



ΤΕΙ Κρήτης
Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Κρήτης

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

«ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ»

του/των:

Μανωλακάκης Μιχαήλ ΑΜ.10401

Τσικανδυλάκη Μαρία ΑΜ.10194

«ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ»

Δρακωνάκης Χρήστος

με Θέμα:

Μισθολογικές-Εργατικές-Ασφαλιστικές
Υποχρεώσεις εργοδοτών

Ηράκλειο
2019

Πίνακας Περιεχομένων

Εισαγωγή.....	5
1^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ.....	8
1.1 Μισθωτοί – εργάτες	8
1.2 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας- είδη συμβάσεων – κανονισμός εργασίας	9
1.3 Προϋπηρεσία μισθωτών.....	13
1.4 Ενέργειες πρόσληψης – απογραφή εργοδότη ΙΚΑ.....	13
1.5 Τεχνικός ασφαλείας -γιατρός ασφαλείας	13
1.6 Αναγγελία πρόσληψης Ε3.....	17
1.7 Ελάχιστες αμοιβές μισθωτών	18
1.8 Νυκτερινή απασχόληση – αμοιβές	21
1.9 Απασχόληση Κυριακής και εξαιρέσιμης εορτής	22
1.10 Υπερεργασία και υπερωρία.....	24
1.11 Πρόστιμα και παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας.....	27
2^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ.....	28
2.1 Γενικά περί μισθοδοσίας- ποσά που θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές που υπόκεινται σε εισφορές ΙΚΑ	28
2.2 Ημέρες εργασίας για ασφάλιση ΙΚΑ	30
2.3 Ποσοστά εισφορών στο ΕΦΚΑ-ΙΚΑ.....	33
2.4 Σύνταξη μισθοδοσίας και υποχρεώσεις.....	38
2.5 Α.Π.Δ. κοινών επιχειρήσεων - εκπρόθεσμη υποβολή ΑΠΔ κυρώσεις – εκπρόθεσμη καταβολή εισφορών κυρώσεις.....	39
2.6 Τί ποσά δε θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές ή φορολογούνται με ειδικό τρόπο και δεν υπόκεινται σε εισφορές του ΙΚΑ.....	40
2.7 Βεβαιώσεις αποδοχών – ενέργειες στο τέλος του έτους.....	42
2.8 Λογιστικές εγγραφές μισθοδοσίας με ΕΛΠ	43

3^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ	45
3.1 Δικαιούμενες ημέρες αδειάς.....	47
3.2 Επίδομα αδειάς	48
3.3 Άδεια και επίδομα αδειάς στη μερική και εκ περιτροπή εργασίας	54
3.4 Λοιπές άδειες.....	54
3.5 Άδεια άνευ αποδοχών	63
3.6 Βιβλίο Αδειών	63
3.7 Ειδικό έντυπο ετήσιων αδειών E11.....	64
4^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ	66
4.1 Περίοδος υπολογισμού και ύψος επιδομάτων	66
4.2 Αποδοχές που περιλαμβάνονται στον υπολογισμό των επιδομάτων.....	66
4.3 Δεν συμπεριλαμβάνονται στο χρόνο διάρκειας υπολογισμού των επιδομάτων....	67
4.4 Χρόνος καταβολής και βάση υπολογισμού των επιδομάτων.....	67
4.5 Ασφαλιστικές εισφορές και κρατήσεις στα επιδόματα εορτών	68
4.6 Δεν δικαιούνται δώρα εορτών	68
4.7 Ειδικές περιπτώσεις και δώρα εορτών	68
4.8 Πίνακες Υπολογισμού Δώρου Πάσχα.....	69
4.9 Πίνακες Υπολογισμού Δώρου Χριστουγέννων.....	73
4.10 Παραδείγματα υπολογισμού Δώρου Πάσχα	80
4.11 Παραδείγματα υπολογισμού Δώρου Χριστουγέννων	82
4.12 Δώρα - Επιδόματα Εορτών Εργαζομένου Μερικής Απασχόλησης	84
4.13 Κυρώσεις απ την μη καταβολή των δώρων στους εργαζομένους.....	85

5^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ	85
5.1 Απόλυση εργαζομένου	85
5.2 Οικειοθελής αποχώρηση.....	86
5.3 Φορολόγηση αποζημίωσης απόλυσης.....	93
5.4 Αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης	93
5.5 Ομαδικές Απολύσεις.....	94
5.6 Καταγγελία σύμβασης χωρίς αποζημίωση	94
5.7 Καταγγελία σύμβασης κατά τη διάρκεια αδείας ή ασθενείας	95
5.8 Περιθώριο διεκδίκησης δεδουλευμένων μετά την απόλυση.....	95
6^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ	96
6.1 Παράδειγμα μισθοδοτικής κατάστασης	97
6.2 Παράδειγμα συμπληρωμένης ΑΠΔ	97
6.3 Έντυπα Ο.Α.Ε.Δ-Σ.Ε.Π.Ε.....	98
Βιβλιογραφία - Πηγές	136

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το αντικείμενο της εργατικής νομοθεσίας, των μισθολογικών και ασφαλιστικών υποχρεώσεων των εργοδοτών είναι κάτι που περιλαμβάνει πληθώρα πραγμάτων και παραμέτρων. Στην Ελλάδα η νομοθεσία του συγκεκριμένου αντικειμένου είναι αρκετή και καθημερινά προκύπτουν νέοι νόμοι και δεδομένα.

Στην συγκεκριμένη εργασία που αποτελείται από έξι κεφάλαια θα προσπαθήσουμε να κάνουμε μία προσέγγιση κάποιων πραγμάτων για τις μισθολογικές- ασφαλιστικές- εργατικές υποχρεώσεις που πρέπει να τηρεί ένας εργοδότης.

