εγκ. 88101/6.7.88 Υπ. Εργ. ΛΟΓΙΣΤΗΣ 1968, σελ. 725).

Εάν ο μισθωτός δεν λάβει την άδειά του εντός του έτους που τη δικαιούται και μάλιστα ανεξάρτητα από την ύπαρξη ή μη πταίσματος του εργοδότη έχει αξίωση για αποζημίωση λόγω μη λήψεως της άδειας (Α.Π. 994/75 Τμ. Β'). Κατά την επικρατήσασα στη νομολογία άποψη, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στον μισθωτό τις αποδοχές άδειας απλές όταν δεν υπάρχει και πταίσμα του και διπλές (προσαυξημένες κατά 100% δηλαδή) όταν υπάρχει και πταίσμα του εργοδότη.

Πταίσμα του εργοδότη υπάρχει, όταν ο μισθωτός ζήτησε την άδεια του και ο εργοδότης αρνήθηκε ή αμέλησε να του τη χορηγήσει. Η αποζημίωση για τη μη ληφθείσα άδεια είναι ίση με τις αποδοχές των ημερών αυτής και έχει την ίδια μεταχείριση των άλλων αποδοχών. Η προσαύξηση, όμως, κατά 100% θεωρείται αστική ποινή (Α.Π. 140/76 Τμ. Β' - Αντίθετη άποψη βλ. στην Α.Π. 413/80).

Οι περί άδειας διατάξεις, γενικώς, είναι δημοσίας τάξεως και συνεπώς κάθε συμφωνία που αντιβαίνει σ' αυτές είναι άκυρη (πρβλ. και παράγραφο 1 άρθρον 5 Α.Ν. 539/45).

Οι αποδοχές άδειας και επιδόματος άδειας, καθώς και η αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια, όπως και η προσαύξηση αυτής κατά 100% θεωρούνται και φορολογούνται ως εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (βλ. έγγραφο Υπ. Οικ. 1107053/1998/Α0012/23.11.2005 - «ΛΟΓΙΣΤΗΣ» 2006, σελ. 379).

B) Απαγορευτικές διατάξεις.

Απαγορεύεται η τμηματική χορήγηση της άδειας. Αυτή χορηγείται σε αλληπάλληλες εργάσιμες ημέρες (άρθρο 2 παρ. 1 εδ. α' και παρ. 5 Α.Ν. 539/45). Εν τούτοις, η από 26 Ιανουαρίου 1977 εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας (που κυρώθηκε με το Ν. 549/77 άρθρο 7) επέτρεψε τη χορήγηση της ετήσιας άδειας του μισθωτού σε δυο τμήματα λόγω σοβαρά ή επείγουσας ανάγκης της επιχειρήσεως ή κατόπιν αιτήσεως του μισθωτού, πάντοτε με έγκριση της αρμόδιας Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας. Σε καμιά περίπτωση το πρώτο τμήμα της άδειας δεν μπορεί να είναι μικρότερο των έξη (6) εργασίμων ημερών ή

προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) ημερών. Στην πράξη (και πάντοτε κοινή συναινέσει εργοδότη και μισθωτού) η άδεια διασπάται πολλές φορές και σε περισσότερα των δύο τμήματα.

Απαγορεύεται η απόλυση του μισθωτού κατά τον χρόνο που διαρκεί η άδεια (άρθρο 5 παρ. 6 Α.Ν. 539/45).

Απαγορεύεται στο μισθωτό να εργασθεί κατά τον χρόνο της άδειας του. Σε περίπτωση που ο αδειούχος μισθωτός απασχοληθεί σε κάποια εργασία, ο εργοδότης που τον απασχόλησε δικαιούται να μη καταβάλει αμοιβή για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα (άρθρο 5 παρ. 2 Α.Ν. 539/45).

Απαγορεύεται κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για εγκατάλειψη από τον τελευταίο του δικαιώματος της άδειας του (άρθρο 5 παρ. 1 Α.Ν. 539/45).

4.9.7 Βιβλίο αδειών. Κυρώσεις

Για τη διευκόλυνση της εφαρμογής των περί αδειών μισθωτών διατάξεων, ο νόμος (άρθρο 4 παρ. 3 Α.Ν. 539/45) επιβάλλει, όπως κάθε εργοδότης τηρεί ειδικό βιβλίο αδειών. Στο βιβλίο αυτό αναγράφονται τα στοιχεία των μισθωτών που παίρνουν την κανονική τους άδεια κάθε ημερολογιακό έτος κατά χρονολογική σειρά λήψεως της άδειας εκάστου. Πιο συγκεκριμένα, στο βιβλίο που είναι κατάλληλα γραμμογραφημένο, καταχωρούνται:

- 1) Το ονοματεπώνυμο το αδειούχου μισθωτού.
- 2) Η ειδικότητά του και η θέση του στην επιχείρηση.
- 3) Το έτος γεννήσεως.
- 4) Η ημερομηνία προσλήψεως.
- 5) Οι αποδοχές που καταβλήθηκαν στον μισθωτό για το χρόνο της άδειας και το επίδομα άδειας.
- 6) Η χρονική διάρκεια της άδειας.
- 7) Η ημερομηνία χορηγήσεως (ενάρξεως και λήξεως) της άδειας.
- 8) Η υπογραφή του αδειούχου, η οποία υποδηλώνει ότι έλαβε την άδεια και τις αποδοχές αυτής, καθώς και το επίδομα άδειας, που προκαταβάλλονται κατά την έναρξή της.
- 9) Μια ιδιαίτερη στήλη για παρατηρήσεις πρέπει να υπάρχει στο βιβλίο αδειών. Σ' αυτήν σημειώνονται όλα τα άλλα σχετικά με την άδεια στοιχεία, όπως π.χ. εάν ο μισθωτός αποχώρησε ή απολύθηκε και έλαβε την άδεια σε χρήμα κ.ο.κ.

Το βιβλίο αδειών πρέπει να είναι στην διάθεση των επιθεωρητών κ.λπ. οργάνων του Υπουργείου Εργασίας, καθώς και των αρμοδίων αστυνομικών οργάνων, που ασκούν την εποπτεία και τον έλεγχο εφαρμογής του νόμου.

Δεν είναι υποχρεωτική, όμως, η θεώρηση του βιβλίου αδειών από την οικεία επιθεώρηση εργασίας ή άλλη αρχή (Σ.Ε. 2245/65 Ολομ., έγγρ. Υπ. Εργ. 43540/16.5.66).

Κυρώσεις.

Για τους παραβαίνοντες τις διατάξεις περί χορηγήσεως αδειών στου μισθωτούς, απειλούνται οι βαριές κυρώσεις του άρθρου 13 του Ν. 2943/22 (βλ. και άρθρο 5 παρ. 7 Α.Ν. 539/45).

Υπ' όψη και η αστική κύρωση, η προβλεπόμενη από το άρθρο 5 παρ. 1 του Α.Ν. 539/45, δυνάμει της οποίας ο εργοδότης που αρνείται τη χορήγηση στο μισθωτό του της νόμιμης ετήσιας άδειας, εντός του ημερολογιακού έτους κατά το οποίο δικαιούται να τη λάβει, οφείλει να καταβάλει σ' αυτόν τις αποδοχές της άδειας αυξημένες κατά 100%.

Ποινικές κυρώσεις απειλούνται ακόμη κατά των εργοδοτών ή άλλων υπευθύνων της επιχειρήσεως που καθυστερούν αποδοχές, δώρα εορτών και επίδομα αδειας (Α.Ν. 690/45) ή παρεμποδίζουν τα αρμόδια όργανα εποπτείας του Υπουργείου Εργασίας (άρθρα 10 Ν.Δ. 2954/54, 35 Ν. 1568/85 και 17 Ν. 2556/96 κ.ά.).

5. ΑΛΛΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

5.1 Αναγκαστικές προλήψεις αναπήρων, πολυτέκνων, αγωνιστών εθνικής αντίστασης κ.λπ.

Με τον πρόσφατο νόμο 2643/98 (ΦΕΚ 220Α'/28.9.1998) «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών» καταργήθηκε ο Ν. 1648/86 «Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων» και μεταβλήθηκε η σχετική με τα πρόσωπα αυτά νομοθεσία.

Α) Ποιές κατηγορίες προσώπων προστατεύονται από το Ν. 2643/98.

Σύμφωνα, λοιπόν, με το άρθρο 1 του νέου νόμου 2643/98, στην προστασία του υπάγονται οι εξής κατηγορίες προσώπων:

α) Οι πολύτεκνοι γονείς με τέσσερα και άνω τέκνα, ένα από τα τέκνα πολύτεκνης οικογένειας και ο επιζών ή άγαμος γονέας τριών ανηλίκων τέκνων.

β) Τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον (άτομα με ειδικές ανάγκες), εφόσον είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων του Ο.Α.Ε.Δ. Επίσης, υπάγονται στην προστασία του νόμου όσοι έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67%.

γ) Όσοι έλαβαν μέρος στην Εθνική Αντίσταση κατά την έννοια του Ν. 1285/82⁽¹⁾ και τα τέκνα τους. Επίσης, υπάγονται στην προστασία του Ν. 2643/98:

αα) Τα μέλη των αντάρτικων ομάδων Εθνικής Αντιστάσεως κατά την έννοια του Ν. 1285/82 και

ββ) Τα τέκνα, ο επιζών σύζυγος και ο επιζών γονέας προσώπων που εκτελέσθηκαν ή πέθαναν από τραύματα ή κακουχίες, εξαιτίας συμμετοχής τους στην αντιδικτατορική αντίσταση (1967-1974).

δ) Οι ανάπηροι και οι τραυματίες πολέμου ή πολεμικών γεγονότων, όσοι κατέστησαν ανίκανοι από τις κακουχίες της στρατεύσεως, εφόσον υπηρέτησαν στις Ένοπλες Δυνάμεις ή

τα Σώματα Ασφαλείας και τα τέκνα τους, τα θύματα πολέμου και οι ανάπηροι πολέμου άμαχου πληθυσμού και τα τέκνα τους, οι ανάπηροι ειρηνικής περιόδου και τα τέκνα τους. Επίσης, τα τέκνα και ο επιζών σύζυγος των προσώπων που φονεύθηκαν ή εξαφανίσθηκαν στα πολεμικά γεγονότα της Κύπρου των ετών 1964, 1967 και 1974.

Αποκλείονται από την προστασία του Ν. 2643/98:

- α) Όσοι παίρνουν σύνταξη από το Δημόσιο.
- β) Όσοι αποκαταστάθηκαν με το Ν. 1487/50.
- γ) Όσοι στερήθηκαν τα πολιτικά τους δικαιώματα.
- δ) Όσοι πήραν μέρος ως πρωταίτιοι στο πραξικόπημα ανατροπής της νόμιμης κυβερνήσεως της Κύπρου το 1974.

Να σημειωθεί ότι οι κατηγορίες των προσώπων που προστατεύονται από το Ν. 2643/98 είναι σε γενικές γραμμές οι ίδιες που προστατεύονται από τον καταργηθέντα ομοίου περιεχομένου νόμο 1648/86.

Β) Τι προστασία παρέχεται στα ανωτέρω πρόσωπα σε φορείς του ιδιωτικού τομέα.

Κατά το άρθρο 2 § 1 του Ν. 2643/98, ιδιωτικές επιχειρήσεις κάθε μορφής, ελληνικές ή αλλοδαπές, εφόσον απασχολούν πάνω από πενήντα (50) άτομα, υποχρεούνται να προσλαμβάνουν προστατευόμενα πρόσωπα των ειδικών κατηγοριών, που σημειώνονται ανωτέρω, σε ποσοστό 8% στο σύνολο του απασχολούμενου προσωπικού. Εξαιρούνται από την υποχρέωση αυτή οι επιχειρήσεις που παρουσιάζουν ζημία στους ισολογισμούς των δύο αμέσως προηγούμενων χρήσεων.

Με τις υπόλοιπες διατάξεις του άρθρου 2 ρυθμίζονται διάφορα σχετικά με την τοποθέτηση των προστατευομένων προσώπων θέματα, όπως η κατανομή του ποσοστού 8% στις προστατευόμενες κατηγορίες προσώπων και ο υπολογισμός των ποσοστών στο προσωπικό της υπόχρεης επιχειρήσεως. Επίσης, καθορίζονται οι επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, οργανισμοί κοινής ωφέλειας, τράπεζες κ.λπ. φορείς του δημοσίου τομέα επί των οποίων έχει εφαρμογή ο νόμος.

Ηλικία προστατευομένων προσώπων για την τοποθέτηση ή πρόσληψη τους στις υπόχρεες επιχειρήσεις ορίζεται το 21ο έτος (κατώτατο όριο) και το 45 έτος (ανώτατο όριο).

Περιπτώσεις απαλλαγής επιχειρήσεων από τις υποχρεώσεις του νόμου.

Επιχειρήσεις που έχουν ουσιαστικά αναστείλει τις εργασίες τους ή δεν μπορούν να συνεχίσουν επωφελώς τη λειτουργία τους έχουν τη δυνατότητα να υποβάλλουν στον αρμόδιο περιφερειακό διευθυντή του Ο.Α.Ε.Δ. αίτηση, με την οποία να ζητούν την εξαίρεση τους από την υποχρέωση προσλήψεως ή τον περιορισμό του ποσοστού υποχρεωτικής προσλήψεως προσώπων των ειδικών κατηγοριών που αναφέρονται στην αρχή του παρόντος. Ο διευθυντής του Ο.Α.Ε.Δ. εκδίδει σχετική απόφαση, μετά από σύμφωνη γνώμη της πρωτοβάθμιας επιτροπής του άρθρου 9 του Ν. 2643/98. Κατά της αποφάσεως αυτής επιτρέπεται προσφυγή ενώπιον της δευτεροβάθμιας επιτροπής, εντός 30 ημερών, που έχουν δικαίωμα να κάνουν ο εργοδότης, τα προστατευόμενα πρόσωπα και κάθε τρίτος που έχει έννομο συμφέρον.

Γ) Πως γίνεται η τοποθέτηση των προστατευομένων προσώπων.

Η τοποθέτηση των προστατευομένων προσώπων, περιλαμβανομένων και των δικηγόρων, στις υπόχρεες επιχειρήσεις γίνεται από την πρωτοβάθμια επιτροπή του άρθρου 9 του Ν. 2643/98 και είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη. Οι τοποθετούμενοι εξομοιώνονται πλήρως, ανάλογα με την ιδιότητα (δικηγόροι, υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες) και τα προσόντα τους, με το υπόλοιπο προσωπικό ως προς τους όρους εργασίας (αμοιβή, προαγωγές κ.λπ.).

Οι προστατευόμενοι του Ν. 2643/98, προκειμένου να τοποθετηθούν σε διάφορες θέσεις εργασίας, όπως προβλέπεται από το νόμο αυτό, πρέπει να υποβάλλουν σχετική αίτηση στην επιτροπή, συνοδευόμενη από σειρά δικαιολογητικών που αναφέρονται λεπτομερώς στο άρθρο 7 του Ν. 2643/98.

Ο τοποθετούμενος υποχρεούται, μέσα σε ένα μήνα από την κοινοποίηση σ' αυτόν της αποφάσεως τοποθετήσεώς του, να παρουσιασθεί στην επιχείρηση και να αναλάβει υπηρεσία, αλλιώς χάνει την προστασία του νομού.

Ο εργοδότης, στον οποίο τοποθετήθηκε προστατευόμενος του Ν. 2643/98, έχει το δικαίωμα να ζητήσει με αίτησή του από την επιτροπή που έκανε την τοποθέτηση, την αντικατάσταση του για υπαίτια ή ανυπαίτια ακαταλληλότητα. Η αίτηση υποβάλλεται μετά από δίμηνη τουλάχιστον απασχόληση του προστατευομένου και είναι απαράδεκτη αν δεν κοινοποιηθεί από τον αιτούντα εργοδότη στον ενδιαφερόμενο, με δικαστικό επιμελητή, τουλάχιστον 10 ημέρες πριν τη συζήτηση στην αρμόδια επιτροπή.

Η σειρά τοποθετήσεως των προστατευομένων από το Ν.2643/98 προσώπων στις επιχειρήσεις, οργανισμούς κ.λπ. καθορίζεται από την αρμόδια επιτροπή βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, τα οποία είναι:

- α) η ηλικία του προστατευομένου,
- β) τα τυπικά του προσόντα (τίτλος μορφώσεως),
- γ) το ποσοστό αναπηρίας,
- δ) η οικογενειακή κατάσταση και
- ε) η οικονομική του κατάσταση (βλ. λεπτομέρειες στο άρθρο 4 του Ν. 2643/98).

Δ) Λύση σχέσεως εργασίας προστατευομένων προσώπων.

Η λύση της σχέσεως εργασίας των προσώπων που έχουν τοποθετηθεί με τις διατάξεις του Ν. 2643/98, ασχέτως αν προσληφθεί υποχρεωτικά ή όχι, επέρχεται με τους εξής τρόπους (άρθρο 11 Ν. 2643/98):

α) Αυτοδικαίως, μόλις ο προστατευόμενος συμπληρώσει το όριο ηλικίας (σύμφωνα με εσωτερικό κανονισμό που έχει ισχύ νόμου) για πλήρη συνταξιοδότηση γήρατος ή αναπηρίας. Οι μη έχοντες τις προϋποθέσεις αυτές διατηρούνται στην εργασία τους μέχρι να τις αποκτήσουν και πάντως όχι πέραν του 67ου έτους.

β) Με καταγγελία της σχέσεως εργασίας, μόλις ο προστατευόμενος συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος, σύμφωνα με τις ισχύουσες εκάστοτε διατάξεις της ασφαλιστικής νομοθεσίας.

γ) Με καταγγελία της σχέσεως εργασίας χωρίς αποζημίωση, εφόσον ο προστατευόμενος έχει στερηθεί τα πολιτικά του δικαιώματα, βάσει των άρθρων 59-62 του Ποινικού Κώδικα.

δ) Με καταγγελία, έπειτα από απόφαση της επιτροπής του άρθρου 9, για:

αα) Παραβάσεις αναγνωρισμένου οργανισμού ή κανονισμού της υπηρεσίας ή επιχειρήσεως για τις οποίες ορίζεται ως ποινή η απόλυση.

ββ) Αποδειγμένη ανεπάρκεια ή ακαταλληλότητα (που δεν οφείλεται στην αναπηρία του) ή για ανάρμοστη συμπεριφορά γενικώς.

Όταν πρόκειται για δικηγόρους με πάγια περιοδική αμοιβή, η σχέση λύεται όπως ορίζει ο Δικηγορικός Κώδικας (Ν.Δ. 3026/54) και καταβάλλεται σ' αυτούς η προβλεπόμενη από το άρθρο 94 αποζημίωση. Δεν οφείλεται αποζημίωση, όταν λύεται η σχέση λόγω στερήσεως των πολιτικών δικαιωμάτων του δικηγόρου βάσει των άρθρων 59-62 του Π. Κωδ.

Ε) Διοικητικές κυρώσεις σε βάρος των μη συμμορφουμένων εργοδοτών:

Το άρθρο 12 του Ν. 2643/98 προβλέπει τις εξής ποινές σε βάρος των εργοδοτών:

α) Πρόστιμο ίσο με έξι (6) κατώτατους μηνιαίους μισθούς ιδιωτικού υπαλλήλου της εκάστοτε ισχύουσας ε.γ.σ.σ. εργασίας για άρνηση προσλήψεως των προσώπων που προστατεύονται από το νόμο αυτό.

β) Πρόστιμο επιπλέον του ανωτέρω, ίσο με τις αποδοχές που δικαιούται ο τοποθετούμενος για κάθε ημέρα καθυστερήσεως της προσλήψεως του, εφόσον εμφανίσθηκε στον υπόχρεο εργοδότη.

γ) Πρόστιμο έξι κατωτάτων μηνιαίων μισθών (όπως η περίπτωση α') για παράλειψη εκ μέρους του εργοδότη υποβολής της δηλώσεως της παρ. 1 του άρθρου 6 του Ν. 2643/98 ή εκπρόθεσμη υποβολή της. Αν η δήλωση περιέχει ψευδή ή ανακριβή στοιχεία, το πρόστιμο αυτό προσαυξάνεται κατά ποσό ίσο με το 1/2 του κατώτατού μηνιαίου μισθού για κάθε απασχολούμενο του δεν αναφέρεται στη δήλωση ή για τον οποίο δίδονται ανακριβή στοιχεία. Το πρόστιμο της παρούσας περιπτώσεως γ' αναφέρεται στην ειδική έντυπη δήλωση που οφείλουν να υποβάλλουν κάθε χρόνο (1/11-31/12) στην αρμόδια Επιτροπή του άρθρου 9 οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις και οι φορείς του δημοσίου τομέα που αναφέρονται στην παρ. 8 του άρθρου του Ν. 2643/98.

Περιεχόμενο δηλώσεως άρθρου 6 Ν. 2643/98.

Η δήλωση αυτή, για την οποία γίνεται λόγος και παραπάνω, που υποβάλλουν κάθε χρόνο όλες οι υπόχρεες επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και φορείς, περιλαμβάνει το σύνολο του απασχολούμενου προσωπικού, τον αριθμό των απασχολούμενων προσώπων που προστατεύονται από το νόμο και έχουν τοποθετηθεί σ' αυτές αναγκαστικά, τον αριθμό των απασχολούμενων αναπήρων, καθώς και τις ειδικότητες που έχουν ανάγκη να καλύψουν.

5.2 Προστασία μητρότητας (κυοφορία, τοκετός, λοχεία)

Η μητρότητα της εργαζόμενης γυναίκας προστατεύεται ιδιαίτερα από την ελληνική νομοθεσία.

A) Άδεια μητρότητας (κυοφορίας - λοχείας).

Σύμφωνα με το άρθρο 7 της από 23/5/2000 εθνικής γενικής συλλογικής συμβάσεως εργασίας, που κυρώθηκε με το άρθρο 11 του Ν. 2874/2000, η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητα αυξάνεται από 16 σε 17 εβδομάδες (δηλαδή 119 ημέρες). Απ' αυτές 56 ημέρες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού) και οι υπόλοιπες 63 μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο απ' αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας 17 εβδομάδων. Σε περίπτωση δε που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο μεταγενέστερο απ' αυτόν που είχε υπολογισθεί, τότε η άδεια των 56 πριν τον τοκετό παρατείνεται ανάλογα, χωρίς η παράταση αυτή να επηρεάζει το χρόνο της μετά του τοκετού άδειας (λοχείας) που παραμένει πάντοτε 63 ημέρες (βλ. εγκ. Ι.Κ.Α. 15/31.1.2001 και έγγραφο Ο.Α.Ε.Δ. Β104770/01-ΔΕΝ 2001, σελ. 775).

Η άδεια κυοφορίας (56 ημέρες πριν τον πιθανολογούμενο τοκετό) και η συνεχόμενη μ' αυτήν άδεια λοχείας εξήντα τριών (63) ημερών χορηγούνται υποχρεωτικά από τον εργοδότη στην έγκυο εργαζόμενη μόλις αυτή προσκομίσει το σχετικό πιστοποιητικό του ιατρού που την παρακολουθεί.

Την παραπάνω άδεια δικαιούται κάθε εργαζόμενη που συνδέεται με τον εργοδότη της με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα από χρόνο υπηρεσίας, εθνικότητα, ιδιότητα (υπάλληλος, εργάτρια). Δεν έχει, επίσης, σημασία, αν η σύμβαση είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Τέλος, την άδεια μητρότητας δικαιούται και η εργαζόμενη κυοφορούσα που δεν έχει συνάψει γάμο, αλλά το τέκνο της προέρχεται από εξώγαμη σχέση, επειδή σκοπός του νομοθέτη είναι η προστασία της μητρότητας γενικώς.

Εάν το παιδί γεννηθεί νεκρό, η μητέρα έχει λάβει το προ του τοκετού τμήμα αδειας μητρότητας (κυοφορίας), αλλά μετά τον τοκετό δεν δικαιούται άδεια λοχείας, αλλά άδεια λόγω ασθένειας. Το αυτό ισχύει και όταν το παιδί πεθάνει κατά τη διάρκεια της άδειας λοχείας.

Η αντιμετώπιση της περιπτώσεως που γεννήθηκε το παιδί νεκρό ως ασθένειας προκύπτει από το γεγονός ότι η άδεια μητρότητας δεν χορηγείται μόνο για να επανέλθει ο οργανισμός της μητέρας στη φυσική του κατάσταση, αλλά και για την αντιμετώπιση των φροντίδων που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού. Συνεπώς, όταν δεν υπάρχει παιδί, η διάρκεια του μετά τον τοκετό τμήματος της άδειας μητρότητας θα εξαρτηθεί από το χρόνο που απαιτείται για την επαναφορά του οργανισμού της μητέρας στη φυσική του κατάσταση και μόνο. Αυτό, φυσικά, το κρίνει ο αρμόδιος γιατρός.

Β) Απαγόρευση απολύσεως πριν και μετά τον τοκετό.

Κατά το άρθρο 15 του Ν. 1483/84, απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σχέσεως εργασίας εργαζομένης από μέρους του εργοδότη τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, όσο και για ένα έτος μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό. Η καταγγελία επιτρέπεται μόνον αν υπάρχει σπουδαίος λόγος αλλά ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της αποδόσεως της εργαζομένης που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

Όλες οι διατάξεις που αναφέρονται στην προστασία της μητρότητας εφαρμόζονται και στις εργαζόμενες με σχέση έμμισθης εντολής.

Ιδιαίτερη σημασία έχει το γεγονός ότι για την προστασία της μητρότητας και την απαγόρευση απολύσεως εγκυμονούσας εργαζομένης δεν απαιτείται πλέον γνώση του εργοδότη για την κατάσταση της εγκυμοσύνης (Α.Π. 1291/88).

Γ) Άδεια φροντίδας τέκνου.

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται, για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τον τοκετό, είτε να προσέρχονται αργότερα στην εργασία τους είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα. Εναλλακτικά, εφόσον το ζητεί η μητέρα και συμφωνεί ο εργοδότης, το ημερήσιο ωράριο μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο ώρες για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία ώρα για τους υπόλοιπους έξι μήνες. Την απουσία για τη φροντίδα τέκνου δικαιούται και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η μητέρα. Την εν λόγω άδεια δικαιούνται και οι θετοί γονείς, καθώς και οι άγαμοι γονείς. Η άδεια φροντίδας τέκνου θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας (άρθρο 6 ε.γ.σ. συμβάσεως εργασίας 15/4/2002 που κυρώθηκε με το άρθρο 7 του Ν. 3144/2003). Με το άρθρο 8 της από 24/5/2004 ε.γ.σ.σ. εργασίας ορίστηκε ως αφετηρία της άδειας αυτής η λήξη της άδειας λοχείας, δηλ. εννέα (9) εβδομάδες μετά τον τοκετό.

Δ) Οφειλόμενες αποδοχές από τον εργοδότη.

Η απουσία της εργαζομένης από την εργασία της λόγω κυήσεως, τοκετού και λοχείας θεωρείται ότι είναι ανυπαίτιο κώλυμα. Συνεπώς, ο εργοδότης οφείλει σ' αυτήν αποδοχές κατά τα άρθρα 657-658 Α.Κ. Δηλαδή, εργαζομένη που έχει συμπληρώσει 10ήμερο, αλλά όχι έτος στην υπηρεσία τοθ εργοδότη δικαιούται αποδοχές ενός 15νθημέρου. Και εάν έχει συμπληρώσει έτος υπηρεσίας δικαιούται αποδοχές ενός μηνός. Φυσικά, ο εργοδότης θα εκπέσει από τις οφειλόμενες στην εργαζομένη αποδοχές, τα ποσά που καταβλήθηκαν σ' αυτήν από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό την αντίστοιχη χρονική περίοδο του 15νθημέρου ή του μήνα. Εκπίπτουν οι χρηματικές παροχές του ασφαλιστικού οργανισμού (ημερήσια επιδόματα) και όχι το χρηματικό βοήθημα τοκετού, που θεωρείται παροχή σε είδος καταβαλλόμενη σε χρήμα.

Ε) Ασφαλιστικές παροχές σε χρήμα.

Οι παροχές μητρότητας είναι:

α) Εφ' άπαξ βοήθημα τοκετού, που καταβάλλεται στην αμέσως ασφαλισμένη ή συνταξιούχο του Ι.Κ.Α. αντί μαιευτικής περιθάλψεως.

β) Επίδομα μητρότητας που δικαιούται μόνο η αμέσως ασφαλισμένη.

Α) Επίδομα (εφάπαξ βοήθημα) τοκετού. Κατά το άρθρο 31 παρ. 7 Α.Ν. 1846/51, σε περίπτωση τοκετού ασφαλισμένης ή συνταξιούχου ή συζύγου ασφαλισμένου ή συνταξιούχου, η ιατρική περίθαλψη περιλαμβάνει τη δέουσα μαιευτική περίθαλψη στο σπίτι ή σε μαιευτήριο ή θεραπευτήριο, την παροχή των αναγκαίων φαρμάκων κλπ. Κατά το ίδιο άρθρο το Διοικητικό Συμβούλιο του Ι.Κ.Α. μπορεί να ορίζει με απόφασή του, αντί για μαιευτική περίθαλψη κατά τα άνω (παροχή σε είδος) την παροχή εφάπαξ χρηματικού βοηθήματος, που ανέρχεται στο τριακονταπλάσιο του εκάστοτε ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη (ημερομίσθιο ασφαλείας). Το επίδομα τοκετού καταβάλλεται άσχετα αν το παιδί γεννήθηκε ζωντανό ή νεκρό ή αν ο τοκετός ήταν πρόωρος. Επίσης, καταβάλλεται και σε περίπτωση αμβλώσεως αναγκαίας για τη διάσωση της μητέρας.

Το ποσό του επιδόματος τοκετού, όπως ορίζεται παραπάνω, είναι το ίδιο για όλες τις περιπτώσεις και είναι, όπως είπαμε, ίσο με το τριακονταπλάσιο του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη.

Δικαιούχος να εισπράξει το επίδομα τοκετού είναι κατ' αρχήν ο σύζυγος ασφαλισμένος ή συνταξιούχος για τον τοκετό της συζύγου του. Το επίδομα μπορεί να καταβληθεί και στην ίδια, αν ο σύζυγος απουσιάζει. Σε περιπτώσεις τοκετού αμέσως ασφαλισμένης ή συνταξιούχου το επίδομα τοκετού καταβάλλεται στην τεκούσα και αν υπάρχει και σύζυγος δικαιούχος δεν καταβάλλεται ποτέ και στους δύο (δηλαδή καταβάλλεται μόνο μια φορά για κάθε τοκετό).

Το επίδομα καταβάλλεται και στην περίπτωση που ο τοκετός γίνει στο εξωτερικό με την προσκόμιση ληξιαρχικής πράξεως γεννήσεως.

Σε περίπτωση παθολογικής εξελίξεως του τοκετού το άρθρο 31 παρ. 7 εδ. 2 Α.Ν. 1846/51 (όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 5 παρ. 10 Ν. 825/78) προβλέπει εκτός από την καταβολή του επιδόματος τοκετού και την παροχή της αναγκαίας νοσοκομειακής περιθάλψεως στην τεκούσα (στη θέση που δικαιούται βάσει της ασφαλιστικής της ικανότητας).

Απαιτούμενα δικαιολογητικά για την καταβολή του επιδόματος τοκετού είναι τα βιβλιάρια ενσήμων και ασθενείας, καθώς και ληξιαρχική πράξη γεννήσεως του τέκνου.

Επιτρέπεται η προκαταβολή του επιδόματος τοκετού από της έβδομης ημέρας πριν από τον πιθανολογούμενο τοκετό με σχετική βεβαίωση του αρμοδίου ιατρού περί αυτού αντί για ληξιαρχική πράξη γεννήσεως.

B) Επίδομα μητρότητας. Στην αμέσως ασφαλισμένη καταβάλλεται, επίσης από το Ι.Κ.Α. και επίδομα μητρότητας επί 56 ημέρες πριν την πιθανή ημέρα τοκετού (επίδομα κυοφορίας) και 63 ημέρες μετά από αυτόν (επίδομα λοχείας), εφόσον η ασφαλισμένη απέχει από την εργασία της. Ο εργοδότης δεν μπορεί να εναντιωθεί στην κατά τα άνω αποχή της ασφαλισμένης μισθωτού του από την εργασία της.

Το επίδομα μητρότητας καταβάλλεται και για τις μη εργάσιμες ημέρες.

Κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας ο εργοδότης καταβάλλει στην αδειούχο τη διαφορά μεταξύ ημερησίου μισθού αυτής και ημερησίου επιδόματος μητρότητας, αλλά μόνο για τα χρονικά διαστήματα που προβλέπουν τα άρθρα 657-658 Αστικού Κώδικα και όχι για ολόκληρη την περίοδο της άδειας αυτής. Τα διαστήματα που προβλέπουν τα άρθρα 657-658 Α.Κ. είναι ένα 15νθήμερο για την ασφαλισμένη που έχει υπηρεσία άνω των 10 ημερών και κάτω του έτους στον εργοδότη της και ένας μήνας για την ασφαλισμένη που έχει υπηρεσία ένα χρόνο και πάνω.

Οι προϋποθέσεις που απαιτούνται για την καταβολή του επιδόματος μητρότητας είναι η ασφαλισμένη να έχει πραγματοποιήσει τουλάχιστον διακόσιες (200) ημέρες εργασίας στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. στα δυο (2) τελευταία έτη τα προηγούμενα της πιθανής ημέρας τοκετού. Και αυτό ανεξάρτητα από το αν συντρέχουν οι χρονικές προϋποθέσεις για την καταβολή επιδόματος ασθενείας ή την παροχή ιατροφαρμακευτικής περιθάλψεως.

Δικαιολογητικά που απαιτούνται για τη λήψη του επιδόματος μητρότητας είναι τα ασφαλιστικά βιβλιάρια ενσήμων και ασθενείας και ιατρική βεβαίωση για την πιθανή ημέρα τοκετού. Για το επίδομα λοχείας, δηλαδή, για το μετά τον τοκετό επίδομα μητρότητας απαιτείται και ληξιαρχική πράξη γεννήσεως. Ταυτόχρονα η ασφαλισμένη δίνει και υπεύθυνη δήλωσή της, στην οποία περιλαμβάνονται τα στοιχεία του εργοδότη της, η ημέρα διακοπής της εργασίας της και ότι δεν θα αναλάβει εκ νέου εργασία πριν της επιστραφεί από το Ι.Κ.Α. το ασφαλιστικό της βιβλιάριο.

5.3 ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

5.3.1 Έννοια εργατικού ατυχήματος

Τα περί εργατικών ατυχημάτων ρυθμίζονται, βασικά, από τις διατάξεις των ακόλουθων νόμων:

α) Νόμοι 551/15, που κωδικοποιήθηκε με το Β.Δ. της 24.7/25.8.20 και τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με διάφορα άλλα νομοθετήματα (Ν.Δ. 20/24.1.23, Ν.Δ. 27.7/15.8.23, Ν. 4705/30, Ν. 5241/31, 408/41, 6234/34, 1224/44).

β) Νόμοι που κύρωσαν διάφορες διεθνείς συμβάσεις (Ν.Δ. 30/35 περί κυρώσεως της από 5.6.25 Δ.Σ., Ν. 2078/52 περί κυρώσεως της 17 Δ.Σ. και Ν. 2080/52 περί κυρώσεως της 42 Δ.Σ.).

γ) Διάφορα ειδικότερα νομοθετήματα, όπως Ν. 5511/32, Ν. 5598/32, Ν. 6424/34, Α.Ν. 649/37, Α.Ν. 1955/39 κ.ά. για τα ατυχήματα στα δημόσια έργα. Ο Α.Ν. 596/37 για τα αεροπορικά ατυχήματα, οι νόμοι 4504/66 και 1104/72 για τα ατυχήματα των μαθητών τεχνιτών κλπ.

δ) Ορισμένες διατάξεις του Αστικού Κώδικα, όπως τα άρθρα 914, 922, 928, 929, 930, 299 για αποζημίωση του παθόντος μισθωτού και τα άρθρα 657 - 658 για τον οφειλόμενο μισθό στον εργαζόμενο σε περίπτωση ανυπαίτιου κωλύματος.

ε) Οι σχετικές διατάξεις της ασφαλιστικής νομοθεσίας και κυρίως εκείνες του Α.Ν. 1846/51 περί Ι.Κ.Α.

Υπ' όψη ότι οι διατάξεις περί εργατικών ατυχημάτων εφαρμόζονται ομοιόμορφα σε όλους τους μισθωτούς (υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες, υπηρέτες).

Έννοια εργατικού ατυχήματος.

Ως εργατικό ατύχημα, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις των προαναφερθέντων νόμων, ορίζεται το επι συμβάν στον εργαζόμενο βίαιο γεγονός κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή αυτήν, που προκάλεσε σ' αυτόν ανικανότητα προς εργασία μεγαλύτερη των τριών (3) ημερών . Εξυπακούεται ότι στη γενικότητα αυτή της έννοιας του εργατικού ατυχήματος περιλαμβάνεται ο θάνατος και κάθε ανικανότητα προς εργασία του μισθωτού, προσωρινή ή οριστική. Επίσης, να σημειωθεί, ότι με το εργατικό ατύχημα εξομοιώνεται και η επαγγελματική ασθένεια.

Αναλυτικότερα, για να θεωρηθεί ένα συμβάν ως εργατικό ατύχημα, πρέπει να συντρέξουν οι εξής προϋποθέσεις:

α) Το συμβάν να είναι βίαιο. Συνεπώς, η ασθένεια, κατ' αρχήν, δεν μπορεί να θεωρηθεί ως εργατικό ατύχημα και αν ακόμα είναι αποτέλεσμα λανθάνουσας επί χρόνου ενέργειας διαφόρων επαγγελματικών αιτιών. Ασθένεια, όμως που προήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας κάτω από εξαιρετικές και ασυνήθιστες συνθήκες, κρίθηκε ότι συνιστά εργατικό ατύχημα (Σ.Ε. 1388/58, Α.Π. 801/58, 303/68, 153/68, Σ.Ε. 1924/68, Α.Π. 847/73, 1192/75, 226/87 Τμ. Β', 305/87, Σ.Ε. 762/88, Α.Π. 1029/93 Τμ. Β', 1486/95 Τμ. Β').

β) Το συμβάν να έλαβε χώρα κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ αφορμής αυτής, π.χ. μεταφορά εργατών στον τόπο της εργασίας (Α.Π. 351/58, Σ.Ε. 350/87 Τμ. Α', 3475/87 Τμ. Α').

γ) Να υπάρχει αιτιώδης συνάφεια, δηλαδή, σύνδεσμος μεταξύ του επι συμβάντος βίαιου γεγονότος και της εργασίας (Σ.Ε. 2111/67, 1924/68).

δ) Να μη οφείλεται σε πρόθεση του εργαζομένου η πρόκληση του βίαιου συμβάντος. Δεν συνιστά εργατικό ατύχημα ούτε θεμελιώνει αξίωση αποζημιώσεως κατά τον Ν. 515/15 το συμβάν, όταν προκλήθηκε από τον παθόντα (Α.Π. 1026/75 Τμ. Β', 106/76 Τμ. Β').

ε) Να προκάλεσε την αδυναμία του μισθωτού προς εργασία για χρόνο μεγαλύτερο των τριών (3) ημερών.

Οι σχετικές με το εργατικό ατύχημα διατάξεις του Α.Ν. 1846/51 (άρθρα 8 περίπτωση 4 και 34 παράγραφος 1) καλύπτουν τρεις κύκλους ατυχημάτων:

α) Εκείνα που συμβαίνουν κατά την εκτέλεση της εργασίας, ως ευθεία και άμεση συνέπεια αυτής, όπως είναι ο τραυματισμός του εργαζομένου από χρησιμοποιούμενο εργαλείο ή μηχάνημα, από κατάρρευση εγκαταστάσεων κ.ο.κ.

β) Εκείνα που συμβαίνουν με αφορμή την εργασία, τα οποία δεν εμφανίζονται μεν ως άμεση και ευθεία συνέπεια της εργασίας, ευρίσκονται όμως προς αυτήν σε σχέση αιτίου προς αποτέλεσμα με την έννοια ότι η εργασία προκάλεσε την έκθεση του εργαζομένου στην επίδραση του βίαιου συμβάντος που επέφερε τελικά την βλάβη αυτού. Π.χ. η μεταφορά των εργαζομένων στον τόπο της εργασίας (Α.Π. 1192/75), το βίαιο συμβάν κατά τη διάρκεια της μεσημβρινής διακοπής της εργασίας (Σ.Ε. 227/87 Τμ. Α').

γ) Εκείνα που οφείλονται σε επαγγελματική ασθένεια. Κατ' αρχήν επαγγελματικές ασθένειες είναι αυτές που οφείλονται στις επιδράσεις των συνθηκών εργασίας, όπως πνευμονοκονίαση των ανθρακωρύχων, μολυβδίαση εργατών μετάλλου, πρωτοπαθή επιθηλιώματα δέρματος κλπ. Αλλά στην έννοια του εργατικού ατυχήματος εμπίπτει και η εξακολούθηση της αυτής εργασίας, μετά την εκδήλωση νόσου του εργαζομένου, αν αυτή επιφέρει την επιδείνωση της υπάρχουσας ασθένειας (Α.Π. 226/87 Τμ. Β', 1486/95 Τμ. Β'). Αναλυτικά αναφέρονται οι επαγγελματικές ασθένειες και οι προϋποθέσεις αναγνώρισής τους στο άρθρο 40 του Κανονισμού Ασθενείας τον Ι.Κ.Α.

Εξωεργατικό ατύχημα.

Ως εξωεργατικό ατύχημα χαρακτηρίζεται κάθε ατύχημα που συνέβη εκτός εργασίας και δεν συγκεντρώνει τις προϋποθέσεις του εργατικού ατυχήματος. Π.χ. κάποιος ασφαλισμένος του Ι.Κ.Α., ενώ ασχολείται στο σπίτι του με δικές του δουλειές (βάφει κάποιο τοίχο ή κλαδεύει τα δένδρα του κήπου) πέφτει και σπάει το πόδι του. Η διάκριση των ατυχημάτων σε εργατικά και εξωεργατικά έχει σημασία κυρίως για τις ασφαλιστικές παροχές.

Πορίσματα νομολογίας.

Στα θέματα των εργατικών ατυχημάτων η νομολογία είναι πλουσιότατη και λεπτομερέστατη. Αυτό οφείλεται και στο γεγονός ότι τα εργατικά ατυχήματα στον τόπο μας εμφανίζουν εξαιρετικά υψηλό δείκτη. Στη συνέχεια καταχωρούνται μερικές αποφάσεις, κυρίως ανωτάτων δικαστηρίων, που προσδιορίζουν τα περιστατικά, τα οποία συνιστούν εργατικό ατύχημα.

α) Κατά τη μετάβαση του εργαζομένου στον τόπο της εργασίας. Εάν συνέβη βίαιο γεγονός, που προκάλεσε βλάβη του εργαζομένου και ανικανότητα προς εργασία ή θάνατο αυτού, είναι εργατικό ατύχημα. Είτε η μετακίνηση του εργαζομένου γίνεται με μεταφορικό μέσο του εργοδότη είτε με οποιοδήποτε άλλο μέσο από τα συνήθη και σε κοινή χρήση υπάρχοντα, αρκεί να υπάρχει στην κάθε συγκεκριμένη περίπτωση αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ εργασίας

και ατυχήματος, ο οποίος όμως εκλείπει, εάν αποδεικνύεται ότι ο παθών παρεξέκλινε από τη συνηθισμένη διαδρομή του (Σ.Ε. 1455/69, 1829/73). Τα ίδια ισχύουν και όταν το ατύχημα συνέβη κατά την επιστροφή του εργαζομένου στο σπίτι του (Σ.Ε. 1953/65). Αλλά και κατά το χρόνο επιστροφής του εργαζομένου στον τόπο εργασίας, μετά από εκτέλεση υπηρεσίας για του εργοδότη (Σ.Ε. 1264/60). Και το βίαιο συμβάν που συνέβη στον εργαζόμενο, ενώ μετέβαινε από το σπίτι του στην οικ. εφορία για εργασίες του εργοδότη (Σ.Ε. 350/87 Τμ. Α').

β) Κατά τη διάρκεια της μεσημβρινής διακοπής της εργασίας . Το βίαιο συμβάν από το οποίο προκλήθηκε ο θάνατος ή η αναπηρία του εργαζομένου, θεωρείται εργατικό ατύχημα και αν ακόμα συνέβη μέσα στο χώρο της εργασίας κατά τη διάρκεια της μεσημβρινής διακοπής (Σ.Ε. 227/87 Τμ. Α', 1264/60).

γ) Υπέρμετρη προσπάθεια του εργαζομένου, η οποία προκάλεσε το θάνατο ή την ανικανότητα αυτού για εργασία είναι εργατικό ατύχημα. Οξύ έμφραγμα μυοκαρδίου, που προκλήθηκε από ασυνήθεις όρους εργασίας και δυσμενείς συνθήκες, συνιστά εργατικό ατύχημα (Σ.Ε. 3350/86 Τμ. Α'). Εργατικό ατύχημα υφίσταται και όταν ο θάνατος ή η προς εργασία ανικανότητα του ασφαλισμένου οφείλεται σε επιδείνωση προϋφισταμένης νόσου, που προκλήθηκε από την υπέρμετρη προσπάθεια, την οποία κατέβαλε ο εργαζόμενος για να ανταποκριθεί σε ασυνήθεις όρους εργασίας ή στο γεγονός ότι υποχρεώθηκε να εργασθεί κάτω από εξαιρετικά δυσμενείς συνθήκες (Σ.Ε. 4953/87, 5289/87, 5847/95). Η επιδείνωση υφισταμένης νοσηρής καταστάσεως, που δεν εμπόδιζε τον εργαζόμενο στην εργασία του μέχρι τη στιγμή του ατυχήματος (Α.Π. 1090/85, 2619/85, 523/68).

δ) Τραυματισμός , που επήλθε σε οδηγό αυτοκινήτου κατά τη διάρκεια συμπλοκής με άλλο οδηγό την ώρα της εκτελέσεως της εργασίας, συνιστά εργατικό ατύχημα (Σ.Ε. 436/68). Εργατικό ατύχημα αποτελεί και ο θάνατος ή τραυματισμός του ναυτικού από αυτοκινητιστικό ατύχημα κατά τη διάρκεια της ψυχαγωγίας του, εφόσον αυτή από τις συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας ήταν αναγκαία προς αποκατάσταση ή διατήρηση της ψυχικής ισορροπίας του εργαζομένου (Α.Π. 1078/85).

Το κατά τη διάρκεια της απεργίας επι συμβάν ατύχημα στον εργαζόμενο είναι εργατικό ατύχημα (Σ.Ε. 3280/92 Ολομ.).

Εργατικό ατύχημα υπάρχει κι όταν δεν παρασχέθηκε η προσήκουσα ιατρική περίθαλψη στον εργαζόμενο, που συνέχισε να εργάζεται με αποτέλεσμα να επιδεινωθεί η κατάσταση της υγείας του (Σ.Ε. 3660/86 Τμ. Α').

Ναυτικό ατύχημα. Ο Ν. 551/15 έχει εφαρμογή και στη σχέση ναυτικής εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 66 του Κώδικα Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου (Α.Π. 937/75 Ολομ. και 782/95).

Ο πνιγμός ναυτικού , που έπασχε από νευρασθένεια και για την οποία είχαν ληφθεί μέτρα θεραπείας και επιτηρήσεως, αποτελεί εργατικό ατύχημα (Α.Π. 153/68). Επίσης, ο φόνος ναυτικού στο πλοίο (Α.Π. 303/68).

Είναι εργατικό το ατύχημα και όταν συνέβη εκτός του τόπου και του χρόνου εργασίας και μετά τη λύση της συμβάσεως, εφόσον υπάρχει αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ εργασίας και ατυχήματος (Α.Π. 178/76 Ολομ.).

Η απόπειρα αυτοκτονίας, που προκάλεσε σωματική αναπηρία στον εργαζόμενο, δεν θεωρείται εργατικό ατύχημα, εκτός αν κριθεί ότι είναι συνέπεια Ψυχικού κλονισμού του ατόχου, που προήλθε από την εργασία ή με αφορμή αυτήν (Α.Π. 301/77, 339/76, Εφ. ΑΘ. 1054/75).

Έλληνες εργαζόμενοι στην αλλοδαπή. Η ύπαρξη και η έκταση του δικαιώματος αποζημίωσης του παθόντος εργατικό ατύχημα (που εργάζονταν στο εξωτερικό) κρίνονται κατά το δίκαιο του τόπου του ατυχήματος (Α.Π. 998/82 Τμ. Β').

Αποζημίωση κατά του Κ.Ν. 551/15

Στις διατάξεις του Κ.Ν. 551/15 δεν υπάγονται όλοι οι εργοδότες γενικώς, αλλά μόνο όσοι περιοριστικά αναφέρονται στο άρθρο 2 του Β.Δ. της 24.7/25.8.20 «περί κωδικοποίησης των νόμων περί ευθύνης προς αποζημίωση των εξ ατυχήματος εν τη εργασία παθόντων εργατών ή υπαλλήλων». Δηλαδή, οι εργοδότες οικοδομικών και άλλων τεχνικών έργων οι κύριοι επιχειρήσεων βιομηχανικών και βιοτεχνικών εργοστασίων, εργαστηρίων, συνεργείων κλπ. εργασιών, στις οποίες γίνεται χρήση μηχανικών εργαλείων οι κύριοι μεταφοράς ξηράς ή θάλασσας (ύδατος κατά τη διατύπωση του νόμου), φορτώσεως, εκφορτώσεως και αποθηκεύσεως παντός είδους οι κύριοι μεταλλείων, λατομείων και ορυχείων, ως και κάθε επιχειρήσεως, στην οποία κατασκευάζονται ή χρησιμοποιούνται εκρηκτικές ή τοξικές ύλες ή γίνεται χρήση μηχανών που κινούνται με κινητήρια δύναμη άλλη, εκτός αυτής του ανθρώπου ή των ζώων. Στην ίδια αποζημίωση υποχρεούνται το Δημόσιο και κάθε νομικό πρόσωπο, που απασχολεί απ' ευθείας εργάτες ή υπαλλήλους σε εργασίες, όπως οι παραπάνω. Συνεπώς, στην προστασία του Κ.Ν. 551/15 υπάγονται μόνο οι μισθωτοί που εργάζονται στις παραπάνω αναφερθείσες επιχειρήσεις και εργασίες.

Και επί άκυρων εργασιακών συμβάσεων εφαρμόζεται ο Κ.Ν. 551/15. Άρα, η ύπαρξη συμβάσεως εργασίας, έστω και άκυρης, αποτελεί στοιχείο ικανό για τη στήριξη αγωγής αποζημίωσης (Α.Π. 361/65, 499/62, 257/57).

Οι αλλοδαποί που εργάζονται στην Ελλάδα, σε περίπτωση ατυχήματος, δικαιούνται αποζημίωση κατά το νόμο 551/15, εφόσον:

- α) Διέμεναν στην Ελλάδα κατά τον χρόνο του ατυχήματος.
- β) Με σύμβαση με την Πολιτεία των αλλοδαπών αναγνωρίσθηκαν και γι' αυτούς αυτά τα δικαιώματα.
- γ) Η νομοθεσία της Πολιτείας του συγκεκριμένου αλλοδαπού προβλέπει τέτοια δικαιώματα υπέρ των εκεί αλλοδαπών (Α.Π. 48/88).

Τα άρθρα 3,4 και 5 του Κ.Ν. 551/15 διακρίνουν τις εξής περιπτώσεις ανικανότητας, σύμφωνα με τις οποίες κλιμακώνεται η προβλεπόμενη για τον παθόντα αποζημίωση:

- α) Πλήρης διαρκής ανικανότητα.
- β) Μερική διαρκής ανικανότητα.
- γ) Πλήρης πρόσκαιρη ανικανότητα.
- δ) Μερική πρόσκαιρη ανικανότητα.

ε) Θάνατος. Στην τελευταία αυτή περίπτωση, βεβαίως, η αποζημίωση καταβάλλεται στους δικαιούχους κληρονόμους του θανόντος.

Όπως αναφέραμε, η αποζημίωση κυμαίνεται ανάλογα με την περίπτωση. Και επειδή ορίζεται σε δραχμές, έχουν αναπροσαρμοσθεί τα σχετικά ποσά στο εικοσαπλάσιο και κατόπιν έγινε περικοπή των τριών τελευταίων μηδενικών. Παράλληλα, με την κοινή υπουργική απόφαση υπ' αριθμ. 15231/74 (ΦΕΚ 402/Β'/9.4.74) των υπουργών Οικονομικών, Δημοσίων Έργων, Συγκοινωνιών, Εμπορικής Ναυτιλίας και Εργασίας ορίσθηκαν κατώτατο όριο τριάντα χιλιάδων (30.000) και ανώτατο όριο εκατό χιλιάδων (100.000) δραχμών της εφάπαξ αποζημίωσης εργατικών ατυχημάτων που προβλέπεται από τις παραπάνω διατάξεις.

Έξοδα ιατροφαρμακευτικής περιθάλψεως και κηδείας.

Πέραν από την ανωτέρω εφάπαξ αποζημίωση, ο υπεύθυνος εργοδότης υποχρεούται (άρθρο 7) όπως καταβάλει τα έξοδα ιατροφαρμακευτικής περιθάλψεως του παθόντος, καθώς και ορισμένο ποσό για έξοδα κηδείας σε περίπτωση θανάτου.

Προνομιακή ικανοποίηση των άνω αξιώσεων των παθόντων μισθωτών, σε σχέση με τυχόν άλλες υποχρεώσεις του εργοδότη, προβλέπει ο νόμος.

Η παραγραφή των παραπάνω αξιώσεων είναι τριετής, εκτός αν δεν τηρήθηκαν οι διατάξεις του άρθρου 10 του Κ.Ν. 551/15. Συνεπώς, προϋπόθεση της τριετούς παραγραφής είναι η ένορκη από τον εργοδότη ενώπιον του ειρηνοδίκη βεβαίωση περί του ατυχήματος κλπ. Αλλιώς, ισχύει η παραγραφή του κοινού δικαίου (Α.Π. 83/69 Τμ. Γ', 317/96).

Ο Κ.Ν. 551/15 έχει θεσπίσει την ανάληψη του επαγγελματικού κινδύνου για κάθε ατύχημα από τον εργοδότη, χωρίς να εξετάζεται, μάλιστα, η ύπαρξη πταίσματος αυτού, μόνο με τις εξής προϋποθέσεις:

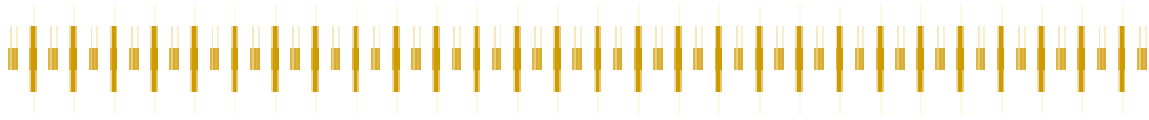
α) Η διάρκεια της ανικανότητας προς εργασία του παθόντος να είναι μεγαλύτερη των τεσσάρων ημερών.

β) Το ατύχημα να μη οφείλεται σε πρόθεση του εργαζομένου (παθόντος). Ακόμη, αν αποδειχθεί αμέλεια του παθόντος, το δικαστήριο μπορεί να δεχθεί μείωση της οφειλόμενης κατά το Ν. 551/15 αποζημίωσης.

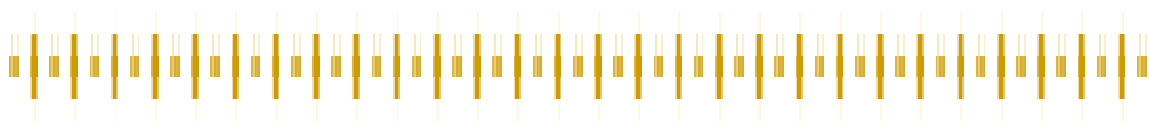
Τα βάσει του Κ.Ν. 551/15 καταβαλλόμενα ποσά αποζημίωσης, τα οποία καταβάλλει ο εργοδότης, καθορίζονται κατ' αποκοπήν και δεν καλύπτουν πλήρως την επελθούσα ζημία. Όμως, ο κύκλος των υπόχρεων εργοδοτών κατά τις διατάξεις του νόμου αυτού έχει περιορισθεί σήμερα πάρα πολύ. Και αυτό γιατί στις περιοχές που καλύπτονται από το ΙΚΑ, ο

εργαζόμενος που έπαθε οποιοδήποτε ατύχημα, αναλαμβάνεται ολοκληρωτικά από το Ίδρυμα, ο δε εργοδότης απαλλάσσεται από κάθε ευθύνη προς αποζημίωση του παθόντος. Εκτός της περιπτώσεως που τυχόν συντρέχει λόγος αποζημιώσεως για ψυχική οδύνη ή ηθική βλάβη.

Δεν φορολογούνται οι αποζημιώσεις του Κ.Ν. 5 5 1 /1 5 , γιατί δεν αποτελούν εισόδημα (έγγρ. Ε 9227/πολ. 88/1983 Υπ. Οικ. - ΔΕΝ 1984 σελ. 408).



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο



3. Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1 Γενικά περί της λύσεως της συμβάσεως εργασίας

Η σύμβαση εργασίας, όπως είναι γνωστό, διακρίνεται σε ορισμένου χρόνου και αορίστου χρόνου. Η λύση της πρώτης επέρχεται αυτοδικαίως, ευθύς ως συμπληρωθεί ο χρόνος για τον οποίο συνομολογήθηκε (άρθρο 669 Α.Κ.). Εάν, όμως, ο εργαζόμενος συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες του και ο εργοδότης να αποδέχεται αυτές, μετά τη συμπλήρωση του ορισμένου χρόνου, τότε η σύμβαση ανανεώνεται σιωπηρώς, μετατρέπόμενη σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Και η σύμβαση αορίστου χρόνου λύεται με καταγγελία αυτής από ένα των συμβαλλομένων μερών (εργοδότη ή εργαζομένου).

Ο θάνατος του εργαζομένου επιφέρει αυτομάτως τη λύση της συμβάσεως εργασίας, όχι όμως και ο θάνατος του εργοδότη, εκτός εάν τα συμβαλλόμενα μέρη είχαν αποβλέψει κυρίως στο πρόσωπο του θανόντος εργοδότη (άρθρο 675 Α.Κ.).

Κάθε βλαπτική μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας σε βάρος του μισθωτού θεωρείται ως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από μέρος του εργοδότη (άρθρο 7 Ν. 2112/20). Τέτοια βλαπτική μεταβολή κατά την παράγραφο 2 του ανωτέρω σημειούμενου άρθρου 7 είναι η μετάθεση του υπαλλήλου στην αλλοδαπή, εφόσον δεν την αποδέχεται ο μετατιθέμενος. Επίσης, βλαπτική μεταβολή είναι η μετάθεση του εργαζομένου σε θέση κατώτερη, η μείωση των αποδοχών, καθώς και κάθε ηθική μείωση αυτού.

3.2 Τρόποι λύσεως της σχέσεως εργασίας.

Η λύση της σχέσεως εργασίας με βάση τις σχετικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα και του εργατικού δικαίου επέρχεται με τους εξής τρόπους:

Α) Επί συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου:

α) Με καταγγελία της συμβάσεως από μέρος του μισθωτού ή του εργοδότη (άρθρα 669 παρ. 2 και 670, 672 Α.Κ.).

β) Ο θάνατος του εργαζομένου ή κατ' εξαίρεση και ο θάνατος του εργοδότη, εφόσον τα συμβαλλόμενα μέρη απέβλεπαν κυρίως στο πρόσωπο του τελευταίου (άρθρο 675 Α.Κ.) επιφέρει τη λύση της συμβάσεως εργασίας.

γ) Με αμοιβαία συναίνεση εργοδότη και εργαζομένου μπορεί να επέλθει λύση της συμβάσεως εργασίας, στην περίπτωση που προβλέπει η παρ. 1 του άρθρου 8 του Ν. 3198/55, δηλαδή, κατόπιν συμπληρώσεως 15ετίας στον αυτόν εργοδότη ή του προβλεπομένου ορίου ηλικίας. Αλλά και πέραν της περιπτώσεως αυτής, η σύμβαση εργασίας μπορεί να λυθεί με συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου (Α.Π. 351/64).

δ) Η σύγκυση, επίσης, επιφέρει τη λύση της συμβάσεως εργασίας (π.χ. όταν υπάλληλος αγοράσει την επιχείρηση του εργοδότη του).

Η αδυναμία παροχής της εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου, πρόσκαιρη ή οριστική, που οφείλεται σε κάθε άλλο λόγο εκτός ασθένειας, ατυχήματος και στρατεύσεως και ακόμα κυήσεως και λοχείας της εργαζόμενης, μπορεί κατά τις περιστάσεις να θεωρηθεί ως σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως από μέρους του αδυνατούντος να εργασθεί. Συνεπώς, εδώ δεν έχουμε αυτόματη λύση της συμβάσεως εργασίας, αλλά για το αν συμβαίνει αυτό, θα κρίνει ο δικαστής της ουσίας.

Η αδυναμία του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία του μισθωτού, που οφείλεται σε ανυπαίτιο κώλυμα του εργοδότη (όπως είναι η ανωτέρα βία) απαλλάσσει μεν αυτόν (τον εργοδότη) από την υποχρέωση καταβολής μισθού, αλλά δεν συνεπάγεται αυτοδικαίως τη λύση της συμβάσεως εργασίας. Για να λυθεί η σύμβαση απαιτείται οπωσδήποτε καταγγελία. Εάν η αδυναμία του εργοδότη οφείλεται σε περιστατικό ανωτέρας βίας κατά του οποίου είναι ασφαλισμένος, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στους μισθωτούς του αποζημίωση ελαττωμένη στα 2/3 της νόμιμης (άρθρο 6 παρ. 2 εδ. 2 Ν. 2112/20). Επί πτωχεύσεως ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει ολόκληρη τη νόμιμη αποζημίωση (άρθρο 6 παρ. 2 Ν. 2112/20 και άρθρο 9 παρ. 2 Β.Δ. 16/18.7.20).

Β) Επί συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου.

α) Η πάροδος του συνολογμένου χρόνου επιφέρει αυτοδικαίως τη λύση της συμβάσεως (άρθρο 669 παρ. 1 Α.Κ.). Εάν όμως, μετά τη λήξη του χρόνου της, ο εργαζόμενος εξακολουθεί την εργασία του χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης, η σύμβαση λογίζεται πως ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο (άρθρο 671 Α.Κ.).

β) Καταγγελία της συμβάσεως για σπουδαίο λόγο . Κάθε ένα από τα μέρη έχει το δικαίωμα, σε κάθε περίπτωση, να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλεισθεί με συμφωνία (άρθρο 672 Α.Κ.). Αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο έγινε η καταγγελία συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της συμβάσεως, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση (άρθρο 673 Α.Κ.). Αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία, οφείλεται με μεταβολή των προσωπικών ή των περιουσιακών του σχέσεων, το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση (άρθρο 674 Α.Κ.). Σπουδαίο λόγο καταγγελίας της ορισμένου χρόνου συμβάσεως εργασίας συνιστούν, πλην άλλων, η μη συμμόρφωση του εργαζομένου στις οδηγίες του εργοδότη, η μη εκτέλεση με επιμέλεια της ανατεθείσας σ' αυτόν εργασίας και η επίδειξη επαγγελματικής ανεπάρκειας. Επίσης, η απουσία του μισθωτού λόγω μακροχρόνιας ασθένειας, εφόσον δημιουργεί δυσχέρειες στη λειτουργία της επιχείρησής. Σπουδαίος λόγος υπάρχει όταν συντρέχει παράβαση ουσιωδών όρων της συμβάσεως ή όταν ρητώς ορίζεται σ' αυτή ότι η παράβαση ορισμένου όρου της παρέχει

δικαίωμα στο άλλο μέρος να λύσει αυτήν αζημίως. Ομοίως, σπουδαίο λόγο καταγγελίας της συμβάσεως από το μισθωτό αποτελεί η αθέτηση ουσιωδών όρων της από τον εργοδότη και η κακόβουλη επιδίωξη του τελευταίου να μειώσει τον εργαζόμενο.

γ) Αλλά και χωρίς κανένα λόγο μπορεί ο εργοδότης να καταγγείλει την ορισμένου χρόνου σύμβαση εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, όμως, υποχρεούται να καταβάλει στον εργαζόμενο όλους τους μισθούς του υπολειπομένου χρόνου μέχρι της λήξεως της συμβάσεως.

δ) Ο θάνατος του εργαζομένου ή κατ' εξαίρεση του εργοδότη λύει τη σύμβαση εργασίας (άρθρο 675 Α.Κ.).

ε) Η σύγχυση, τέλος, επιφέρει τη λύση της συμβάσεως (βλ. ανωτέρω).

3.3 Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας

Ο πιο συνηθισμένος στην πράξη τρόπος λύσεως της σχέσεως εργασίας είναι η καταγγελία αυτής από ένα των συμβαλλομένων.

Όταν η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας γίνεται από τον εργοδότη, η ενέργεια αυτή καλείται και απόλυση του εργαζομένου από τον εργοδότη.

Όταν η καταγγελία γίνεται από τον εργαζόμενο, μιλάμε περί οικειοθελούς αποχωρήσεως αυτού από την εργασία του ρητής ή σιωπηρής.

Οι κανόνες των εργατικών νόμων που διέπουν την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι αναγκαστικού δικαίου, με την έννοια ότι δεν επιτρέπονται αντίθετες προς τους κανόνες αυτούς συμφωνίες των μερών που θίγουν τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι μονομερής αναιτιώδης δικαιοπραξία, που εκδηλώνεται με δήλωση του καταγγέλλοντα (Α.Π. 618/88). Η δήλωση αυτή μπορεί να γίνει και σιωπηρώς, όταν π.χ. ο εργοδότης αρνείται να δεχθεί τις προσηκόντως προσφερόμενες σ' αυτόν υπηρεσίες του εργαζομένου (Α.Π. 830/88 Τμ. Β', 218/89 Τμ. Β'). Αλλά και η συνεχιζόμενη αδικαιολόγητα αποχή του μισθωτού από την εργασία του μπορεί, κατά τις περιστάσεις, να θεωρηθεί ως σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του (παραίτηση, οικειοθελής αποχώρηση).

Επί δανεισμού μισθωτού το δικαίωμα καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας έχει ο αρχικός εργοδότης (Α.Π. 229/90 Τμ. Β').

Ο τόπος και ο χρόνος, που γίνεται η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, πρέπει να είναι κατάλληλοι, ώστε να λαβαίνει γνώση ο εργαζόμενος για τις επερχόμενες συνέπειες αλλιώς αυτή θα είναι άκυρη (Α.Π. 265/75).

A) Καταγγελία συμβάσεως αορίστου χρόνου.

Κατά το άρθρο 5 παρ. 3 του Ν. 3198/55, η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, για να είναι έγκυρη, πρέπει να γίνει εγγράφως. Συνεπώς, κατά το νόμο, το έγγραφο της καταγγελίας είναι συστατικό στοιχείο αυτής. Επίσης, το έγγραφο της καταγγελίας πρέπει να περιέχει σαφή δήλωση του εργοδότη ότι προβαίνει στην καταγγελία της σχέσεως εργασίας και πρόσκληση προς τον απολυόμενο μισθωτό να εισπράξει τη νόμιμη αποζημίωση. Η νομολογία έκρινε, όμως, πως κι όταν λείπουν τα στοιχεία αυτά από το έγγραφο, η καταγγελία δεν είναι άκυρη. Ακόμα, η καταγγελία είναι πράξη ανααινώδης και με την έννοια αυτή δεν χρειάζεται να αναφέρονται στο έγγραφο οι λόγοι της καταγγελίας της σχέσεως εργασίας. Το έγγραφο έχει ως εξής:

α) Το πρωτότυπο παραδίδεται στον απολυόμενο μαζί με το ποσό της αποζημιώσεως που δικαιούται. Αν αρνηθεί να τα παραλάβει, το μεν ποσό της αποζημιώσεως κατατίθεται επ' ονόματι του στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, το δε έγγραφο της καταγγελίας μαζί με το γραμμάτιο συστάσεως παρακαταθήκης επιδίδονται στον απολυόμενο με δικαστικό επιμελητή.

β) Δυο αντίγραφα υποβάλλονται στον Ο.Α.Ε.Δ.

γ) Το τέταρτο αντίγραφο, στο οποίο υπογράφει ο απολυόμενος ότι έλαβε γνώση της καταγγελίας και παρέλαβε το πρωτότυπο, παραμένει στο αρχείο της επιχειρήσεως. Ο απολυόμενος θα υπογράψει, επίσης, και απόδειξη, στην οποία θα εμφανίζονται αναλυτικά τα ποσά που έλαβε για αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, για μη ληφθείσα άδεια και επίδομα αδείας, καθώς και οι γενόμενες κρατήσεις για φόρο, χαρτόσημο κλπ.

B)Καταγγελία συμβάσεως ορισμένου χρόνου.

Ρητώς, το άρθρο 9 παρ. 3 τον Ν. 3198/55 αναφέρει ότι ο εργοδότης υποχρεούται σε αναγγελία και όταν καταγγέλλεται σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, επειδή παρήλθε ο χρόνος αυτής ή όταν περατώθηκε το έργο για το οποίο είχε συναφθεί η σύμβαση (δηλ. όταν πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου έργου). Η αναγγελία γίνεται και πάλι προς τον Ο.Α.Ε.Δ. και το έντυπο της αναγγελίας είναι όμοιο με το παραπάνω. [\(βλέπε παράρτημα 3^ο σελ 211.\)](#)

Δικαιοπρακτική ικανότητα του καταγγέλλοντα στη σύμβαση.

Ο προβαίνων στην καταγγελία της συμβάσεως εργασίας πρέπει να έχει τη δικαιοπρακτική ικανότητα, αλλιώς δεν επέρχονται οι νόμιμες συνέπειες της καταγγελίας. Όταν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, η καταγγελία πρέπει να γίνεται από φυσικό πρόσωπο, το οποίο σύμφωνα με το νόμο ή το καταστατικό εκφράζει τη βούληση του νομικού προσώπου (Α.Π. 1607/88 Τμ. Β', 1500/87).

Από μέρους του εργοδότη η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας γίνεται με βάση το Νόμο 2112/20 για τους μισθωτούς που έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου και του Β.Δ. 16/18.7.20 για τους εργατοτεχνίτες. Παράλληλα, εφαρμόζονται και οι διατάξεις του Ν. 3198/55 σε όλους γενικά τους μισθωτούς, που συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα από την ιδιότητα του εργοδότη (ιδιωτική επιχείρηση, οργανισμός, δημόσιο κλπ.). Προϋπόθεση εφαρμογής του νόμου 3198/55 είναι να υπάγονται οι εργαζόμενοι στην ασφάλιση κατά της ανεργίας στην οποία, ως γνωστόν, υπάγονται οι παρέχοντες εξαρτημένη εργασία με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, που είναι ασφαλισμένοι κατά της ασθένειας σε κάποιον οργανισμό κοινωνικής ασφάλισης.

3.3.1.Αναγγελία της καταγγελίας στον Ο.Α.Ε.Δ.

Κατά το άρθρο 9 παρ. 1 του Ν. 3198/55, ο εργοδότης που καταγγέλλει τη σχέση εργασίας μισθωτού του, υποχρεούται, όπως, εντός οκτώ (8) ημερών από της παραδόσεως της καταγγελίας στον απολυόμενο, αναγγείλει αυτήν στον Ο.Α.Ε.Δ. και το Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας. Αλλά μετά το Ν.Δ. 212/69, με το οποίο συγχωνεύθηκαν οι παραπάνω υπηρεσίες, η αναγγελία της καταγγελίας γίνεται μόνον στον Ο.Α.Ε.Δ. εις διπλούν.

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

Αλλά και στην περίπτωση λήξεως συμβάσεως ορισμένου χρόνου ή ορισμένου έργου, ο εργοδότης υποχρεούται να κάνει σχετική αναγγελία στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός 8 ημερών.

Και η οικειοθελής αποχώρηση του μισθωτού αναγγέλλεται υποχρεωτικά στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός οκτώ (8) ημερών από τον εργοδότη (άρθρο 2 § 1 Ν. 2556/97 -Ισχύς της διατάξεως αυτής από 1ης Απριλίου 1998).

Η οκταήμερη προθεσμία αναγγελίας της καταγγελίας ή της λήξεως της συμβάσεως εργασίας υπολογίζεται από την επόμενη ημέρα.

Από μέρους του εργαζομένου. Ο Ν. 2112/20 και το Β.Δ. 16/18.7.20 προβλέπουν ότι σε κάθε περίπτωση ο εργαζόμενος μπορεί να λύσει τη σύμβαση εργασίας που τον συνδέει με τον εργοδότη του, με την προϋπόθεση ειδοποίησεως του τελευταίου από τον πρώτο, αλλιώς ο εργαζόμενος υποχρεούται σε αποζημίωση του εργοδότη (άρθρα 4 Ν. 2112/20 και 7 Β.Δ.

16/18.7.20). Στην πράξη οι διατάξεις αυτές έχουν ατονήσει. Δηλαδή, μισθωτός (υπάλληλος ή εργάτης) που καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας και αποχωρεί (έστω και χωρίς προειδοποίηση) δεν καταβάλλει καμιά αποζημίωση στον εργοδότη του.

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

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

3.3.2 Πώς υπολογίζεται η αποζημίωση

Όπως αναφέραμε παραπάνω, ο απολυόμενος μισθωτός δικαιούται κατά την απόλυσή του τα εξής:

α) Αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας κατά τις διακρίσεις του Ν. 2112/20 ή τον Β.Δ. 16/18.7.20.

β) Αποζημίωση λόγω μη λήψεως της κανονικής ετήσιας άδειας τον Α.Ν. 539/45.

γ) Αποζημίωση επιδόματος άδειας.

Τα υπό στοιχεία (β) και (γ) ποσά δικαιούται μόνον ο απολυόμενος, ο οποίος δεν έλαβε την άδεια του ημερολογιακού έτους, κατά το οποίο γίνεται η απόλυση.

Η αποζημίωση λόγω μη λήψεως της άδειας ισούται πάντοτε με τις αποδοχές των ημερών της μη ληφθείσας άδειας.

Η αποζημίωση για το επίδομα άδειας είναι ίση προς την αποζημίωση για τη μη ληφθείσα άδεια με τον περιορισμό του μισού μηνιαίου μισθού ή των 13 ημερομισθίων.

Επί ποίων αποδοχών υπολογίζετε η αποζημίωση. Κατά το άρθρο 5 του Ν. 3198/55, ο υπολογισμός της αποζημίωσης, λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός και κάθε άλλη παροχή που δίνεται αντί μισθού, όπως π.χ. προμήθειες, παροχές σε είδος κλπ.

Ποσοστά επί κερδών ή εισπράξεων ή άλλης φύσεως συμμετοχή σε επιχείρηση, εφόσον χορηγούνται ανεξαρτήτως της κανονικής αμοιβής της εργασίας, δεν θεωρούνται τακτικές αποδοχές, εκτός εναντίας συμφωνίας ή εθίμου (άρθρο 3 παρ. 2 Ν. 2112/20). Ως τακτικές αποδοχές, κατά τη νομολογία των δικαστηρίων, θεωρούνται ο μισθός και κάθε άλλη παροχή, σε χρήμα ή σε είδος, χορηγούμενη παγίως για κάποιο χρονικό διάστημα. Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης των απολυομένων μισθωτών, στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται τα επιδόματα (δώρα) εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα το επίδομα άδειας (Α.Π. 456/75 Τμ. Γ', 546/99 Τμ. Β', 1790/99, 72/98 Τμ. Β') και οι τακτικές πρόσθετες αμοιβές για εργασία υπερωριακή ή νυκτερινή ή κατά Κυριακές (Α.Π. 584/86 Τμ. Β'). Ειδικά, η

αποζημίωση των απολυομένων οικοδόμων δεν προσαυξάνεται είτε με αναλογία επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων, Πάσχα και άδειας, γιατί αυτά καταβάλλονται από τον ΕΛΔΕΟ και όχι από τον εργοδότη.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΛΟΓΩ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ

| <i>Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργάτη</i> | <i>Αποζημίωση</i> |
|---|-------------------|
| <i>Από 2 μήνες συμπληρωμένους - 1 έτος.....</i> | <i>1 μήνες</i> |
| <i>Από 1 έτος συμπληρωμένο - 4 έτη.....</i> | <i>2 μήνες</i> |
| <i>Από 4 έτη συμπληρωμένα - 6 έτη.....</i> | <i>3 μήνες</i> |
| <i>Από 6 έτη συμπληρωμένα - 8 έτη.....</i> | <i>4 μήνες</i> |
| <i>Από 8 έτη συμπληρωμένα - 10 έτη.....</i> | <i>5 μήνες</i> |
| <i>Από 10 έτη συμπληρωμένα - 11 έτη.....</i> | <i>6 μήνες</i> |
| <i>Από 11 έτη συμπληρωμένα -12 έτη.....</i> | <i>7 μήνες</i> |
| <i>Από 12 έτη συμπληρωμένα -13 έτη.....</i> | <i>8 μήνες</i> |
| <i>Από 13 έτη συμπληρωμένα -14 έτη.....</i> | <i>9 μήνες</i> |
| <i>Από 14 έτη συμπληρωμένα - 15 έτη.....</i> | <i>10 μήνες</i> |
| <i>Από 15 έτη συμπληρωμένα - 16 έτη.....</i> | <i>11 μήνες</i> |
| <i>Από 16 έτη συμπληρωμένα - 17 έτη.....</i> | <i>12 μήνες</i> |
| <i>Από 17 έτη συμπληρωμένα - 18 έτη.....</i> | <i>13 μήνες</i> |
| <i>Από 18 έτη συμπληρωμένα - 19 έτη.....</i> | <i>14 μήνες</i> |
| <i>Από 19 έτη συμπληρωμένα - 20 έτη.....</i> | <i>15 μήνες</i> |
| <i>Από 20 έτη συμπληρωμένα - 21 έτη.....</i> | <i>16 μήνες</i> |
| <i>Από 21 έτη συμπληρωμένα - 22 έτη.....</i> | <i>17 μήνες</i> |
| <i>Από 22 έτη συμπληρωμένα - 23 έτη.....</i> | <i>18 μήνες</i> |
| <i>Από 23 έτη συμπληρωμένα - 24 έτη.....</i> | <i>19 μήνες</i> |
| <i>Από 24 έτη συμπληρωμένα - 25 έτη.....</i> | <i>20 μήνες</i> |
| <i>Από 25 έτη συμπληρωμένα - 26 έτη.....</i> | <i>21 μήνες</i> |
| <i>Από 26 έτη συμπληρωμένα - 27 έτη.....</i> | <i>22 μήνες</i> |
| <i>Από 27 έτη συμπληρωμένα - 28 έτη.....</i> | <i>23 μήνες</i> |
| <i>Από 28 έτη συμπληρωμένα και πάνω.....</i> | <i>24 μήνες</i> |

- Όταν προσδιορίζεται το ποσό της αποζημίωσης λόγω απόλυσης του μισθωτού, δεν συνυπολογίζονται τα χρόνια υπηρεσίας του σε άλλον εργοδότη εκτός αν υπάρχει ειδική συμφωνία μεταξύ μισθωτού και εργοδότη.
- Αν το διάστημα προειδοποίησης είναι μεγαλύτερο από τους μήνες αποζημίωσης δεν υπάρχει πρόβλημα, στις περιπτώσεις όμως που είναι μικρότερο, τότε ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει ολόκληρη την αποζημίωση, γιατί αλλιώς θα θεωρηθεί η απόλυση ως άκυρη και τότε είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλει επιπλέον και μισθούς υπερημερίας.