Στο πρώτο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στην συμβάσεις απασχόλησης, στα είδη εργασίας αλλά και στις διαδικασίες και υποχρεώσεις για την πρόσληψη εργαζομένων. Ακόμη, θα δείξουμε πως υπολογίζονται οι υπερωρίες και οι προσαυξήσεις από νυχτερινή απασχόληση. Στην συνέχεια στο δεύτερο κεφάλαιο, δίνεται βαρύτητα στις ασφαλιστικές υποχρεώσεις του εργοδότη και συγκεκριμένα στο ποίες εισφορές υπόκεινται σε ασφαλιστικές κρατήσεις, στην υποβολή της αναλυτικής περιοδικής δήλωσης (Α.Π.Δ.) και στα ποσοστά του ΕΦΚΑ. Ακόμη, αναφέρονται οι υποχρεώσεις κατά την σύνταξη της μισθοδοσίας καθώς, και οι λογιστικές εγγραφές που πρέπει να γίνονται.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται ότι αφορά τις άδειες των εργαζομένων καθώς και του εντύπου ετήσιων αδειών Ε11. Το τέταρτο κεφάλαιο πραγματεύεται τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων. Τέλος στο πέμπτο κεφάλαιο ασχολούμαστε με τις αποχωρήσεις και τις απολύσεις του προσωπικού.

Συνοψίζοντας καταλήγουμε ότι, το συγκεκριμένο αντικείμενο εξελίσσεται συνέχεια και θα πρέπει να είμαστε ενημερωμένοι για να μπορούμε να αντεπεξέλθουμε σωστά στις υποχρεώσεις. Επίσης, επειδή τα πρόστιμα σε περίπτωση παραβάσεων είναι μεγάλα θα πρέπει να τηρούνται όλα με μεγάλη προσοχή και συνέπεια.

ABSTRACT

The subject of labor law, pay and insurance liabilities of the employers, embodies many things and parameters. In Greece, the law on the specific subject is extensive and new laws and data emerge on daily basis.

In the specific project which is composed of six chapters, we will try to approach certain things on the pay-insurance-labor liabilities that should be observed by the employer.

In the first chapter we will refer to the employment agreements, to the kinds of employment and to the procedures and obligations for the engagement of employees. Even more, we will show the manner in which overtimes are calculated as well as increments for night work. Subsequently, the second chapter, is focused on the insurance liabilities of the employer and, more specifically, on the contributions that are subject to insurance deductions, the filing of the detailed periodic statement (D.P.S.) and the SSSB (Single Social Security Body. Moreover, any liabilities arising upon the preparation of the payroll as well as upon the accounting entries that should be performed are set out herein.

The third capital analyzes issues pertaining to the employees' leaves as well as to the annual leaves form E11. The fourth chapter deals with Ester and Christmas allowances. Finally in the fifth chapter we deal with staff resignations and dismissals.

Summarizing, we conclude that, the specific subject is constantly evolving and therefore we should be updated in order to be able to meet our liabilities in the right way. In addition, given that fines, in case of violation, are high, all the foregoing should be abided by with the greatest care and consistence.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Αρχικά θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε το προσωπικό του ΤΕΙ για τις γνώσεις που μας μετέδωσε αλλά και το εκπαιδευτικό σύστημα για τα βιβλία που μας προσέφερε τα τέσσερα αυτά χρόνια. Στη συνέχεια, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον κύριο Δρακωνάκη που μας έδωσε την ευκαιρία να ασχοληθούμε με ένα τόσο ενδιαφέρον θέμα και μας έδειξε εμπιστοσύνη. Επίσης θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε το λογιστικό γραφείο (όπου εργάζεται ο ένας εκ των δύο σπουδαστών), το οποίο μας βοήθησε να τελειοποιήσουμε την εργασία δίνοντάς μας χρήσιμες πληροφορίες και συμβουλές. Τελειώνοντας, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τις οικογένειές μας που μας στήριξαν με κάθε τρόπο κατά τη διάρκεια των σπουδών μας.

1^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

1.1 Μισθωτοί και Εργάτες

Μισθωτοί θεωρούνται οι εργαζόμενοι που απασχολούνται ως εργάτες ή υπάλληλοι σε μία μόνιμη εργασία και όχι εκείνοι που εργάζονται ευκαιριακά έστω και αν έχουν υπογράψει κάποια σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Εξαρτημένη εργασία παρέχουν οι εργαζόμενοι που δουλεύουν υπό καθοδήγηση και επιτήρηση και βρίσκονται σε σχέση υπηρεσιακής εξάρτησης. Ο τρόπος εξάρτησης είναι ανάλογος με την φύση της εργασίας.

Οι μισθωτοί κατατάσσονται σε δύο κύριες κατηγορίες: τους εργάτες και τους υπαλλήλους. Πιο αναλυτικά:

Υπάλληλοι. Υπάλληλοι καλούνται οι μισθωτοί που παρέχουν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία, καθώς και αυτοί που έχουν κάποια εξειδικευμένη εμπειρία και μόρφωση, αναπτύσσουν πρωτοβουλίες κατά την εκτέλεση του επαγγέλματός τους και έχουν αναλάβει κάποια θέση ευθύνης.

Εργάτες θεωρούνται οι μισθωτοί που κατά κύριο λόγο ή αποκλειστικά προσφέρουν σωματική εργασία. Στην περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος δεν έχει καταταχθεί σε κάποια κατηγορία υπαλλήλων, θεωρείται εργάτης.