- Αν ο εργοδότης απολύσει τον υπάλληλο πριν λήξει ο χρόνος της προειδοποίησης, και τότε η απόλυση μπορεί να θεωρηθεί ως έγκυρη, αλλά στην περίπτωση αυτή όμως είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλει στον υπάλληλο που απολύει το μισό της αποζημίωσης και τις υπόλοιπες αποδοχές μέχρι να συμπληρωθεί ο χρόνος της προειδοποίησης (Μ. Π Ιωαννίνων 265/82, Αρ. Π. 531/39).
- Αν ο μισθωτός εξακολουθεί να εργάζεται και μετά τη λήξη του χρόνου της προειδοποίησης τότε θεωρείται ότι ακυρώθηκε η προειδοποίηση και για να καταβληθεί το ½ της αποζημίωσης θα πρέπει να γίνει νέα έγγραφη προειδοποίηση (Αρ. Π. 2064/86).

Π.χ. Υπάλληλος με Μηναίο μικτό μισθός 1.000 ευρώ, ο οποίος έχει προσληφθεί πριν δύο χρόνια (συμπληρωμένα) η αποζημίωση του είναι η ακόλουθη :

1.000 ευρώ x 2 μήνες = 2.000 ευρώ δια 6 = 333,33 ευρώ
 Συνολική αποζημίωση που θα του καταβληθεί 2.333,33 ευρώ

Για τα ποσά αποζημίωσης που υπερβαίνουν τις 20.000 ευρώ, φορολογούνται με συντελεστή 20% (σχετ.Ν.2238/1994 άρθρο 14).

Β. ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΛΟΓΩ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ (Β.Δ. 16/18.7.20, ΕΓΣΣΕ)

Χρόνος υπηρεσίας

| στον ίδιο εργοδότη | Αποζημίωση |
|---------------------------------------|-----------------|
| Από 2 μήνες - 1 έτος..... | 5 ημερομίσθια |
| Από 1 έτος συμπληρωμένο - 2 έτη..... | 7 ημερομίσθια |
| Από 2 έτη συμπληρωμένα - 5 έτη..... | 15 ημερομίσθια |
| Από 5 έτη συμπληρωμένα - 10 έτη..... | 30 ημερομίσθια |
| Από 10 έτη συμπληρωμένα - 15 έτη..... | 60 ημερομίσθια |
| Από 15 έτη συμπληρωμένα - 20 έτη..... | 100 ημερομίσθια |
| Από 20 έτη συμπληρωμένα - 25 έτη..... | 120 ημερομίσθια |
| Από 25 έτη συμπληρωμένα - 30 έτη..... | 145 ημερομίσθια |
| Από 30 έτη συμπληρωμένα και πάνω..... | 165 ημερομίσθια |

ΣΗΜΕΙΩΣΗ:

Απαγορεύεται έγγραφη προειδοποίηση για τους εργατοτεχνίτες (Εγγρ. 16931/87 Υπ. Εργ.).

Π.χ. Εργάτης με ημερομίσθιο 50,00 ευρώ, ο οποίος έχει προσληφθεί πριν δύο χρόνια (συμπληρωμένα) η αποζημίωση του είναι η 15 ημερομίσθια και είναι η ακόλουθη :

50 ευρώ χ 15 ημερομίσθια = 750,00 ευρώ δια 6 = 125,00 ευρώ

Συνολική αποζημίωση που θα του καταβληθεί 875,00 ευρώ

Καταβολή μικρότερης αποζημιώσεως.

Η καταβολή μικρότερης της νόμιμης αποζημιώσεως κατά την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από άγνοια ή πλάνη δεν επιφέρει την ακύρωση της καταγγελίας, αλλά παρέχει μόνο το δικαίωμα στον απολυόμενο εγέρσεως αγωγής προς συμπλήρωση της αποζημιώσεως (Α.Π. 112/71 Τμ. Β', Α.Π. 1591/95).

Απολυόμενος υπάλληλος που είχε προσληφθεί ως εργάτης.

Απολυόμενος μισθωτός, που έχει την υπαλληλική ιδιότητα κατά το χρόνο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, ενώ αρχικά είχε προσληφθεί ως εργάτης και κατόπιν μετατράπηκε η ιδιότητά του σε υπαλληλική χωρίς να λυθεί η σύμβαση, δικαιούται αποζημίωση υπαλλήλου, βάσει της συνολικής υπηρεσίας του στον ίδιο εργοδότη (Α.Π. 636/71 Τμ. Β', 760/81).

Επί μειωμένης απασχολήσεως του μισθωτού, οπότε αυτός λαμβάνει αναλόγως μειωμένες αποδοχές, η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις καταβαλλόμενες (μειωμένες) αποδοχές. Το αυτό ισχύει και επί διαλείπουσας εργασίας. «Πλήρης απασχόληση», επί μειωμένης απασχολήσεως, αποτελεί η μειωμένη αυτή απασχόληση (Εφ. Θεσ/νίκης 471/89 - ΔΕΝ 1989, σελ. 668).

Επί διαθεσιμότητας, όμως, των μισθωτών η αποζημίωση λόγω καταγγελίας συμβάσεως εργασίας υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβανε ο απολυόμενος υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως.

Αποζημίωση αμειβομένων με ποσοστά.

Η αποζημίωση των απολυομένων μισθωτών που αμείβονται με ποσοστά, κατ' αποκοπήν ή κατά μονάδα παραγομένης εργασίας υπολογίζεται βάσει του μέσου όρου των αποδοχών αυτών των δυο τελευταίων προ της καταγγελίας της σχέσεως εργασίας μηνών (άρθρο 5 παρ. 2 Ν. 3198/55). Πάντως, το ποσό της αποζημιώσεως των κατά τον παραπάνω τρόπο αμειβομένων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερο του προκύπτοντος με βάση τη μισθολογική κλάση του Ι.Κ.Α., στην οποία εντάσσεται ο μισθωτός. Η αποζημίωση των αμειβομένων με μισθό και ποσοστά υπολογίζεται ως προς μεν το μισθό βάσει των τακτικών

αποδοχών του τελευταίου μήνα, ως προς δε τα ποσοστά βάσει του μέσον όρου των δυο τελευταίων μηνών πριν την καταγγελία (Α.Π. 1103/88 Τμ. Β').

Ανεπιφύλακτη είσπραξη αποζημιώσεως.

Η ανεπιφύλακτη είσπραξη της αποζημιώσεως, εφόσον ο απολυθείς μισθωτός κατέθεσε αγωγή ακυρότητας της καταγγελίας, δεν αποτελεί παραίτηση του μισθωτού από την επιδίωξη μεγαλύτερης αποζημιώσεως ή από το δικαίωμα ακυρώσεως της απολύσεως (Εφ. Πατρών 203/80 και Εφ. Ναυπλίου 294/80 - ΔΕΝ 1981, σελ. 843 και 933 και Α.Π. 446/88 - ΔΕΝ 1989, σελ. 1185).

Ποιός χρόνος υπηρεσίας λαμβάνεται υπ' όψη για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως.

Για την εξεύρεση του ποσού της αποζημιώσεως, που δικαιούται ο απολυόμενος μισθωτός, λαμβάνεται υπ' όψη η τελευταία συνεχής απασχόληση αυτού στον εργοδότη που κάνει την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας (Α.Π. 86/70 - ΔΕΝ 1970 σελ. 443).

Νόμιμη η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την οποία για τον καθορισμό της αποζημιώσεως σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας συνυπολογίζεται και άλλη προϋπηρεσία είτε στον ίδιο είτε σε άλλο εργοδότη (Α.Π. 231/59 - ΔΕΝ 1959, σελ. 405).

Ο χρόνος αναστολής της συμβάσεως εργασίας λόγω ασθενείας ή άλλης αιτίας συνυπολογίζεται για τον προσδιορισμό του ύψους της αποζημιώσεως (Εφ. Θεσ/νίκης 2920/88 - ΔΕΝ 1989, σελ. 795).

Είναι άκυρη η συμφωνία περί λύσεως της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου και συνάψεως νέας συμβάσεως εργασίας, εφόσον αποβλέπει στον μη υπολογισμό του χρόνου της αρχικής συμβάσεως για τον προσδιορισμό της αποζημιώσεως επί απολύσεως (Α.Π. 1102/89 Τμ. Δ').

Επί μειωμένης απασχολήσεως του μισθωτού, η αποζημίωση υπολογίζεται και πάλι βάσει του χρόνου απασχολήσεως στον τελευταίο εργοδότη και πλήρους απασχόληση, κατά την έννοια του νόμου, θεωρείται η μειωμένη απασχόληση.

Μεταβολή προσώπου εργοδότη.

Κατά τα άρθρα 6 παρ. 1 του Ν. 2112/20 και 9 παρ. 1 του Β.Δ. 16/18.7.20, η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, οπωσδήποτε κι αν επέλθει, δεν επηρεάζει τα δικαιώματα των μισθωτών ως προς την αποζημίωση που δικαιούνται σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας. Η νομολογία έκρινε ότι επί μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, μετά διάλυση, συγχώνευση ή άλλο μετασχηματισμό της επιχειρήσεως, που διατηρεί όμως την ενότητά της ως οικονομική μονάδα, υπό νέο φορέα, έστω και με διαφορετικό τίτλο ή μορφή, ο διάδοχος του αρχικού εργοδότη υποχρεούται να συνυπολογίσει κατά την εξεύρεση της αποζημιώσεως του απολυομένου μισθωτού και όλη τη διανυθείσα στον αρχικό εργοδότη

προϋπηρεσία αυτού (Α.Π. 650/80 Τμ. Β', 121/87 Τμ. Β', 584/86 Τμ. Β').

Τα δικαιώματα των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεων ή τμημάτων αυτών προβλέπει με λεπτομέρειες και το Π.Δ. 178/2002.

Περιορισμοί στο ύψος της αποζημίωσης

α) Ιδιωτικός τομέας.

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 του Ν. 3198/55, κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης απολυομένου ιδιωτικού υπαλλήλου δεν λαμβάνονται υπ' όψη οι μηνιαίες αποδοχές αυτού κατά το ποσό που υπερβαίνουν το οκταπλάσιο τον ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί τριάντα.

Ο παραπάνω περιορισμός εφαρμόζεται όταν ο εργοδότης είναι ιδιώτης ή ιδιωτική εταιρεία. Η διάταξη του άρθρου 5 παρ. 1 του Ν. 3198/55 επαναλαμβάνεται και στο άρθρο 49 του Ν. 993/79 για το προσωπικό του δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. που συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αλλά πρέπει να εφαρμόζεται παράλληλα και προς τον περιορισμό του Α.Ν. 173/67 (βλ. ευθύς κατωτέρω).

β) Δημόσιος τομέας.

Όταν εργοδότης είναι το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ. ή τράπεζες ή επιχειρήσεις και οργανισμοί κοινής ωφελείας (ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΕΥΔΑΠ κλπ.) ή επιχειρήσεις επιχορηγούμενες από το Κράτος, η κατά το Ν. 2112/20 οφειλομένη αποζημίωση δεν μπορεί να υπερβαίνει το εκάστοτε τιθέμενο ανώτατο περιοριστικό όριο. Με το άρθρο 2 παρ. 2 του Α.Ν. 173/67 το όριο αυτό είχε καθορισθεί σε 240.000 δρχ., που με το Ν.Δ. 207/74 ανήλθε σε 600.000 δρχ., με το άρθρο 24 του Ν. 1082/80 αυξήθηκε σε 1.000.000 δρχ., με το άρθρο 4 του Ν. 1545/85 αυξήθηκε στις 1.150.000 δρχ. και με το άρθρο 33 του Ν. 1876/90 (ΦΕΚ 27/Α'/8.3.90) αυξήθηκε περαιτέρω σε 1.500.000 δρχ.. Με το άρθρο 7 § 5 του Ν. 3075/2002, το ανώτατο όριο αυξάνεται από 5/12/2002 σε επτάμιση χιλιάδες (7.500) ευρώ. Τέλος, με το άρθρο 21 § 13 του Ν. 3144/2003, αυξήθηκε από 8/5/2003 σε 15.000 Ευρώ. Ο παραπάνω περιορισμός αφορά μόνο τις καταβαλλόμενες αποζημιώσεις και όχι τυχόν πρόσθετα συμβατικά ανταλλάγματα της παρασχεθείσας εργασίας (Α.Π. 312/82 Τμ. Β').

3.3.3 Καταβολή της αποζημίωσης

Τρόπος και χρόνος καταβολής. Δόσεις.

Η αποζημίωση του Ν. 2112/20 και του Β.Δ. της 16/18.7.20 καταβάλλεται από τον εργοδότη στον απολυόμενο μισθωτό κατά τη στιγμή της κοινοποίησης της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας. Εάν αυτή είναι μεγαλύτερη από τις αποδοχές έξι (6) μηνών, ο εργοδότης έχει την ευχέρεια να καταβάλει αμέσως ολόκληρη την αποζημίωση ή μόνο το μέχρις έξι (6) μηνιαίων μισθών τμήμα αυτής, το δε υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις κάθε μια

από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές τριών μηνών, εκτός αν προς εξόφληση του συνόλου της αποζημιώσεως υπολείπεται μικρότερο ποσό (άρθρο 2 Ν. 3198/55). Η πρώτη από τις δόσεις αυτές είναι καταβλητέα την επομένη της συμπληρώσεως τριμήνου από την ημερομηνία της απολύσεως. Καθυστέρηση πληρωμής, έστω και μιας δόσεως της αποζημιώσεως, συνεπάγεται ακυρότητα της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας και ο χρόνος που διέρρευσε ως τότε λογίζεται ως συνεχής χρόνος υπηρεσίας. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει το σύνολο των εργοδοτικών εισφορών στους ασφαλιστικούς φορείς, χωρίς να δικαιούται να αναζητήσει την καταβληθείσα αποζημίωση (άρθρο 5 παρ. 3 εδ. 2 Ν. 3198/55). Η χορηγηθείσα αποζημίωση συμψηφίζεται προς τις οφειλόμενες λόγω ακυρώσεως της καταγγελίας τακτικές αποδοχές, ο δε υπάλληλος υποχρεούται να καταβάλει το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών που τον βαρύνουν (άρθρο 5 παρ. 3 εδ. 3 Ν. 3198/55).

Για την εγκυρότητα της απολύσεως δεν αρκεί η προσφορά της αποζημιώσεως στον απολυόμενο μισθωτό, αλλά, σε περίπτωση αρνήσεως του τελευταίου να την εισπράξει, απαιτείται και η δημοσία κατάθεσή της. Τούτο, επειδή ο νόμος απαιτεί όπως η κοινοποίηση του εγγράφου της καταγγελίας και η καταβολή της νόμιμης αποζημιώσεως γίνουν συγχρόνως. Αν, λοιπόν, ο μισθωτός αρνηθεί να εισπράξει την προσφερόμενη αποζημίωση καθίσταται υπερήμερος και η καταγγελία δεν είναι άκυρη, εφόσον ο εργοδότης μέσα σε εύλογο χρόνο προβεί σε δημόσια κατάθεση του ποσού αυτής. Εύλογος χρόνος είναι ο απαραίτητος σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση για την ολοκλήρωση των διατυπώσεων της καταθέσεως, π.χ. στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

Συμψηφισμός της αποζημιώσεως.

Κατά το άρθρο 5 παρ. 3 εδ. 3 του Ν. 3198/55, η χορηγηθείσα αποζημίωση συμψηφίζεται προς τις οφειλόμενες λόγω της ακυρώσεως της καταγγελίας αποδοχές του απολυομένου μισθωτού. Αλλά και η νομολογία έκανε δεκτό ότι η αποζημίωση, που οφείλεται στο μισθωτό λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, συμψηφίζεται με κάθε ανταπαίτηση του εργοδότη, όπως με προκαταβολές αποδοχών, ληξιπρόθεσμα δάνεια κλπ. (Α.Π. 166/94, 1362/90, 386/78, 495/87 Τμ. Β', 203/87). Είναι επιτρεπτός ο συμψηφισμός της αποζημιώσεως προς χρέος του απολυομένου μισθωτού από δάνειο που του χορήγησε ο εργοδότης είναι ανεπίτρεπτος, όμως, τέτοιος συμψηφισμός προς μη ληξιπρόθεσμο χρέος και τυχόν γενόμενος καθιστά άκυρη την απόλυση (Α.Π. 306/66).

Προθεσμία για την αξίωση της αποζημίωσης.

Κάθε αξίωση του μισθωτού για καταβολή ή συμπλήρωση της αποζημίωσης του Ν. 2112/20 ή του Β.Δ. της 16/18.7.20 είναι απαράδεκτη, αν η σχετική αγωγή δεν ασκηθεί (κοινοποιηθεί) εντός έξι (6) μηνών από τότε που έγινε απαιτητή (άρθρο 6 παρ. 2 Ν. 3198/55). Η εξάμηνη προθεσμία αρχίζει από την ημέρα της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, αλλά εάν η αποζημίωση καταβάλλεται σε δόσεις, η εξάμηνη προθεσμία αρχίζει από την ημέρα που κάποια δόση κατέστη απαιτητή (Α.Π. 320/85 Τμ. Β'). (βλέπε παράρτημα 3^ο σελ 193-199&211)

3.3.4 Υπολογισμός ασφαλιστικών εισφορών και φορολογία αποζημίωσης

A)Υπολογισμός ασφαλιστικών εισφορών.

α) Επί της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της συμβάσεως.

Η λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας καταβαλλόμενη στον απολυόμενο μισθωτό αποζημίωση (του Ν. 2112/20 ή του Β.Δ. της 16/18.7.20) δεν υπόκειται σε καμιά κράτηση υπέρ Ι.Κ.Α. ή άλλου ασφαλιστικού οργανισμού, γιατί δεν θεωρείται ότι συνιστά αμοιβή παρασχεθείσας εργασίας.

β)Επί της αποζημίωσης λόγω μη λήψεως αδειάς.

Το ίδιο ισχύει και για την καταβαλλόμενη στον απολυόμενο αποζημίωση λόγω μη ληφθείσας αδειάς. Και η αποζημίωση αυτή δεν υπόκειται σε κρατήσεις υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών.

γ)Επί του επιδόματος αδειάς.

Αντίθετα, το για την ίδια αιτία καταβαλλόμενο επίδομα αδειάς, θεωρήθηκε ότι αποτελεί προσαύξηση των αποδοχών και συνεπώς υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές.

B) Φορολογία αποζημίωσης.

Η αποζημίωση που καταβάλλεται στο μισθωτό λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας δεν θεωρείται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες, γι' αυτό και έχει ιδιαίτερη φορολογική μεταχείριση. Το άρθρο 14 § 1 του Ν. 2238/94 προβλέπει την αυτοτελή φορολόγηση της αποζημίωσης που καταβάλλεται σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας στους ιδιωτικούς υπαλλήλους (Ν. 2112/20), στους εργατοτεχνίτες και υπηρέτες τους συνδεόμενους με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (Β.Δ. 16/18.7.20) και στους δικηγόρους που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με πάγια αντιμισθία (άρθρο 94 Ν.Δ. 3026/54). Από το συνολικό ποσό της αποζημίωσης, που δικαιούται ο απολυόμενος μισθωτός (εργάτης ή υπάλληλος), αφαιρούνται 20.000 ευρώ, ποσό που δεν θεωρείται φορολογητέο εισόδημα. Το υπόλοιπο ποσό της αποζημίωσης φορολογείται αυτοτελώς με συντελεστή φόρου 20%. (βλέπε έντυπο παράρτημα 3^ο σελ 210.)

3.3.5. Καταβολή της αποζημιώσεως σε δόσεις.

Σε περίπτωση που το οφειλόμενο ποσό των αποζημιώσεων που προβλέπονται από το Ν. 2112/20 κλπ. καταβάλλεται σε δόσεις, ο υπολογισμός του φόρου θα γίνει στο σύνολο της αποζημιώσεως που δικαιούται ο απολυόμενος κατά την ημέρα λύσεως της σχέσεως εργασίας, το δε ποσό του φόρου που θα παρακρατείται θα είναι ανάλογο του ύψους του ποσού της αποζημιώσεως που θα καταβάλλεται σε κάθε δόση (εγκ. Υπ. Οικ. 1018050/ πολ. 1042/93 - ΛΟΓΙΣΤΗΣ 1993, σελ. 654).

Χαρτοσήμανση αποζημιώσεως 1,20% (Κ.Τ.Χ. άρθρο 15 παράγραφος 18Α περίπτωση δ'). Στο τέλος χαρτοσήμου 1,20% υπόκειντο ολόκληρο το ποσό της αποζημιώσεως και βάρυνε εξ ημισείας το μισθωτό και τον εργοδότη. Από 1/1/2002 καταργήθηκε το χαρτόσημο αυτό (βλ. εγκ. Υπ. Οικ. 1113016/πολ. 1281/7.12.2001 - ΛΟΓΙΣΤΗΣ 2002, σελ. 227).

3.3.6 Παρακράτηση και απόδοση φόρου.

Ο φόρος που βαρύνει τον απολυόμενο μισθωτό, παρακρατείται κατά την πληρωμή της αποζημιώσεως από τον εργοδότη. Αποδίδεται δε στην οικεία Δ.Ο.Υ. αυτοτελώς με δήλωση, η οποία περιλαμβάνει τους απολυθέντες μισθωτούς και τα σχετικά ποσά για κάθε μήνα. Προθεσμία αποδόσεως ο επόμενος μήνας. Δηλαδή, για όλους τους απολυθέντες μισθωτούς κατά το μήνα Ιανουάριο, ο παρακρατηθείς φόρος θα αποδοθεί εντός του επομένου μήνα Φεβρουαρίου. Τα κατ' αυτόν τον τρόπον αποδιδόμενα ποσά φόρου δεν περιλαμβάνονται ούτε στις διμηνιαίες ούτε στην ετήσια εκκαθαριστική δήλωση Φ.Μ.Υ. (βλέπε παράρτημα 3^ο σελ....)

Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυμένους μισθωτούς με βάση το Ν.2112/20 (για τους υπαλλήλους) και το Β.Δ. 16/18.7.1920 (για τους εργάτες), φορολογείται αυτοτελώς με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 του Ν. 2238/94, ως εξής (άρθρο 13 παρ. 8 Ν. 2214/94)

Από το συνολικό ποσό της αποζημίωσης, που δικαιούται ο απολυμένος μισθωτός (εργάτης ή υπάλληλος) αφαιρούνται 3.000€, ποσό που δεν θεωρείται εισόδημα. Το υπόλοιπο ποσό της αποζημίωσης φορολογείται με βάση τη γενική κλίμακα του άρθρου 9 του Ν. 2238/94

**ΠΙΝΑΚΑΣ (ΚΛΙΜΑΚΑ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 9) ΓΙΑ ΤΟΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟ ΤΟΥ ΦΟΡΟΥ
ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ**

| Κλιμάκιο Εισοδήματος | Φορολογικός Συντελεστής | Φόρος Κλιμακίου | Σύνολο Εισοδήματος | Σύνολο Φόρου |
|-------------------------|----------------------------|--------------------|-----------------------|--------------|
| 7.400 | 0 | 0 | 7.400 | 0 |
| 1.000 | 5 | 50 | 8.400 | 50 |
| 5.000 | 15 | 750 | 13.400 | 800 |
| 10.000 | 30 | 3.000 | 23.400 | 3.800 |
| Υπερβάλλον | 40 | | | |

Απόδοση παρακρατηθέντος φόρου στην αρμόδια Δ.Ο.Υ.

Ο παρακρατούμενος φόρος αποδίδεται με σχετική δήλωση στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. που υποβάλλεται μέσα στον επόμενο μήνα από εκείνον κατά τον οποίο καταβλήθηκαν οι αποζημιώσεις (άρθρο 60 ξι 1 Ν. 2238/94). Μαζί με τη δήλωση αυτή υποβάλλεται και ονομαστική κατάσταση των απολυθέντων με όλα τα στοιχεία τους. Για το λόγο αυτό δεν υποβάλλεται στο τέλος του χρόνου ετήσια εκκαθαριστική δήλωση για τους απολυθέντες στη διάρκεια του μισθωτούς.

3.3.7 Ακυρότητα της καταγγελίας

Σύμφωνα με την παράγραφο 3 του άρθρου 5 του Ν. 3198/55, όπως ισχύει σήμερα μετά την αντικατάστασή της από την παράγραφο 4 του άρθρου 2 του Ν. 2556/97 (ισχύς από 1 Απριλίου 1998), η καταγγελία της εργασιακής σχέσεως θεωρείται έγκυρη εφόσον:

- α) Έχει γίνει εγγράφως
- β) Έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση
- γ) Έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυομένου μισθωτού στα τηρούμενα για το Ι.Κ.Α. μισθολόγια, ή, έστω, έχει ασφαλισθεί ο απολυόμενος. Εφιστάται, ιδιαιτέρως, η προσοχή στην τελευταία προϋπόθεση που προστέθηκε με το άρθρο 2 του Ν. 2256/97 και ισχύει από 1.4.1998.

Εάν ο εργοδότης κάνει χρήση του δικαιώματός του να καταβάλει σε δόσεις την εκ του νόμου οφειλόμενη αποζημίωση στον απολυόμενο μισθωτό, πρέπει να έχει υπ' όψη του ότι η καθυστέρηση και μιας δόσεως συνεπάγεται την ακυρότητα της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας και ο διαδραμών χρόνος θεωρείται ως χρόνος εργασίας (της συνεχιζόμενης συμβάσεως). Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή του συνόλου των εργοδοτικών εισφορών προς το Ι.Κ.Α. και τους λοιπούς ασφαλιστικούς οργανισμούς, χωρίς να δικαιούται να αναζητήσει την αποζημίωση που κατέβαλε. Η αποζημίωση, που έχει

καταβληθεί, συμψηφίζεται με τις οφειλόμενες λόγω της ακυρώσεως της καταγγελίας τακτικές αποδοχές, ο δε υπάλληλος υποχρεούται να καταβάλει στο Ι.Κ.Α. και τους άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς τις αναλογούσες σ' αυτόν εισφορές. Τα ίδια ακριβώς (ακυρότητα καταγγελίας κλπ.) ισχύουν και όταν ο απολυόμενος μισθωτός δεν έχει καταχωρηθεί στα μισθολόγια του Ι.Κ.Α. ή δεν έχει οπωσδήποτε ασφαλισθεί.

Η προθεσμία υποβολής αγωγής για ακύρωση της απολύσεως είναι τρίμηνη. Σύμφωνα με το άρθρο 6 § 1 του Ν.3198/55, κάθε αξίωση μισθωτού, που συνδέεται με τον εργοδότη του με σχέση εξαρτημένης εργασίας, η οποία πηγάζει από άκυρη καταγγελία, τυγχάνει απαράδεκτη, εφόσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθηκε εντός τρίμηνης ανατρεπτικής προθεσμίας από την ημερομηνία καταγγελίας της σχέσεως εργασίας.

Η προθεσμία αγωγής για καταβολή ή συμπλήρωση της αποζημιώσεως (που οφείλεται στον απολυόμενο μισθωτό κατά το Ν. 2112/20 ή το Β.Δ. της 16/18.7.1920) είναι εξάμηνη. Κατά την § 2 του άρθρου 6 του Ν. 3198/55, κάθε αξίωση μισθωτού για καταβολή ή συμπλήρωση της κατά τα άνω αποζημιώσεως τυγχάνει απαράδεκτη, εφόσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθηκε εντός εξαμήνου, αφότου έγινε απαιτητή. Και κατά την § 3 του ίδιου άρθρου, η εκ μέρους του μισθωτού λήψη της καταβαλλομένης από τον εργοδότη, σ' αυτόν αποζημιώσεως, έστω και χωρίς επιφύλαξη, δεν αποτελεί παραίτηση αυτού από τυχόν αξίωση του για μεγαλύτερη αποζημίωση.

Η προθεσμία έξη (6) μηνών για την κοινοποίηση αγωγής περί καταβολής ή συμπληρώσεως της αποζημιώσεως αφορά τη νόμιμη αποζημίωση (την προβλεπόμενη από το Ν. 2112/20 ή το Β.Δ. 16/18.7.1920) και όχι την συμφωνημένη πέραν της οριζόμενης από το νόμο. Για την καταβολή της δεύτερης (της πέραν της νόμιμης) η αγωγή μπορεί να εγερθεί και μετά την παρέλευση της εξάμηνης προθεσμίας (Α.Π. 50/1997 Τμ. Β').

Α)Περιπτώσεις ακυρότητας της καταγγελίας.

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας καθίσταται άκυρη αν δεν καταβληθεί (μαζί με την έγγραφη κοινοποίηση αυτής) στο μισθωτό ολόκληρη η οφειλόμενη αποζημίωση (Α.Π. 236/75, 947/82, 999/82, 770/89 Τμ.Β'). Άκυρη είναι η καταγγελία συμβάσεως υπαλλήλου στον οποίο καταβλήθηκε αποζημίωση εργατοτεχνίτη (Α.Π. 335/89 Τμ. Β'). Άκυρη και η εικονική καταγγελία, που γίνεται για να εισπράττει ο μισθωτός το σχετικό επίδομα από τον Ο.Α.Ε.Δ. (Α.Π. 415/89 Τμ. Β').

Η καταχρηστική καταγγελία της συμβάσεως(αυτή που γίνεται αντίθετα προς την έννοια του άρθρου 281 Α.Κ.) είναι άκυρη και περιάγει τον εργοδότη σε υπερημερία (Εφ. Αθ. 2815/90 - ΔΕΝ 1990 σελ. 477).

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας που έγινε στο όνομα τον νομικού προσώπου από αναρμόδιο όργανο θεωρείται ανυπόστατη (Α.Π. 342/97 Τμ. Β').

Απαγορεύεται η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, κατά το άρθρο 6 του Ν. 1414/84:

α) Για λόγους που αναφέρονται στο φύλο (άνδρας - γυναίκα).

β) Όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας δικαστικής ή άλλης (νόμιμης) ενέργειας του εργαζομένου, που έχει ως σκοπό την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

Κατά την απόλυση μέρους του προσωπικού της επιχειρήσεως, ο εργοδότης οφείλει να επιλέξει τους απολυτέους συγκρίνοντας αυτούς με τους λοιπούς μισθωτούς, βάσει κριτηρίων, όπως είναι η αρχαιότητα, η ηλικία, η οικονομική και οικογενειακή κατάσταση, σε συνδυασμό με την αποδοτικότητα εκάστου. Παράλειψη τηρήσεως των κριτηρίων αυτών φέρει τις απολύσεις σε αντίθεση με το άρθρο 281 Α.Κ. και τις καθιστά εν τέλει άκυρες κατά την έννοια του άρθρου 174 Α.Κ. (Α.Π. 320/97 Τμ. Β').

Αν ο πραγματικός λόγος της απολύσεως είναι η διαφωνία του εργοδότη με τον μισθωτό (τεχνικό ασφαλείας) σε θέματα της αρμοδιότητάς του τελευταίου, η καταγγελία είναι άκυρη (Α.Π. 185/2000 Τμ. Β').

Άκυρη είναι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, όταν γίνεται από τον εργοδότη κατά παράβαση των διατάξεων του άρθρου 281 Α.Κ., δηλαδή, όταν υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστεως, των χρηστών ηθών ή του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος (Α.Π. 8/87 Τμ. Δ', 115/90 Τμ. Β'). Άκυρη και η καταγγελία που γίνεται για λόγους εκδικήσεως (Εφ. Αθ. 11398/1990 Τμ. Γ', Α.Π. 805/95 Τμ. Β', 284/96 Τμ. Β', 837/97 Τμ. Β')

Υπερημερία εργοδότη επί άκυρης καταγγελίας.

Επί άκυρης καταγγελίας ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του άκυρος απολυθέντος μισθωτού και οφείλει σ' αυτόν όλους τους μισθούς μέχρι νέας έγκυρης καταγγελίας ή επαναπροσλήψεως (Α.Π. 1420/90 Τμ. Β', 1093/93 Τμ. Β').

Σε περίπτωση καθυστερήσεως δόσεως της αποζημιώσεως (όταν αυτή καταβάλλεται στον απολυθέντα μισθωτό σε δόσεις), η καταγγελία καθίσταται άκυρη και ο διαδραμών χρόνος λογίζεται ως εν συνεχεία χρόνος υπηρεσίας (άρθρο 5 παρ. 3 Ν. 3198/55).

Απόλυση εγκύου εργαζομένης.

Απαγορεύεται και είναι απολύτως άκυρη η καταγγελία της σχέσεως εργασίας από μέρους του εργοδότη, όταν πρόκειται για εργαζόμενη που τελεί σε κατάσταση εγκυμοσύνης, τόσο κατά τη διάρκεια αυτής, όσο και για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθενείας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Η ακυρότητα της καταγγελίας δεν εξαρτάται από το εάν ο εργοδότης γνώριζε την εγκυμοσύνη της εργαζομένης κατά το χρόνο της καταγγελίας. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχομένη μείωση της αποδόσεως της εργασίας της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη (άρθρο 15 παρ. 1 Ν. 1483/84). Η προστασία αυτή περιορίζεται στην περίπτωση που η έγκυος

εργαζόμενη συνδέεται με τον εργοδότη της με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και δεν καταλαμβάνει και την περίπτωση της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου

Άκυρη είναι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας που γίνεται εξαιτίας της ασκήσεως του δικαιώματος για λήψη γονικής άδειας ανατροφής παιδιών (άρθρο 25 Ν. 2639/98).

Οι οικογενειακές υποχρεώσεις των εργαζομένων δεν αποτελούν λόγο καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας (άρθρο 14 Ν. 1483/84).

Ανυπόστατη είναι η απόλυση μισθωτού που έγινε από αναρμόδιο όργανο του νομικού προσώπου (Α.Π. 342/97 Τμ. Β').

Βλαπτική μεταβολή. Πάσα μονομερής μεταβολή των όρων συμβάσεως εργασίας, βλαπτική για το μισθωτό, θεωρείται ως καταγγελία (Ν. 2112/20). Η μετάθεση σε άλλο κατάσταση, που δεν προβλέπει η σύμβαση, είναι βλαπτική μεταβολή για το μισθωτό (Α.Π. 1527/81, Α.Π. 494/90 Τμ. Β', Α.Π. 805/95 Τμ. Β'). Επίσης, η μετακίνηση του μισθωτού σε άλλο τμήμα με ταυτόχρονη μείωση των αποδοχών (Α.Π. 1366/85 Τμ. Β').

Κάθε μεταβολή που προκαλεί όχι μόνο υλική, αλλά και ηθική ζημία στον εργαζόμενο, δίνει σ' αυτόν το δικαίωμα να θεωρήσει ότι καταγγέλθηκε η σύμβασή του από τον εργοδότη και να απαιτήσει την από το λόγο αυτό αποζημίωση (Α.Π. 13/87 Ολομ.). Βλαπτική μεταβολή συνιστά και η διακοπή της πρόσθετης οικειοθελούς παροχής που είχε καταστεί μισθός (Α.Π. 1202/2002 Τμ. Β'). Ομοίως, η άρνηση εργοδότη για συνέχιση της υπερωριακής εργασίας μισθωτού που παρέχονταν επί σειρά ετών τακτικώς, σταθερώς και μονίμως (Α.Π. 1342/96).

Η μεταφορά της έδρας της επιχειρήσεως εντός των ορίων της αυτής πόλεως ή και σε άλλο δήμο, αλλά σε μικρή σχετικώς απόσταση, δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας τον προσωπικού.

Απόλυση συνδικαλιστή . Είναι άκυρη η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας που γίνεται για νόμιμη συνδικαλιστική δράση (άρθρο 14 παρ. 4 Ν. 1264/82, Α.Π. 913/90 Τμ. Β', Α.Π. 520/98 Τμ. Β').

Απόλυση αδειούχου μισθωτού. Άκυρη είναι η απόλυση μισθωτού κατά τη διάρκεια της χορηγηθείσας σ' αυτόν αδείας του Α.Ν. 539/45 (άρθρο 5 παρ. 6 αυτού). Είναι έγκυρη, όμως, η απόλυση του μισθωτού κατά τη διάρκεια άλλης αδείας του (Α.Π. 1998/86 Τμ. Β'). Επίσης, είναι έγκυρη η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας κατά τη διάρκεια της κανονικής αδείας του Α.Ν. 539/45, εφόσον αυτός έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις συνταξιοδοτήσεώς του (Α.Π. 657/2002 Τμ. Β').

Εξαρτημένα άτομα . Απαγορεύεται η απόλυση εξαρτημένων ατόμων για διάστημα τεσσάρων (4) μηνών κατά την περίοδο που μετέχουν σε πρόγραμμα απεξάρτησης.

Η για πολιτικούς λόγους καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι καταχρηστική και επομένως άκυρη, επειδή προφανώς υπερβαίνει τα όρια που θέτει το άρθρο 281 του Αστικού Κώδικα για την άσκηση του δικαιώματος (Α.Π. 837/97 Τμ. Β', 1004/2004 Τμ. Β2).

Η απόλυση εργαζομένου, που αποτελεί αντίδραση του εργοδότη λόγο καταγγελίας σε βάρος του για μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισεως, είναι άκυρη (άρθρο 11 Π.Δ. 87/2002).

Εντολοδόχος δικηγόρος, που προβαίνει σε καταγγελία συμβάσεως εργασίας μισθωτού για λογαριασμό του εργοδότη. Η καταγγελία καθίσταται άκυρη, αν ο δικηγόρος δεν επιδείξει το πληρεξούσιο έγγραφο στον απολυόμενο και ο τελευταίος αποκρούσει αμελλητί την καταγγελία (Α.Π. 347/90 Τμ. Β').

B) Περιπτώσεις μη ακυρότητας της καταγγελίας.

Δεν είναι καταχρηστική η απόλυση που έγινε για να αρθεί η παρεμπόδιση της εξελίξεως των υποθέσεων του εργοδότη, μετά από τη σχετική διαφωνία που επήλθε μεταξύ του απολυθέντος και του εργοδότη (Α.Π. 1232/88 Τμ. Β' - ΔΕΝ 1989, σελ. 537).

Δεν είναι άκυρη η καταγγελία συμβάσεως εργασίας, όταν καταβλήθηκε αποζημίωση ελάχιστα μικρότερη από τη νόμιμη, που οφείλεται σε λογιστικό λάθος ή λανθασμένη συμβουλή ή πληροφόρηση κ.λπ. (Α.Π. 112/71, 1411/86 Τμ. Β', 673/2004 Τμ. Β'). Το ίδιο, δεν είναι άκυρη η καταγγελία αν καταβλήθηκε αποζημίωση εργατοτεχνίτη σε απολυόμενο μισθωτό που δικαιούνταν αποζημίωση υπαλλήλου, αλλά δεν είχε γνωστοποιήσει τα σχετικά πιστοποιητικά προϋπηρεσίας ή τίτλους σπουδών στον εργοδότη που του προσέδιδαν την υπαλληλική ιδιότητα (Εφ. Αθηνών 584/72 - ΔΕΝ 1973, σελ. 267, Α.Π. 655/68). Ομοίως, εάν η καταβολή μικρότερης αποζημιώσεως οφείλεται σε εύλογη αμφιβολία ή συγγνωστή πλάνη, δεν προκαλεί ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά θεμελιώνει μόνο δικαίωμα του απολυθέντος για συμπλήρωση της αποζημιώσεως (Α.Π. 383/86 Τμ. Β', 397/2004 Τμ. Β').

Δεν είναι καταχρηστική η εκ μέρους του εργοδότη καταγγελία, όταν αυτή προκλήθηκε από συμπεριφορά του εργαζομένου που δημιουργεί προβλήματα στην ομαλή λειτουργία της επιχειρήσεως (Α.Π. 293/2004 Τμ. Β'). Επίσης δεν είναι καταχρηστική η απόλυση μισθωτού για πλημμελή άσκηση των καθηκόντων του (Α.Π. 303/86 Τμ. Β').