Γενικά, η διάκριση ενός μισθωτού σε υπάλληλο ή εργάτη εξαρτάται από το είδος της παρεχόμενης εργασίας (πνευματική για τους υπαλλήλους και σωματική για τους εργάτες, και όχι από το τι αναγράφεται στην σύμβαση εργασίας, από το πώς γίνεται η πληρωμή και από τα τυπικά προσόντα (πτυχίο, δίπλωμα κτλπ).

Κάποιες περιπτώσεις που δεν θεωρούνται υπάλληλοι είναι: οι φύλακες των εργοστασίων έστω και αν παρακολουθούν την προσέλευση και την αποχώρηση του κοινού, αυτοί που ζυγίζουν διάφορα φορτία έστω και αν σημειώνουν τα αποτελέσματα αυτών, αυτοί που ασχολούνται με εισπράξεις εκτός γραφείου θεωρούνται κλητήρες, καθώς και εκείνοι που άμεσα εντάσσονται στην παραγωγική διαδικασία και αυτοί που εκτελούν τις υπηρεσίες όλων των κατηγοριών.

Στην περίπτωση που είναι απαραίτητη η εξειδικευμένη εμπειρία, η ανάπτυξη πρωτοβουλιών και η θεωρητική μόρφωση, δηλαδή υπερέχουν τα πνευματικά προσόντα, οι εργαζόμενοι μπορούν να έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου.

Τέλος, ένας αποθηκάριος που ασχολείται μόνο με χειρονακτική εργασία είναι εργάτης, όμως αν ασχολείται με την διαχείριση των αποθεμάτων με την χρήση προγραμμάτων έχει την ιδιότητα του υπαλλήλου.

1.2 Σύμβαση Εξαρτημένης εργασίας

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας θεωρείται η σύναψη συμφωνίας ανάμεσα σε μία επιχείρηση ή οργανισμό με τον μισθωτό, δηλαδή τον εργάτη ή τον υπάλληλο. Ο μισθωτός αναλαμβάνει την υποχρέωση να προσφέρει στην επιχείρηση τις υπηρεσίες του έναντι κάποιας αμοιβής η οποία συμφωνείται από την αρχή, υπακούοντας στις οδηγίες της διοίκησης, ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα που θα έχει η παροχή εργασίας του. Ο μισθωτός, δηλαδή, εξαρτάται νομικά και οικονομικά από τον εργοδότη του. Για τον λόγο αυτό, ο μισθωτός υποχρεούται να υπακούει στις εντολές που αναφέρονται στον τρόπο, τον χρόνο και τον τόπο εκτέλεσης της εργασίας του.

Στην περίπτωση που η εργασία παρέχεται χωρίς να έχει υπογραφεί σύμβαση εργασίας, με την σύμφωνη γνώμη του εργοδότη, τότε υφίσταται σιωπηλή σύμβαση εργασίας και ο μισθός πρέπει να πληρωθεί κανονικά. Ακόμα, όταν η πρόσληψη εργασίας είναι υπό δοκιμή, τότε ο εργαζόμενος ασφαρίζεται στο ΙΚΑ και η σχέση εργασίας θεωρείται εξαρτημένη. Σε αντίθετη περίπτωση που ο εργαζόμενος καθορίζει προσωπικά τα μέσα εκτέλεσης της εργασίας του και τον χρόνο πραγματοποίησής της, τότε δεν υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Η σύμβαση εργασίας υπογράφεται από την πρώτη μέρα εργασίας σε δύο αντίτυπα, από τα οποία το ένα παραμένει στην επιχείρηση και το άλλο το παίρνει ο εργαζόμενος. Σε περίπτωση που υπάρχει ανάγκη αλλαγής των στοιχείων που αναγράφονται στην σύμβαση, τότε υποχρεωτικά συντάσσεται νέα σύμβαση. Όταν η διάρκεια της εργασίας είναι μικρότερη από ένα μήνα ή η εργασία θα παρασχεθεί σε συστηματικές αγροτικές εργασίες, δεν συντάσσεται καμία σύμβαση. Ο τύπος σύμβασης εργασίας είναι περίπου ο εξής:

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ: ΑΦΜ:

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ:ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΕΡΑΣ:ΗΜ. ΓΕΝΝΗΣΗΣ:

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: ΑΡΙΘ.:Τ.Κ.:

ΑΔΤ:ΗΜΕΡ.ΕΚΔΟΣΗΣ: ΕΚΔ.ΑΡΧΗ:

ΟΡΟΙ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ:

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ:ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ:

ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ: ΗΜΕΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ:

ΩΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ:

ΩΡΑΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ:

ΤΟΠΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Πόλη: οδός: αριθμός:

ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ: ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ(ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ):

ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ: α) ΜΙΣΘΟΣ:

β) ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ:

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Η επιχείρηση διατηρεί το δικαίωμα να καταργήσει, μερικώς ή ολικώς, το εξ ελευθεριότητας ποσό από τον εργοδότη που συμπεριλαμβάνεται στον ανωτέρω συμφωνηθέντα μισθό.

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: Η εξόφληση των μηνιαίων αποδοχών θα γίνεται έως την 10^η ημερολογιακή ημέρα του επόμενου μήνα.