Κατά τη διάρκεια της ασθένειας του μισθωτού, εγκύρως καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας αυτού, γιατί δεν υπάρχει απαγορευτική διάταξη σχετικώς. Το ίδιο ισχύει και όταν ο μισθωτός βρίσκεται σε αναρρωτική άδεια (Α.Π. 1165/98, 1201/98 Τμ. Β'). .

Επί δόλιας αντισυμβατικής συμπεριφοράς του μισθωτού, δεν είναι άκυρη η γενομένη εκ μέρους του εργοδότη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας (Εφ. Αθ. 4342/82, Α.Π. 230/78 - ΕΕΔ 37 σελ. 457).

Ομοίως, όταν γίνεται προς αποκατάσταση της αρμονικής συνεργασίας και την εμπέδωση της πειθαρχίας του προσωπικού της επιχειρήσεως (Α.Π. 953/2005 Τμ. Β 1)

Δεύτερη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, που γίνεται μετά την ακύρωση της πρώτης καταγγελίας και έχει ως σκοπό την άρση των συνεπειών της υπερημερίας του εργοδότη, είναι έγκυρη, εφόσον δεν φέρει τα ελαττώματα της πρώτης (Α.Π. 115/90 Τμ. Β').

Νέα έγκυρη απόλυση , με την οποία ο εργοδότης επιδιώκει να λήξει η υπερημερία του ως προς την αποδοχή της εργασίας του απολυθέντος μισθωτού λόγω της ακυρότητας της προγενέστερης απολύσεως, είναι έγκυρη, έστω και αν έγινε πριν κριθεί τελεσιδίκως η προγενέστερη απόλυση (Α.Π. 150/2006 Τμ. Β2).

3.4 Οικειοθελής αποχώρηση. Θάνατος μισθωτού

3.4.1 Οικειοθελής αποχώρηση μισθωτού από την εργασία του.

Όπως αναφέραμε και σε προηγούμενες παραγράφους, κάθε μισθωτός έχει το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας που τον συνδέει με τον εργοδότη του και να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του. Η ενέργεια αυτή του εργαζομένου λέγεται και παραίτηση από την εργασία του και εκδηλώνεται με μονομερή δήλωσή του προς την πλευρά του εργοδότη.

Ο Ν. 2112/20 (άρθρο 4) και το Β.Δ. της 16/18.7.20 (άρθρο 7) προβλέπουν το δικαίωμα του εργαζομένου να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Για σπουδαίο λόγο, ο εργαζόμενος μπορεί να καταγγείλει την ορισμένου ή αορίστου χρόνου σύμβαση εργασίας οποτεδήποτε (άρθρο 672 Α.Κ.).

Ο μισθωτός, που αποχωρεί οικειοθελώς από την εργασία του, δεν δικαιούται αποζημίωση του Ν. 2112/20 ή του Β.Δ. της 16/18.7.20. Εξαίρεση από τον κανόνα αυτόν αποτελεί η διάταξη του άρθρου 8 του Ν. 3198/55 περί των αποχωρούντων μισθωτών που λαμβάνουν πλήρη σύνταξη γήρατος.

Και η οικειοθελής αποχώρηση του μισθωτού αναγγέλλεται υποχρεωτικά από τον εργοδότη στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός οκτώ (8) ημερών (άρθρο 2 § 1 Ν. 2556/97 - Ισχύς της διατάξεως αυτής από 1ης Απριλίου 1998). [\(βλέπε παράρτημα 3^ο σελ 212\)](#)

Αποζημίωση και επίδομα αδείας. Κάθε μισθωτός, του οποίου η σχέση εργασίας λύεται με οποιοδήποτε τρόπο (καταγγελία, παραίτηση, λήξη, θάνατος) μετά τη συμπλήρωση 12μηνιαίας υπηρεσίας, αλλά πριν λάβει την κανονική ετήσια αδεία του, δικαιούται αποζημίωση ίση με τις αποδοχές της μη ληφθείσας αδείας και ανάλογο επίδομα αδείας. Το επίδομα αδείας, πάντως, δεν μπορεί να υπερβεί το μισό μισθό ή τα 13 ημερομίσθια, αναλόγως του τρόπου αμοιβής του μισθωτού. Αποζημίωση λόγω μη λήψεως αδείας δικαιούται και ο μισθωτός (υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης) που αποχωρεί πριν συμπληρώσει 12μηνιαία υπηρεσία στον αυτόν εργοδότη, η οποία είναι ίση προς δυο εικοστά πέμπτα (2/25) του μηνιαίου μισθού ή δυο ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχολήσεως. Επίσης, δικαιούται και ανάλογο επίδομα αδείας με τον περιορισμό πάντοτε του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων

3.4.2 Θάνατος εργαζομένου.

Σε περίπτωση θανάτου του μισθωτού, τα δικαιούμενα ποσά αποδοχών αδείας και επιδόματος αδείας καταβάλλονται στους κληρονόμους του θανόντος.

Δήλωση οικειοθελούς αποχωρήσεως. Επί οικειοθελούς αποχωρήσεως του μισθωτού από την εργασία του, ο εργοδότης ζητεί και παίρνει από τον αποχωρούντα έγγραφη δήλωση,

Παράλληλα, ο αποχωρών μισθωτός θα υπογράψει και μια εξοφλητική απόδειξη, στην οποία θα αναφέρονται αναλυτικά όλα τα ποσά που εισέπραξε κατά την ημέρα της αποχωρήσεως του για καθυστερούμενες αποδοχές, μη ληφθείσα άδεια κλπ. .

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1^ο

ΕΝΤΥΠΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Παράδειγμα 1^ο :

Ο Αντώνιος Αντωνίου θα απασχοληθεί για αόριστο χρόνο στην επιχείρηση του Γεώργιου Παπαδάκη την 23/05/2008 με την ειδικότητα του υπαλλήλου γραφείου. Η έδρα της επιχείρησης είναι επί της οδού Έβανς 25 στο Ηράκλειο. Συνεπώς το έντυπο της συμβάσεως θα είναι ως ακολούθως :

Στο Ηράκλειο την 23/05/2008 μεταξύ: α) της ενταύθα εδρεύουσας εταιρείας Έβανς 25 με την επωνυμία ΠΑΠΑΔΑΚΗΣ Ο.Ε που εκπροσωπείται νόμιμα από τον Γεώργιο Παπαδάκη και που καλείται στο εξής «εργοδότης» και β) του Αντώνη Αντωνίου που αποκαλείται εδώ «εργαζόμενος», συμφωνήθηκαν τα εξής:

1. Ο εργοδότης προσλαμβάνει για χρόνο αόριστο τον Αντώνη Αντωνίου για να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως υπάλληλος γραφείου.
2. Η ισχύς της παρούσας συμβάσεως αρχίζει την 23/05/2008
3. Ο εργαζόμενος θα παρέχει τις υπηρεσίες του προς την εργοδότη εταιρεία, τόσο στην έδρα αυτής όσο και στα οπουδήποτε της χώρας ευρισκόμενα υποκαταστήματα, εργοτάξια ή άλλους τόπους δραστηριότητάς της και ανάλογα με τις παρουσιαζόμενες κάθε φορά ανάγκες της εταιρείας.
4. Η εργοδότη εταιρεία επιφυλάσσει σ' αυτήν το δικαίωμα να μεταθέτει τον εργαζόμενο από το Κεντρικό στα υποκαταστήματα ή εργοτάξια και αντιστρόφως ή από υποκατάστημα σε υποκατάστημα κ.λπ., οσάκις κρίνει αυτό αναγκαίο για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της. Η συμφωνία αυτή γίνεται λόγω της φύσεως των εργασιών της εργοδότης, των οποίων ο εργαζόμενος έλαβε πλήρη γνώση και αναγνώρισε απόλυτα το παραπάνω δικαίωμά της.
5. Έδρα του εργαζόμενου θα είναι κάθε φορά ο τόπος που αυτός θα παρέχει τις υπηρεσίες του, ανάλογα με τις παρουσιαζόμενες ανάγκες του εργοδότη και που ορίζεται με απόφαση της Γενικής Διευθύνσεως.
6. Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να αναθέτει στον εργαζόμενο και άλλες συναφείς με την ειδικότητά του εργασίες.
7. Ο εργαζόμενος θα παρέχει την εργασία του σύμφωνα με τις υποδείξεις, οδηγίες και εντολές των αρμοδίων οργάνων του εργοδότη.
8. Ως αντιπαροχή για τις παρεχόμενες από τον εργαζόμενο υπηρεσίες, συμφωνείται

ημερήσιος (ή μηνιαίος) μισθός € 778,83 στον οποίο θα περιλαμβάνονται οι καθοριζόμενες από την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας αποδοχές για την ειδικότητα του εργαζόμενου με όλα τα νόμιμα επιδόματα (γάμου, τέκνων, πολυετίας, υπευθυνότητας, ανθυγιεινής εργασίας κ.λπ.).

9. Για τις μετακινήσεις του εργαζόμενου από την εκάστοτε έδρα του προς την έδρα της εταιρείας, τα υποκαταστήματα, τα εργοτάξια ή άλλους τόπους δραστηριότητας της εταιρείας θα καταβάλλονται σ' αυτόν, ό,τι οι σχετικοί κανονισμοί της εταιρείας ή άλλες αποφάσεις της διοικήσεως αυτής προβλέπουν που δεν μπορούν, πάντως, να υπολείπονται από τα οριζόμενα στην υπ' αριθμ. 21091146 απόφαση των υπουργών Οικονομικών και Εργασίας" .

10. Ρητώς συνομολογείται ότι ο εργαζόμενος θα παρέχει τις υπηρεσίες του χωρίς καμιά άλλη πρόσθετη αμοιβή, εκτός εκείνων που λεπτομερώς αναφέρονται και αμοιβαίως συμφωνούνται στην παρούσα σύμβαση. Τυχόν θεσπισθέντα ή μέλλοντα να χορηγηθούν από την εταιρεία επιδόματα, πέραν των νομίμων ή συμβατικών, θα παρέχονται μόνο από ελευθεριότητα του εργοδότη, κατά την απόλυτη κρίση του σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση και θα είναι δυνατόν να περικοπούν ή να παύσουν χορηγούμενα, οποτεδήποτε, με μονομερή απόφαση του εργοδότη.

11. Ειδικότερα, τα χρηματικά δώρα καλής αποδόσεως ή άλλα βραβεία παραγωγής (πριμ), θα χορηγούνται από ελευθεριότητα του εργοδότη, όχι τακτικά και ομοιόμορφα, αλλά μόνο οσάκις αυτός κρίνει, κατά την ελεύθερη βούλησή του και βάσει προϋποθέσεων αυξημένης αποδόσεως, πέραν ορισμένου ορίου παραγωγής, γενικώς παραδεχτών (όταν, δηλαδή, επιτυγχάνεται αυξημένη παραγωγή).

12. Ρητώς συμφωνείται ότι καμιά υπερωριακή ή άλλη απασχόληση, πέραν της κανονικής, δεν θα δικαιολογείται χωρίς έγγραφη εντολή του εργοδότη ή των αρμοδίων οργάνων του.

13. Ο εργαζόμενος δηλώνει ότι έλαβε γνώση (και ένα αντίτυπο) του εγκεκριμένου από το Υπουργείο Εργασίας Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας της εταιρείας και ότι αποδέχεται ανεπιφύλακτα το περιεχόμενο αυτού, που αποτελεί κατά νόμοι, συμπλήρωση της παρούσας συμβάσεως και ενιαίο με αυτήν σύνολο.

14. Η παρούσα σύμβαση υπογράφεται από αμφότερα τα μέρη και ένα αντίγραφο αυτής εδόθη στον εργαζόμενο.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την εργοδότηρια εταιρεία

Γεώργιος Παπαδάκης

Ο εργαζόμενος

Αντώνιος Αντωνίου

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Παράδειγμα 2^ο :

Ο Γεράσιμος Γεράτου θα απασχοληθεί για ορισμένο χρόνο στην επιχείρηση του Ιωάννη Ζερβού από τις 18/04/2008 έως τις 18/10/2008 με την ειδικότητα του σερβιτόρου. Η επιχείρηση του κ. Ζερβού βρίσκεται επί της οδού Μιχαήλ Καταπότη 23. Το έντυπο της σύμβασης είναι το εξής :

Μεταξύ των υπογραφόμενων αφενός του Ιωάννη Ζερβού και αφετέρου του Γεράσιμου Γεράτου συμφωνείται η πρόσληψη του δεύτερου στην επιχείρηση του πρώτου με τους εξής όρους:

1. Η διάρκεια της παρούσας συμβάσεως ορίζεται εξάμηνη, η οποία αρχίζει σήμερα την 18/04/2008 και λήγει την 18/10/2008 χωρίς άλλη ειδοποίηση.
2. Ο προσλαμβανόμενος μισθωτός θα παρέχει τις υπηρεσίες του στο κατάστημα μας επί την οδού Μιχαήλ Καταπότη 23 ως σερβιτόρος.
3. Ως μηνιαίος μισθός (ή ημερομίσθιο) ορίζεται το ποσό των € 658,27, στο οποίο περιλαμβάνονται οι καθοριζόμενες από την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας αποδοχές με όλα τα σχετικά επιδόματα κ.λπ. παροχές.
4. Ο εργοδότης επιφυλάσσει στον εαυτό του το δικαίωμα να λύσει νόμιμα την παρούσα σύμβαση και πριν την ημερομηνία λήξεως αυτής για σπουδαίο λόγο.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Ο εργοδότης

Ζερβός Ιωάννης

Ο εργαζόμενος

Γεράτου Γεράσιμος

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΕΡΓΟΥ

Παράδειγμα 3^ο :

Ο Κωστόπουλος Κων/νος θα απασχοληθεί για ορισμένο έργο στην επιχείρηση του Δημήτριου Λεμονάκη από τις 20/05/2008 έως τις 20/07/2008 με σκοπό την ανέγερση γέφυρας στο 75 χλμ Ηρακλείου-Αγίου Νικολάου με την ειδικότητα του εργάτη. Το έντυπο της σύμβασης είναι το εξής :

Μεταξύ των υπογραφόμενων αφενός του Δημήτριου Λεμονάκη και αφετέρου του Κωστόπουλου Κων/νου συμφωνείται η πρόσληψη του δεύτερου στην επιχείρηση του πρώτου με τους εξής όρους:

5. Η διάρκεια της παρούσας συμβάσεως ορίζεται δίμηνη η οποία αρχίζει σήμερα την 20/05/2008 και λήγει την 20/07/2008 για την ολοκλήρωση της ανέγερσης της γέφυρας στο 75 χλμ Ηρακλείου-Αγίου Νικολάου .

6. Ο προσλαμβανόμενος μισθωτός θα παρέχει τις υπηρεσίες του στο κατάστημα μας επί την οδού Μιχαήλ Καταπότη 23 ως σερβιτόρος.

7. Ως μηνιαίος μισθός (ή ημερομίσθιο) ορίζεται το ποσό των € 32.75, στο οποίο περιλαμβάνονται οι καθοριζόμενες από την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας αποδοχές με όλα τα σχετικά επιδόματα κ.λπ. παροχές.

8. Ο εργοδότης επιφυλάσσει στον εαυτό του το δικαίωμα να λύσει νόμιμα την παρούσα σύμβαση και πριν την ημερομηνία λήξεως αυτής για σπουδαίο λόγο.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Ο εργοδότης

Λεμονάκης Δημήτριος

Ο εργαζόμενος

Κωστόπουλος Κων/νος

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ

Παράδειγμα 4^ο :

Η Παπαδοπούλου Μαρία θα απασχοληθεί στην επιχείρηση της Αλεξάνδρας Αλεξανδρινού από τις 18/02/2008 με την ειδικότητα της κομμώτριας για τις πρωινές ώρες 9:00-12:00. Η επιχείρηση της κυρίας Αλεξανδρινού βρίσκεται στην οδό Ελ. Βενιζέλου 4 στο Ηράκλειο. Το έντυπο της σύμβασης είναι το εξής:

Στο Ηράκλειο την 18/02/2008 , μεταξύ:

- α) Της επιχειρήσεως της Αλεξάνδρας Αλεξανδρινού που εδρεύει ενταύθα, οδός Ελ. Βενιζέλου αριθ. 4 και έχει ως αντικείμενο κομμωτήριο εκπροσωπείται δε νόμιμα από την Αλεξάνδρα Αλεξανδρινού και που θα αποκαλείται στη συνέχεια «εργοδότης» και
 - β) Της Παπαδοπούλου Μαρίας κατοίκου Ηρακλείου, οδός Καποδίστρια αριθ. 32 κατόχου του υπ' αριθ. Φ 295999 δελτίου ταυτότητας και που θα αποκαλείται στη συνέχεια «εργαζόμενος», συμφωνήθηκαν τα εξής:
 - 1) Ο εργοδότης προσλαμβάνει σήμερα τον ανωτέρω εργαζόμενο Παπαδοπούλου Μαρία με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου μερικής απασχολήσεως, για να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως κομμώτρια.
 - 2) Ο εργαζόμενος θα προσφέρει τις υπηρεσίες επί τρίωρο καθημερινά, όλες τις εργάσιμες ημέρες την εβδομάδα.
 - 3) Ο μισθός συμφωνείται για κάθε τρίωρο ημερησίως € 45. Εάν κάποια ημέρα εργασθεί περισσότερες ώρες, θα καταβάλλεται ημερήσιος μισθός € 10 ανά ώρα.
 - 4) Ο εργαζόμενος θα δικαιούται ετήσια κανονική άδεια όπως ορίζει ο νόμος (Α.Ν. 539145) και αποζημίωση σε περίπτωση απολύσεως όπως ορίζει ο Ν. 2112120.
 - 5) Ο μισθός δεν μπορεί να υπολείπεται από τα κατώτατα όρια της εκάστοτε ισχύουσας εθνικής γενικής συλλογικής συμβάσεως εργασίας (υπολογιζόμενος αναλογικό με το χρόνο απασχολήσεώς του).
 - 6) Η ασφάλιση τον εργαζομένου θα γίνει στο Ι.Κ.Α. σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 38-39 του Ν. 1892190 περί μερικής απασχολήσεως.
- Ένα αντίγραφο της παρούσας συμβάσεως, δεόντως υπογραμμένο, παραδόθηκε σήμερα στον εργαζόμενο (επιταγή άρθρου 2 Ω.Δ. 156194).

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Ο εργοδότης

Αλεξανδρινού Αλεξάνδρα

Ο εργαζόμενος

Παπαδοπούλου Μαρία

ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΔΑΝΕΙΣΜΟΥ

Περίπτωση 1^η :

Στην περίπτωση αυτή ο δανείζων εργοδότης δεν είχε προβλέψει σχετικά με το προσωπικό του, ότι μπορεί να τον δανείσει ή αποσπάσει σε τρίτο εργοδότη.

Στο Ηράκλειο σήμερα την 12/06/2008 μεταξύ των παρακάτω συμβαλλομένων μερών, ήτοι αφ' ενός μεταξύ της Παπαδάκης & ΣΙΑ Ε.Ε με ΑΦΜ 012345678 Δ.Ο.Υ. Β' Ηρακλείου με έδρα Παρασκευοπούλου 63 νομίμως εκπροσωπούμενης από τον Παπαδάκη Νικόλαου με ΑΦΜ 235689741 Δ.Ο.Υ. β' Ηρακλείου κάτοικος Παρασκευοπούλου 68 και η οποία καλείται εφ' εξής στο παρόν χάριν συντομίας «Δανείζων Εργοδότης», αφ' ετέρου του Κοσμά Κοσμαδάκη με ΑΦΜ 012587469 Δ.Ο.Υ. Α' Ηρακλείου κάτοικος Καρδίτσας 23 που καλείται εφ' εξής στο παρόν χάριν συντομίας «Μισθωτός» και εκ τρίτου της Κοντού Ο.Ε με ΑΦΜ 023698547.....

Δ.Ο.Υ. Α' Ηρακλείου με έδρα Αμερικής 32 νομίμως εκπροσωπούμενης από τον Παντελή Κοντού με ΑΦΜ 089745632 Δ.Ο.Υ. Α' Ηρακλείου κάτοικος Αργυράκη 78 και η οποία καλείται εφ' εξής στο παρόν χάριν συντομίας «Δανειζόμενος Εργοδότης», συμφωνήθηκαν και έγιναν αποδεκτά τα ακόλουθα:

1. Ο «Δανείζων Εργοδότης» έχει προσλάβει και απασχολεί τον «Μισθωτό» με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου ως 23/09/2009 σύμφωνα με τους ειδικότερους όρους που περιλαμβάνονται στο σχετικό από 10/04/2008 ιδιωτικό συμφωνητικό μίσθωσης εργασίας (Σύμβαση Εργασίας).
2. Δια του παρόντος συμφωνείται ότι ο «Δανείζων Εργοδότης» δανείζει τον «Μισθωτό» στον «Δανειζόμενο Εργοδότη» προκειμένου ο «μισθωτός» εφ' εξής και για αόριστο χρόνο μέχρι να ανακληθεί ο δανεισμός (απόσπαση) αυτός ή έως 25/08/2008 να απασχολείται στην επιχείρηση του «Δανειζόμενου Εργοδότη» και συγκεκριμένα εις την έδρα της επιχείρησης με τους ίδιους κατά τα λοιπά όρους αμοιβής και εργασίας.
3. Ο «Μισθωτός» συναινεί σε όλα τα παραπάνω, δοθέντος ότι κατά ρητή δήλωση όλων των συμβαλλομένων μερών δεν παραβλάπτονται από τον πιο πάνω δανεισμό τα εργασιακά δικαιώματά.
4. Ο δια του παρόντος συμφωνητικού συμφωνούμενος δανεισμός (απόσπαση) εργαζομένου είναι γνήσιος δανεισμός, επί του οποίου ρητά συμφωνείται ότι δεν ισχύει ο νόμος περί «Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης».
5. Στον παρόντα δανεισμό ισχύουν κατά τα λοιπά πλήρως στο μέτρο που δεν θίγονται από την παρούσα συμφωνία όσα γίνονται δεκτά, σχετικά με τον γνήσιο δανεισμό (απόσπαση), στην επιστήμη του εργατικού δικαίου και την νομολογία των δικαστηρίων.

Οι συμβαλλόμενοι

Ο Δανείζων Εργοδότης

Ο Μισθωτός

Ο Δανειζόμενος Εργοδότης

ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΔΑΝΕΙΣΜΟΥ

Περίπτωση 2^η :

Στην περίπτωση αυτή ο δανείζων εργοδότης είχε προβλέψει σχετικά με το προσωπικό του, ότι μπορεί να τον δανείσει ή αποσπάσει σε τρίτο εργοδότη.

Στο Ηράκλειο σήμερα την 12/06/2008 μεταξύ των παρακάτω συμβαλλομένων μερών, ήτοι αφ' ενός μεταξύ της Παπαδάκης & ΣΙΑ Ε.Ε με ΑΦΜ 012345678 Δ.Ο.Υ. Β' Ηρακλείου με έδρα Παρασκευοπούλου 63 νομίμως εκπροσωπούμενης από τον Παπαδάκη Νικόλαου με ΑΦΜ 235689741 Δ.Ο.Υ. Β' Ηρακλείου κάτοικος Παρασκευοπούλου 68 και η οποία καλείται εφ' εξής στο παρόν χάριν συντομίας «Δανείζων Εργοδότης», αφ' ετέρου της Κοντού Ο.Ε με ΑΦΜ 023698547 Δ.Ο.Υ. Α' Ηρακλείου με έδρα Αμερικής 32 νομίμως εκπροσωπούμενης από τον Παντελή Κοντού με ΑΦΜ 089745632 Δ.Ο.Υ. Α' Ηρακλείου κάτοικος Αργυράκη 78 και η οποία καλείται εφ' εξής στο παρόν χάριν συντομίας «Δανειζόμενος Εργοδότης», συμφωνήθηκαν και έγιναν αποδεκτά τα ακόλουθα:

1. Ο «Δανείζων Εργοδότης» έχει προσλάβει και απασχολεί τον «Μισθωτό» με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου ως 23/09/2009 σύμφωνα με τους ειδικότερους όρους που περιλαμβάνονται στο σχετικό από 10/04/2008 ιδιωτικό συμφωνητικό μίσθωσης εργασίας (Σύμβαση Εργασίας).
2. Δια του παρόντος συμφωνείται ότι ο «Δανείζων Εργοδότης» δανείζει τον «Μισθωτό» στον «Δανειζόμενο Εργοδότη» προκειμένου ο «μισθωτός» εφ' εξής και για αόριστο χρόνο μέχρι να ανακληθεί ο δανεισμός (απόσπαση) αυτός ή έως 25/08/2008 να απασχολείται στην επιχείρηση του «Δανειζόμενου Εργοδότη» και συγκεκριμένα εις την έδρα της επιχείρησης με τους ίδιους κατά τα λοιπά όρους αμοιβής και εργασίας.
3. Ο δια του παρόντος συμφωνητικού συμφωνούμενος δανεισμός (απόσπαση) εργαζομένου είναι γνήσιος δανεισμός, επί του οποίου ρητά συμφωνείται ότι δεν ισχύει ο νόμος περί «Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης».
4. Στον παρόντα δανεισμό ισχύουν κατά τα λοιπά πλήρως στο μέτρο που δεν θίγονται από την παρούσα συμφωνία όσα γίνονται δεκτά, σχετικά με τον γνήσιο δανεισμό (απόσπαση), στην επιστήμη του εργατικού δικαίου και την νομολογία των δικαστηρίων.

Οι συμβαλλόμενοι

Ο Δανείζων Εργοδότης

Ο Δανειζόμενος Εργοδότης

Παράδειγμα δανεισμού μισθωτού

Ο εργοδότης "Α" δανείζει δύο μισθωτούς του στον εργοδότη "Β" και για τον δανεισμό αυτό, ο εργοδότης "Α" εισέπραξε από τον εργοδότη "Β" 10.000€. Οι μισθωτοί αυτοί εξακολουθούν να είναι στις μισθοδοτικές καταστάσεις του εργοδότη "Α" και καταχωρούνται κανονικά στις δαπάνες του προσωπικού του (λογ. 60 "Αμοιβές προσωπικού")

Ζητείται: Να γίνουν όλες οι λογιστικές ενέργειες για το γεγονός αυτό του δανεισμού των μισθωτών, στα βιβλία του εργοδότη "Α" καθώς και στα βιβλία του εργοδότη "Β".

Λύση

Εργοδότης "Α"

α) Ο εργοδότης "Α" εκδίδει ένα τιμολόγιο παροχής υπηρεσιών προς τον εργοδότη "Β" με τα εξής ποσά:

| | |
|------------------------------|-------------------|
| Αμοιβή από δανεισμό μισθωτών | 10.000,00 |
| Φ.Π.Α 19% | <u>+ 1.800,00</u> |
| Σύνολο | 11.800,00 |

β) Με το ποσό αυτό, στο ημερολόγιο ταμείου γίνεται η εξής εγγραφή:

| ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΤΑΜΕΙΟΥ | | ΧΡΕΩΣΗ | ΠΙΣΤΩΣΗ |
|--------------------|-------|---|-----------|
| 38 | | ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ | |
| | 00.00 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ | 11.800,00 |
| 75 | | ΕΣΟΔΑ ΠΑΡΕΠΟΜΕΝΩΝ ΑΣΧΟΛΙΩΝ | |
| | 00.99 | ΛΟΙΠΑ ΕΣΟΔΑ ΑΠΟ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΕ ΤΡΙΤΟΥΣ ΜΕ 19% | 10.000,00 |
| 54 | | ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ | |
| | 00.04 | Φ.Π.Α ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΜΕ 19% | 1.800,00 |
| | | ΤΙΜ. ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ Νο 145 | |

Εργοδότης "Β"

Ο εργοδότης "Β" με βάση το τιμολόγιο παροχής υπηρεσιών του "Α", στο ημερολόγιο ταμείου κάνει την εξής εγγραφή:

| ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΤΑΜΕΙΟΥ | | | ΧΡΕΩΣΗ | ΠΙΣΤΩΣΗ |
|---------------------------|-------|-------------------------------------|---------------|----------------|
| 61 | | ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΤΡΙΤΩΝ | | |
| | 98.00 | ΧΡΗΣΕΙΣ ΔΑΝΕΙΣΜΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΜΕ Φ.Π.Α | 10.000,00 | |
| 54 | | ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ | | |
| | 00.02 | Φ.Π.Α ΔΑΠΑΝΩΝ 19% | 1.800,00 | |
| 38 | | ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ | | |
| | 00.00 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ | | 11.800,00 |
| | | ΤΙΜ. ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ 145 | | |

ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΟΡΩΝ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΔ 156/1994

1. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΩΝ:

α) Εργοδότη (Επωνυμία, αντικείμενο εργασιών, διεύθυνση κ.λπ. Εάν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, αναφέρονται και τα στοιχεία του νόμιμου εκπροσώπου του).

β) Εργαζομένου (Όνοματεπώνυμο, διεύθυνση κ.λπ.).

2. ΤΟΠΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

(Αναφέρεται η συγκεκριμένη διεύθυνση της εγκαταστάσεως του εργοδότη, π.χ. η έδρα, το υποκατάστημα, εργοστάσιο κ.ο.κ. όσον θα απασχολείται ο μισθωτός".

3. ΕΔΡΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ:

(Αναγράφεται η νόμιμη έδρα της επιχειρήσεως, όπου ενάγεται ο εργοδότης).

4. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ, ΘΕΣΗ, ΒΑΘΜΟΣ, ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ.

(Σαφής περιγραφή της εργασίας που θα εκτελεί ο μισθωτός, ώστε να προκύπτει και η ιδιότητά του ως υπαλλήλου ή εργάτη).

5. ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΕΩΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

(Αυτή προκύπτει από την τυχόν έγγραφη σύμβαση ή το έντυπο της αναγγελίας προσλήψεως στον Ο.Α.Ε.Δ.).

6. ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ (Α.Ν. 539145):

α) Ημέρες άδειας με αποδοχές (Σύμφωνα με τον Α.Ν. 539145 και τις λοιπές σχετικές διατάξεις).

β) Τρόπος και χρόνος χορηγήσεως (Σύμφωνα με τον Α.Ν. 539145 και τις λοιπές σχετικές διατάξεις. Εάν η επιχείρηση εφαρμόζει το σύστημα της ταυτόχρονης χορηγήσεως της άδειας σε όλο το προσωπικό της, πρέπει τούτο να αναφέρεται εδώ).

7. ΠΟΣΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:
(Σύμφωνα με το Ν. 2112120, για τους υπαλλήλους, το Β.Δ. 16/17.7.20, για τους εργάτες, το Ν. 3198155 και τις άλλες σχετικές διατάξεις).

8. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ.

α) Ποσό: (Σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες σ.σ.ε. ή σύμφωνα με τους ιδιαίτερους όρους της ατομικής συμβάσεως εργασίας, οπότε αναφέρεται και το ποσό).

β) Χρόνος καταβολής αποδοχών: (Εξόφληση δεδουλευμένων την τελευταία ημέρα εκάστου μήνα ή στο τέλος της εβδομάδας κ.ο.κ.).

9. ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ:

α) Ημερησίως (Αναγράφονται οι ώρες)

β) Εβδομαδιαίως (Αναγράφονται οι ώρες. Εάν η επιχείρηση ακολουθεί το σύστημα της εβδομάδας 5 εργασίμων ημερών, αναφέρεται και αυτό).

10. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΥΠΑΓΕΤΑΙ Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ:

(Αναγράφεται με σαφήνεια σε ποια ακριβώς σ.σ.ε. ή διαιτητική ή άλλη απόφαση υπάγεται ο εργαζόμενος. Εάν στην επιχείρηση υπάρχει εσωτερικός κανονισμός ή οργανισμός, πρέπει στο έγγραφο της συμβάσεως ή της γνωστοποίησεως να αναφέρονται η θέση, ο βαθμός και η κατηγορία στην οποία ανήκει ο εργαζόμενος).

Ημερομηνία παραδόσεως
της παρούσας γνωστοποίησεως

Ο ΕΠΙΔΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Ο ΠΑΡΑΛΑΒΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

Παράδειγμα Σ.Σ.Ε

ΛΟΓΙΣΤΩΝ ΔΑ 45/2009 « Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των λογιστών και βοηθών λογιστών των βιομηχανικών, βιοτεχνικών, ξενοδοχειακών, εμπορικών και των πάσης φύσεως επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων όλης της χώρας» ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ 45/2009

« Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των λογιστών και βοηθών λογιστών των βιομηχανικών, βιοτεχνικών, ξενοδοχειακών, εμπορικών και των πάσης φύσεως επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων όλης της χώρας»

Διαιτητής: Ανδρέας Νικολόπουλος

1. Με την αριθμ. 053/13-2-2009 αίτησή της προς τον Ο.Μ.Ε.Δ., που κοινοποιήθηκε νόμιμα στις εργοδοτικές οργανώσεις, η δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων, με την επωνυμία «Πανελλήνια Ομοσπονδία Λογιστών (Π.Ο.Λ.)», νόμιμα εκπροσωπούμενη, ζήτησε την παροχή υπηρεσιών διαιτησίας, αφού είχε αποδεχθεί, κατά την προηγηθείσα Μεσολάβηση την πρόταση του Μεσολαβητή που απέρριψε η εργοδοτική πλευρά.
 2. Στις 20.10.09 πραγματοποιήθηκε η ανάδειξή μου με πρώτη κλήρωση. Με τον ίδιο τρόπο αναδείχθηκε και ο αναπληρωματικός Διαιτητής κ. Ι. Μαντούβαλος.
 3. Την 26.10.2009 ανέλαβα τα καθήκοντά μου και η πρώτη συνάντησή μου με τα μέρη πραγματοποιήθηκε την 27.10.2009. Στη συνάντηση αυτή συμμετείχαν, εκτός της εργατικής πλευράς, δύο εργοδοτικές οργανώσεις: ο Σύνδεσμος επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) και η Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων (ΠΟΞ). Κατά τη συνάντηση αυτή συζητήθηκε το περιεχόμενο της προηγηθείσας μεσολαβητικής πρότασης και η εργατική πλευρά παρουσίασε τα πρόσθετα αιτήματά της που δεν είχαν περιληφθεί στη μεσολαβητική πρόταση. Η εργοδοτική πλευρά αντέκρουσε τα αιτήματα αυτά και, αναφορικά προς τις μισθολογικές αυξήσεις ο ΣΕΒ πρότεινε αύξηση των βασικών μισθών από 1.1.09 κατά ποσοστό 1,8% ενώ ΠΟΞ 3 3,5% από 1.5.09. Η εργατική πλευρά χαρακτήρισε απαράδεκτα χαμηλές τις προσφερόμενες αυξήσεις από την εργοδοτική πλευρά και κατόπιν αυτών τα μέρη συμφώνησαν για την έκδοση διαιτητικής απόφασης από 1.1.2009.
- Ύστερα από τα παραπάνω, για να επιλύσω τη συλλογική διαφορά για τους όρους αμοιβής και εργασίας των λογιστών και βοηθών λογιστών των βιομηχανικών, βιοτεχνικών, ξενοδοχειακών, εμπορικών και των πάσης φύσεων επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων όλης της χώρας, αφού έλαβα υπόψη μου :
- α. Τα έγγραφα που περιέχονται στο φάκελο Μεσολάβησης.
 - β. Τις προτάσεις και τις αντιπροτάσεις των μερών κατά την προηγηθείσα συνάντησή μας.

γ. Την από 2-4-2008 ΕΓΣΣΕ ετών 2008-2009.

δ. Τις προηγούμενες συλλογικές ρυθμίσεις για τους λογιστές και τους βοηθούς λογιστές όλης της χώρας.

ε. Τις κλαδικές συλλογικές ρυθμίσεις παροχής υπηρεσιών και εμπορικών επιχειρήσεων στις οποίες περιλαμβάνονται και οι λογιστές και βοηθοί λογιστών.

στ. Το γεγονός ότι οι όροι αμοιβής και εργασίας των λογιστών και των βοηθών λογιστών δεν βελτιώνονται από επιχειρησιακές συλλογικές ρυθμίσεις, αφού στις λιγότερες περιπτώσεις οι επιχειρησιακές συλλογικές ρυθμίσεις περιλαμβάνουν και το επάγγελμα του λογιστή και του βοηθού λογιστή.

ζ. Το γεγονός, ότι οι εργαζόμενοι με το επάγγελμα του λογιστή και του βοηθού λογιστή αποτελούν ένα πολύ μικρό ποσοστό στο σύνολο του προσωπικού των επιχειρήσεων και έτσι η εξέλιξη των αποδοχών τους προκαλεί την ελάχιστη επιβάρυνση του συνολικού εργατικού κόστους.

η. Το γεγονός, ότι η άσκηση του επαγγέλματος του λογιστή και του βοηθού λογιστή είναι ιδιαίτερα υπεύθυνο και απαιτεί συνεχή επιμόρφωση, λόγω της συχνής αλλαγής των σχετικών νομοθετικών και φορολογικών ρυθμίσεων.

θ. Το γεγονός, ότι οι μικρές επιχειρήσεις που αποτελούν την συντριπτική πλειοψηφία των ελληνικών επιχειρήσεων καλύπτουν τις ανάγκες τους για την τήρηση των λογιστικών τους βιβλίων από γραφεία λογιστών και όχι από μόνιμο προσωπικό με την ιδιότητα του λογιστή ή του βοηθού λογιστή.

ι. Το γεγονός ότι ο τρόπος και ο βαθμός δυσκολίας κατά την άσκηση του επαγγέλματος του λογιστή και του βοηθού λογιστή δεν εξαρτάται από τον κλάδο επιχειρηματικής δραστηριότητας.

κατέληξα στην ακόλουθη απόφαση

Διαιτητική απόφαση 45/2009

«Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των λογιστών και των βοηθών λογιστών των βιομηχανικών, βιοτεχνικών, ξενοδοχειακών, εμπορικών και των πάσης φύσεως επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων όλης της χώρας»

Πράξη κατάθεσης στο Υπ. Εργασίας 25/2.11.2009

Άρθρο 1

Πεδίο Εφαρμογής

Στις διατάξεις της παρούσας υπάγονται οι λογιστές και οι βοηθοί λογιστών που εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας στις βιομηχανικές, βιοτεχνικές, ξενοδοχειακές, εμπορικές και στις πάσης φύσεως επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις όλης της χώρας.

Άρθρο 2

Βασικοί μισθοί

Οι βασικοί μισθοί των λογιστών και των βοηθών λογιστών του άρθρου 1 της απόφασης αυτής, όπως είχαν διαμορφωθεί την 31.12.2008 με βάση τη διαιτητική απόφαση 54/2008, αυξάνονται

από 1.1.2009 κατά ποσοστό 1% και όπως αυτοί θα διαμορφωθούν την 31.10.2009 αυξάνονται από 1.11.2009 κατά ποσοστό 5%, και διαμορφώνονται όπως στον παρακάτω πίνακα:

A) Λογιστές

| ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠ/ΣΙΑΣ | ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ | ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ |
|----------------------|----------------|----------------|
| | Αύξηση 1% | Αύξηση 5% |
| | Από 1/1/2009 | Από 1/11/2009 |
| | έως 31/10/2009 | |
| 0-2 | 958,80 | 1.006,74 |
| 2-4 | 1.010,09 | 1.060,74 |
| 4-6 | 1.044,36 | 1.096,58 |
| 6-8 | 1.092,43 | 1.147,05 |
| 8-10 | 1.134,69 | 1.191,42 |
| 10-12 | 1.159,16 | 1.217,12 |
| 12-14 | 1.198,80 | 1.258,74 |
| 14-16 | 1.233,94 | 1.295,64 |
| 16-17 | 1.271,29 | 1.334,85 |
| 17-18 | 1.271,29 | 1.334,85 |
| 18-20 | 1.308,23 | 1.373,64 |
| 20-21 | 1.321,61 | 1.387,69 |
| 21-22 | 1.330,50 | 1.397,03 |
| 22-23 | 1.339,83 | 1.406,82 |
| 23-24 | 1.353,64 | 1.421,32 |
| 24-25 | 1.366,97 | 1.435,32 |
| 25-26 | 1.379,88 | 1.448,87 |
| 26-27 | 1.393,68 | 1.463,36 |
| 27-28 | 1.409,24 | 1.479,70 |
| 28-29 | 1.417,25 | 1.488,11 |
| 29-30 | 1.428,39 | 1.499,81 |
| 30-31 | 1.443,96 | 1.516,16 |
| 31-32 | 1.460,43 | 1.533,45 |
| 32-33 | 1.481,31 | 1.555,38 |
| 33-34 | 1.503,14 | 1.578,30 |
| 34-35 | 1.521,82 | 1.597,91 |

Μετά τη συμπλήρωση 35 πραγματικών ετών εργασίας χορηγείται από 1.1.2009 αύξηση 13,82 ευρώ και από 1.11.2009 14,51 ευρώ για κάθε συμπληρωμένο έτος εργασίας και μέχρι τη συμπλήρωση του 38ου έτους εργασίας

| ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠ/ΣΙΑΣ | ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ | ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ |
|----------------------|----------------|----------------|
| | Αύξηση 1% | Αύξηση 5% |
| | Από 1/1/2009 | Από 1/11/2009 |
| | έως 31/10/2009 | |
| 0-2 | 868,58 | 912,01 |
| 2-4 | 893,05 | 937,70 |
| 4-6 | 916,65 | 962,48 |
| 6-8 | 948,70 | 996,14 |
| 8-10 | 982,96 | 1.032,11 |
| 10-12 | 1.017,69 | 1.068,57 |
| 12-14 | 1.063,06 | 1.116,21 |
| 14-16 | 1.100,44 | 1.155,46 |
| 16-17 | 1.126,69 | 1.183,02 |

Άρθρο 3

Επίδομα Ισολογισμού

1. Το επίδομα ισολογισμού που προβλέπεται από τις προηγούμενες ρυθμίσεις από 1.1.2009 ορίζεται σε ποσοστό 80% και υπολογίζεται στο σύνολο των νομίμων αποδοχών που δικαιούται ο μισθωτός.

2. Το επίδομα αυτό καταβάλλεται στο σύνολο των λογιστών και βοηθών λογιστών της οικείας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, εφόσον είτε α) ο αριθμός των λογιστών και βοηθών λογιστών που απασχολούνται στο κεντρικό λογιστήριο υπερβαίνει τα τρία (3) άτομα, είτε β) ο συνολικός αριθμός των λογιστών και βοηθών λογιστών που απασχολούνται στο κεντρικό λογιστήριο, τα χωριστά τμήματα αυτού εντός ή εκτός του κεντρικού καταστήματος, στα υποκαταστήματα, πρατήρια κ.λ.π. υπερβαίνει τα τέσσερα (4) άτομα.

Άρθρο 4

Γενική ρύθμιση

Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν όλοι οι όροι της 54/2008 και των προηγούμενων αυτής ομοίων συλλογικών ρυθμίσεων, εφόσον δεν τροποποιούνται με την παρούσα.

Αποδοχές στο σύνολό τους ανώτερες από αυτές που καθορίζει η παρούσα ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας δεν θίγονται και εξακολουθούν να ισχύουν.

Άρθρο 5

Έναρξη ισχύος

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει από 1-1-2009 και έχει διάρκεια ενός έτους.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2^ο

Έντυπο πρόσληψης

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ (Ν.Δ. 2656/83 & 763/70)
 Υποβάλλεται εις διπλούν στον Ο.Α.Ε.Δ. Το ένα επιστρέφεται στον Εργοδότη
 Ο αλλοδαπός χώρας εκτός ΕΟΚ, πρέπει να εφοδιάζεται και με άδεια εργασίας.
 Ο ανήλικος πρέπει να εφοδιάζεται και με βιβλιόριο ανήλικου.
 Ο εργοδότης πρέπει να αναγγείλει την πρόσληψη μέσα σε οκτώ ημέρες.

ΠΡΟΣΩΧΗ

*Κωδ. Υπηρεσίας
 *Κώδικος Οικ. Δραστηριότητας Επιχείρησης

Α. ΣΦΡΑΓΙΔΑ Ή ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:
 ΧΑΡΜΟΝΥ Α.Ε.
 ΚΟΝΣΕΡΒΟΠΟΙΙΑ - ΕΞΑΓΩΓΕΣ
 ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΟ: ΒΙ.ΠΕ ΔΡΟΣΙΑΣ
 ΤΗΛ: 0381-29549

Συνολικός αριθμός απασχολούμενων μισθωτών επιχείρησης: 40

ΛΟΓΙΣΤΡΙΑ *Κωδ. Επαγγέλματος
Αριθμός περιγραφής του Επαγγέλματος

Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ:
 ΜΑΡΙΑ ΘΕΟΔΩΡΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
Όνοματεπώνυμο Όνομα πατέρα
 ΚΑΡΕΤΑΝ ΑΚΡΙΤΑ 5 ΕΔΕΣΣΑ Τ.Κ. 58200
Διεύθυνση Πόλη
 ΕΛΛΗΝΙΚΗ
Υπηκοότητα

Αριθμός Άδειας (αν πρόκειται για αλλοδαπό χώρας εκτός ΕΟΚ) 5442889
Α.Μ. - Ι.Κ.Α. Η Ταυτότητας

Γ. ΆΛΛΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ:

(Απαντήστε βάζοντας ένα σπαστό στο κατάλληλο τετραγωνάκι κάθε ερώτησης)

1. Φύλο: 1 άνδρας 2 γυναίκα
2. Έτος Γέννησης: 1965
3. Σχολική εκπαίδ.: 1 αγρωμ. 2 Δημοτ. 3 Γ. Γυμν. 4 Λύκειο 5 Ανώτερα ή ΤΕΙ 6 Ανωτάτη 7 Μεταπτ.
4. Τεχνική εκπαίδ.: 1 κατωτ. ή Μέση ή ΤΕΕ/Α 2 Τεχν. Λύκειο ή ΤΕΕ/Β 3 Ανώτερα ή ΤΕΙ 4 Μαθητεία 5 ΙΕΚ 6 Ανωτ. Τεχν. Επαγ. Κατάρτιση
6. Αναλαμβάνει για πρώτη φορά εργασία σαν μισθωτός: 1 ΝΑΙ 2 ΟΧΙ
6. Θα απασχοληθεί με μερική απασχόληση: 1 ΝΑΙ 2 ΟΧΙ
7. Ήλθε από άλλη περιοχή ή ξένη χώρα εντός τους τελευταίου έτους: 1 ΝΑΙ 2 ΟΧΙ
 και ποιά (Κράτος-Δήμος ή Κοινότητα).....
8. Πρόσθετα Προσόντια: 1 Γνώση ΗΥ 2 Ξένες γλώσσες 3
9. Τοποθέτηση με πρόγραμμα ΟΑΕΔ: 1 ΝΑΙ 2 ΟΧΙ
 Αν ΝΑΙ με ποιά πρόγραμμα..... 1 Ν.Θ.Ε. 2 Ν.Ε.Ε. 3 Άλλα προγράμματα ΟΑΕΔ

Αναγγέλθηκε την.....
 Ο Προϊστάμενος.....

Προσλήφθηκε την... 20-1-2002...
 Ο Εργοδότης.....

Αφορά τον μισθωτό:
 Παίρνει επίδομα ανεργίας από Υπηρεσία του ΟΑΕΔ:
 1 ΝΑΙ 2 ΟΧΙ
 Αν ΝΑΙ από ποιά Υπηρεσία:.....

Τρόπος υπολογισμού του μηνιαίου μισθού

A) Υπαλλήλων

Άσχετα με το πόσες εργάσιμες μέρες έχει ο κάθε μήνας, θα θεωρείται πάντοτε ότι οι εργάσιμες μέρες του εκάστοτε μήνα είναι 25.

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

πραγματικός μισθός / 25 μέρες x 24 μέρες = α ευρώ μισθός για το μήνα που απουσίαζε μια εργάσιμη μέρα.

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

Πραγματικός μισθός x 26 μέρες / 25 μέρες = β ευρώ μισθός για το μήνα που εργάστηκε επί πλέον και μια Κυριακή. Φυσικά η Κυριακάτικη αμοιβή θα έχει και την προσαύξηση 75%, υπολογιζόμενη πάνω στο νόμιμο μισθό.

Η προσαύξηση του 75%, λόγω απασχόλησης τις Κυριακές ή τις νόμιμες αργίες, υπολογίζεται πάντοτε σε όλες τις ώρες (κανονικές, νυκτερινές, υπερωρίες κλπ.) που απασχολείται ο εργαζόμενος τις μέρες αυτές (Εγγρ. Υπ. Εργ. 972/86).

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος την Κυριακή ή τη νόμιμη αργία απασχολείται και υπερωριακά, τότε, για τις επί πλέον αυτές ώρες, δικαιούται και πρόσθετη αμοιβή για υπερωριακή εργασία.

Η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας που είναι 50% ή 75% ανάλογα, υπολογίζεται πάνω στο ωρομίσθιο που έχει προηγουμένως προσαυξηθεί και με την προσαύξηση του 75% λόγω Κυριακής.

Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά την νύκτα, τότε, η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως έχει προσαυξηθεί κατά 25% λόγω νύκτας, ενώ αν απασχολείται υπερωριακά κατά τις νυκτερινές ώρες Κυριακής ή αργίας, τότε η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως θα έχει προσαυξηθεί και με τις δύο προσαυξήσεις (25% + 75% = 100%) (Εγγρ. Υπ. Εργ. 972/86) .

Σε περίπτωση π.χ. που ο υπάλληλος δεν εργάστηκε 5 ώρες και η επιχείρηση θέλει να μειώσει το μισθό του για τις μη εργάσιμες 5 ώρες, τότε θα κάνει τους παρακάτω υπολογισμούς:

πραγματικός μισθός / 25 ημερομίσθια = α ευρώ =πραγματικό ημερομίσθιο, α x 6 ημέρες = β ευρώ = εβδομαδιαίος μισθός,

β / 40 ώρες = γ ευρώ = πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας, γ x 5 ώρες = δ ευρώ, ποσό, που θα μειωθεί ο μηνιαίος μισθός. Δηλαδή πραγματικός μισθός - δ = ε ευρώ = μηνιαίες αποδοχές του υπαλλήλου για το μήνα αυτό (Εγγρ. Υπ. Εργ. 972/86).

Αν οι συμβατικές (πραγματικές) ώρες εργασίας ήταν λιγότερες από 40 (π.χ. 38 ώρες), τότε η αμοιβή ανά ώρα εργασίας θα ήταν :

β (πραγματικός μισθός)

38 (ώρες εργασίας) = γ ευρώ = πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.

β) Εργατοτεχνιτών

Ο εργατοτεχνίτης αμείβεται, φυσικά, για τις ημέρες μόνο που εργάζεται.

Σε περίπτωση που εργάζεται Κυριακή, τότε για την Κυριακάτικη εργασία του θα αμειφθεί με το πραγματικό ημερομίσθιο προσαυξημένο με 75% πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο.

Σε περίπτωση π.χ. που ο εργατοτεχνίτης δεν εργάστηκε 5 ώρες και η επιχείρηση θέλει να μειώσει το ημερομίσθιο του κατά τις μη εργάσιμες ώρες, τότε θα προβεί στους εξής υπολογισμούς:

Πραγματικό ημερομίσθιο \times 6 ημέρες = β ευρώ = πραγματικός εβδομαδιαίος μισθός.

$\beta / 40$ ώρες = γ ευρώ = πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.

$\gamma \times 5$ ώρες = δ ευρώ = ποσό που θα μειωθεί το πραγματικό ημερομίσθιο, δηλαδή πραγματικό ημερομίσθιο - δ = ϵ ευρώ = αποδοχές του εργατοτεχνίτη για τη μέρα αυτή. Αν οι πραγματικές (συμβατικές) ώρες εργασίας ήταν π.χ. 38 ώρες (αντί 40 ώρες) τότε η πραγματική αμοιβή ανά ώρα εργασίας θα υπολογίζονταν ως εξής:

β (πραγματικός μισθός)

38 (ώρες εργασίας) = γ ευρώ = πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.

ΣΗΜ: α) Ο παραπάνω υπολογισμός προσδιορισμού του μηνιαίου μισθού ή του ημερομισθίου ισχύει τόσο γι' αυτούς που απασχολούνται 6 μέρες την εβδομάδα όσο και γι' αυτούς που απασχολούνται 5 μέρες την εβδομάδα.

β) Για τον υπολογισμό του μηνιαίου μισθού του μισθωτού που αμείβεται με ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζεται το ποσό του ημερομισθίου με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών του αντίστοιχου μήνα (Αρ. Π. 167/96 τμ. Β.)

Παράδειγμα υπολογισμού αμοιβής νυκτερινής εργασίας, Κυριακής και υπερωριακής απασχόλησης

Ένας εργατοτεχνίτης με πραγματικό ημερομίσθιο 70 ευρώ και με νόμιμο ημερομίσθιο 50 ευρώ εργάστηκε επί πλέον μια Κυριακή, όλο το συμβατικό ωράριο, από το οποίο οι 4 ώρες ήταν συγχρόνως και νυκτερινές ώρες. Την ίδια μέρα εργάστηκε επιπλέον ακόμα 2 ώρες, δηλαδή προσέφερε 2 ώρες νόμιμη υπερωριακή εργασία που δεν ήταν νυκτερινή (προσαύξηση υπερωρίας έστω 50%).

Ζητείται: Να προσδιοριστεί η συνολική αμοιβή της Κυριακής που δικαιούται ο εργατοτεχνίτης αυτός.

Λύση

Οι ακαθάριστες αποδοχές και οι προσαυξήσεις που προέρχονται από την απασχόληση της Κυριακής υπολογίζονται ως εξής:

Νόμιμο ωρομίσθιο: $50 \times 6 \text{ ημέρες} = 300 / 40 \text{ ώρες} = 7,50 \text{ ευρώ}$

Πραγματικό ωρομίσθιο: $70 \times 6 \text{ ημ.} = 420 / 40 \text{ ώρες} = 10,50 \text{ ευρώ}$

| | |
|---|---------------------------|
| Κανονική αμοιβή Κυριακής | 70,00 ευρώ |
| Προσαύξηση αμοιβής λόγω Κυριακής ($50 \times 75\% = 37,50 \text{ ευρώ}$) | 37,50 ευρώ |
| Υπερωριακή απασχόληση ($10,50 \times 2 \text{ ώρες} = 21 \text{ ευρώ}$) | 21,00 ευρώ |
| Προσαύξηση της υπερωρίας λόγω Κυριακής ($7,50 \times 2 \text{ ώρες} = 15 \rightarrow 15 \times 75\% = 11,25 \text{ ευρώ}$) | 11,25 ευρώ |
| Προσαύξηση λόγω υπερωρίας (των δύο ωρών) ($21 + 11,25 = 32,25 \rightarrow 32,25 \times 50\% = 16,13 \text{ ευρώ}$) | 16,13 ευρώ |
| Προσαύξηση λόγω νυκτερινής εργασίας ($7,50 \times 4 \text{ ώρες} = 30 \rightarrow 30 \times 25\% = 7,50 \text{ ευρώ}$) | 7,50 ευρώ |
| ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ | <u>163,38</u> ευρώ |

Υποδείγματα σχετικών εγγράφων

Παράδειγμα 1^ο :

Η επιχείρηση « ΚΑΠΑ ΑΕ» αποστέλλει έγγραφο στο Γ.Ε.Ε για την τακτοποίηση γενόμενης πρόσληψης χωρίς κάρτα τοποθετήσεως του Γ.Ε.Ε στον Παπαδάκη Χαράλαμπο.

Προς

Το Γ.Ε.Ε

Κύριοι,

Σας γνωρίζουμε ότι στην επιχείρησή μας απασχολείται από 24/10/2007

ο κ. Παπαδάκης Χαράλαμπος ως υπάλληλος γραφείου. Ο εργαζόμενος αυτός δεν εφοδιάστηκε εγκαίρως με κάρτα τοποθετήσεως του Γραφείου σας, εξ αιτίας του εξαιρετικά επείγοντος λόγου που υπαγόρευσε την πρόσληψη του (ή λόγω του υπερβολικού φόρτου εργασίας που είχε η επιχείρησή μας την εποχή εκείνη).

Γι' αυτό, παρακαλούμε, όπως προβείτε στις δέουσες ενέργειες για τη νομιμοποίηση της προσλήψεώς του.

Ημερομηνία 15/11/2007

Παράδειγμα 2^ο :

Η επιχείρηση « ΚΑΠΑ ΑΕ» αποστέλλει έγγραφο στο Γ.Ε.Ε για την άρση επιβληθέντος προστίμου για την πρόσληψη στον Παπαδάκη Χαράλαμπο.

Προς

Το Γ.Ε.Ε,

Κύριοι

Παρακαλούμε να μας απαλλάξετε από το πρόστιμο, πού μας επιβλήθηκε για παράβαση του άρθρου 5 παράγρ. 2 του Ν. 2656/1953, όπως αυτό τροποποιήθηκε και ισχύει σήμερα με το άρθρο 2 του Ν. 4054/1966 και στη συνέχεια με το άρθρο Ι του Ν.Δ. 763/1970, και να εξαφανίσετε την υπ' αριθμό 1515 πράξη επιβολής προστίμου.

Το ανωτέρω πρόστιμο μας επιβλήθηκε γιατί ένας υπάλληλός μας (ή εργάτης κ.λπ.), ονομαζόμενος Παπαδάκης Χαράλαμπος βρέθηκε απασχολούμενος στην επιχείρησή μας χωρίς κάρτα τοποθετήσεως του Γραφείου σας. Η παρατυπία αυτή οφείλονταν σε εντελώς έκτακτη ανάγκη (ή εξαιρετικό φόρτο εργασίας, ή σε αμέλεια του προσληφθέντος κ.λπ.) και τώρα έχει πλέον τακτοποιηθεί εκ των υστέρων.

Ημερομηνία 20/03/2008

Περιπτώσεις απώλειας ή καταστροφής του Ε.Β.Κ.Ν.Π

Παράδειγμα 1^ο:

Την 15^η Δεκεμβρίου 2007 έγινε έλεγχος από τον αρμόδιο υπάλληλο του τοπικού υποκαταστήματος ΙΚΑ και ο οποίος θεώρησε το ΕΒΚΝΠ και έλαβε τις σελίδες αυτού, που προορίζονται για το ΙΚΑ. Την 20^η Δεκεμβρίου έγινε έλεγχος από την ΕΥΠΕΑ και διαπιστώθηκε απώλεια αυτού η οποία δεν οφείλεται σε ανωτέρα βία. Στην επιχείρηση εργάζονταν μεν 3 μισθωτοί την ώρα του ελέγχου αλλά στην τελευταία ΑΠΔ περιλαμβάνονταν συνολικά 46 μισθωτοί, 6 εκ των οποίων είχαν πρόσληψη και ήταν εγγεγραμμένοι στα μισθολόγια της επιχείρησης μέχρι 31.3.1998. **Πόσοι θεωρούνται ακαταχώρητοι;**

Απάντηση

Σύμφωνα με τα παραπάνω θεωρούνται ακαταχώρητοι $40 + 3 = 43$ μισθωτοί και θα επιβληθεί πρόστιμο $43 \times 500,00 \text{ €}$ ανά μισθωτό = 21.500,00 €.

Παράδειγμα 2^ο:

Την 15^η Δεκεμβρίου 2007 έγινε έλεγχος από τον αρμόδιο υπάλληλο του τοπικού υποκαταστήματος ΙΚΑ και ο οποίος θεώρησε το ΕΒΚΝΠ και έλαβε τις σελίδες αυτού, που προορίζονται για το ΙΚΑ. Την 20^η Δεκεμβρίου έγινε έλεγχος από την ΕΥΠΕΑ και διαπιστώθηκε καταστροφή των σελίδων 1, 3 και 5, η καταστροφή δεν οφείλεται σε ανωτέρα βία. Στην επιχείρηση εργάζονται 3 μισθωτοί την ώρα του ελέγχου και οι οποίοι ήταν καταχωρημένοι στις σελίδες 2 και 4 στην δε τελευταία ΑΠΔ περιλαμβάνονταν συνολικά 46 μισθωτοί, 6 εκ των οποίων είχαν πρόσληψη και ήταν εγγεγραμμένοι στα μισθολόγια της επιχείρησης μέχρι 31.3.1998. **Πόσοι θεωρούνται ακαταχώρητοι;**

Απάντηση

Σύμφωνα με τα παραπάνω δεν θεωρούνται ακαταχώρητοι οι μισθωτοί που εργάζονταν την ώρα του ελέγχου. Συνεπώς δεν προκύπτει θέμα κυρώσεων στην επιχείρηση.

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΥΡΩΣΕΩΝ ΓΙΑ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥ ΕΙΔΙΚΟΥ
ΒΙΒΛΙΟΥ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

| ΠΑΡΑΒΑΣΗ | ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ | ΙΣΧΥΟΥΣΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ Με την τροποποίηση της σχετικής υπουργικής απόφασης |
|--|---|--|
| 1. Μη καταχώριση στο Ειδικό Βιβλίο των Απασχολούμενων αμέσως μετά την πρόσληψη και πριν αυτοί αναλάβουν εργασία. | 12,5 τεκμαρτά ημερομίσθια της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης (σήμερα 1000€) για κάθε ακαταχώριστο | 500 € για κάθε ακαταχώριστο |
| 2. Μη επίδειξη του Ειδικού Βιβλίου | 12,5 τεκμαρτά ημερομίσθια της ανωτέρας κλάσης (σήμερα 1000€) για κάθε απασχολούμενο | 500 € για κάθε ακαταχώριστο που βρίσκεται απασχολούμενος κατά τον έλεγχο |
| 3. Απώλεια Βιβλίου | - | 500 € για κάθε απασχολούμενο που περιλαμβάνεται στην τελευταία ΑΠΔ που υποβλήθηκε |
| 4. Απώλεια φύλλου του Ειδικού Βιβλίου | - | 500 € για κάθε πρόσωπο που διαπιστώνεται ότι απασχολείται, εκτός εκείνων οι οποίοι είναι καταχωρημένοι σε προηγούμενο ή σε επόμενο φύλλο |

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΠΟΣΟΣΤΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΣΤΟ ΙΚΑ ΠΟΥ ΙΣΧΥΟΥΝ**ΑΠΟ 1.1.1994 ΚΑΙ ΜΕΤΑ**

Στον αμέσως παρακάτω πίνακα, γίνεται ανάλυση των ποσοστών εισφορών στο ΙΚΑ καθώς και των Οργανισμών που εισπράττουν τα ποσοστά αυτά.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΟΣΟΣΤΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΙΚΑ
ΚΑΙ ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΤΟΜΕΝΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ (ΠΙΝΑΚΑΣ Α)

| ΦΟΡΕΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ | ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ | ΠΟΣΟΣΤΑ | | |
|-------------------------|---------------------|---------|-------|-------|
| | | ΑΣΦ. | ΕΡΓ. | ΣΥΝ. |
| Ι.Κ.Α. | ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ | 2,15 | 4,30 | 6,45 |
| | ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΧΡΗΜΑ | 0,40 | 0,80 | 1,20 |
| | ΣΥΝΤΑ-ΗΣ | 6,67 | 13,33 | 20,00 |
| | ΤΕΑΜ ή ΕΤΕΑΜ | 3 | 3,00 | 6,00 |
| Ο.Α.Ε.Δ. | ΑΝΕΡΓΙΑΣ | 1,33 | 2,67 | 4,00 |
| | ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ | - | 1,00 | 1,00 |
| | ΔΛΟΕΜ | 1,00 | 1,00 | 2,00 |
| | ΕΛΠΕΚΕ | - | 0,45 | 0,45 |
| | ΛΠΕΑΕ | | 0,15 | 0,15 |
| | ΕΚΛΑ | 0,10 | 0,26 | 0,36 |
| Ο.Ε.Κ. | ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ | 1,00 | 0,75 | 1,75 |
| | ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ | 0,25 | 0,25 | 0,50 |
| ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΚΤΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ | | 15,90 | 27,96 | 43,86 |

Ειδικές εισφορές για ορισμένες κατηγορίες απασχολουμένων

| Ειδικές εισφορές | Ασφαλ. | Εργοδ. | Σύνολο |
|--|--------|--------|--------|
| Επαγγελματικού κινδύνου | - | 1,00 | 1,00 |
| Βαρέων και Ανθυγ. Επαγγελματιών | 2,20 | 1,40 | 3,60 |
| ΙΚΑ - ΤΕΑΜ | 1,25 | 0,75 | 2,00 |
| Εργαζομένων σε υπόγειες στοές μεταλλ. σε εναέριες ή υποθαλάσσιες εργασίες - | | | |
| ΙΚΑ | 2,50 | 5,00 | 7,50 |
| ΙΚΑ - ΤΕΑΜ | 1,00 | 2,00 | 3,00 |

Εισφορές ΙΚΑ που ισχύουν από 1.1.1994

| ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ | α) ΜΙΚΤΑ (ΑΠΛΑ) | | | β) ΜΙΚΤΑ - TEAM | | |
|--------------------------|---------------------|--------|--------|----------------------------|--------|--------|
| | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ |
| Κανονικά ασφάλιστρα | 12,90% | 24,96% | 37,86% | 15,90% | 27,96% | 43,86% |
| με επαγγελμ. κίνδυνο | 12,90% | 25,96% | 38,86% | 15,90% | 28,96% | 44,86% |
| ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ | γ) ΒΑΡΕΑ | | | δ) ΒΑΡΕΑ - TEAM | | |
| | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ |
| Κανονικά ασφάλιστρα | 15,10% | 26,36% | 41,46% | 19,35% | 30,11% | 49,46% |
| με επαγγελμ. κίνδυνο | 15,10% | 27,36% | 42,46% | 19,35% | 31,11% | 50,46% |
| ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ | ε) ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ | | | στ) ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - TEAM | | |
| | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ |
| Κανονικά ασφάλιστρα | 6,23% | 11,63% | 17,86% | 9,23% | 14,63% | 23,86% |
| με επαγγελμ. κίνδυνο | 6,23% | 12,63% | 18,86% | 9,23% | 15,63% | 24,86% |
| ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ | ζ) ΣΥΝΤΑΞΗΣ | | | η) ΣΥΝΤΑΞΗΣ - TEAM | | |
| | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ |
| Κανονικά ασφάλιστρα | 10,35% | 19,86% | 30,21% | 13,35% | 22,86% | 36,21% |
| με επαγγελμ. κίνδυνο | 10,35% | 20,86% | 31,21% | 13,35% | 23,86% | 37,21% |
| ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ | ζ) ΣΥΝΤΑΞΗΣ - ΒΑΡΕΑ | | | η) ΣΥΝΤΑΞΗΣ - ΒΑΡΕΑ - TEAM | | |
| | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ |
| Κανονικά ασφάλιστρα | 12,55% | 21,26% | 33,81% | 16,80% | 25,01% | 41,81% |
| με επαγγελμ. κίνδυνο | 12,55% | 22,26% | 34,81% | 16,80% | 26,01% | 42,81% |

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΟΣΟΣΤΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ ΑΠΟ 1.1.1994

| ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ | ΙΚΑ + TEAM | | |
|-----------------------|------------|--------|---------------|
| | ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΑ | ΕΡΓΟΔ. | ΣΥΝΟΛΟ |
| Κανονικά ασφάλιστρα | 19,35% | 40,14% | 59,49% |
| ΕΔΕΟ (ΔΩΡΟΣΗΜΟ) | - | 25% | 25% |

Τρόπος υπολογισμού του παρακρατημένου φόρου από μισθωτές υπηρεσίες (Φ.Μ.Υ.) εργαζόμενων (υπαλλήλων και εργατών) χρήσης 2002 (άρθρα 9 και 57 Ν.2238/94)

Υπολογισμός του παρακρατημένου Φ.Μ.Υ. από μισθούς και συντάξεις χρήσης 2002 (καθώς και από ημερομίσθια, όταν αυτά προέρχονται από εργάτες που παρέχουν τις υπηρεσίες τούς με σύμβαση εργασίας πάνω από 1 έτος ή με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου)

Για τον υπολογισμό του Φ.Μ.Υ. των πιο πάνω μισθωτών που αμείβονται με μηνιαίο μισθό κλπ., παίρνεται ως βάση υπολογισμού το μηνιαίο καθαρό εισόδημα (ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές - κρατήσεις ΙΚΑ και λοιπών ασφαλιστικών ταμείων του ασφαλισμένου). Το μηνιαίο καθαρό εισόδημα πολλαπλασιάζεται με το 14 (12 μήνες του έτους + 1/2 μήνα δώρου Πάσχα + 1/2 μήνα επίδομα άδειας + 1 μήνας δώρο Χριστουγέννων) και δίνει το ετήσιο καθαρό εισόδημα. Για όσους καταβάλλεται επιπλέον και 1 μισθός ως επίδομα ισολογισμού, το μηνιαίο καθαρό εισόδημα πολλαπλασιάζεται με το 15 και όχι με το 14 (Εγκ. Υπ. Οικ. 1110091/πολ. 1288/ 5.12.00). Το ποσό αυτό, που προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό, φορολογείται με βάση την αμέσως παρακάτω κλίμακα και μας δίνει το φόρο της κλίμακας.

**ΚΛΙΜΑΚΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΠΑΡΑΚΡΑΤΟΥΜΕΝΟΥ Φ.Μ.Υ. (χρήσης 2002)
(για μισθούς και συντάξεις)**

| Κλιμάκιο εισοδήματος | Φορολογικός συντελεστής | Φόρος κλιμακίου | Σύνολο εισοδήματος | Σύνολο φόρου |
|----------------------|-------------------------|-----------------|--------------------|--------------|
| 8.400 | 0% | 0 | 8.400 | 0 |
| 5.000 | 15% | 750 | 13.400 | 750 |
| 10.000 | 30% | 3.000 | 23.400 | 3.750 |
| Υπερβάλλον | 40% | - | - | - |

Προς τη Διεύθυνση Οικονομική Υπηρεσία 200
 Ημερολογιακή περίοδος
 Αριθμός δήλωσης
 Αριθμός Φορέλου
 Αριθμός Φορολ. Μητρώου

***ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΔΗΛΩΣΗ**

Αποδοσης φόρου και τελών χαρτί/μου που παρακρατούνται από αμοιβές που θεωρούνται εισόδημα από ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ, από ΜΙΣΘΟΥΣ και ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ, καθώς και από ΑΜΟΙΒΕΣ ΓΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ. Υποβάλλεται σε δύο αντίτυπα αν παραλαμβάνεται μηχανογραφικά. Υποβάλλεται σε τρία αντίτυπα αν παραλαμβάνεται χειρόγραφα.

ΕΥΡΩ ΔΡΧ.

| ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΩΝ | Ακαθάρτιστες αποδοχές ή αμοιβές | Ποσά που αποδίδονται | | Πρόσθετοι φόροι εκπρόθεσμου | | Σύνολο | |
|---|---------------------------------|----------------------|------|-----------------------------|------|--------|--|
| | | Συντ. % | Ποσό | Συντ. % | Ποσό | | |
| 1. ΑΠΟ ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ (άρθρα 55, 59 & 60 ν. 2238/1994) Μηνός 200..... Διμήνο 200..... | ΔΡΧ. | Φόρος | | | | | |
| | | Χαρτόσημο | | | | | |
| | | ΟΓΑ χαρτί/μου | | | | | |
| | ΕΥΡΩ | Φόρος | | | | | |
| | | Χαρτόσημο | | | | | |
| | | ΟΓΑ χαρτί/μου | | | | | |
| 2. ΑΠΟ ΜΙΣΘΟΥΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ (άρθρα 57, 59 & 60 ν. 2238/1994) Μηνός 200..... Διμήνο 200..... Εξόμνη 200..... | ΔΡΧ. | Φόρος | | | | | |
| | | ΟΓΑ Φόρου | | | | | |
| | | Χαρτόσημο | | | | | |
| | ΕΥΡΩ | Φόρος | | | | | |
| | | ΟΓΑ Φόρου | | | | | |
| | | Χαρτόσημο | | | | | |
| 3. ΑΠΟ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ (άρθρα 58 & 59 ν. 2238/1994) Διμήνο 200..... | ΔΡΧ. | Φόρος | | | | | |
| | | Χαρτόσημο | | | | | |
| | | ΟΓΑ χαρτί/μου | | | | | |
| | ΕΥΡΩ | Φόρος | | | | | |
| | | Χαρτόσημο | | | | | |
| | | ΟΓΑ χαρτί/μου | | | | | |
| 4. Μηνός 200..... Διμήνο 200..... | ΔΡΧ. | Φόρος | | | | | |
| | | Χαρτόσημο | | | | | |
| | | ΟΓΑ χαρτί/μου | | | | | |
| | ΕΥΡΩ | Φόρος | | | | | |
| | | Χαρτόσημο | | | | | |
| | | ΟΓΑ χαρτί/μου | | | | | |
| | | ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ ΔΡΧ. | | | | | |
| | | ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ ΕΥΡΩ | | | | | |

| | | | |
|---|---|---|--|
| Φωτοσήκ. 200 Ο Προϊστάμενος της Δ.Ο.Υ | ΤΜΗΜΑ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ Α.Χ.Κ. Ημερομηνία Ο ΠΑΡΑΛΑΒΩΝ | Ποσά που εισοδήθηκε (Αριθμ. σε Δρχ.) Αριθ. διπλ. εισπραχθέντων 200 Ο υπαλλήλος εισπράχτης | Βεβαιώνω υπεύθυνα την ακρίβεια αυτής της δήλωσης 200 Ο ΔΗΛΩΝ |
|---|---|---|--|

*Οδηγίες για τη συμπλήρωση της δήλωσης βρείτε στην πίσω σελίδα.

ΕΚΔΟΣΗ 2001

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Εστω ότι, στην βιομηχανία καλτσών ΑΣΤΗΡ Α.Ε. που εδρεύει στη διεύθυνση Εγνατίας 10 Θεσ/νίκη, εργάζονται οι παρακάτω υπάλληλοι και εργάτες (για το μήνα Ιανουάριο 2008).

α) Ρόδης Αργύρης (λογιστής): Ο μισθός του είναι 2.000 ευρώ το μήνα. Έχει εργαζόμενη γυναίκα και δύο παιδιά ανήλικα. Το μήνα Ιανουάριο εργάστηκε μόνο 23 μέρες από τις συνολικά 26 εργάσιμες μέρες.

β) Ρόδη Αγγελική (υπάλληλος γραφείου): Ο μισθός της είναι 1.700 ευρώ το μήνα. Είναι σύζυγος του Ρόδη Αργύρη. Το μήνα Ιανουάριο εργάστηκε κανονικά όλες τις εργάσιμες μέρες.

γ) Αποστόλου Χρήστος (οδηγός): Ο μισθός του είναι 1.800 ευρώ. Παίρνει μηνιαίο πρίμ 30 ευρώ. Έχει άνεργη γυναίκα, 1 παιδί και μητέρα που τη συντηρεί και εργάστηκε 26 μέρες, δηλαδή όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα Ιανουαρίου.

δ) Παππάς Δημήτριος (εργάτης μηχανουργείου): Το ημερομίσθιό του είναι 60 ευρώ. Είναι άγαμος και εργάστηκε 20 μέρες.

ε) Τσέλιος Γρηγόρης (εργάτης ηλεκτρολόγος): Το ημερομίσθιό του είναι 50 ευρώ. Εργάστηκε 26 μέρες. Έχει άνεργη γυναίκα και δύο παιδιά ανήλικα.

Ζητείται: Να συνταχθεί η μισθοδοτική κατάσταση για το μήνα Ιανουάριο 2008 και να γίνουν οι σχετικές λογιστικές εγγραφές.

Λύση

1) ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

1) Υπολογισμός κρατήσεων του λογιστή Ρόδη Αργύρη

α) Υπολογισμός εισφορών στο ΙΚΑ - ΤΕΑΜ του λογιστή Ρόδη Αργύρη Ρόδης Αργύρης: (μισθός 2.000 ευρώ, επάγγελμα λογιστής, έχει γυναίκα που εργάζεται και δύο ανήλικα παιδιά). Ο Ρόδης εργάστηκε μόνο 23 μέρες από τις 26 μέρες που έπρεπε να εργαστεί συνολικά το μήνα Ιανουάριο. Επομένως ο μισθός που του αναλογεί για το μήνα Ιανουάριο είναι $2.000 \times \frac{23}{25} = 1.840$ ευρώ (ενώ οι εργάσιμες μέρες είναι 26 θεωρούνται 25). Οι λογιστές ανήκουν στην κατηγορία των μικτών επαγγελματιών.

Επομένως οι συντελεστές του ΙΚΑ που αντιστοιχούν στα ποσοστά που καταβάλλονται από τον εργοδότη και από τον ασφαλισμένο, ανήκουν στον πίνακα "ΜΙΚΤΑ - ΤΕΑΜ", δηλαδή το ποσοστό καταβολής εισφορών στο ΙΚΑ το μήνα Ιανουάριο για μεν τον εργοδότη είναι 27,96% για δε τον ασφαλισμένο 15,90% πάνω στον πραγματικό μισθό, σύνολο 43,86%.

Δηλαδή οι εισφορές για το μήνα Ιανουάριο έχουν ως εξής:

$$1.840 \times 27,96\% = 514,46 \text{ ευρώ} = \text{Εισφορά εργοδότη στο ΙΚΑ - ΤΕΑΜ}$$

$$\underline{1.840 \times 15,90\% = 292,56 \text{ ευρώ}} = \text{Εισφορά ασφαλισμένου στο ΙΚΑ - ΤΕΑΜ}$$

$$1.840 \times 43,86\% = 807,02 \text{ ευρώ} = \text{Συνολική εισφορά στο ΙΚΑ - ΤΕΑΜ}$$

β) Υπολογισμός του Φ.Μ.Υ. (Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών) του λογιστή Ρόδη Αργύρη
Σύμφωνα με τους παραπάνω γενικούς κανόνες υπολογισμού του φόρου, για τον υπολογισμό του Φ.Μ.Υ. του λογιστή Ρόδη Αργύρη, γίνονται οι εξής ενέργειες:

Υπολογίζεται το ετήσιο καθαρό εισόδημά του ως εξής: (εργάστηκε μόνο 23 μέρες από τις 25 θεωρούμενες ως εργάσιμες μέρες του μήνα).

$$\begin{array}{l} \text{Ακαθάριστες Κρατήσεις} \\ \text{Αποδοχές} - \text{ΙΚΑ - TEAM} \\ 1.840 \quad 292,56 = 1.547,44 \rightarrow 1.547,44 \times 25/23 = \\ = 1.682 \times 14 \text{ μην.} = 23.548 \text{ ευρώ} \\ = \text{ετήσιο καθαρό εισόδημα} \end{array}$$

Υπολογισμός του Φ.Μ.Υ. για το καθαρό εισόδημα

Παρατηρώντας τον πίνακα Φ.Μ.Υ διαπιστώνουμε ότι από το ποσό 23.548 ευρώ ένα μέρος βρίσκεται στη σειρά του εισοδήματος και η διαφορά (148 ευρώ) στο συντελεστή φόρου 40%..

Δηλαδή, το ποσό 23.400 ευρώ δίνει φόρο 3.750 ευρώ και το υπόλοιπο ποσό που είναι 148 ευρώ (23.548 - 23.400 = 148 ευρώ) δίνει φόρο 59,20 ευρώ (148 x 40% = 59,20 ευρώ).

Ανακεφαλαίωση

| | | |
|---|---------------|-------------------|
| Εισόδημα 23.400 ευρώ -> | φόρος | 3.750,00 ευρώ |
| Εισόδημα <u>148</u> ευρώ -> | φόρος | <u>59,20</u> ευρώ |
| Σύνολα 23.548 ευρώ -> | ετήσιος φόρος | 3.809,20 ευρώ |
| Ετήσιος φόρος βάση κλίμακας | | 3.809,20 ευρώ |
| -Μείωση φόρου λόγω δύο παιδιών (105 + 105 = 210 ευρώ) | | - 210,00 ευρώ |
| Ετήσιος φόρος που αναλογεί | | 3.599,20 ευρώ |
| -Μείωση φόρου 2,5% λόγω παρακράτησης (3.599,20 x 2,50% = 89,98 ευρώ) | | - 89,98 ευρώ |
| Υπόλοιπο ετήσιου φόρου | | 3.509,22 ευρώ |

3.509,22/14 μήνες = 250,66 ευρώ x 23/25 = 230,61 ευρώ = Φ.Μ.Υ. που θα πρέπει να παρακρατηθεί για το μήνα Ιανουάριο 2008

2) Υπολογισμός κρατήσεων της εργαζόμενης συζύγου Ρόδη Αγγελικής

(Ο μισθός της είναι 1.700 ευρώ το μήνα και ασχολήθηκε κανονικά χωρίς διακοπές όλο το μήνα Ιανουάριο).