ΑΔΕΙΑ (ΑΠΟΔΟΧΕΣ-ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ-ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ): Θα χορηγούνται όπως ορίζουν οι διατάξεις

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ: Θα χορηγείται όπως ορίζουν οι διατάξεις

ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Επίσης, ισχύει όπως έχουμε συμφωνήσει, η υποχρέωση σας τήρησης απόλυτης εχεμύθειας ως προς το συμβαίνοντα στην εταιρία και τους πελάτες μας, τα οποία έχουν τυχόν περιέλθει στη γνώση σας από την εργασία σας και επίσης ισχύουν, όλοι οι υπό του νόμου προβλεπόμενοι λόγοι καταγγελίας, εκατέρωθεν της σύμβασης εργασίας σας, σε περίπτωση παράβασης οποιουδήποτε από τους όρους αυτής. Κάθε μεταβολή των παραπάνω θα γίνεται εγγράφως και με ενημέρωση του εργαζομένου το αργότερο ένα μήνα μετά την πραγματοποίηση της.

Τόπος , Ημερομηνία

Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ή ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

(Σφραγίδα & υπογραφή)

(Υπογραφή)

Τα βασικότερα είδη συμβάσεων εργασίας είναι τα εξής:

A) Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου: Στην σύμβαση αυτή δεν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειας και λήξης και λήγει με καταγγελία από τον εργοδότη ή με οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού.

B) Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (ή έργου): Η σύμβαση ορισμένου χρόνου έχει καθορισμένο χρόνο και λήγει μετά την ολοκλήρωση του έργου που αναγράφεται σε αυτή. Οι διαδικασίες της πρόσληψης είναι παρόμοιες με την σύμβαση ορισμένου χρόνου, όμως μόλις ο χρόνος ολοκληρωθεί ο εργοδότης υποχρεούται εντός τεσσάρων εργάσιμων ημερών να ενημερώσει τον ΟΑΕΔ ηλεκτρονικά σύμφωνα με το Ε7. "Λύση ορισμένου χρόνου ή έργου". Αν ο μισθωτός αποχωρήσει πριν τη λήξη της σύμβασης τότε υποβάλλεται μέσα σε 4 εργάσιμες ημέρες το έντυπο Ε5 Αναγγελία Οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού". 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, μείον φυσικά το ποσό της ωφέλειας που απόκτησε ο μισθωτός από την εργασία του σε άλλον εργοδότη κατά τις ίδιες ώρες κατά τις οποίες θα απασχολούνταν στον παλιό εργοδότη αν δεν είχε καταγγελθεί η σύμβαση). 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 Ε6 της καταγγελίας σύμβασης εργασίας και τον σπουδαίο λόγο, για τον οποίο έγινε η απόλυση. Πάντως οι αλληπάλληλες - αλυσιδωτές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που δεν δικαιολογούνται από το είδος της εργασίας θεωρείται ότι συνιστούν μία ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου στο σύνολό τους. Πάντως, η απασχόληση με σύμβαση έργου ή υπηρεσιών αυτοπροσώπως για 9 μήνες και πάνω, θεωρείται ως εξαρτημένη εργασία (άρθρο 1 Ν. 2639/98).

Αν στη σύμβαση ορισμένου χρόνου υπάρχει και ο όρος που να επιτρέπει στον εργοδότη να λύσει 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 υπόψη η παλιά.

Τέλος, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν μπορούν να ανανεώνονται διαρκώς. Έτσι, εάν η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων αορίστου χρόνου υπερβαίνει τους 36 μήνες (3έτη) ή οι ανανεώσεις υπερβαίνουν τις 3 (σε οποιοδήποτε χρονικό διάστημα) τότε

οι συμβάσεις αυτές μετατρέπονται σε αορίστου χρόνου. Επίσης, επαναπρόσληψη μισθωτού μετά από 45 ημέρες θεωρείται σύμβαση και όχι διαδοχική.

Γ) Σύμβαση Μαθητείας: Σύμβαση μαθητείας υπογράφεται όταν ο εργοδότης προσλαμβάνει ένα άτομο με στόχο την εκπαίδευσή του σε μία ορισμένη εργασία. Κατά την γνήσια σύμβαση μαθητείας, δεν καταβάλλεται μισθός καθώς ο χρόνος μαθητείας είναι πολύ μικρός. Σύμφωνα όμως με την ασφαλιστική νομοθεσία, η ασφάλεια και ο μισθός ενός εργαζομένου ξεκινά από την πρώτη ημέρα εργασίας.

1.3 Προϋπηρεσία μισθωτών

Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας του μισθωτού, προκειμένου να καθορισθούν οι τριετίες ή άλλες μισθολογικές προσαυξήσεις που δικαιούται αυτός να λάβει από τον εργοδότη του, ακόμα και αν η σύμβαση εργασίας θεωρείται άκυρη, θα πρέπει ο μισθωτός να γνωστοποιήσει την προϋπηρεσία του στον εργοδότη του προσκομίζοντας πιστοποιητικό του εργοδότη στον οποίο εργάστηκε προηγούμενα, είτε κατά την πρόσληψή του, είτε και μεταγενέστερα. Από την ημέρα που γνωστοποιείται η προϋπηρεσία στον εργοδότη, αρχίζει να υπολογίζεται και η σχετική αύξηση του μισθού λόγω της προϋπηρεσίας. Όταν η προϋπηρεσία του μισθωτού είναι γνωστή στον εργοδότη από την ημέρα σύναψης της εργασιακής σύμβασης, τότε το πιστοποιητικό προϋπηρεσίας είναι περιττό.