Οι ενέργειες για τον υπολογισμό των κρατήσεων για ΙΚΑ - TEAM και χαρτόσημο είναι ακριβώς ίδιες με εκείνες του λογιστή Ρόδη Αργύρη. Επίσης ίδιες είναι και οι ενέργειες για τον υπολογισμό του Φ.Μ.Υ., με τη διαφορά μόνο που ο Φ.Μ.Υ. δεν μειώνεται λόγω παιδιών, που μειώθηκε στο σύζυγο.

Αναλυτικότερα:

α) Υπολογισμός εισφορών στο ΙΚΑ της παντρεμένης υπαλλήλου Ρόδη Αγγελικής (μισθός 1.700 ευρώ):

$1.700 \times 27,96\% = 475,32$ ευρώ = Εισφορά εργοδότη στο ΙΚΑ - TEAM

$1.700 \times 15,90\% = 270,30$ ευρώ = Εισφορά ασφαλισμένου στο ΙΚΑ - TEAM

$1.700 \times 43,86\% = 745,62$ ευρώ = Συνολική εισφορά στο ΙΚΑ – TEAM

β) Υπολογισμός του Φ.Μ.Υ. της Ρόδη Αγγελικής

1) Υπολογίζεται το ετήσιο καθαρό εισόδημα, ως εξής:

Μισθός 1.700 - 270,30 (ΙΚΑ) = 1.429,70 ευρώ -> $1.429,70 \times 14 = 20.015,80$ ευρώ
= ετήσιο καθαρό εισόδημα

2) Υπολογισμός του Φ.Μ.Υ. που θα πρέπει να παρακρατηθεί

Το ποσό 20.015,80 ευρώ φορολογείται με βάση την κλίμακα, ως εξής:

Εισόδημα (κλίμακας) 13.400,00 ευρώ -> φόρος 750,00 ευρώ

Εισόδημα (κλίμακας) 6.615,80 ευρώ $\times 30\%$ -> φόρος 1.984,74 ευρώ

Συνολικό εισόδημα 20.015,80 ευρώ Ετήσιος φόρος 2.734,74 ευρώ

Ετήσιος φόρος βάση κλίμακας 2.734,74 ευρώ

-Μείωση φόρου 2,5% λόγω παρακράτησης -68,37 ευρώ

Υπόλοιπο ετήσιου φόρου 2.666,37 ευρώ

$2.666,37/14$ μήνες = 190,46 ευρώ = Φ.Μ.Υ. που πρέπει να παρακρατηθεί για το μήνα Ιανουάριο του 2008

3) Υπολογισμός κρατήσεων του οδηγού Αποστόλου

Ο πραγματικός μισθός του είναι 1.830 ευρώ (1.800 μισθός + 30 ευρώ πρίμ) και εργάστηκε 26 μέρες που είναι συνολικά οι εργάσιμες μέρες του μήνα Ιανουαρίου (είναι παντρεμένος και έχει γυναίκα άνεργη, 1 παιδί και μητέρα).

α) Υπολογισμός εισφορών στο ΙΚΑ - TEAM του οδηγού Αποστόλου

Τα ποσά για τους οδηγούς είναι: 15,90% για τον ασφαλισμένο και 28,96% για τον εργοδότη (1°% επαγγελματικός κίνδυνος).

$1.830 \times 28,96\% = 529,97$ ευρώ = Εισφορά εργοδότη στο ΙΚΑ - TEAM

$1.830 \times 15,90\% = 290,97$ ευρώ = Εισφορά ασφαλισμένου στο ΙΚΑ - TEAM

$1.830 \times 44,86\% = 820,94$ ευρώ = Συνολική εισφορά στο ΙΚΑ – TEAM

β) Υπολογισμός του Φ.Μ.Υ. του οδηγού Αποστόλου

1) Υπολογίζεται το ετήσιο καθαρό εισόδημα ως εξής:

Μισθός 1.830 - 290,97 (ΙΚΑ) = 1.539,03 ευρώ -> $1.539,03 \times 14$ μήνες = 21.546,42 ευρώ = ετήσιο καθαρό εισόδημα

2) Υπολογισμός του Φ.Μ.Υ. που θα πρέπει να παρακρατηθεί

Το ποσό 21.546,42 ευρώ φορολογείται με βάση την κλίμακα, ως εξής:

| | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|
| Εισόδημα (κλίμακας) | 13.400 ευρώ -> φόρος | 750,00 ευρώ |
| Εισόδημα (κλίμακας) | <u>8.146,42</u> ευρώ ->φόρος (30%) | <u>2.443,93</u> ευρώ |
| Συνολικό εισόδημα | <u>21.546,42</u> ευρώ ->Ετήσιος φόρος | <u>3.193,93</u> ευρώ |
| Ετήσιος φόρος βάση κλίμακας | | 3.193,93 ευρώ |
| -Μείωση φόρου λόγω ενός παιδιού | | <u>- 90 00</u> ευρώ |
| Ετήσιος φόρος που αναλογεί | | <u>3.103,93</u> ευρώ |
| | | |
| Ετήσιος φόρος που αναλογεί | | 3.103,93 ευρώ |
| -Μείωση φόρου 2,5% λόγω παρακράτησης | | <u>-77,60</u> ευρώ |
| Υπόλοιπο ετήσιου φόρου | | <u>3.026,33</u> ευρώ |

3.026,33/14 μήνες = 216,17 ευρώ = Φ.Μ.Υ. που θα πρέπει να παρακρατηθεί για το μήνα Ιανουάριο του 2008

2) ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

1) Υπολογισμός κρατήσεων του εργάτη μηχανουργείου Δημήτριου Παππά

Εργάστηκε 20 μέρες είναι άγαμος και έχει ημερομίσθιο 60 ευρώ.

α) Υπολογισμός εισφορών στο ΙΚΑ του εργάτη μηχανουργείου Παππά Δημήτριου
60 ευρώ x 20 μέρες = 1.200 ευρώ = πραγματική αμοιβή για το μήνα Ιανουάριο. Για τους εργάτες του μηχανουργείου τα σφάλιστρα, δηλαδή τα ποσοστά πάνω στον πραγματικό μισθό του ασφαλισμένου που καταβάλλει ο εργοδότης και ο ασφαλισμένος, ανέρχονται σε 30,11% για τον εργοδότη και 19,35% για τον ασφαλισμένο.

Επομένως έχουμε:

1.200 x 30,11% = 361,32 ευρώ = Εισφορά εργοδότη του ΙΚΑ

1.200 x 19,35% = 232,20 ευρώ = Εισφορά ασφαλισμένου στο ΙΚΑ

1.200 x 49,46% = 593,52 ευρώ = Συνολική εισφορά στο ΙΚΑ

β) Υπολογισμός του Φ.Μ.Υ. του εργάτη μηχανουργείου Παππά Δημήτριου

Για τους ημερομίσθιους εργάτες που παρέχουν υπηρεσίες πάνω από ένα έτος στον ίδιο εργοδότη ή με σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου (όπως στην περίπτωσή μας), ο μηνιαίος Φ.Μ.Υ. υπολογίζεται με βάση τη κλίμακα, δηλαδή όπως γίνεται και με τους υπαλλήλους.

1) Υπολογίζεται το ετήσιο καθαρό εισόδημα, ως εξής:

αποδοχές μηνός 1.200 - 232,20 (ΙΚΑ) = 967,80 ευρώ

967,80 x 14 = 13.549,20 ευρώ = ετήσιο καθαρό εισόδημα

2) Υπολογισμός του Φ.Μ.Υ. που θα πρέπει να παρακρατηθεί

Το ποσό 13.549,20 ευρώ φορολογείται με βάση την κλίμακα, ως εξής:

Εισόδημα (κλίμακας) 13.400 ευρώ -> φόρος 750,00 ευρώ

Εισόδημα (κλίμακας) 149,20 ευρώ χ 30% -> φόρος 44,76 ευρώ

Συνολικό εισόδημα 13.549,20 ευρώ -> Ετήσιος φόρος 794,76 ευρώ

Ετήσιος φόρος βάση κλίμακας 794,76 ευρώ

-Μείωση φόρου 2,5% λόγω παρακράτησης -19,87 ευρώ

Υπόλοιπο ετήσιου φόρου 774,89 ευρώ

$774,89/14$ μήνες = 55,35 ευρώ = Φ.Μ.Υ. που πρέπει να παρακρατηθεί για το μήνα Ιανουάριο του 2008.

ΣΗΜ: Αν η σύμβαση εργασίας του παραπάνω εργάτη με την εταιρία ήταν ορισμένου χρόνου με διάρκεια μικρότερη από 1 έτος, τότε ο παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ. θα υπολογίζονταν ως εξής

Συνολικές αμοιβές του μήνα Ιανουαρίου 1.200,00 ευρώ

60 χ 20 ημέρες = 1.200,00 ευρώ

Το ημερομίσθιο είναι 60,00 ευρώ, δηλαδή μεγαλύτερο από το ποσό 24,00 ευρώ.

Οπότε, σύμφωνα με τον πίνακα θα προέκυπτε συντελεστής φόρου 3%

και έτσι θα είχαμε:

$1.200 \times 3\% = 36$ ευρώ - $36 \times 2,5\% = -0,90 = 35,10$ ευρώ = παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ.

για το μήνα Ιανουάριο του 2008.

2) Υπολογισμός κρατήσεων του εργάτη ηλεκτρολόγου Τσέλιου Γρηγόρη

Εργάστηκε 26 μέρες και έχει ημερομίσθιο 50 ευρώ. Είναι παντρεμένος με γυναίκα άνεργη και δύο παιδιά ανήλικα.

α) Υπολογισμός εισφορών στο ΙΚΑ του εργάτη ηλεκτρολόγου Τσέλιου Γρηγόρη

50 χ 26 μέρες = 1.300 ευρώ = πραγματική αμοιβή για το μήνα Ιανουάριο

Για τους εργάτες ηλεκτρολόγους τα ασφάλιστρα, δηλαδή τα ποσοστά πάνω στον πραγματικό μισθό του ασφαλισμένου, που καταβάλλει ο εργοδότης και ο ασφαλισμένος, ανέρχονται σε 25,96% για τον εργοδότη και 12,90% για τον ασφαλισμένο σύνολο 38,86%.

Επομένως έχουμε:

$1300 \times 25,96\% = 337,48$ ευρώ = Εισφορά εργοδότη στο ΙΚΑ

$1300 \times 12,90\% = 167,70$ ευρώ = Εισφορά ασφαλισμένου στο ΙΚΑ

$1300 \times 38,86\% = 505,18$ ευρώ = Συνολική εισφορά στο ΙΚΑ

β) Υπολογισμός εισφορών στο Επικουρικό Ταμείο Ηλεκτρολόγων (Ε.Τ.Ε.Α.Η.Ε) του εργάτη Τσέλιου Γρηγόρη

Ο εργάτης Τσέλιος λόγω της ειδικότητάς του ανήκει στο Επικουρικό Ταμείο Ηλεκτρολόγων. Τα ποσοστά είναι 3%, για τον εργοδότη και 3% για τον ασφαλισμένο πάνω στις πραγματικές ακαθάριστες αποδοχές και δεν στρογγυλοποιούνται όπως στο ΙΚΑ και ΤΕΜ, δηλαδή.

$1.300 \times 3\% = 39$ ευρώ = Εισφορά εργοδότη στο Ταμείο Ηλεκτρολόγων

$1.300 \times 3\% = 39$ ευρώ = Εισφορά ασφαλισμ. στο Ταμείο Ηλεκτρολόγων

$1.300 \times 6\% = 78$ ευρώ = Συνολική εισφορά στο Ταμείο Ηλεκτρολόγων

γ) Υπολογισμός του Φ.Μ.Υ. του εργάτη ηλεκτρολόγου Τσέλιου Γρηγόρη

Ο εργάτης ηλεκτρολόγος Τσέλιος Γρηγόριος παρέχει τις υπηρεσίες του στην εταιρία με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Για το λόγο αυτό, ο Φ.Μ.Υ. υπολογίζεται, όπως και για τους υπαλλήλους, με βάση του πίνακα , ως εξής:

1)Υπολογίζεται το ετήσιο καθαρό εισόδημα, ως εξής:

Αποδοχές μηνός $1.300 - 167,70$ (ΙΚΑ) - 39 (Τ.Η.) = $1.093,30$ ευρώ

$(50 \times 26 = 1.300$ ευρώ)

$1.093,30 \times 14 = 15.306,20$ ευρώ = ετήσιο καθαρό εισόδημα

2)Υπολογισμός του Φ.Μ.Υ. που θα πρέπει να παρακρατηθεί

Το ποσό $15.306,20$ ευρώ φορολογείται με βάση την κλίμακα, ως εξής:

Εισόδημα (κλίμακας) 13.400 ευρώ -> φόρος $750,00$ ευρώ

Εισόδημα (κλίμακας) $1.906,20$ ευρώ $\times 30\%$ -> φόρος $571,86$ ευρώ

Συνολικό εισόδημα $15.306,20$ ευρώ -> Ετήσιος φόρος $1.321,86$ ευρώ

Ετήσιος φόρος βάση κλίμακας $1321,86$ ευρώ

-Μείωση φόρου λόγω δύο παιδιών $-210,00$ ευρώ

$(105 + 105 = 210$ ευρώ)

Ετήσιος φόρος που αναλογεί $1111,86$ ευρώ

Ετήσιος φόρος που αναλογεί $1111,86$ ευρώ

-Μείωση φόρου $2,5\%$ λόγω παρακράτησης $-27,80$ ευρώ

Υπόλοιπο ετήσιου φόρου $1084,06$ ευρώ

$1.084,06/14$ μήνες = $77,43$ ευρώ = Φ.Μ.Υ. που θα πρέπει να παρακρατηθεί για το μήνα Ιανουάριο του 2008.

ΣΗΜ.: Για τους ημερομίσθιους εργάτες που παρέχουν υπηρεσίες ορισμένου χρόνου, αλλά με σύμβαση εργασίας μικρότερης από ένα έτος, ο Φ.Μ.Υ. που παρακρατείται από την επιχείρηση υπολογίζεται με βάση τον πίνακα .Αν ο Τσέλιος Γρηγόρης ανήκε σ' αυτήν την περίπτωση, τότε ο Φ.Μ.Υ. θα υπολογίζονταν ως εξής:

Αποδοχές μηνός 1.300 χ 3% = 39 ευρώ - 39 χ 2,5% = - 0,98 = 38,02 ευρώ
 παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ. μηνός Ιανουαρίου του 2008.

Λογιστικές εγγραφές της μισθοδοσίας με λογ/σμούς του Γενικού Λογιστικού Σχεδίου

α) Για τους υπαλλήλους στο ημερολόγιο διαφόρων πράξεων γίνεται η εξής.

εγγραφή:

| ΗΜΕΡ.31.1.2008 ΔΙΑΦ.ΠΡΑΞΕΩΝ | ΤΕΤ. | ΔΕΥΤ. | ΧΡΕΩΣΗ | ΠΙΣΤΩΣΗ |
|----------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| 60 ΑΜΟΙΒΕΣ & ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ | | | 6889,75 | |
| 60.00 ΑΜΟΙΒΕΣ ΕΜΜΙΣΘΟΥ ΠΡΟΣΩΠ/ | | 5370,00 | | |
| 60.00.00.000 ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ | 5370,00 | | | |
| 60.03 ΕΡΓΟΔ.ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΜΜ.ΠΡΟΣΩΠ. | | 1519,75 | | |
| 60.03.00.000 ΕΡΓ.ΕΙΣΦ. ΙΚΑ | 1519,75 | | | |
| 53 ΠΙΣΤ. ΔΙΑΦΟΡΟΙ | | | | 3878,93 |
| 53.00 ΑΠΟΔ.ΠΡΟΣ. ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ | | 3878,93 | | |
| 53.00.00.000 ΕΜΜΙΣ.ΠΡΟΣΩΠ | 3878,93 | | | |
| 54 ΥΠΟΧΡ.ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ | | | | 637,24 |
| 54.03 ΦΟΡΟΙ-ΤΕΛΗ ΑΜΟΙΒ ΠΡΟΣΩΠ. | | 637,24 | | |
| 54.03.00.000 Φ.Μ.Υ | 637,24 | | | |
| 55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ | | | | 2373,58 |
| 55.00 ΙΚΑ | | 2373,58 | | |
| 55.00.00.000 ΛΟΓ.ΤΡΕΧ.ΚΙΝ. ΙΚΑ | 2373,58 | | | |
| ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ | | | | |
| ΜΗΝΟΣ ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ 2008 | | | | |

β) όσον αφορά τους εργάτες, γίνεται η εξής εγγραφή:

ΗΜΕΡΑ. 31.1.2002 ΔΙΑΦ. ΠΡΑΞΕΩΝ

ΤΕΤ.

ΔΕΥΤ.

ΧΡΕΩΣΗ

ΠΙΣΤΩΣΗ

| | | | |
|---|----------|----------|-----------|
| 6 0 ΑΜΟΙΒΕΣ & ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ | | 3.237,80 | |
| 6 0 . 0 1 . 0 0 . 0 0 0 Τακτικές αποδοχές | 2.500,00 | | |
| 6 0 . 0 4 Εργοδοτικές εισφορές | | | |
| ημερομίσθιου προσωπικού | 737,80 | | |
| 60.04.00.000 Εργοδοτικές εισφορές | | | |
| ΙΚΑ | 698,80 | | |
| 60.04.01.000 Εργοδοτικές εισφορές | | | |
| ταμείων επικ. ασφ. | 39,00 | | |
| 5 3 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ | | | 1.928,32. |
| 5 3 . 0 0 Αποδοχές προσωπικού | | | |
| πληρωτέες | | 1.928,32 | |
| 5 3 . 0 0 . 0 0 . 0 0 1 Ημερομίσθιου | | | |
| προσωπικού | 1.928,32 | | |
| 5 4 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ | | | |
| -ΤΕΛΗ | | | 132,78 |
| 5 4 . 0 3 Φόροι - Τέλη αμοιβών | | | |
| προσωπικού | | 132,78 | |
| 5 4 . 0 3 . 0 0 . 0 0 0 Φόρος Μισθωτών | | | |
| Υπηρεσιών | 132,78 | | |
| 55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ | | | 1.176,70 |
| 5 5 . 0 0 Ίδρυμα Κοινωνικών | | | |
| Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) | | 1.098,70 | |
| 5 5 . 0 0 . 0 0 . 0 0 0 Λογ/σμός τρέχου- | | | |
| σας κίνησης ΙΚΑ | 1.098,70 | | |
| 5 5 . 0 2 Επικουρικά Ταμεία | | 78,00 | |
| 5 5 . 0 2 . 0 0 . 0 0 0 Ταμείο ηλεκτρ. | 78,00 | | |

Εκκαθάριση μισθοδοσίας εργατών
 μηνός Ιανουαρίου 2008

γ) Στη συνέχεια, αφού οι μισθωτοί υπογράψουν πάνω στη μισθοδοτική κατάσταση ή σε μια ξεχωριστή απλή απόδειξη, όπου αναγράφονται αναλυτικά και οι κρατήσεις που τους έχουν γίνει και αφού πληρωθούν, στο ημερολόγιο ταμείου, για τα ποσά που εισπράττουν, γίνεται η εξής εγγραφή (έστω με 31.1.2008).

| <u>ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ</u> 31.1.2002 | <u>ΤΑΜΕΙΟΥ</u> | <u>ΤΕΤ.</u> | <u>ΔΕΥΤ.</u> | <u>ΧΡΕΩΣΗ</u> | <u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u> |
|---|----------------|-------------|--------------|---------------|----------------|
| 53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ | | | | 5.807,25 | |
| 53.00 Αποδοχές προσωπικού | | | | | |
| πληρωτέες | | | 5.807,25 | | |
| 53.00.00.000 Έμμισθου προσωπικού | | | 3.878,25 | | |
| 53.00.00.001 Ημερομισθίου προσωπι- κού | | | 1.928,32 | | |
| 38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ | | | | | 5.807,25 |
| 38.00 Ταμείο | | | 5.807,25 | | |
| 38.00.00.000 Ταμείο επιχείρησης | | | 5.807,25 | | |
| Εξόφληση μισθοδοσίας Ιανουαρίου 2002 | | | | | |

ΣΗΜ.: Αν κάποιοι μισθωτοί, μέχρι τέλους του επόμενου μήνα Φεβρουάριου, δεν εμφανιστούν στον ταμία της επιχείρησης για να εισπράξουν το καθαρό ποσό της αμοιβής τους, τότε με το ποσό αυτό χρεώνεται ο λογ. 53.00 και πιστώνεται ο λογ/σμός 53.03 "Οφειλόμενες αμοιβές προσωπικού" με παρακολούθηση σε χωριστούς τεταρτοβάθμιους λογ/ σμούς για κάθε μισθωτό που του οφείλονται οι αμοιβές. Μετά από 5 χρόνια, οι οφειλόμενες αμοιβές του μήνα Ιανουαρίου 2008 (και γενικά του έτους 2008) που δεν ζητήθηκαν (παρέμειναν αζήτητες) μετά από την ημερομηνία 31.12.2013 παραγράφονται και τότε, με το ποσό αυτό των αμοιβών που παραγράφονται χρεώνεται ο λογ. 53.03 με τους αναλυτικούς τεταρτοβάθμιους για κάθε μισθωτό που παραγράφηκαν οι αμοιβές τους χωριστά και πιστώνεται με το ίδιο συνολικό ποσό ο λογ. 82.01 "έσοδα προηγούμενων χρήσεων" (Αρ. Π. 106/87, 759/87).

Απόδοση στα Ασφαλιστικά Ταμεία των ποσών που έχουν παρακρατηθεί

α) Συνήθως προμηθεύεται η επιχείρηση από το ΙΚΑ το έντυπο (σε μορφή μπλοκ) που ονομάζεται "ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ". Το έντυπο αυτό το συμπληρώνει ο λογιστής με βάση τα δεδομένα της μισθοδοτικής κατάστασης. Αν η μισθοδοτική κατάσταση συμπληρώνεται σε διπλούν, δεν είναι υποχρεωτικό να συμπληρώνεται και η "κατάσταση ασφάλισης προσωπικού". Τα μισθολόγια θα πρέπει να διατηρούνται στην επιχείρηση 10 χρόνια (άρθρο 2 παρ. 2 Ν. 2556/97).

β) Με βάση λοιπόν τα δεδομένα της "ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ", καταβάλλεται στην Τράπεζα το ποσό για συνολικές εισφορές στο ΙΚΑ που είναι 3.472,28 ευρώ (2.373,58 ευρώ για τους υπαλλήλους και 1.098,70 ευρώ για τους εργάτες, σύνολο 3.472,28 ευρώ).

γ) Με βάση το αποδεικτικό καταβολής των εισφορών του ΙΚΑ (απόδειξη κλπ.), στο ημερολόγιο ταμείου γίνεται η εξής εγγραφή (π.χ. με ημερομηνία έστω 28.2.2008 που καταβλήθηκε το ποσό 3.472,28 ευρώ (2.373,58 + 1.098,70 = 3.472,28).

| <u>ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 28.2.2008 ΤΑΜΕΙΟΥ ΤΕΤ. ΔΕΥΤ. ΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΩΣΗ</u> | | | |
|---|----------|----------|----------|
| 55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ | | 3.472,28 | |
| 55.00 Ιδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) | | 3.472,28 | |
| 55.00.00.000 Λογ/σμός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ | 3.472,28 | | |
| 38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ | | | 3.472,28 |
| 38.00 Ταμείο | | 3.472,28 | |
| 38.00.00.000 Ταμείο επιχείρησης | 3.472,28 | | |
| <u>Αγορά ενσήμων για το μήνα Ιανουάριο 2002</u> | | | |

Ο ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΘΑ ΕΙΝΑΙ ΩΣ ΕΞΗΣ:



ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ Ι.Κ.Α.) ΣΕΛΙΔΑ Νο

ΑΡΙΘ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ _____
 ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ ΑΣΤΗΡ Α.Ε.
 ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΠΤΣΟΝ
 ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ ΕΓΝΑΤΙΑΣ 10 - ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ ΤΗΛ. _____
 ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2002

| Α/Α | ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ Ι.Κ.Α. | ΕΠΩΝΥΜΟ | ΟΝΟΜΑ | ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ | ΗΜΕΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ | ΑΠΟΔΟΧΕΣ | | | ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ι.Κ.Α. | | ΕΠΙΧΕΙΡΗΤΙΚΟ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ | | ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΑΣΦ/ΝΟΥ | |
|-----|------------------------|-----------------------|-----------|----------------|-----------------|------------------|-----------------|--------|-----------------|---------|---------------------------|----------|------------------|--|
| | | | | | | ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ | ΛΟΙΠΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ | ΣΥΝΟΛΟ | ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ | ΣΥΝΟΛΟ | ΑΣΦΑΛ. | ΕΡΓΟΔΟΤ. | | |
| | | Διοικητικοί υπάλληλοι | | | | | | | | | | | | |
| 1 | | Ράδης | Αρχάριος | Λογιστής | 23 | 1840 | | 1840 | 292,56 | 907,02 | | | | |
| 2 | | Ράδης | Αρχάριος | Υπολ. γραφείου | 25 | 1700 | | 1700 | 270,30 | 745,62 | | | | |
| 3 | | Αποστόλου | Αρχάριος | Οδηγός | 25 | 1830 | | 1830 | 290,97 | 820,94 | | | | |
| | | ΣΥΝΟΛΟ | | | 73 | 5370 | | 5370 | 853,83 | 2373,58 | | | | |
| | | Εργάτες παραγωγής | | | | | | | | | | | | |
| 1 | | Παππάς | Ασπυρίτης | Εργάτης μνημ. | 20 | 60 | | 1200 | 232,20 | 593,52 | | | | |
| 2 | | Τσέλιος | Γραφάριος | Εργάτης μνημ. | 26 | 50 | | 1300 | 167,70 | 505,18 | 39 | 39 | ΤΑΝ. ΗΛΕΚΤΡΟΝ | |
| | | ΣΥΝΟΛΟ | | | 46 | 110 | | 2500 | 399,90 | 1098,70 | 39 | 39 | | |
| | | ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ | | | 119 | | | 7870 | 1253,73 | 3472,28 | 39 | 39 | | |

Παράδειγμα Υπολογισμού Επιδόματος Πάσχα:

Έστω μισθωτός με ονομαστικό μηνιαίο μισθό 1.000 ευρώ. Ο μισθωτός αυτός πραγματοποίησε κατά το κρίσιμο χρονικό διάστημα από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ής Απριλίου υπερωριακή εργασία όλους τους μήνες και έλαβε συνολικά για αμοιβή της υπερωριακής εργασίας του τετραμήνου το ποσό των 560 ευρώ. Το επίδομα (δώρο) Πάσχα θα υπολογισθεί ως εξής:

| | | | | |
|--------------------------------|------------------|---|---------------|----------------|
| Βασικό ποσό, ευρώ | 1.000 | χ | = | 500 |
| Αναλογία υπερωριακής εργασίας: | $\frac{560}{4}$ | × | $\frac{1}{2}$ | = 70 |
| Αναλογία επιδόματος αδείας: | $\frac{570}{12}$ | χ | 1 | = <u>23,75</u> |
| <hr/> | | | | |
| (500 + 70 = 570) | 12 | | | <u>593,75</u> |

Τύπος έγγραφης αναγγελίας για υπερωριακή απασχόληση

Ημερομηνία...

Στοιχεία του εργοδότη

(ονοματεπώνυμο, ή επωνυμία επιχείρησης είδος επιχείρησης, Διεύθυνση, τηλέφωνο)

ΠΡΟΣ

Επιθεώρηση Εργασίας

Κύριοι,

Σας υποβάλλουμε συναπτόμενα κατάσταση μισθωτών και σας γνωστοποιούμε

ότι θα τους απασχολήσουμε υπερωριακά για.....ώρες την ημέρα κατά το διάστημα απόμέχρι.....λόγω π.χ. παραμονών εξαιρέσιμων γιορτών (παραμονών Χριστουγέννων κλπ.).

Υποβάλλεται συναπτόμενα κατάσταση μισθωτών που θ' απασχοληθούν υπερωριακά.

Με εκτίμηση

(Σφραγίδα και υπογραφή εργοδότη)

ΣΗΜ.: α) Η έγγραφη αναγγελία επιδίδεται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας (ή όπου δεν υπάρχει Επιθεώρηση Εργασίας, στην Αστυνομία) πριν από την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης. Στις περιπτώσεις που οι εργασίες είναι επείγουσες και αφορούν πρόληψη ατυχημάτων ή εξυπηρέτηση του κοινού ή εκτέλεση δρομολογίων κάθε φύσης μεταφορικών μέσων, η έγγραφη αναγγελία επιδίδεται στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσα στην επόμενη εργάσιμη μέρα από εκείνη που έγινε η έναρξη εργασιών (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1578/84).

β) Αντίγραφο της έγγραφης αναγγελίας για υπερωριακή απασχόληση, θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας, αναρτήσετε σε εμφανές μέρος του τόπου εργασίας.

γ) Οι αλλοδαπές τεχνικές επιχειρήσεις μπορούν ν' απασχολούν υπερωριακά τους υπαλλήλους τους (ημεδαπούς και αλλοδαπούς) απεριόριστα χωρίς άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1183/81). Το ίδιο ισχύει και για τις Ελληνικές τεχνικές εταιρίες στην αλλοδαπή.

Για να εργαστεί υπερωριακά ένας ανειδίκευτος εργάτης (και γενικά ένας μισθωτός) πάνω από 120 ώρες μέσα στο ίδιο έτος θα πρέπει να δώσει άδεια η Επιθεώρηση Εργασίας (Εγγρ. 44076/78 Υπουργ. Εργασίας, Αρ. Π. 347/86, άρθρο 3 Ν.Δ. 515/70).

Οι βιομηχανικές και οι βιοτεχνικές επιχειρήσεις που πραγματοποιούν υπερωρίες υποχρεούνται να τηρούν και ειδικό βιβλίο υπερωριών θεωρημένο από την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας (Ν.Δ. 515/70), όπου θ' αναγράφονται σε στήλες

Παράδειγμα αυξομείωσης της απασχόλησης μέχρι 138 ώρες το χρόνο

Η επιχείρηση "Α", με συμβατικό ωράριο εργασίας 40 ώρες την εβδομάδα, ήρθε σε συμφωνία με το προσωπικό της για εβδομαδιαία απασχόληση μέσα στο έτος 2008 (σε ετήσια βάση). Δηλαδή συμφωνήθηκε, στους 6 πρώτους μήνες του έτους (Ιανουάριο - Ιούνιο) ν' απασχοληθεί το προσωπικό της επιχείρησης περισσότερο κατά 138 ώρες, με αντίστοιχη μείωση σε ώρες εργασίας κατά τους επόμενους 6 μήνες απασχόλησης μέσα στο ίδιο έτος και με τον περιορισμό φυσικά του Ν. 2874/00 άρθρο 5 παρ. 1, ότι δηλαδή ο ανώτατος μέσος όρος των ωρών εργασίας (χωρίς τις υπερωρίες) μέσα στο ίδιο έτος 2008 σε ετήσια βάση δεν θα πρέπει να ξεπερνά τις 38 ώρες ανά εβδομάδα.

Αναλυτικότερα: Συμφωνήθηκε ν' απασχοληθούν στις 23 πρώτες εβδομάδες με περισσότερη απασχόληση συνολικά κατά 138 ώρες (και με υπερωρίες συνολικά 92 ώρες) και στη συνέχεια, στις 23 επόμενες εβδομάδες με λιγότερη απασχόληση σε τόσες ώρες, όσες απαιτούνται για να είναι η απασχόληση σε ετήσια βάση συνολικά 38 ώρες ανά εβδομάδα και οι υπόλοιπες 6 εβδομάδες που απομένουν θα είναι εβδομάδες ετήσιας άδειας.

Με βάση λοιπόν τα δεδομένα αυτά, το εβδομαδιαίο πρόγραμμα απασχόλησης σε ώρες για ολόκληρο το έτος 2008 θα έχει ως εξής:

ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΕΤΗΣΙΑ ΒΑΣΗ ΕΤΟΥΣ 2008

| Εβδομάδες με αυξημένες ώρες απασχόλησης | | | Εβδομάδες με | |
|---|----------------|----------------|--------------|----------------|
| Εβδομάδες | Ώρες απασχόλησ | Νομ. υπερωρίες | Εβδομάδες | Ώρες απασχόλησ |
| 1η εβδομάδα | | | 24η εβδομάδα | |
| 2η εβδομάδα | 42 | 4 | 25η εβδομάδα | 34 |
| | 42 | 4 | | 34 |
| 23η εβδομάδα | 42 | | 46η εβδομάδα | 34 |
| Σύνολο | 966 | 92 | Σύνολο | 782 |

Επαλήθευση

α) $966 + 782 = 1.748 \rightarrow 1748/46$ εβδομάδες = 38 ώρες την εβδομάδα

β) $966 + 92 + 782 = 1.840 \rightarrow 1.840/46$ εβδομ. = 40 ώρες την εβδομάδα

γ) Αναγκαστικά, οι πάνω από 42 ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης, δηλαδή οι 4 ώρες ανά εβδομάδα, σύνολο $4 \times 23 = 92$ ώρες, για τις πρώτες 23 εβδομάδες απασχόλησης είναι νόμιμες υπερωρίες (και όχι "ιδιόρρυθμες υπερωρίες" διότι αυτές απαγορεύονται από το νόμο, άρθρο 5 παρ. 3 Ν. 2874/00).

Παράδειγμα υπολογισμού της αμοιβής σε ιδιόρρυθμες και σε παράνομες υπερωρίες

Ένας εργάτης που εργάζεται σε ανώνυμη βιομηχανική εταιρία, μέσα σε μια συγκεκριμένη εβδομάδα απασχολήθηκε 45 ώρες. Το συμβατικό του ωράριο είναι έστω π.χ. 39 ώρες και το νόμιμο ωράριο 43 ώρες την εβδομάδα. Η εταιρία αυτή δεν ζήτησε σχετική άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας ούτε και υπέβαλε απλή έγγραφη αναγγελία (ανάλογα) για την παραπάνω υπερωριακή απασχόληση. Το πραγματικό του ημερομίσθιο είναι 50 ευρώ. Καμιά από τις παραπάνω ώρες δεν είναι νυκτερινή ή Κυριακή. Η νόμιμη υπερωρία έχει προσαύξηση 50% μέχρι να συμπληρωθούν συνολικά 120 ώρες ετησίως (στις ώρες αυτές δεν συμπεριλαμβάνονται οι ώρες που έχουν χαρακτηριστεί ως "ιδιόρρυθμες υπερωρίες").

Ζητείται: Να υπολογισθεί η αμοιβή που δικαιούται να πάρει ο εργάτης για τις 45 ώρες που εργάστηκε στη συγκεκριμένη αυτή εβδομάδα.

Λύση

Προσδιορισμός του πραγματικού (συμβατικού) ωρομισθίου και της υπερεργασίας

ημερομ. 50 ευρώ \times 6 ημέρες = 300 ευρώ = εβδομαδιαία αμοιβή

$300 \text{ ευρώ} / 39 \text{ ώρες} = 7,69 \text{ ευρώ} = \text{πραγματικό (συμβατικό) ωρομίσθιο (Υπ. Εργ. 13037/82)}$.

Προσδιορισμός της συνολικής αμοιβής της εβδομάδας

Αμοιβή για το συμβατικό ωράριο της εβδομάδας $300 (7,69 \times 39 = 300 \text{ ευρώ})$

Αμοιβή για την απλή πρόσθετη εργασία $7,69 (40 \text{ ώρες} - 39 \text{ ώρες} = 1 \text{ ώρα}, 1 \text{ ώρα} \times 7,69 = 7,69 \text{ ευρώ})$

Αμοιβή για την ιδιόρρυθμη υπερωρία $23,07 (43 - 40 = 3 \text{ ώρες}, 3 \text{ ώρες} \times 7,69 \text{ ευρώ} = 23,07 \text{ ευρώ})$

Προσαύξηση αμοιβής της ιδιόρρυθμης υπερωρίας $11,54 (23,07 \times 50\% = 11,54)$

| | |
|--|---|
| Αμοιβή υπερωρίας (45 - 43 ώρες) | 15,38 (45 - 43 = 2 ώρες, 2 ώρες x 7,69 ευρώ = 15,38 ευρώ) |
| Προσαύξηση υπερωρίας | <u>23,07</u> 15,38 x 150% (διότι είναι παράνομη) |
| Σύνολο αμοιβής στη συγκεκριμένη εβδομάδα | 380,75 |

ΣΗΜ.: Σε περίπτωση που ένας μισθωτός εργαστεί πάνω από 8 ώρες μέσα σε μια μέρα (έστω ότι εργάστηκε π.χ. 9 ώρες) και έχει συμβατικό ωράριο 40 ώρες σε 6 μέρες εργασίας, τότε για την μια επιπλέον ώρα θα αμειφθεί με την προσαύξηση της υπερωρίας, ασχέτως αν οι ώρες που απασχολήθηκε εβδομαδιαία συνολικά δεν ξεπερνούν τις 43 ώρες.

Παραδείγματα υπολογισμού υπερεργασίας και υπερωριών.

A) Τι ισχύει για την υπερεργασίας και τις υπερωρίες από 1ης Οκτωβρίου 2005 και εφεξής.

α) Σε επιχείρηση που λειτουργεί με το σύστημα των πέντε (5) εργασίμων ημερών την εβδομάδα και απασχολεί το προσωπικό της τις ημέρες Δευτέρα έως Παρασκευή (5x8=40 ώρες την εβδομάδα). Εργάτης της επιχείρησης αυτής, αμειβόμενος με ημερομίσθιο 32 ευρώ, απασχολήθηκε κάποια εβδομάδα μία ώρα επιπλέον όλες τις εργάσιμες ημέρες την εβδομάδα (δηλ. 5x9=45 ώρες). Για την απασχόληση του αυτή δικαιούται να λάβει:

- Έξι (6) απλά ημερομίσθια x 32,00 = 192,00 ευρώ
- Πέντε (5) ωρομίσθια με προσαύξηση
25% (5 ωρομίσθια x 4,80=) 24,00 + (24,00x25%)= 30,00 ευρώ
- Σύνολο 222,00 ευρώ

Το ωρομίσθιο του ανωτέρω εργάτη υπολογίζεται ως εξής:

Για μια εβδομάδα 40 ωρών εργασίας λαμβάνει έξι (6) απλά ημερομίσθια, δηλαδή 6x32,00=192,00 ευρώ και συνεπώς για κάθε ώρα κανονικής εργασίας δικαιούται 192,00:40=4,80 ευρώ. Η υπερεργασία αμείβεται με το ωρομίσθιο των 4,80 ευρώ προσαυξημένο κατά 25%, δηλαδή 4,80 + (4,80 x 25 %)= 4,80 + 1,20 = 6,00 ευρώ.

β) Στην ίδια επιχείρηση υπάλληλος με μικτό μηνιαίο μισθό χιλίων διακοσίων (1.200,00) ευρώ, απασχολείται κάποια εβδομάδα 47 ώρες, δηλαδή Δευτέρα, Τρίτη, Τετάρτη 9 ώρες ημερησίως και Πέμπτη, Παρασκευή 10 ώρες ημερησίως. Το ωρομίσθιο του εν λόγω υπαλλήλου υπολογίζεται ως εξής: Το ένα εικοστό πέμπτο του μισθού ανέρχεται σε 1.200,00/25=48,00 ευρώ. Και το ωρομίσθιο σε 6x48,00=288,00 ευρώ που διαιρείται με τις 40 ώρες την εβδομαδιαίας εργασίας και μας δίνει 7,20 ευρώ. Συνεπώς, τη συγκεκριμένη εβδομάδα, ο ανωτέρω υπάλληλος δικαιούται, πέραν του κανονικού μισθού του, αμοιβή για τις επτά (7) επιπλέον ώρες εργασίας που πρόσφερε, υπολογιζόμενη ως εξής:

- 5 ώρες υπερεργασία x 7,20 x 1,25 = 45,00 ευρώ
- 2 ώρες νόμιμη υπερωρία (2x7,20=)
14,40 + (14,40 x 50%) = 14,40 + 7,20 = 21,60 ευρώ
- Σύνολο 66,60 ευρώ

Σημείωση: Εάν οι δύο ώρες υπερωριακής απασχολήσεως ήταν παράνομες, η αμοιβή γι' αυτές θα ανερχόταν σε $2 \times 7,20 \times 100\% = 28,00$ ευρώ αντί 21,60 ευρώ.

γ) Σε επιχείρηση που λειτουργεί με το σύστημα των έξι (6) εργασίμων ημερών την εβδομάδα, εργάτης αμειβόμενος με μικτό ημερομίσθιο 32 ευρώ, απασχολήθηκε κάποια εβδομάδα τις ημέρες Δευτέρα και Τρίτη επί 9 ώρες και Τετάρτη, Πέμπτη, Παρασκευή, Σάββατο επί 10 ώρες την ημέρα, δηλαδή 58 ώρες συνολικά. Από αυτές οι 40 ώρες αποτελούν το κανονικό συμβατικό ωράριο, οι 8 ώρες είναι υπερεργασία και οι υπόλοιπες 10 νόμιμη υπερωριακή απασχόληση, που περιλαμβάνεται στα όρια των 120 ωρών ετησίως. Συνεπώς, η αμοιβή για μεν τις 8 ώρες υπερεργασίας υπολογίζεται με προσαύξηση 25% πάνω στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, ενώ για τις 10 ώρες νόμιμης υπερωρίας με προσαύξηση 50%. Έτσι, ο εργάτης του παραδείγματος δικαιούται τη συγκεκριμένη εβδομάδα:

| | |
|---|-------------|
| - Έξι (6) απλά ημερομίσθια $\times 32,00$ ευρώ = | 192,00 ευρώ |
| - Οκτώ (8) ώρες υπερεργασίας $\times 4,80 \times 1,25 =$ | 48,00 ευρώ |
| - Δέκα (10) ώρες νόμιμης υπερωριακής απασχολήσεως $\times 4,80 \times 1,50 =$ | 72,00 ευρώ |
| Σύνολο | 312,00 ευρώ |

B) Τι ίσχυσε για τις υπερωρίες από 1/4/2001 μέχρι 30/9/2005

Από 1ης Απριλίου 2001 και μέχρι 30ης Σεπτεμβρίου 2005 (σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν. 2874/2000 και τις άλλες σχετικές διατάξεις), ίσχυσαν τα ακόλουθα:

α) Η απασχόληση του μισθωτού κατά το χρόνο μεταξύ του τυχόν ισχύοντος γι' αυτόν μειωμένου συμβατικού ωραρίου (έστω 38 ωρών εβδομαδιαίως) και του γενικώς ισχύοντος συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών εβδομαδιαίως, θεωρούταν απλή εργασία και αμειβόταν με απλό (καταβαλλόμενο) ωρομίσθιο.

β) Οι τρεις ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών εβδομαδιαίως (δηλ. η 41η, η 42η και η 43η ώρες), που είχε το δικαίωμα να απασχολήσει το μισθωτό ο εργοδότης κατά την κρίση του και καλούνταν ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση (υπερεργασία), αμείβονταν με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%.

γ) Η πέραν του ορίου των 43 ωρών εβδομαδιαίως παρεχόμενη από το μισθωτό εργασία αποτελούσε κανονική υπερωριακή απασχόληση και εφόσον ήταν νόμιμη (δηλ. υπήρχε άδεια για την πραγματοποίησή της) αμειβόταν με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50% για τις νόμιμες υπερωρίες μέχρι 120 ώρες το χρόνο και με προσαύξηση 75% για τις πέραν των 120 ωρών νόμιμες υπερωρίες.

Δηλαδή, με προσαύξηση κατά 50% αμείβονταν τόσο οι 3 ώρες της ιδιόρρυθμης υπερωριακής εργασίας, δηλ. της υπερεργασίας (41η, 42η και 43η, ώρες εβδομαδιαίως), όσο και οι μετά την 43η ώρα καθ' εβδομάδα νόμιμες υπερωρίες μέχρι του ορίου των 120 ωρών ετησίως.

δ) Ο μισθωτός για κάθε ώρα μη νόμιμης απασχολήσεως δικαιούνται το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 150% (ή κατά τη διατύπωση του άρθρου 4 ξ 5 του Ν. 2874/2000 ο μισθωτός δικαιούνται αποζημίωσή ίση με το 250% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου).

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ:

A) Σε επιχείρηση που λειτουργεί 6 ημέρες την εβδομάδα.

Υπάλληλος που συμπλήρωσε ένα ή περισσότερα χρόνια υπηρεσίας στον εργοδότη του και συνολικά 12 χρόνια προϋπηρεσίας (σε διάφορους εργοδότες) δικαιούται άδεια 30 εργασίμων ημερών. Αν την άδεια του την πάρει τον Ιούλιο του 2008, που έχει 31 ημερολογιακές ημέρες και 5 Κυριακές = 26 εργάσιμες ημέρες, δικαιούται να λάβει ως αποδοχές άδειας ένα μηνιαίο μισθό και επί πλέον (30 - 26 = τέσσερα εικοστά πέμπτα του μισθού). Είναι προφανές ότι ο μηνιαίος μισθός αντιστοιχεί στον μήνα Ιούλιο και τα 4/25 στις τέσσερις εργάσιμες ημέρες του Αύγουστο, που εκτείνεται η άδεια του μισθωτού (η άδεια, δηλαδή, θα διαρκέσει από 1/7 μέχρι 4/8 συμπεριλαμβανομένη). Ανάλογα ισχύουν, αν ο υπάλληλος πάρει την άδεια του τον μήνα Αύγουστο, γιατί στο μήνα αυτό υπάρχουν 4 Κυριακές και μία επίσημη αργία (15η Αύγουστου) και άρα οι εργάσιμες μέρες που καλύπτουν ημέρες της άδειας είναι και εδώ 26. Συνεπώς, η άδεια του θα διαρκέσει από 1/8 μέχρι και την 5/9 (ο Αύγουστος 26 εργάσιμες και από 1 - 5 Σεπτεμβρίου άλλες 4 εργάσιμες ημέρες, γιατί η 4 Σεπτεμβρίου είναι Κυριακή).

Εργάτης που συμπλήρωσε δύο χρόνια στον ίδιο εργοδότη και συνολική προϋπηρεσία (σε διάφορους εργοδότες) άνω των 12 ετών. Δικαιούται άδεια 30 εργασίμων ημερών με αποδοχές και αν κάνει έναρξη της άδειας του την 1η Ιουλίου αυτή θα διαρκέσει ολόκληρο τον Ιούλιο (26 εργάσιμες ημέρες) και θα καλύψει και τέσσερις εργάσιμες ημέρες του Αυγούστου (1 - 4). Αν κάνει έναρξη την 1η Αυγούστου, η άδεια θα διαρκέσει μέχρι και την 5η Σεπτεμβρίου (26 εργάσιμες ημέρες του Αυγούστου και 4 εργάσιμες του Σεπτεμβρίου).

B) Σε επιχείρηση που λειτουργεί 5 ημέρες την εβδομάδα.

Υπάλληλος που συμπλήρωσε ένα ή περισσότερα χρόνια στον εργοδότη του και συνολικά 12 ή και περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας σε διάφορους εργοδότες. Δικαιούται 25 εργάσιμες ημέρες άδεια, στις οποίες θα προστεθούν και τα ενδιάμεσα Σάββατα. Έτσι, αν κάνει έναρξη της άδειάς του την 1η Ιουλίου (που περιλαμβάνει 5 Κυριακές), η άδεια θα πρέπει να καλύψει 30 ημέρες χωρίς Κυριακές, δηλαδή (31-5 Κυριακές = 26 ημέρες) από τον Ιούλιο και 4 ημέρες (1-4) από τον Αύγουστο (στις οποίες δεν συμπεριλαμβάνεται Κυριακή).

Οι αποδοχές άδειας του ανέρχονται σε ένα μηνιαίο μισθό (Ιούλιος) και 4/25 μισθού (από τον Αύγουστο).

Εργάτης, που συμπλήρωσε δέκα (10) χρόνια στον ίδιο εργοδότη ή συνολική προϋπηρεσία 12 ετών. Δικαιούται άδεια 25 εργασίμων ημερών, στην οποία θα προστεθούν και τα Σάββατα. Αν πάρει την άδεια του την 1/9, αυτή θα διαρκέσει μέχρι και την 5/10. Θα λάβει δε ως

αποδοχές άδειας 26 ημερομίσθια για το μήνα Σεπτέμβριο και 4 ημερομίσθια για τον Οκτώβριο. Ο υπολογισμός θα γίνει ως εξής: Ο Σεπτέμβριος έχει 4 Σάββατα και 4 Κυριακές - άρα 22 εργάσιμες ημέρες χωρίς Σάββατα. Οπότε θα ληφθούν και τρεις εργάσιμες ημέρες από τον Οκτώβριο για να συμπληρωθεί ο αριθμός των 25 εργασίμων ημερών (χωρίς Σάββατα) που δικαιούται ο εργάτης του παραδείγματος ως άδεια. Παράλληλα, ο εργάτης αυτός θα πληρωθεί 26 ημερομίσθια (υπολογίζονται και τα 4 Σάββατα) του Σεπτεμβρίου και 4 ημερομίσθια του Οκτωβρίου (δηλαδή από 1-5 Οκτωβρίου 2008 - Σάββατο, Δευτέρα, Τρίτη, Τετάρτη).

Παραδείγματα υπολογισμού άδειας και φ.μ.υ:

α) Υπάλληλος με μηνιαίο μικτό μισθό 1.000 ευρώ δικαιούται άδεια 26 εργασίμων ημερών, την οποία παίρνει από 16 Ιουνίου μέχρι 15 Ιουλίου.

Ο μισθωτός αυτός δικαιούται:

Αποδοχές άδειας ενός ολόκληρου μισθού, δηλαδή είκοσι πέντε εικοστά πέμπτα και όχι 26/25.

Τον Ιούνιο ο υπάλληλος θα πληρωθεί έναν ολόκληρο μισθό και τον Ιούλιο, επίσης, ένα ολόκληρο μισθό (25/25).

Στους δύο αυτούς μηνιαίους μισθούς περιλαμβάνονται τόσο το σύνολο των αποδοχών της ετήσιας άδειας, όσο και το σύνολο των κανονικών αποδοχών για τις ημέρες που απασχολήθηκε ο μισθωτός το πρώτο 15νθήμερο του Ιουνίου και το δεύτερο 15νθήμερο του Ιουλίου.

Εάν υπήρξε επί πλέον απασχόληση του μισθωτού τα χρονικά αυτά διαστήματα (π.χ. υπερωρίες ή απασχόληση κατά Κυριακή κ.λπ.) θα προστεθεί και αμοιβή για την απασχόληση αυτή. Έτσι, αν δεν υπάρχει πρόσθετη απασχόληση του μισθωτού, για τους μήνες Ιούνιο και Ιούλιο, θα παρακρατηθεί το συνηθισμένο ποσό μηνιαίου φόρου εισοδήματος.

β) Εργάτης με ημερομίσθιο 32 ευρώ πήρε την άδεια που δικαιούνταν (24 εργάσιμες ημέρες) στο διάστημα μεταξύ 18 Ιουνίου και 17 Ιουλίου, πραγματοποίησε δε κατά τον Ιούνιο 15 ημερομίσθια και κατά τον Ιούλιο 14 ημερομίσθια. Συνεπώς, τον Ιούνιο θα πληρωθεί:

| | |
|----------------------|----------------------------|
| Ημερομίσθια εργασίας | 15 χ 32,00 = 480,00 |
| Ημερομίσθια άδειας | 11 χ 32,00 = <u>352,00</u> |
| Σύνολο: | 832,00 ευρώ |

Και τον Ιούλιο θα λάβει αποδοχές:

| | |
|----------------------|----------------------------|
| Ημερομίσθια εργασίας | 14 χ 32,00 = 448,00 |
| Ημερομίσθια άδειας | 13 χ 32,00 = <u>416,00</u> |
| Σύνολο: | 864,00 ευρώ |

Ανάλογα θα υπολογιστούν ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών και οι ασφαλιστικές εισφορές, που θα παρακρατηθούν από τις αποδοχές του Ιουνίου και του Ιουλίου.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3^ο

Παραδείγματα υπολογισμού της αποζημίωσης

Α)Επί απολύσεως ιδιωτικού υπαλλήλου. Διακρίνουμε, βασικά, τρεις περιπτώσεις:

α) Όταν ο απολυόμενος υπάλληλος δεν έχει λάβει την άδεια του πρώτου έτους απασχολήσεως.

Έστω, υπάλληλος, που προσλήφθηκε την 30/1/2008 και απολύθηκε την 30/9/2008. Η σύμβασή του ήταν αόριστης διάρκειας και ο μισθός του με όλα τα επιδόματα ανέρχονταν σε 1.200 ευρώ το μήνα. Ο μισθωτός δικαιούται ως αποζημίωση, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2112/20, ένα μηνιαίο μισθό.

Η μηνιαία αποζημίωση υπολογίζεται ως εξής:

Στο σύνολο των τακτικών μηνιαίων αποδοχών του προστίθεται και αναλογία των επιδομάτων (δώρων) εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και επιδόματος αδείας (που όλα μαζί συμποσούνται σε δυο μηνιαίους μισθούς επί ετήσιας βάσεως). Συνεπώς, η μηνιαία αποζημίωση για την περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας εξευρίσκεται με πολλαπλασιασμό των τακτικών μηνιαίων αποδοχών επί 14 και διαιρέσεως του γινομένου με τον αριθμό 12 (δηλ. τον αριθμό των μηνών του έτους).

Άρα: $1.200 \times 14 : 12 = 1.400,00$ ευρώ.

Πέραν από την αποζημίωση αυτή (την οφειλόμενη λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας), ο απολυόμενος δικαιούται και αποζημίωση λόγω μη λήψεως αδείας, που είναι ίση με δυο εικοστά πέμπτα (2/25) του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα απασχολήσεως, καθώς και ανάλογο επίδομα αδείας (με τον περιορισμό του μισού μισθού). Η αποζημίωση λόγω μη λήψεως της αδείας και επιδόματος αδείας υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλομένων αποδοχών, δηλαδή, βάσει του μηνιαίου μισθού 1.200 ευρώ.

Έτσι, ο υπάλληλος του παραδείγματος θα λάβει κατά την ημέρα της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας:

| | |
|--|----------------|
| Αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας 1 μισθός \times 1.400 = | 1.400,00 |
| Αποζημίωση λόγω μη λήψεως της αδείας (8 μήνες απασχολήσεως \times 2/25) <u>$1.200 \times 16 =$</u> | 768,00 |
| | 25 |
| Αναλογία επιδόματος αδείας (μισός μισθός) <u>$1.200 =$</u> | <u>600,00</u> |
| | 2 |
| Σύνολο ευρώ: | <u>2768,00</u> |

Κατά τον ίδιο τρόπο υπολογίζεται η αποζημίωση μη ληφθείσας άδειας του απολυόμενου μισθωτού, όταν η απόλυση γίνεται κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος της διάρκειας της συμβάσεως εργασίας (άρθρο 1 § 1 περ. β' Ν. 3302/2004).

Εάν ο ανωτέρω υπάλληλος είχε προσληφθεί την 30ή Ιουνίου 2008 απολύθηκε την 30ή Απριλίου 2009 Έχει λάβει την αναλογούσα σ' αυτόν άδεια του έτους 2008 και το αντίστοιχο επίδομα αδειας, αλλά δεν έλαβε καθόλου άδεια για το έτος 2009. Απολυόμενος, λοιπόν, την 30/4/2009 δικαιούται αποζημίωση λόγω καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ενός μηνιαίου μισθού (1.400 ευρώ), καθώς, επίσης, αποζημίωση μη ληφθείσας άδειας του έτους 2009:

(4 μήνες \times 2/25 μισθού, δηλ. $\frac{8 \times 1200}{25} = 384,00$ ευρώ

25

και ισόποσο επίδομα αδειας.

β) Όταν ο απολυόμενος υπάλληλος διανύει το τρίτο (ημερολογιακό) έτος απασχολήσεως στον ίδιο εργοδότη και έχει λάβει την ετήσια άδειά του, που αντιστοιχεί στο ημερολογιακό έτος, κατά το οποίο γίνεται η απόλυση.

Έστω, λοιπόν, πως ο υπάλληλος του παραδείγματος είχε προσληφθεί την 30 Αυγούστου 2006 και απολύθηκε την 30 Νοεμβρίου 2008, αφού είχε λάβει την ετήσια άδειά του (τρίτου ημερολογιακού έτους) τον Οκτώβριο του 2008. Ο απολυόμενος υπάλληλος δικαιούται μόνο την αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, που ανέρχεται σε δύο μηνιαίους μισθούς: $1.200 \times 14 : 12 = 1.400 \times 2 = 2.800,00$ ευρώ.

Καμιά αποζημίωση για άδεια δεν του οφείλεται, επειδή κάθε μισθωτός δικαιούται μια μόνο άδεια εντός του αυτού ημερολογιακού έτους (άρθρο 2 παρ. 1 Α.Ν. 539/45). Η νομολογία έκρινε, επίσης, ότι δεν δικαιούται επίδομα αδειας ο μισθωτός που δεν θεμελιώνει δικαίωμα αδειας (Α.Π. 177/71 - ΛΟΓΙΣΤΗΣ 1971, σελ. 549).

γ) Όταν ο απολυόμενος υπάλληλος δεν έχει λάβει την άδειά του, που αντιστοιχεί στο ημερολογιακό έτος, κατά το οποίο έγινε η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Έστω ο υπάλληλος του παραδείγματος προσλήφθηκε την 30 Αυγούστου 2006 και απολύθηκε την 20 Φεβρουαρίου 2008. Έλαβε κανονικά την άδεια του έτους 2007, αλλά δεν πρόλαβε να λάβει την άδεια του ημερολογιακού έτους που έγινε η καταγγελία της συμβάσεως (2008). Δικαιούται, λοιπόν, αποζημίωση για καταγγελία της συμβάσεως εργασίας δυο μηνιαίων μισθών. Επίσης, δικαιούται αποζημίωση, λόγω μη λήψεως της ετήσιας αδειας, 25/25 του μηνιαίου μισθού και επίδομα αδειας (μισό μισθό).

Συμπερασματικά δικαιούται:

| | |
|--|---------------|
| Αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας $1.400 \times 2 =$ | 2.800,00 |
| Αποζημίωση λόγω μη λήψεως αδείας, $\frac{1.200 \times 25}{25} =$ | 1.200,00 |
| Επίδομα αδείας $\frac{1.200}{2} =$ | <u>600,00</u> |
| Σύνολο ευρώ: | 4.600,00 |

B) Επί απολύσεως εργάτη, τεχνίτη, υπηρέτη.

Και εδώ διακρίνουμε τρεις περιπτώσεις, ανάλογα αν ο απολυόμενος:

αα) Δεν έχει λάβει την άδεια του πρώτου έτους απασχολήσεως.

ββ) Έλαβε την άδεια του έτους κατά το οποίο έγινε η απόλυση.

γγ) Δεν έλαβε την άδεια του έτους, κατά το οποίο γίνεται η καταγγελία. Σε όλες τις περιπτώσεις ισχύουν, αναλογικά, όσα αναπτύχθηκαν παραπάνω στα παραδείγματα για τους απολυόμενους υπαλλήλους.

α) Εργάτης, προσληφθείς την 15 Φεβρουαρίου 2008, απολύετε στις 14 Οκτωβρίου του ίδιου έτους. Ο απολυόμενος, που έχει ημερομίσθιο 36 ευρώ, δικαιούται αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας πέντε (5) ημερομίσθια. Το ημερομίσθιο της αποζημιώσεως θα είναι προσαυξημένο με αναλογία για επιδόματα (δώρα) εορτών Χριστουγέννων - Πάσχα και επίδομα αδείας. Δηλαδή, το ημερομίσθιο αποζημιώσεως υπολογίζεται ως εξής:

$$\frac{36 \times 25 \times 14}{25 \times 12} = 42,00 \text{ ευρώ ή}$$

$$25 \times 12$$

$$\text{κατά παρεμφερή τρόπο υπολογισμού : } 36 + \frac{36 \times 2}{12} = 36 + 6 = 42,00 \text{ ευρώ}$$

$$12$$

Επίσης, δικαιούται αποζημίωση για την άδεια που δεν έλαβε και η οποία ανέρχεται σε δυο ημερομίσθια (χωρίς προσαύξηση) για κάθε μήνα απασχολήσεως και ισόποσο επίδομα αδείας με τον περιορισμό των 13 ημερομισθίων.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, ο εργάτης του παραδείγματος δικαιούται:

| | |
|--|---------------|
| Αποζημίωση λόγω καταγγελίας συμβάσεως εργασίας $42 \times 5 =$ | 210,00 |
| Αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια (8 μήνες υπηρεσίας $\times 2$ ημερομίσθια) $8 \times 2 \times 36 =$ | 576,00 |
| Επίδομα αδείας 13 ημερομίσθια $\times 36 =$ | <u>468,00</u> |
| Σύνολο ευρώ: | 1.254,00 |

β) Άλλος εργάτης με ημερομίσθιο, επίσης 36 ευρώ, προσληφθείς, έστω, την 15 Φεβρουαρίου 2007, απολύεται την 30 Μαΐου 2008. Έχει λάβει την αναλογία της αδείας του πρώτου έτους 2007 και το αντίστοιχο επίδομα αδείας, αλλά δεν έχει λάβει καθόλου άδεια για το έτος 2008. Δικαιούται αποζημίωση λόγω καταγγελίας συμβάσεως εργασίας, που ανέρχεται σε επτά (7) ημερομίσθια, προσαυξημένα κατά το 1/6 (για αναλογία επιδομάτων εορτών και αδείας). Δικαιούται, επίσης, αποζημίωση μη ληφθείσα άδειας δύο απλών ημερομισθίων για κάθε μήνα απασχολήσεως το 2008 και ισόποσο επίδομα αδείας (όπως προβλέπει η § 1 περίπτωση β' του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004). Συμπερασματικά, δικαιούται:

| | |
|---|---------------|
| Αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας (7 ημερομίσθια $\times 42 =$) | 294,00 |
| Αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια έτους 2008 (5 μήνες $\times 2$ ημερομίσθια των 36 ευρώ =) | 360,00 |
| Επίδομα αδείας (5 μήνες $\times 2 \times 36 =$) | <u>360,00</u> |
| Σύνολο ευρώ | 1014,00 |

Γ) Επί απολύσεως μισθωτού με μειωμένη ή διαλείπουσα απασχόληση.
Κηπουρός πολυκατοικίας με μηνιαίο μισθό 75 ευρώ απολύεται, ενώ έχει συμπληρώσει πενταετή υπηρεσία. Δικαιούται αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, που υπολογίζεται ως εξής: Διαιρείται ο μηνιαίος μισθός με τον αριθμό 25 και εξευρίσκεται το 1/25, το οποίο πολλαπλασιάζεται με τον αριθμό των ημερομισθίων αποζημιώσεως που δικαιούται ο απολυόμενος.

Το ημερομίσθιο, βάσει του οποίου θα υπολογισθεί η αποζημίωση είναι:

$$\frac{75,00}{25} + \frac{75,00}{25 \times 6} = 3,00 + 0,50 = 3,50 \text{ ευρώ.}$$

Και η λόγω καταγγελίας συμβάσεως αποζημίωση θα ανέλθει σε

$$3,50 \times 30 \text{ ημερομίσθια} = \underline{105} \text{ ευρώ.}$$

Εάν ο απολυόμενος δεν έχει λάβει την ετήσια άδειά του, δικαιούται ακόμη:

Για άδεια ένα μηνιαίο μισθό, δηλ: 75,00 ευρώ

Και επίδομα άδειας $\frac{75}{2} =$ 37,50 ευρώ

Συνολικά, δηλαδή, δικαιούται $105,00 + 75,00 + 37,50 = 217,50$ ευρώ

Παραδείγματα υπολογισμού φόρου αποζημιώσεως:

A) Εργάτης αμειβόμενος με ημερομίσθιο 24 ευρώ, που έχει συμπληρώσει πέντε χρόνια συνεχούς υπηρεσίας στον εργοδότη του. Απολυόμενος απ' αυτόν δικαιούται αποζημίωση λόγω καταγγελίας συμβάσεως εργασίας τριάντα (30) ημερομισθίων, προσαυξημένων κατά ένα έκτο (1/6), δηλαδή:

$$\begin{aligned} & \text{Μικτό ποσό αποζημιώσεως} \\ & 30 \text{ ημερομίσθια } (24+4) = 30 \times 28 = \qquad \qquad \qquad 840,00 \text{ ευρώ.} \end{aligned}$$

Άλλος εργάτης με ημερομίσθιο 36 ευρώ και συνολική συνεχή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη 26 ετών, απολυόμενος δικαιούται αποζημίωση:

$$140 \text{ ημερομισθίων } \times (36+ 6) = 140 \times 42 = \qquad \qquad \qquad 5880,00 \text{ ευρώ}$$

και στις δύο περιπτώσεις η καταβαλλόμενη λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αποζημίωση είναι εντελώς αφορολόγητη, γιατί δεν υπερβαίνει το αφορολόγητο όριο των 20.000 ευρώ που προβλέπει το άρθρο 14 § 1 Ν. 2238/94 (όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 3 § 8 του Ν. 3091/2002).

B) Υπάλληλος με μηνιαίο μισθό 2.400 ευρώ και συνολική υπηρεσία στον εργοδότη του 17 συμπληρωμένων ετών, απολυόμενος δικαιούται αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ύψους 13 μηνιαίων μισθών προσαυξημένων κατά το 1/6. Δηλαδή, δικαιούται αποζημίωση:

| | |
|---|-------------------|
| 13 μισθοί x (2.400+400)=13x2.800= | 36.400,00 |
| Μείον αφορολόγητο ποσό (άρθρον 14 § 1 Ν. 2238/94) | <u>-20.000,00</u> |
| Υπόλοιπο φορολογητέο | <u>16.400,00</u> |

Ο φόρος στο ποσό των 16.400 ευρώ θα υπολογισθεί ως εξής:

$$16.400 \times 20\% = 3.280,00 \text{ ευρώ φόρος.}$$

Εάν η αποζημίωση καταβληθεί ολόκληρη στον απολυόμενο την ημέρα της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, τότε θα παρακρατηθεί την ίδια ημέρα και ολόκληρο το ποσό του φόρου 3.280 ευρώ, το οποίο θα αποδοθεί στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. με την υποβολή της οικείας δηλώσεως, εντός του επόμενου μήνα.

Γ) Καταβολή της αποζημιώσεως σε δόσεις.

Εάν, όμως, ο εργοδότης καταβάλει στον απολυόμενο, κατά την ημέρα της απολύσεως, μόνο 6 μηνών αποζημίωση (δηλ. $6 \times 2.800 = 16.800$ ευρώ) και το υπόλοιπο ποσό σε 3 δόσεις των τριών μηνιαίων μισθών οι δύο και του ενός μισθού η τρίτη, που θα καταβληθούν αντίστοιχα μετά από τρεις, έξη και εννέα μήνες, τότε και η παρακράτηση φόρου θα γίνει αναλογικά τις ημερομηνίες καταβολής των τμημάτων της αποζημιώσεως.

Έτσι, κατά την ημέρα της απολύσεως, θα καταβληθεί στον απολυόμενο το πρώτο τμήμα της αποζημιώσεως:

| | |
|--|------------------------|
| 6 μισθοί x 2.800 = | 16.800,00 ευρώ |
| Μείον φόρος που αναλογεί επιμεριστικά | |
| 3.280 x <u>16.800</u> = | - <u>1.514,00</u> ευρώ |
| 36.400 | |
| Καθαρό ποσό καταβλητέο στον απολυόμενο | 15.286,00 ευρώ |

Εντός του επόμενου από την ημερομηνία απολύσεως μήνα, θα υποβληθεί στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. η σχετική δήλωση και θα αποδοθεί το ποσό του φόρου 1.514 ευρώ.

Τρεις ακριβώς μήνες μετά την ημερομηνία απολύσεως, θα καταβληθεί στον απολυθέντα μισθωτό το δεύτερο τμήμα της αποζημιώσεως, ανερχόμενο σε τρεις μηνιαίους μισθούς, δηλαδή:

| | |
|---------------------------------------|--------------------|
| 3 x 2.800 = | 8.400,00 ευρώ |
| Μείον φόρος που αναλογεί επιμεριστικά | |
| 3.280 x <u>8.400</u> = | <u>757,00</u> ευρώ |
| 36.400 | |

| | |
|---------------------------------|----------------------|
| Ποσό καταβλητέο στον απολυθέντα | <u>7.643,00</u> ευρώ |
|---------------------------------|----------------------|

Εντός του επόμενου από την ημερομηνία καταβολής της δόσεως αυτής της αποζημιώσεως μήνα, θα υποβληθεί η σχετική δήλωση στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. και θα αποδοθεί το παρακρατηθέν ποσό φόρου που ανέρχεται σε 757 ευρώ (βλ. εγκύκλιο Υπ. Οικ. 1076969/πολ. 1142/92 - ΛΟΓΙΣΤΗΣ 1992, σελ. 1163).

Με τον ίδιο ακριβώς υπολογισμό και την ίδια διαδικασία θα καταβληθεί και το τρίτο τμήμα της αποζημιώσεως.

Το τέταρτο και τελευταίο τμήμα της αποζημιώσεως, που θα περιλαμβάνει ένα μόνο μισθό, θα υπολογισθεί ομοίως με τον ίδιο τρόπο.

Ο φόρος θα ανέλθει στο ποσό $3.280 \times \frac{2.800}{36.400} = 252,00$ ευρώ.

36.400

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΧΩΡΙΣ ΔΟΣΕΙΣ

Στην επιχείρηση "Μ ΕΚΑ" Α. Ε., απασχολούνταν ως γενικός προϊστάμενος γραφείων υπάλληλος) ο Γιαννακούλας Σωκράτης, με τακτικές μηνιαίες αποδοχές 3.000 ευρώ και με ημερομηνία πρόσληψης 12.10.93.

Επίσης, στην ίδια επιχείρηση απασχολούνταν και ο εργάτης μηχανουργείου Τσακούμης Βασίλειος με πραγματικό ημερομίσθιο 50 ευρώ και με ημερομηνία πρόσληψης 20.9.01.

Στις 10.7.2002 απολύονται οι παραπάνω μισθωτοί από την επιχείρηση. Μέχρι την ημέρα της απόλυσης, ο υπάλληλος Γιαννακούλας Σωκράτης δεν είχε πάρει ακόμα την άδεια του και το επίδομα της άδειάς του για το έτος 2002. Ο εργάτης όμως Τσακούμης Βασίλειος δεν δικαιούνταν ακόμα άδεια και επίδομα άδειας γιατί δεν είχε κλείσει έτος εργασίας στην ίδια επιχείρηση.

ΖΗΤΕΙΤΑΙ: Να υπολογισθούν οι αποζημιώσεις, οι άδειες και τα επιδόματα αδειών που δικαιούνται να πάρουν οι απολυμένοι μισθωτοί και να γίνουν όλες οι λογιστικές και φορολογικές ενέργειες στην πράξη, όπως ακριβώς τις απαιτεί ο νόμος.

Λύση

Ενέργειες για τον απολυμένο υπάλληλο Γιαννακούλα Σωκράτη

1) Υπολογισμός της αποζημίωσης

Ο απολυμένος υπάλληλος Γιαννακούλας Σωκράτης εργάστηκε στην επιχείρηση από 12.10.93 - 10.7.2002 δηλαδή 8 έτη και 9 μήνες και έχει ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές 3.000 ευρώ. Με τα δεδομένα αυτά, η αποζημίωση που δικαιούται να πάρει ο απολυμένος υπάλληλος υπολογίζεται ως εξής:

α) $3.000 \times 14 : 12 = 3.500,00$ ευρώ = μηνιαία αποζημίωση

β) δικαιούται αποζημίωση (5) μήνες

Άρα: 3.500×5 μήνες = 17.500,00 ευρώ Συνολική αποζημίωση

-3.000,00 ευρώ Αφορολόγητο ποσό

14.500,00 ευρώ Υπόλοιπο φορολογήσιμο ποσό

Το ποσό 14.500 ευρώ φορολογείται με βάση τη γενική κλίμακα του άρθρου 9 και ο φόρος αποζημίωσης που προκύπτει είναι:

Ποσό αποζημίωσης 13.400 ευρώ -> φόρος 800,00 ευρώ

Ποσό αποζημίωσης 1.100 ευρώ \times 30% φόρος 330,00 ευρώ

Συνολική αποζημίωση 14.500 ευρώ -> συνολ. φόρος 1.130,00 ευρώ

Συνεπώς, το καθαρό ποσό της αποζημίωσης δηλαδή το ποσό που τελικά θα πάρει στα χέρια του ο απολυμένος υπάλληλος, θα είναι ίσο με 16.370 ευρώ (17.500 - 1.130 = 16.370,00 ευρώ).

γ) Μέχρι 31.8.2002 από τον λογιστή της επιχείρησης αποδίδεται στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. το ποσό του φόρου αποζημίωσης που είναι 1.130,00 ευρώ (συμπληρώνοντας το έντυπο της δήλωσης αποζημίωσης).

2)Υπολογισμός της ετήσιας άδειας του απολυμένου υπαλλήλου

Ο απολυμένος υπάλληλος Γιανακούλας Σωκράτης απασχολήθηκε στην ίδια επιχείρηση 8 έτη συμπληρωμένο και 9 μήνες. Επειδή μέχρι 10.7.2002 που απολύθηκε, δεν είχε πάρει την άδειά του, τη δικαιούται. Το ίδιο θα συνέβαινε και αν αποχωρούσε μόνος του από την επιχείρηση.

Σύμφωνα με τον πίνακα αδειών, δικαιούται ο απολυμένος υπάλληλος για αποδοχές άδειας, ποσό ίσο με τα 26/25 του μισθού του. Ο μισθός του είναι 3.000 ευρώ. Θα πρέπει να γνωρίζουμε ότι οι αποδοχές άδειας του απολυμένου ή του μισθωτού που αποχωρεί δεν υπόκεινται σε κρατήσεις Ι.Κ.Α και λοιπών ασφαλιστικών ταμείων, υπόκεινται όμως σε παρακράτηση Φ.Μ.Υ. κανονικά όπως και οι άλλες μηνιαίες τακτικές αποδοχές (Υπ. Οικ. 151/55).

Με βάση τα δεδομένα αυτά έχουμε:

| | |
|--|----------------------|
| Άδεια απολυμένου υπαλλήλου = | 3.120,00 ευρώ |
| (26/25 χ 3.000 = 3.120 ευρώ) | |
| Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών (υποθετικά) = | <u>-350,00</u> ευρώ |
| Καθαρό ποσό άδειας που καταβάλλεται στον απολυμένο = | <u>2.770,00</u> ευρώ |

Μέχρι 15.9.2002, ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος ν' αποδώσει στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. το ποσό 350 ευρώ για Φ.Μ.Υ. άδειας απολυμένου υπαλλήλου με τη δ" δίμηνη προσωρινή δήλωση παρακράτησης Φ.Μ.Υ.

3)Υπολογισμός του ετήσιου επιδόματος άδειας του απολυμένου υπαλλήλου

Επειδή ο απολυμένος υπάλληλος Γιανακούλας απασχολείται στην επιχείρηση 8 έτη και 9 μήνες, δηλαδή πάνω από 1 έτος, δικαιούται σύμφωνα με αυτά που ορίζονται στον πίνακα, σαν επίδομα ποσό ίσο με το 1/2 του μισθού του.

Θα πρέπει επίσης να γνωρίζουμε ότι το επίδομα άδειας του απολυμένου (ή αυτού που αποχωρεί) υπόκειται κανονικά σε κρατήσεις ΙΚΑ (Εγγρ. ΙΚΑ 13/66), επικουρικού ταμείου και Φ.Μ.Υ. (Υπ. Οικ. 159/55) όπως ακριβώς γίνεται και μετά δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων.

Στην προκειμένη περίπτωση, επειδή ο απολυμένος είναι υπάλληλος γραφείου, ανήκει στο ΙΚΑ - TEAM και ο μισθός του είναι 3.000 ευρώ.

Με βάση τα παραπάνω έχουμε:

| | |
|--|---------------------|
| Επίδομα άδειας απολυμένου υπαλλήλου = (3.000 χ 1/2) | 1.500,00 ευρώ |
| ΙΚΑ - TEAM (1.500 χ 15,90%) = | -238,50 ευρώ |
| Φ.Μ.Υ. επιδόματος άδειας απολυμένου (υποθετικά) = | <u>-175,00</u> ευρώ |
| Καθαρό ποσό που καταβάλλεται στον απολυμένο = | 1.086,50 ευρώ |

Ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος να προβεί στις παρακάτω αποδόσεις κρατήσεων.

Μέχρι 31.8.2002, δηλαδή μέχρι την τελευταία μέρα του επόμενου μήνα, είναι υποχρεωμένος ο λογιστής ν' αποδώσει για εισφορές στο ΙΚΑ τα εξής ποσά.

| | |
|--|---------------|
| ΙΚΑ - TEAM ασφαλισμένου (1.500 ευρώ χ 15,90% = 238,50 ευρώ) | 238,50 |
| ΙΚΑ - TEAM εργοδότη (1.500 ευρώ χ 27,96% = 419,40 ευρώ) | <u>419,40</u> |
| Συνολικό ίκλ - TEAM (1.500 χ 43,86% = 657,90 ευρώ) | 657,90 |

Μέχρι 20.9.2002, δηλαδή μέσα σε 20 μέρες μετά τη λήξη του 8ου διμήνου, ο λογιστής είναι υποχρεωμένος ν' αποδώσει στη Δ.Ο.Υ. το ποσό 175 ευρώ για Φ.Μ.Υ. επιδόματος άδειας απολυμένου υπαλλήλου (με τη δίμηνη προσωρινή δήλωση απόδοσης Φ.Μ.Υ.

Ενέργειες για τον απολυμένο εργάτη Τσακούμη Βασίλειο

1)Υπολογισμός της αποζημίωσης

Ο απολυμένος εργάτης απασχολήθηκε στην επιχείρηση από 20.9.01 - 10.7.2002 δηλαδή 9 μήνες και 20 ημέρες και έχει ημερομίσθιο 50 ευρώ.

Με βάση τα δεδομένα αυτά, το ποσό της αποζημίωσης που δικαιούται να πάρει ο απολυμένος εργάτης, υπολογίζεται ως εξής:

α) $50 \times 14/12 = 58,33$ ευρώ = ημερομίσθιο αποζημίωσης

β) δικαιούται αποζημίωση 5 ημερομίσθια

Άρα $58,33 \times 5$ ημερομίσθια = 291,65 ευρώ = Αποζημίωση απολυμένου
Επειδή, το ποσό 291,65 ευρώ της αποζημίωσης είναι μικρότερο από το ποσό 10.400 ευρώ (3.000 ευρώ αφορ. ποσό + 7.400 ά κλιμάκιο, σύνολο 10.400 ευρώ), δεν υπολογίζεται φόρος αποζημίωσης.

Συνεπώς, το καθαρό ποσό της αποζημίωσης, δηλαδή το ποσό που τελικά θα πάρει στα χέρια του ο απολυμένος, θα είναι ίσο με 291,65 ευρώ.

Ετσι, μέχρι τέλους του επόμενου μήνα, δηλαδή μέχρι 31.8.2002 ο λογιστής της επιχείρησης δεν είναι υποχρεωμένος ν' αποδώσει στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. κανένα ποσό ως φόρο αποζημίωσης όταν συμπληρώνει και υποβάλλει στη Δ.Ο.Υ. το έντυπο της προσωρινής δήλωσης για τον απολυμένο εργάτη Τσακούμη Βασίλειο.