Η προϋπηρεσία ενός εργαζομένου αποδεικνύεται από τα έγγραφα που τηρεί η διοίκηση της επιχείρησης, αλλά και από μισθολογικές καταστάσεις, βιβλιάρια ασφάλειας, κα. Ο μισθωτός όταν είναι έτοιμος να αποχωρήσει, υποβάλλει μετά την λήξη της σύμβασής του αίτηση, και ο εργοδότης του χορηγεί μέσα σε εύλογο χρόνο, πιστοποιητικό προϋπηρεσίας χωρίς να περιγράφει σ' αυτό την απόδοση ή τη διαγωγή ή οποιοδήποτε άλλο χαρακτηριστικό που να αφορά το μισθωτό. Επίσης, με την πρόσληψη του μισθωτού, θα πρέπει ο λογιστής να συμπληρώσει σε μια ξεχωριστή καρτέλα, όλα τα στοιχεία του νεοπροσλαμβανόμενου μισθωτού (π.χ. η οικογενειακή κατάσταση, η ηλικία, οι τίτλοι σπουδών κλπ), γιατί σε αντίθετη περίπτωση, δεν θα μπορούν να υπολογιστούν και τα τυχόν επιδόματα, τα οποία φυσικά δεν θα μπορούν να καταβληθούν και αναδρομικά.

Για το υπολογισμό των τριετιών, το μειωμένο ημερήσιο ωράριο εργασίας δεν λαμβάνεται υπόψη σαν πλήρης ημέρα απασχόλησης, αλλά η αναλογία της μειωμένης απασχόλησης προς το νόμιμο ωράριο. Δηλαδή, γίνεται ο εξής υπολογισμός: ώρες απασχόλησης ανά ημέρα/8 ώρες Χ ημερολογιακές ημέρες απασχόλησης = προϋπηρεσία σε ημέρες Έτσι, η τριετία μπορεί να συμπληρωθεί και σε περισσότερα από τρία έτη.

Η στρατιωτική θητεία λαμβάνεται υπόψη σαν προϋπηρεσία μόνο στον εργοδότη εκείνο στον οποίο υπηρετούσε ο μισθωτός πριν από την

στράτευσή του και εφόσον, μετά την αποστράτευσή του συνεχίζεται η εργασιακή σχέση μαζί του.

Η προϋπηρεσία του συνταξιούχου προσμετρείται για τον καθορισμό του μισθού του, εφόσον η οικεία συλλογική σύμβαση δεν καθορίζει κάτι διαφορετικό.

Ως προϋπηρεσία για την προσαύξηση λόγω τριετιών, για μεν τους υπαλλήλους θεωρείται αυτή που παρασχέθηκε σε παρεμφερή θέση και ειδικότητα με αυτή που κατέχουν μετά την συμπλήρωση του 19^{ου} έτους της ηλικίας τους, ενώ για τους εργάτες σε οποιαδήποτε ειδικότητα μετά το 18^ο έτος της ηλικίας τους. Προϋπηρεσία στη αλλοδαπή αναγνωρίζεται μόνο εφόσον προσφέρθηκε σε συναφή ειδικότητα.

Οι προσαυξήσεις του μισθού ή του ημερομισθίου για κάθε τριετία είναι οι εξής: Για τους υπαλλήλους ο κατώτατος μισθός αυξάνεται κατά 10% για κάθε τριετία και μέχρι τρεις τριετίες, δηλαδή συνολικά 30% και μέχρι 9 έτη. Ενώ, για τους εργάτες το κατώτατο ημερομίσθιο αυξάνεται κατά 5% και μέχρι 6 τριετίες δηλαδή, συνολικά μέχρι 30% και 18 έτη προϋπηρεσίας.

Όμως, το πιο σημαντικό είναι ότι υπάρχει αναστολή για την προσαύξηση λόγω προϋπηρεσίας που συμπληρώνεται μετά από τις 14/2/2012 , μέχρι η ανεργία του κράτους να περιοριστεί σε ποσοστό μικρότερο από 10%.

1.4 Απογραφή εργοδότη

Ο εργοδότης κατά την πρόσληψη προσωπικού θα πρέπει να είναι εγγεγραμμένος στο Μητρώο Εργοδοτών του ΕΦΚΑ μισθωτών (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ). Αναλυτικότερα ο εργοδότης καταθέτει στο ΕΦΚΑ μισθωτών της περιφέρειάς του, αίτηση απογραφής, άσχετα εάν οι εργαζόμενοι που θα απασχολήσει θα εργαστούν στην συγκεκριμένη περιφέρεια ή σε κάποιο παράρτημα της επιχείρησης.

Αν η επιχείρηση διαθέτει και υποκαταστήματα και πρόκειται να απασχολήσει και σ αυτά προσωπικό πραγματοποιείται απογραφή και για το καθένα απ αυτά. Με την απογραφή ο εργοδότης/επιχείρηση λαμβάνει ένα Αριθμό Μητρώου Εργοδότη (ΑΜΕ) . Στην συνέχεια η επιχείρηση με τους κωδικούς που λαμβάνει στο email που έχει δηλώσει πραγματοποιεί και εγγραφή στις υπηρεσίες τόσο του ΙΚΑ όσο και του ΕΡΓΑΝΗ ώστε να έχει πλέον την δυνατότητα να καταθέτει ηλεκτρονικά της ΑΠΔ αλλά και τα έντυπα του ΟΑΕΔ και του Σ.ΕΠ.Ε. που χρειάζονται κατά περίπτωση.

Στα τεχνικά, δημόσια και οικοδομικά έργα που πραγματοποιούνται με εργολαβία, η ανάθεση και αργότερα η απογραφή γίνεται στο υποκατάστημα της τοποθεσίας στην οποία το έργο εκτελείται. Επίσης, σε περίπτωση απασχόλησης προσωπικού σε οικία γίνεται και εκεί εγγραφή στο μητρώο του ΕΦΚΑ.