2)Υπολογισμός της ετήσιας άδειας του απολυμένου εργάτη

Ο απολυμένος εργάτης ασχολείται στην ίδια επιχείρηση 9 μήνες και 20 μέρες. Επειδή ο μισθωτός αυτός απολύεται, προτού συμπληρώσει 12μηνη συνεχή απασχόληση στην ίδια παραπάνω επιχείρηση, δικαιούται άδεια με βάση τα δεδομένα του πίνακα αποζημίωσης άδειας. Στον πίνακα αυτό, για διάστημα μικρότερο του μήνα, αντιστοιχεί ανάλογα κλάσμα άδειας. Το ημερομίσθιό του είναι 50 ευρώ. Οι αποδοχές άδειας του απολυμένου (ή αυτού που αποχωρεί) δεν υπόκειται σε κρατήσεις ΙΚΑ, παρά μόνο σε Φ.Μ.Υ., όπως γίνεται και με τις τακτικές αποδοχές.

Με βάση τα παραπάνω, οι αποδοχές άδειας του απολυμένου εργάτη υπολογίζονται ως εξής:

Στους 9 μήνες είναι 18 ημερομίσθια

Στις 20 μέρες $20/30 \times 2$ ημ. = 1,334 ημερομίσθια

Άρα σύνολο ημερομισθίων 19,334 (18 + 1,334 = 19,334)

Επομένως έχουμε:

| | |
|--|--------------------|
| Αποδοχές άδειας απολυμένου εργάτη | 966,70 ευρώ |
| (19,334 χ 50 ευρώ = 966,70 ευρώ) | |
| -Φόρος (υποθετικά) | <u>-70,35</u> ευρώ |
| Καθαρό ποσό άδειας που καταβάλλεται στον απολυμένο | <u>896,35</u> ευρώ |

Μέχρι 20.9.2002, ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος ν' αποδώσει στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. το ποσό του παρακρατούμενου φόρου για την άδεια του απολυόμενου εργάτη που είναι 70,35 ευρώ συμπληρώνοντας τη δ' δίμηνη προσωρινή δήλωση.

3) Υπολογισμός του επιδόματος άδειας του απολυμένου εργάτη

Επειδή ο εργάτης απασχολείται στην ίδια επιχείρηση 9 μήνες και 20 μέρες, δηλαδή λιγότερο από 12 μήνες, δικαιούται επίδομα άδειας σύμφωνα μ' αυτά που ορίζονται στον πίνακα, δηλαδή 13 ημερομίσθια.

Οι αποδοχές αυτές του επιδόματος άδειας υπόκεινται κανονικά σε κρατήσεις ΙΚΑ "ΒΑΡΕΑ - TEAM" (Εγγρ. ΙΚΑ 13/66) και Φ.Μ.Υ. (Υπ. Οικ. 159/55), όπως ακριβώς γίνεται και με τα δώρα του Πάσχα και των Χριστουγέννων. Στην προκειμένη περίπτωση, επειδή ο απολυμένος είναι εργάτης μηχανουργείου ανήκει στα "ΒΑΡΕΑ - TEAM" με επαγγελματικό κίνδυνο του ΙΚΑ. Το ημερομίσθιό του είναι 50 ευρώ.

Με βάση τα παραπάνω έχουμε:

| | |
|--|--------------------|
| Επίδομα άδειας απολυμένου εργάτη | 650,00 ευρώ |
| (13 ημερομίσθια χ 50 ευρώ = 650 ευρώ) | |
| -ΙΚΑ ασφαλισμένου | -125,78 ευρώ |
| (650 χ 19,35% = 125,78 ευρώ) | |
| -Φ.Μ.Υ. απολυμένου εργάτη (υποθετικά) | <u>-20,12</u> ευρώ |
| Καθαρό ποσό επιδόματος άδειας που παίρνει ο απολυμένος | <u>504,10</u> ευρώ |

Επί πλέον η επιχείρηση επιβαρύνεται με τις εξής κρατήσεις:

| | |
|--------------|--|
| ΙΚΑ εργοδότη | 202,22 ευρώ (650 χ 31,11% = 202,22 ευρώ) |
|--------------|--|

Ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος να προβεί στις παρακάτω αποδόσεις κρατήσεων.

1) Μέχρι 31.8.2002, δηλαδή μέχρι την τελευταία μέρα του επόμενου μήνα, είναι υποχρεωμένος ο λογιστής ν' αποδώσει για εισφορές στο ΙΚΑ τα εξής ποσά.

ΙΚΑ ΒΑΡΕΑ - TEAM

| | |
|----------------------------|--------------------|
| Εισφορές ασφαλισμένου | 125,78 ευρώ |
| Εισφορές εργοδότη | <u>202,22</u> ευρώ |
| Συνολικό ποσό εισφορών ΙΚΑ | <u>328,00</u> ευρώ |

2) Μέχρι 20.9.2002, δηλαδή μέσα σε 20 μέρες μετά τη λήξη του δ' διμήνου ο λογιστής είναι υποχρεωμένος ν' αποδώσει στη Δ.Ο.Υ. το ποσό 20,12 ευρώ που παρακράτησε ως Φ.Μ.Υ. επιδόματος άδειας.

Εγγραφές στο ημερολόγιο για τους απολυμένους μισθωτούς με λογ/σμούς του Γενικού Λογιστικού Σχεδίου

Στο ημερολόγιο διαφόρων πράξεων και με ημερομηνία 10.7.2002 γίνονται οι παρακάτω εγγραφές με βάση τα δεδομένα της μισθοδοτικής κατάστασης.

α) Για το ποσό της αποζημίωσης γίνεται η εξής εγγραφή:

| <u>ΗΜΕΡ.</u> | <u>10.7.2002</u> | <u>ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ</u> | <u>ΤΕΤ</u> | <u>. ΔΕΥΤ.</u> | <u>ΧΡΕΩΣΗ</u> | <u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u> |
|--------------|------------------|----------------------------------|------------|----------------|---------------|----------------|
| 60 | | ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ | | | | |
| | | ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ | | | 17.791,65 | |
| 60.05 | | Αποζημιώσεις απόλυσης | | | | |
| | | ή εξόδου από την υπηρεσία | | 17.791,65 | | |
| 60.05.00.000 | | Αποζημιώσεις απόλυσης | | | | |
| | | έμμισθου προσωπικού | | 17.500,00 | | |
| 60.05.00.001 | | Αποζημιώσεις απόλυσης | | | | |
| | | ημερομ. προσωπικού | | 291,65 | | |
| | | 53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ | | | | 16.661,65 |
| | | 53.00 Αποδοχές προσωπικού | | | | |
| | | πληρωτέες | | 16.661,65 | | |
| | | 53.00.00.000 Αποδοχές έμμισθου | | | | |
| | | προσωπ. πληρωτέες | | 16.370,00 | | |
| | | 53.00.00.001 Αποδοχές ημερομί- | | | | |
| | | σθίου προσωπικού | | | | |
| | | πληρωτέες | | 291,65 | | |
| | | 54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ | | | | |
| | | - ΤΕΛΗ | | | | 1.130,00 |
| | | 54.03 Φόροι - Τέλη αμοιβών προσ. | | 1.130,00 | | |
| | | 54.03.00.004 Φόρος αποζημιώσεων | | 1.130,00 | | |

Αποζημίωση απολυμένων μισθωτών

ως μισθοδοτική κατάσταση

β) Για το ποσό της άδειας των απολυμένων γίνεται η εξής εγγραφή:

| <u>ΗΜΕΡ.</u> | <u>10.7.2002</u> | <u>ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ ΤΕΤ.</u> | <u>ΔΕΥΤ.</u> | <u>ΧΡΕΩΣΗ</u> | <u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u> |
|---|------------------|--|--------------|---------------|----------------|
| 60 | | ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ | | 4.086,70 | |
| 60.00 | | Αμοιβές έμμισθου προσωπικού | 3.120,00 | | |
| 60.00.06.000 | | Αποδοχές κανονικής άδειας | 3.120,00 | | |
| 60.01 | | Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού | 966,70 | | |
| 60.01.06.000 | | Αποδοχές κανονικής άδειας | 966,70 | | |
| 53 | | ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ | | | 3.666,35 |
| 53.00 | | Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες | 3.666,35 | | |
| 53.00.00.000 | | Αποδοχές έμμισθου προσωπ. Πληρωτέες | 2.770,00 | | |
| 53.00.00.001 | | Αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού πληρωτέες | 896,35 | | |
| 54 | | ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ - ΤΕΛΗ | | | 420,35 |
| 54.03 | | Φόροι - Τέλη αμοιβών προσωπικού | 420,35 | | |
| 54.03.00.000 | | Φόρος μισθωτών υπηρεσιών | 420,35 | | |
| <p>άδεια απολυμένων μισθωτών ως <u>μισθοδοτική</u> <u>κατάσταση</u></p> | | | | | |

γ) Για το ποσό του επιδόματος άδειας γίνεται η εξής εγγραφή:

| <u>ΗΜΕΡ.</u> | <u>10.7.2002</u> | <u>ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ ΤΕΤ.</u> | <u>ΔΕΥΤ.</u> | <u>ΧΡΕΩΣΗ</u> | <u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u> |
|-------------------------------------|------------------|--|--------------|---------------|----------------|
| 60 | | ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ | | 2.771,62 | |
| 60.00 | | Αμοιβές έμμισθου προσωπικού | 1.500,00 | | |
| 60.00.07.000 | | Επιδόμ. κανονικής άδειας | 1.500,00 | | |
| 60.001 | | Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού | 650,00 | | |
| 60.01.07.000 | | Επιδόμ. κανονικής άδειας | 650,00 | | |
| 60.03 | | Εργοδοτικές εισφορές έμμισθου προσωπικού | 419,40 | | |
| 60.03.00.000 | | Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ | 419,40 | | |
| 60.04 | | Εργοδοτικές εισφορές ημερομίσθιου προσωπικού | 202,22 | | |
| 60.04.00.000 | | Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ | 202,22 | | |
| | | 53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ | | | 1.590,60 |
| | | 53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες | 1.590,60 | | |
| | | 53.00.00.000 Αποδοχές έμμισθου προσωπ. Πληρωτέες | 1.086,50 | | |
| | | 53.00.00.001 Αποδοχές ημερομ. προσωπ. Πληρωτέες | 504,10 | | |
| | | 54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ - ΤΕΛΗ | | | 195,12 |
| | | 54.03 Φόροι - Τέλη αμοιβών προσωπικού | 195,12 | | |
| | | 54.03.00.000 Φόρος μισθωτών υπηρεσιών | 195,12 | | |
| | | 55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ | | | 985,90 |
| | | 55.00 Ιδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) | 985,90 | | |
| | | 55.00.00.000 Λογ/σμός τρέχουσας κίνησης | 985,90 | | |
| Επιδόματα άδειας ως | | | | | |
| <u>Μισθοδοτική</u> <u>κατάσταση</u> | | | | | |

Εγγραφές της καταβολής του καθαρού ποσού στους απολυμένους μισθωτούς με λογ/σμούς του Γενικού Λογιστικού Σχεδίου:

Στο ημερολόγιο ταμείου και με ημερομηνία 10.7.2002 γίνονται οι παρακάτω εγγραφές με το καθαρό ποσό, που παίρνει ο καθένας από τους απολυμένους μισθωτούς.

| ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 10.7.2002 ΤΑΜΕΙΟΥ | ΤΕΤ. | ΔΕΥΤ. | ΧΡΕΩΣΗ | ΠΙΣΤΩΣΗ |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ | | | 20.226,50 | |
| 53.00 Αποδοχές προσωπικού | | | | |
| πληρωτέες | | 20.226,50 | | |
| 53.00.00.000 Αποδοχές έμμισθου | | | | |
| προσωπ. Πληρωτέες | 20.226,50 | | | |
| 38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ | | | | 20.226,50 |
| 38.00 Ταμείο | 20.226,50 | | | |
| 38.00.00.000 Ταμείο επιχείρησης | 20.226,50 | | | |

Καταβολή στον απολυμένο υπάλληλο

Γιαννακούλα Σωκράτη των καθαρών
ποσών που δικαιούται ως απόδειξη Νο....

| ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 10.7.2002 ΤΑΜΕΙΟΥ | ΤΕΤ. | ΔΕΥΤ. | ΧΡΕΩΣΗ | ΠΙΣΤΩΣΗ |
|---------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| 53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ | | | 1.692,10 | |
| 53.00 Αποδοχές προσωπικού | | | | |
| πληρωτέες | | 1.692,10 | | |
| 53.00.00.000 Αποδοχές έμμισθου | | | | |
| προσωπ. Πληρωτέες | 1.692,10 | | | |
| 38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ | | | | 1.692,10 |
| 38.00 Ταμείο | 1.692,10 | | | |
| 38.00.00.000 Ταμείο επιχείρησης | 1.692,10 | | | |

Καταβολή στον απολυμένο υπάλληλο

Τσακούμη Βασίλειο των καθαρών ποσών
που δικαιούται ως απόδειξη Νο...

Καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών στο ΙΚΑ

Μέχρι τέλους του επόμενου μήνα, δηλαδή μέχρι τις 31.8.2002 ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στην τράπεζα για εισφορές στο ΙΚΑ - TEAM, που αφορούν το επίδομα άδειας του υπαλλήλου και που είναι συνολικά 657,90 ευρώ. Επίσης, θα πρέπει ο λογιστής να καταβάλλει και ένα άλλο ποσό στην τράπεζα για εισφορές στο ΙΚΑ - TEAM (βαρέα) που αφορούν το επίδομα άδειας του εργάτη και που είναι συνολικά 328 ευρώ. Δηλαδή, συνολικά καταβάλλονται στην Τράπεζα για εισφορές στο ΙΚΑ 985,90 ευρώ (657,90 + 328 = 985,90 ευρώ).

Εγγραφή στο ημερολόγιο για την καταβολή των ασφαλίσεων

Αφού καταβληθούν στο ΙΚΑ, μέσω Τράπεζας, τα ποσά που προαναφέραμε (657,90 + 328 = 985,90 ευρώ), στη συνέχεια, ο λογιστής προβαίνει στην παρακάτω ταμειακή εγγραφή.

| <u>ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 31.8.2002</u> | <u>ΤΑΜΕΙΟΥ</u> | <u>ΤΕΤ.</u> | <u>ΔΕΥΤ</u> | <u>ΧΡΕΩΣΗ</u> | <u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u> |
|-----------------------------|------------------------------------|-------------|-------------|---------------|----------------|
| 55 | ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ | | | 985,90 | |
| 55.00 | Ιδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) | | 985,90 | | |
| 55.00.00.000 | Λογ/σμός τρέχουσας κίνησης | | 985,90 | | |
| | 38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ | | | | 985,90 |
| | 38.00 Ταμείο | | 985,90 | | |
| | 38.00.00.000 Ταμείο επιχείρησης | | 985,90 | | |
| <u>Εξόφληση ΙΚΑ</u> | <u>επιδόματος απολυμένων</u> | | | | |

Εγγραφή απόδοσης του φόρου και της αποζημίωσης με λογ/ σμούς του Γ.Λ.Σ.

Αφού καταβληθεί ο παρακρατημένος φόρος που αφορά την αποζημίωση των απολυμένων μισθωτών, με βάση τη δήλωση αποζημίωσης και με ημερομηνία την ημέρα καταβολής (π.χ. 31.8.2002), στο ημερολόγιο ταμείου, γίνεται η παρακάτω λογιστική εγγραφή.

| <u>ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 31.8.2002</u> | <u>ΤΑΜΕΙΟΥ</u> | <u>ΤΕΤ.</u> | <u>ΔΕΥΤ.</u> | <u>ΧΡΕΩΣΗ</u> | <u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u> |
|-----------------------------|------------------------------|-------------|--------------|---------------|----------------|
| 54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ | | | | | |
| - ΤΕΛΗ | | | | | |
| | | | | 1.130,00 | |
| 54.03 | Φόροι - Τέλη αμοιβών προσωπ. | | 1.130,00 | | |
| 54.03.00.004 | Φόρος αποζημιώσ. | 1.130,00 | | | |
| | 38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ | | | | 1.130,00 |
| | 38.00 Ταμείο | | 1.130,00 | | |
| | 38.00.00.000 Ταμείο επιχείρ. | 1.130,00 | | | |

Απόδοση του φόρου αποζημίωσης

απολυμένων μισθωτών

Εγγραφή στο ημερολόγιο για την καταβολή του φόρου της άδειας και του επιδόματος της άδειας με εγγραφές του Γ.Λ.Σ.

Αφού καταβληθεί στη Δ.Ο.Υ. το ποσό του φόρου, ο λογιστής κάνει την παρακάτω ταμειακή εγγραφή.

| <u>ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 20.9.2002</u> | <u>ΤΑΜΕΙΟΥ</u> | <u>ΤΕΤ.</u> | <u>ΔΕΥΤ.</u> | <u>ΧΡΕΩΣΗ</u> | <u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u> |
|-----------------------------|--------------------------------------|-------------|--------------|---------------|----------------|
| 54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ | | | | | |
| - ΤΕΛΗ | | | | | |
| | | | | 615,47 | |
| 54.03 | Φόροι - Τέλη αμοιβών προ- σωπικού | | 615,47 | | |
| 54.03.00.000 | Φόρος μισθωτών υπη- ρεσιών | 615,47 | | | |
| | 38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ | | | | 615,47 |
| | 38.00 Ταμείο | | 615,47 | | |
| | 38.00.00.000 Ταμείο επιχείρησης | 615,47 | | | |

Καταβολή του φόρου της άδειας και

του επιδόματος της άδειας

**ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΛΥΣΕΩΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ή
ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΕΡΓΟΥ**

προς

Τον κ.

Διεύθυνση

Κύριε,

Με την παρούσα σας γνωρίζομαι ότι επειδή παρήλθε ο χρόνος της μεταξύ μας συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου", έληξε σήμερα οριστικώς η υπάρχουσα σχέση εργασίας βάσει της από υπογραφείσας συμβάσεως και παρακαλείσθε όπως στο εξής μη προσέρχεστε στην εργασία σας.

Ημερομηνία.....

Ο εργοδότης

Απόδειξη λήψεως αποζημιώσεως.

Σε κάθε περίπτωση, που ο μισθωτός διακόπτει τη σχέση εργασίας με τον εργοδότη τον, πρέπει να υπογράψει εξοφλητική απόδειξη, στην οποία να περιλαμβάνονται αναλυτικά τα ποσά που έλαβε για αποζημίωση ή άλλους λόγους, καθώς και οι γενόμενες επ' αυτών κρατήσεις, ώστε να μην υπάρχει περίπτωση εγέρσεως αμφιβολιών στο μέλλον.

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΛΗΨΕΩΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ €..... ΛΟΓΩ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο υπογραμμένοςειδικότητακάτοικος.....έλαβα από την επιχείρηση.....το ποσόν των.....δραχμών για αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, χρονολογούμενης από

Αναλυτικά έλαβα:

Για αποζημίωσή λόγω καταγγελίας συμβάσεως

Μισθοί (ή ημερομίσθια) προς.....=.....

Αποζημίωση λόγω μη λήψεως αδείας=.....

Επίδομα αδείας.....=.....

Σύνολο =.....

Στα ανωτέρω ποσά έγιναν οι παρακάτω κρατήσεις:

Για φόρο (στο φορολογούμενο ποσό της αποζημιώσεως)

Για χαρτόσημο (στο σύνολο του ποσού της αποδείξεως).....

Για Ι.Κ.Α. (στο επίδομα αδείας).....

Σύνολο:=.....

Δηλώνω ότι καμιά άλλη αξίωση για μεγαλύτερη αποζημίωσή μου ή από άλλη αιτία δεν έχω κατά της επιχειρήσεως.

Ημερομηνία

Ο λαβών

Σημείωση : Συνήθως, ο απολυόμενος μισθωτός υπογράφει αφού θέσει την ένδειξη: «Με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματός μου». Παρόμοια εξοφλητική απόδειξη πρέπει να υπογράφει και ο οικειοθελώς αποχωρών μισθωτός, που συμβαίνει να εισπράττει κάποιο ποσό κατά την ημέρα της αποχωρήσεώς του για καθυστερούμενες αποδοχές, μη ληφθείσα άδεια κλπ.

ΔΗΛΩΣΗ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΣ

Ο υπογραμμένος κάτοικος..... συνδεδεμένος με την εταιρεία..... με σχέση εργασίας..... χρόνου, βάσει της απότυπογραφείσας μεταξύ μας συμβάσεως και απασχολούμενος στην επιχείρησή ως.....δηλώνω με την παρούσα ελευθέρως και ανεπιφυλάκτως ότι αποχωρώ οικειοθελώς από την εργασία μου και δεν έχω καμιά απαίτηση από οποιαδήποτε αιτία ούτε επιφυλάσσω κατά της εταιρείας. Επίσης, δηλώνω ότι ικανοποιήθηκαν όλες οι μέχρι τώρα απαιτήσεις μου, που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας ή το νόμο και έχω εισπράξει τα αντίστοιχα ποσά.

Ημερομηνία

Ο ΔΗΛΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΧΩΡΩΝ

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Ανακεφαλαιώνοντας όλα τα παραπάνω μπορούμε να καταλήξουμε στο ότι τα εργατικό δίκαιο είναι το σύνολο των νομικών κανόνων οι οποίοι ρυθμίζουν τις σχέσεις που απορρέουν από την εξαρτημένη εργασία. Τα κράτη ήταν αναγκασμένα στην άσκηση κοινωνικής πολιτικής εξαιτίας του πολλαπλασιασμού των εργαζομένων, της εκμηχάνισης της εργασίας όπως επίσης και λόγω των απαράδεχτων συνθηκών εργασίας που υπήρχαν. Η βιομηχανική επανάσταση σήμανε και το τέλος του θεσμού της δουλείας. Έπαψε λοιπόν η εργασία να θεωρείτε υποτιμητική και αντάξια μόνο για τους δούλους.

Το εργατικό δίκαιο λοιπόν έχει ως σκοπό την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και συμβάλει θετικά στην οργάνωση της οικονομίας γενικότερα, αφού οργανώνει παράλληλα την εργασία και την παραγωγή. Ένα ακόμα κύριο χαρακτηριστικό του εργατικού δικαίου είναι η τάση διεθνοποίησης των κανόνων του η οποία συντελείτε κυρίως με τις διεθνής συμβάσεις εργασίας που υπογράφονται στις διεθνής συνδιασκέψεις τις οποίες διοργανώνει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας ή στα πλαίσια της Ε.Ο.Κ.

Επομένως το θέμα της μισθοδοσίας και της ασφάλισης προσωπικού είναι και θα εξακολουθήσει να είναι ένα από τα κυριότερα θέματα τα οποία θα απασχολούν όλες τις κοινωνικές ομάδες. Για το λόγο αυτό λοιπόν το κάθε κράτος θα έχει την υποχρέωση να θεσπίζει συνεχώς νέους κανόνες εργατικού δικαίου ή να διαμορφώνει τους ήδη υπάρχοντες ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν. Οι συχνές οικονομικές αλλαγές, πολλές φορές δημιουργούν κοινωνικές ανακατατάξεις οι οποίες έχουν άμεσο αντίκτυπο και στον εργασιακό τομέα.

Είναι σαφές ότι το χάσμα το οποίο υπάρχει ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη θα διαιωνίζεται ες Αεί. Αυτό θα συμβαίνει διότι ο εργοδότης αποζητά να καρπωθεί την μέγιστη δυνατή απόδοση από το προσωπικό καταβάλλοντας με όσο το δυνατόν μικρότερο κοστολόγιο. Σε αντίθεση ο εργαζόμενος επιδιώκει να αυξήσει όσο το δυνατόν περισσότερο τις αποδοχές του αποδίδοντας τον ελάχιστο κόπο και να βελτιώσει επίσης στο μέγιστο τις συνθήκες κάτω από τις οποίες εργάζεται. Είναι εύλογο λοιπόν ότι οι δυο αυτές τάξεις (εργοδότης- εργαζόμενος) θα δίνουν συνεχείς αγώνες υπερασπιζόμενοι τα συμφέροντα τους.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

| | |
|---|-----------|
| <u>1.ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ</u> | <u>5</u> |
| <u>2. ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</u> | <u>8</u> |
| <u>2.1 Έννοια και χαρακτηριστικά της σύμβασης εργασίας</u> | <u>8</u> |
| <u>2.2 Τα είδη της συμβάσεως εργασίας</u> | <u>13</u> |
| <u>2.3 Η κατάρτιση της συμβάσεως εργασίας</u> | <u>23</u> |
| <u>2.4 Ο τύπος της συμβάσεως εργασίας</u> | <u>24</u> |
| <u>2.5 Γνωστοποίηση των όρων της σύμβασης.</u> | <u>25</u> |
| <u>3.ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</u> | <u>27</u> |
| <u>3.1 Έννοια και περιεχόμενο συλλογικής συμβάσεως εργασίας</u> | <u>28</u> |
| <u>3.2 Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας</u> | <u>29</u> |
| <u>3.3 Διαδικασία συνάψεως συλλογικής συμβάσεως εργασίας</u> | <u>30</u> |
| <u>3.4 Ισχύς και έκταση εφαρμογής των σ.σ.ε.</u> | <u>32</u> |
| <u>3.5 Λήξη ισχύος σ.σ.ε. Καταγγελία . Μετενέργεια</u> | <u>35</u> |
| <u>3.6 Συμφιλίωση - Μεσολάβηση – Διαιτησία</u> | <u>36</u> |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

| | |
|--|-----------|
| <u>2.ΠΡΟΣΛΗΨΗ</u> | <u>41</u> |
| <u>2.1 Πρόσληψη μισθωτών</u> | <u>41</u> |
| <u>2.1.1 Ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανομένου προσωπικού.</u> | <u>42</u> |
| <u>Χρόνος και τρόπος τήρησης του ΕΒΚΝΠ</u> | <u>43</u> |
| <u>Διαδικασία τήρησης του Ε.Β.Κ.Ν.Π.</u> | <u>44</u> |
| <u>Απώλεια του Ειδικού Βιβλίου - Κυρώσεις.</u> | <u>47</u> |
| <u>2.2 Πρόσληψη Αλλοδαπών</u> | <u>48</u> |
| <u>2.3 Πρόσληψη Υπηκόου άλλου κράτους-μέλους της Ε.Ε</u> | <u>49</u> |

| | |
|--|----|
| 2.4 Πρόσληψη Ανηλίκων | 50 |
| 2.5 Πρόσληψη Συνταξιούχων | 51 |
| 2.6 Πρόσληψη Ελλήνων για να εργαστούν στο εξωτερικό | 51 |
| 3. ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΙΔΙΟΡΡΥΘΜΕΣ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ | 52 |
| 3.1 Χρονικά όρια απασχόλησης στα ξενοδοχεία και στην κατασκευή φαγητού | 57 |
| Πενθήμερο εβδομαδιαίας εργασίας | 58 |
| Απασχόληση κατά το Σάββατο σε επιχειρήσεις που έχουν πενθήμερο | 59 |
| Μερική απασχόληση | 60 |
| Ωράριο απασχόλησης ανηλίκων | 61 |
| 4. Η ΑΜΟΙΒΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ | 62 |
| Τρόποι και συστήματα αμοιβής της εργασίας | 62 |
| Αδικαιολόγητος πλουτισμός. | 63 |
| Αρχή ίσης μεταχειρίσεως. | 64 |
| Εννοιολογικοί προσδιορισμοί μισθού | 65 |
| 4.1 Έννοια τακτικών αποδοχών | 67 |
| 4.2 Επιδόματα | 70 |
| 4.2.1 Επιδόματα (δώρα) εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα | 74 |
| 4.3 Αμοιβή υπερωριακής εργασίας | 78 |
| 4.4 Έννοια καταβαλλομένων αποδοχών. Διάκριση από τακτικές αποδοχές. | 79 |
| 4.5 Εργασία κατά Κυριακές και εξαιρετές εορτές | 82 |
| 4.6 Νυκτερινή εργασία | 85 |
| 4.7 Νόμιμες κρατήσεις και άλλες μειώσεις του μισθού. | 86 |
| 4.8 Κρατήσεις υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών | 87 |
| Παρακράτηση ασφαλιστικών εισφορών μισθωτών. | 88 |
| Τρόπος υπολογισμού ασφαλιστικών εισφορών. | 88 |
| Απόδοση εισφορών. | 88 |
| Αποζημίωση απολυομένων μισθωτών. | 89 |
| Ποίες ασφαλιστικές εισφορές εισπράττονται από το Ι.Κ.Α. | 89 |
| Τόπος και χρόνος πληρωμής των αποδοχών | 93 |

| | |
|--|------------|
| <u>4.9 ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ</u> | <u>97</u> |
| <u>4.9.1. Προϋποθέσεις για τη χορήγηση της άδειας</u> | <u>98</u> |
| <u>4.9.2 Διάρκεια της άδειας</u> | <u>100</u> |
| <u>4.9.3 Αποδοχές άδειάς</u> | <u>105</u> |
| <u>4.9.4 Ασφαλιστικές εισφορές, φόρος και χαρτόσημο</u> | <u>106</u> |
| <u>4.9.5 Πότε χορηγείται η άδεια. Κατάτμηση αυτής</u> | <u>108</u> |
| <u>4.9.6 Υποχρεωτική η χορήγηση της άδειας. Απαγορευτικές διατάξεις</u> | <u>109</u> |
| <u>4.9.7 Βιβλίο αδειών. Κυρώσεις</u> | <u>110</u> |
| <u>5. ΑΛΛΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ</u> | <u>111</u> |
| <u>5.1 Αναγκαστικές προλήψεις αναπήρων, πολυτέκνων, αγωνιστών εθνικής αντίστασης κ.λπ.</u> | |
| <u>A) Ποίες κατηγορίες προσώπων προστατεύονται από το Ν. 2643/98.</u> | <u>111</u> |
| <u>B) Τι προστασία παρέχεται στα ανωτέρω πρόσωπα σε φορείς του ιδιωτικού τομέα.</u> | <u>112</u> |
| <u>Περιπτώσεις απαλλαγής επιχειρήσεων από τις υποχρεώσεις του νόμου.</u> | <u>112</u> |
| <u>Γ) Πως γίνεται η τοποθέτηση των προστατευομένων προσώπων.</u> | <u>113</u> |
| <u>Δ) Λύση σχέσεως εργασίας προστατευόμενων προσώπων.</u> | <u>113</u> |
| <u>Ε) Διοικητικές κυρώσεις σε βάρος των μη συμμορφουμένων εργοδοτών:</u> | <u>114</u> |
| <u>5.2 Προστασία μητρότητας (κυοφορία, τοκετός, λοχεία)</u> | <u>115</u> |
| <u>A) Άδεια μητρότητας (κυοφορίας - λοχείας).</u> | <u>115</u> |
| <u>B) Απαγόρευση απολύσεως πριν και μετά τον τοκετό.</u> | <u>116</u> |
| <u>Γ) Άδεια φροντίδας τέκνου.</u> | <u>116</u> |
| <u>Δ) Οφειλόμενες αποδοχές από τον εργοδότη.</u> | <u>116</u> |
| <u>Ε) Ασφαλιστικές παροχές σε χρήμα.</u> | <u>117</u> |
| <u>A) Επίδομα (εφάπαξ βοήθημα) τοκετού</u> | <u>117</u> |
| <u>B) Επίδομα μητρότητας</u> | <u>118</u> |
| <u>5.3 ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ</u> | <u>118</u> |
| <u>5.3.1 Έννοια εργατικού ατυχήματος</u> | <u>118</u> |
| <u>Αποζημίωση κατά του Κ.Ν. 551/15</u> | <u>122</u> |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

| | |
|---|------------|
| <u>3. Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</u> | <u>126</u> |
| <u>3.1 Γενικά περί της λύσεως της συμβάσεως εργασίας</u> | <u>126</u> |
| <u>3.2 Τρόποι λύσεως της σχέσεως εργασίας.</u> | <u>126</u> |
| <u>A) Επί συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου</u> | <u>126</u> |
| <u>B) Επί συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου.</u> | <u>127</u> |
| <u>3.3 Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας</u> | <u>128</u> |
| <u>A) Καταγγελία συμβάσεως αορίστου χρόνου.</u> | <u>129</u> |
| <u>B)Καταγγελία συμβάσεως ορισμένου χρόνου</u> | <u>129</u> |
| <u>3.3.1.Αναγγελία της καταγγελίας στον Ο.Α.Ε.Δ.</u> | <u>130</u> |
| <u>3.3.2 Πώς υπολογίζεται η αποζημίωση</u> | <u>131</u> |
| <u>Καταβολή μικρότερης αποζημιώσεως.</u> | <u>134</u> |
| <u>Απολυόμενος υπάλληλος που είχε προσληφθεί ως εργάτης.</u> | <u>134</u> |
| <u>Αποζημίωση αμειβομένων με ποσοστά.</u> | <u>134</u> |
| <u>Ανεπιθύλακτη είσπραξη αποζημιώσεως.</u> | <u>135</u> |
| <u>Ποιός χρόνος υπηρεσίας λαμβάνεται υπ' όψη για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως.</u> | <u>135</u> |
| <u>Μεταβολή προσώπου εργοδότη.</u> | <u>135</u> |
| <u>Περιορισμοί στο ύψος της αποζημιώσεως</u> | <u>136</u> |
| <u>3.3.3 Καταβολή της αποζημιώσεως</u> | <u>136</u> |
| <u>Τρόπος και χρόνος καταβολής. Δόσεις.</u> | <u>136</u> |
| <u>Συμψηφισμός της αποζημιώσεως.</u> | <u>137</u> |
| <u>Προθεσμία για την αξίωση της αποζημιώσεως.</u> | <u>138</u> |
| <u>3.3.4 Υπολογισμός ασφαλιστικών εισφορών και φορολογία αποζημιώσεως</u> | <u>138</u> |
| <u>3.3.5. Καταβολή της αποζημιώσεως σε δόσεις.</u> | <u>139</u> |
| <u>3.3.6 Παρακράτηση και απόδοση φόρου.</u> | <u>139</u> |
| <u>3.3.7 Ακυρότητα της καταγγελίας</u> | <u>140</u> |
| <u>A)Περιπτώσεις ακυρότητας της καταγγελίας.</u> | <u>141</u> |
| <u>B) Περιπτώσεις μη ακυρότητας της καταγγελίας.</u> | <u>144</u> |

| | |
|---|-----|
| 3.4 Οικειοθελής αποχώρηση. Θάνατος μισθωτού | 145 |
| 3.4.1 Οικειοθελής αποχώρηση μισθωτού από την εργασία του. | 145 |
| Αποζημίωση και επίδομα αδείας. | 145 |
| 3.4.2 Θάνατος εργαζομένου. | 146 |

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1^ο

| | |
|--|-----|
| ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ | 147 |
| ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ | 149 |
| ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΕΡΓΟΥ | 150 |
| ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ | 151 |
| ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΔΑΝΕΙΣΜΟΥ. Περίπτωση 1 ^η | 152 |
| ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΔΑΝΕΙΣΜΟΥ. Περίπτωση 2 ^η | 153 |
| Παράδειγμα δανεισμού μισθωτού | 154 |
| ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΟΡΩΝ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΔ 156/1994 | 155 |
| Παράδειγμα Σ.Σ.Ε | 157 |

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2^ο

| | |
|--|-----|
| Έντυπο πρόσληψης | 161 |
| Τρόπος υπολογισμού του μηνιαίου μισθού | 162 |
| Α) Υπαλλήλων | 162 |
| β) Εργατοτεχνιτών | 163 |
| Παράδειγμα υπολογισμού αμοιβής νυκτερινής εργασίας, Κυριακής και υπερωριακής απασχόλησης | 164 |
| Υποδείγματα σχετικών εγγράφων | 165 |
| Έντυπο Ε.Β.Κ.Ν.Π | 166 |
| Περιπτώσεις απώλειας ή καταστροφής του Ε.Β.Κ.Ν.Π | 167 |

| | |
|--|-----|
| <u>ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΥΡΩΣΕΩΝ ΓΙΑ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥ ΕΙΔΙΚΟΥ</u> | |
| <u>ΒΙΒΛΙΟΥ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ</u> | 168 |
| <u>ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΠΟΣΟΣΤΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΣΤΟ ΙΚΑ ΠΟΥ ΙΣΧΥΟΥΝ</u> | |
| <u>ΑΠΟ 1.1.1994 ΚΑΙ ΜΕΤΑ</u> | 169 |
| <u>Τρόπος υπολογισμού του παρακρατημένου φόρου από μισθωτές υπηρεσίες (Φ.Μ.Υ.)</u> | |
| <u>εργαζόμενων (υπαλλήλων και εργατών) χρήσης 2002 (άρθρα 9 και 57 Ν.2238/94)</u> | 171 |
| <u>ΕΝΤΥΠΟ Φ.Μ.Υ</u> | 172 |
| <u>ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ</u> | 173 |
| <u>1) ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ</u> | 173 |
| <u>2) ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ</u> | 176 |
| <u>Λογιστικές εγγραφές της μισθοδοσίας με λογ/σμούς του Γενικού Λογιστικού Σχεδίου</u> | 179 |
| <u>Απόδοση στα Ασφαλιστικά Ταμεία των ποσών που έχουν παρακρατηθεί</u> | 182 |
| <u>ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ</u> | 183 |
| <u>Παράδειγμα Υπολογισμού Επιδόματος Πάσχα :</u> | 184 |
| <u>Τύπος έγγραφης αναγγελίας για υπερωριακή απασχόληση</u> | 185 |
| <u>Παράδειγμα αυξομείωσης της απασχόλησης μέχρι 138 ώρες το χρόνο</u> | 186 |
| <u>Παράδειγμα υπολογισμού της αμοιβής σε ιδιόρρυθμες και σε παράνομες υπερωρίες</u> | 187 |
| <u>Παραδείγματα υπολογισμού υπερεργασίας και υπερωριών.</u> | 188 |
| <u>ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ:</u> | 190 |
| <u>Παραδείγματα υπολογισμού άδειας και φ.μ.υ</u> | 191 |

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3^ο

| | |
|--|-----|
| <u>Παραδείγματα υπολογισμού της αποζημιώσεως</u> | 193 |
| <u>Α) Επί απολύσεως ιδιωτικού υπαλλήλου</u> | 193 |
| <u>Β) Επί απολύσεως εργάτη, τεχνίτη, υπηρέτη.</u> | 195 |
| <u>Γ) Επί απολύσεως μισθωτού με μειωμένη ή διαλείπουσα απασχόληση.</u> | 196 |
| <u>Παραδείγματα υπολογισμού φόρου αποζημιώσεως</u> | 197 |

| | |
|--|------------|
| <u>ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΧΩΡΙΣ ΔΟΣΕΙΣ</u> | <u>200</u> |
| <u>Εγγραφές στο ημερολόγιο για τους απολυμένους μισθωτούς με λογ/σμούς του Γενικού Λογιστικού Σχεδίου</u> | <u>205</u> |
| <u>Εγγραφές της καταβολής του καθαρού ποσού στους απολυμένους μισθωτούς με λογ/σμούς του Γενικού Λογιστικού Σχεδίου</u> | <u>208</u> |
| <u>Καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών στο ΙΚΑ</u> | <u>209</u> |
| <u>Εγγραφή στο ημερολόγιο για την καταβολή των ασφαλίστρων</u> | <u>209</u> |
| <u>Εγγραφή απόδοσης του φόρου και της αποζημίωσης με λογ/ σμούς του Γ.Λ.Σ.</u> | <u>210</u> |
| <u>Εγγραφή στο ημερολόγιο για την καταβολή του φόρου της άδειας και του επιδόματος της άδειας με εγγραφές του Γ.Λ.Σ.</u> | <u>210</u> |
| <u>ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΛΥΣΕΩΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ Η ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΕΡΓΟΥ</u> | <u>211</u> |
| <u>Απόδειξη λήψεως αποζημιώσεως.</u> | <u>211</u> |
| <u>ΔΗΛΩΣΗ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΣ</u> | <u>212</u> |