1.5 Τεχνικός Ασφαλείας – Γιατρός εργασίας

Σύμφωνα με το άρθρο 4 Π.Δ. 17/1996, και τα άρθρα 4-7 Ν.1568/1985 κωδικοποιημένος με τον Ν.3850/2010, εφόσον μία

επιχείρηση απασχολεί έστω 1 εργαζόμενο θα πρέπει να χρησιμοποιεί τεχνικό ασφαλείας, ο οποίος θα πρέπει να έχει ορισμένα προσόντα (πτυχίο πολυτεχνείου ή αντίστοιχης σχολής ΤΕΙ ανάλογα με το αντικείμενο τι δραστηριότητας της επιχείρησης.

Τεχνικός ασφαλείας μπορεί να διατελέσει και κάποιος υπάλληλος της επιχείρησης και ο χρόνος απασχόλησης για αυτή του την ιδιότητα είναι επιπλέον της κανονικής του εργασίας. Επίσης, μία επιχείρηση μπορεί να αναθέσει τα καθήκοντα τεχνικού ασφαλείας σε κάποιο ελεύθερο επαγγελματία (μηχανικό) ή σε ατομικές επιχειρήσεις ή νομικά πρόσωπα που βρίσκονται έξω από την επιχείρηση και ονομάζονται Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.)

Οι επιχειρήσεις χωρίζονται με βάση την επικινδυνότητά τους σε τρεις κατηγορίες, την Α (υψηλή επικινδυνότητα), την Β (μέση επικινδυνότητα) και την Γ (χαμηλή επικινδυνότητα). Η κατηγοριοποίηση αυτή γίνεται στο Π.Δ. 294/1988 στο άρθρο 2 ανάλογα με τον κωδικό κλάδου οικονομικής δραστηριότητας κάθε επιχείρησης (ΣΤΑΚΟΔ 1980) όπως ορίζεται από την Στατιστική Υπηρεσία. Στις επιχειρήσεις Β και Γ κατηγορίας που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους επιτρέπεται να αναλάβει και ο ίδιος ο εργοδότης τις αρμοδιότητες του τεχνικού ασφαλείας, εφόσον έχει τα απαραίτητα προσόντα ή έχει περάσει την κατάλληλη εκπαίδευση.

Τα καθήκοντα του τεχνικού εργασίας είναι καθαρά συμβουλευτικού χαρακτήρα και η ευθύνη για την τήρηση των νόμων ανήκει αποκλειστικά στην επιχείρηση.

Αρμοδιότητες του τεχνικού ασφαλείας

1. Ο τεχνικός ασφαλείας υποδεικνύει στην διοίκηση της επιχείρησης συμβουλές και υποδείξεις είτε προφορικά είτε γραπτά, ως προς την ασφάλεια και υγιεινή της εργασίας, καθώς και τρόπους αποφυγής ατυχημάτων.
2. Σε επικοινωνία με τον Γιατρό Εργασίας, συντάσσονται γραπτά οι εκτιμήσεις για τυχόν ατυχήματα που μπορεί να συμβούν κατά την ώρα της εργασίας, και παραδίδονται στην διοίκηση.
3. Πιο αναλυτικά ο τεχνικός ασφαλείας:

Συμβουλεύει σε θέματα:

α. προγραμματισμού, σχεδιασμού, αποπεράτωσης και διατήρησης των εγκαταστάσεων, β. χρήσης καινοτόμων παραγωγικών διαδικασιών, γ. αγορά εξοπλισμού και μέσων, δ. επιλογή και διερεύνηση των θετικών αποτελεσμάτων που παρέχουν τα ατομικά μέσα προστασίας, ε. διευθέτηση και διαμόρφωση των θέσεων εργασίας, καθώς και του περιβάλλοντος εργασίας, στ. προγραμματισμός της διαδικασίας παραγωγής.

Ελέγχει την ασφάλεια:

α. των τεχνικών μέσω και των εγκαταστάσεων πριν την έναρξη λειτουργίας τους,

β. των μεθόδων εργασίας και των διαδικασιών παραγωγής πριν την έναρξη εφαρμογής τους.

4. Παρατηρεί την τήρηση των μέτρων ασφάλειας και υγιεινής, και επιβλέπει την πρόληψη των ατυχημάτων.

5. Ενημερώνει ανάλογα την διοίκηση των οργανισμών, ή τους διευθυντές των τμημάτων.

6. Ο τεχνικός ασφάλειας για την επίβλεψη των συνθηκών εργασίας πρέπει:

Να επιτηρεί σε τακτικά χρονικά διαστήματα, τις θέσεις εργασίας, ως προς την ασφάλεια και υγιεινή, να ενημερώνει την διοίκηση της επιχείρησης για οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων ασφάλειας και υγιεινής πέσει στην αντίληψή του και τέλος να προτείνει τρόπο υποχρεωτικής εφαρμογής τους, επιβλέποντας την τήρησή τους.

Να επιθεωρεί συχνά για την σωστή εφαρμογή των ατομικών μέσων προστασίας.

Να εξετάζει τα αίτια που δημιούργησαν το ατύχημα στην εργασία, να αξιολογεί αναλυτικά τα αποτελέσματα που βρήκε και να φροντίζει με την τήρηση μέτρων και την αποφυγή παρόμοιων περιστατικών.

7. Ο τεχνικός ασφαλείας είναι υποχρεωμένος για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας:

Να φροντίζει την τήρηση των κανόνων ασφάλειας και υγιεινής από τους εργαζόμενους της επιχείρησης και να καθοδηγεί και να ενημερώνει για την αποτροπή ατυχημάτων κατά την εκτέλεση της εργασίας.

Να λαμβάνει μέρος στον προγραμματισμό και την εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων που αφορούν την ασφάλεια και υγιεινή στους εργασιακούς χώρους.

8. Να καταχωρεί γραπτώς τις υποδείξεις σε ειδικό βιβλίο του οργανισμού, το οποίο να είναι σελιδοποιημένο.

9. Να φροντίζει ώστε ο εργοδότης να λαμβάνει γνώση για τις υποδείξεις που καταχωρούνται στο συγκεκριμένο βιβλίο εγγράφως.

10. Πέρα από την ενασχόληση του ως Τεχνικός ασφαλείας, ο συγκεκριμένος εργαζόμενος για την κάλυψη του υποχρεωτικού του ωραρίου δύναται να εκτελεί και άλλα καθήκοντα που θα του ανατεθούν από τον εργοδότη.

11. Κατά την εκτέλεση του έργου του ο τεχνικός ασφαλείας έχει ηθική ανεξαρτησία απέναντι στους εργαζομένους και τον εργοδότη του. Τυχόν διαφωνία που μπορεί να προκύψει για θέματα της αρμοδιότητάς του με τον εργοδότη του, δεν μπορούν να θεωρηθούν αιτία διακοπής της σύμβασης. Σε κάθε περίπτωση, ο τεχνικός ασφαλείας μπορεί να απολυθεί με πλήρη αιτιολόγηση.

12. Ο τεχνικός ασφαλείας είναι αναγκασμένος να υπακούει στο επιχειρησιακό απόρρητο.

Σύμφωνα με τα άρθρα 4-7 του Ν. 1568/85 και το άρθρο 4 Π.Δ. 17/96 οι επιχειρήσεις που απασχολούν 50 άτομα (συνολικά σε έδρα και υποκαταστήματα) και πάνω υποχρεούνται να προσλάβουν ιατρό εργασίας με ειδικότητα σχετική με εκείνη της ιατρικής της εργασίας. Οι επιχειρήσεις

που ασχολούνται με μόλυβδο, βενζόλιο, αμίαντο, καρκινογόνες ουσίες, βιολογικούς παράγοντες, μονομερές βινυλοχλωρίδιο έχουν την υποχρέωση για γιατρό εργασίας έστω και αν απασχολούν έστω 1 εργαζόμενο.

Οι ελάχιστες ώρες απασχόλησης για τον γιατρό εργασίας είναι οι εξής:

Αριθμός Εργαζομένων	Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης
Μέχρι και 20 άτομα	25 ώρες ετησίως
Από 21-50 άτομα	50 ώρες ετησίως
Πάνω από 51 άτομα	75 ώρες ετησίως

Οι αρμοδιότητες του Γιατρού Εργασίας είναι οι εξής:

1. Ιατρική εξέταση εργαζομένων και έκδοση γνωμάτευσης για την καταλληλότητα τους στην συγκεκριμένη εργασία.
2. Πραγματοποίηση ιατρικού ελέγχου των εργαζομένων σε τακτά χρονικά διαστήματα και τήρηση προσωπικού φακέλου υγείας για καθένα από αυτούς.
3. Επανεξέταση του εργαζομένου μετά την απουσία του από την εργασία λόγω ασθένειας ή ατυχήματος.
4. Στατιστική επεξεργασία των εργαστηριακών και ιατρικών αποτελεσμάτων και παρουσίαση των στατιστικών πινάκων κάθε έτους.
5. Έκδοση σε συγκεντρωτικό πίνακα κάθε έτος, των σημαντικότερων παραγόντων που πρέπει να τηρηθούν για την ασφάλεια και υγιεινή των εργαζομένων.
6. Προγραμματισμός και τήρηση παροχής υπηρεσιών Α΄ Βοηθειών.
7. Πραγματοποίηση εμβολιασμών προληπτικά.
8. Σύσταση τράπεζας αίματος.
9. Αγωγή των εργαζομένων σε θέματα Α΄ Βοηθειών, ασφάλειας και υγιεινής.
10. Καθοδήγηση της διοίκησης και των Υπεύθυνων των τμημάτων πάνω σε νομικά θέματα που αφορούν τον κλάδο της Υγιεινής και της Ασφάλειας.
11. Σε επικοινωνία με τον τεχνικό ασφαλείας, τήρηση των θεωρημένων βιβλίων σύμφωνα με τον νόμο.
12. Σε επικοινωνία με τον τεχνικό ασφαλείας δημιουργία προγραμματισμένης διαχείρισης των εργασιακών ασθενειών και ατυχημάτων.
13. Διερεύνηση, με την βοήθεια του τεχνικού ασφαλείας, των κινδύνων που μπορεί να προκύψουν κατά την εργασία.
14. Συχνή παρατήρηση των θέσεων και των χώρων εργασίας, από τον τεχνικό ασφαλείας ή από τον Ιατρό Εργασίας, καθώς και κατάθεση προτάσεων και συμβουλών για καλύτερες συνθήκες εργασίας.

15. Επιτήρηση των μέτρων που λαμβάνονται για την πρόληψη των ατυχημάτων και την προστασία της υγείας των εργαζομένων.
16. Άμεση επικοινωνία με τον τεχνικό ασφάλειας και διερεύνηση από κοινού του τρόπου διαχείρισης της ασφάλειας και της υγιεινής.
17. Παρακολούθηση των τριμηνιαίων συνεδριάσεων που πραγματοποιούνται με συμμετοχή του εργοδότη και της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων.
18. Παροχή στους εργαζομένους ιατρικών συμβουλών.

1.6 Αναγγελία πρόσληψης – Έντυπο Ε3

Κάθε επιχείρηση που προσλαμβάνει έναν μισθωτό έχει την υποχρέωση να συμπληρώσει το Ε3 ενιαίο έντυπο αναγγελίας πρόσληψης. Το έντυπο Ε3 Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης και Ε4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Νέας Πρόσληψης, υποβάλλονται ηλεκτρονικά μέσα από το σύστημα του ΕΡΓΑΝΗ (<https://eservices.yeka.gr/>) το αργότερο έως και την ίδια ημέρα πρόσληψης και πάντως πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. Σε περίπτωση που ο εργοδότης προβαίνει σε πρόσληψη πρώτη φορά καθώς και όσοι δημιουργούν παραρτήματα με νέες προσλήψεις, μπορούν να υποβάλλουν ηλεκτρονικά το Ε3

εντός (3) εργάσιμων ημερών από την απογραφή στην αρμόδια Υπηρεσία του ΕΦΚΑ.

Εξαιρούνται από την ηλεκτρονική υποβολή του Ε3 εργοδότες που:

- ❖ Έχουν απογραφεί χωρίς ΑΦΜ (π.χ. διαχειριστές πολυκατοικιών)
- ❖ Δεν έχουν την υποχρέωση απογραφής στο λόγω του ότι απασχολούν εργαζόμενους που δεν ασφαλιζονται (π.χ. εργάτες γης)
- ❖ Διαθέτουν ΑΜΟΕ (Αριθμός Μητρώου Οικοδομοτεχνικού Έργου).

Για τις περιπτώσεις αυτές συνεχίζεται η διαδικασία κατάθεσης των εντύπων με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ. Η προθεσμία υποβολής της αναγγελίας πρόσληψης για τις συγκεκριμένες περιπτώσεις είναι μέσα σε (8) ημερολογιακές ημέρες από την επόμενη της ημέρας πρόσληψης, η επιχείρηση. Για νεοσύστατες επιχειρήσεις (3 πρώτοι μήνες) η προθεσμία είναι (30) ημέρες.

Σε περίπτωση εκπρόθεσμης υποβολής η ηλεκτρονική υποβολή δεν είναι δυνατή και ακολουθείται η διαδικασία με κατάθεση στην αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ με την επιβολή των προβλεπόμενων κυρώσεων.

Οι κυρώσεις είναι ότι επιβάλλεται πρόστιμο για κάθε μισθωτό έως 10 ημερομίσθια του ανειδίκευτου εργάτη. Το ίδιο ισχύει και για τις περατώσεις που κατατίθεται έντυπα η πρόσληψη.

Το έντυπο Ε3 της αναγγελίας πρόσληψης, περιλαμβάνει τα εξής βασικά στοιχεία:

- Τα στοιχεία του ΟΑΕΔ που κατατίθεται καθώς και της υπηρεσίας Σ.Ε.Π.Ε που ανήκει η εγκατάσταση.
- Τα στοιχεία της επιχείρησης (Επωνυμία, ΑΜΕ, ΑΦΜ, ΚΑΔ, στοιχεία εγκατάστασης που γίνεται η πρόσληψη).
- Τα στοιχεία ταυτότητας του εργαζόμενου όπως επίσης και ΑΦΜ, ΑΜΚΑ, ΑΜΙΚΑ (προαιρετικό στοιχείο).
- Τα στοιχεία της απασχόλησης του μισθωτού που είναι η ειδικότητα, το ωράριο εργασίας, ο μισθός, την ιδιότητα του μισθωτού (υπάλληλος ή εργάτης) το είδος της απασχόλησης.
- Τα στοιχεία του εργοδότη και του υπευθύνου προσωπικού ή οικονομικού διευθυντή.

Σημαντικό είναι σε περίπτωση πρόσληψης αλλοδαπού από Τρίτη χώρα να υπάρχουν τα κατάλληλα έγγραφα για την απασχόληση του. Όπως και σε περίπτωση απασχόλησης ανηλίκου να υπάρχει θεωρημένο από το Σ.Ε.Π.Ε βιβλιάριο εργασίας.

Μετά την επιτυχή υποβολή του εντύπου Ε3, το σύστημα παράγει αυτόματα τον Συμπληρωματικό Πίνακα Προσωπικού (Ε4) ο οποίος θα πρέπει να τοποθετηθεί ε εμφανές σημείο μαζί με αυτούς του υπόλοιπου προσωπικού.

1.7 Ελάχιστες αποδοχές για υπαλλήλους και εργάτες

«Σε περίπτωση που, για τους μισθωτούς (υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες), εφαρμόζεται η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., τότε το ελάχιστο ποσό που μπορεί να καθορισθεί από τους εργοδότες ως ακαθάριστες αποδοχές θεωρείται το ποσό εκείνο που ανακοινώνεται στις αρχές κάθε χρόνου (α' τρίμηνο κάθε έτους) από το Υπουργείο Εργασίας σε σχετικούς πίνακες με τις αποδοχές αυτές.

Οι νέοι ηλικίας μικρότερης των 25 ετών αμείβονται σύμφωνα με τους πίνακες που διαμορφώνονται, για τα αντίστοιχα χρονικά διαστήματα, ανεξάρτητα από την ειδικότητα και τον κλάδο που έχουν, με βάση την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.).

Ο κατώτατος μισθός σήμερα ορίζεται στα 586,08 ευρώ για υπαλλήλους ηλικίας 25 ετών και πάνω και για εργατοτεχνίτες ηλικίας 25 ετών και πάνω το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται στα 26,18 ευρώ. Ο παραπάνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και μέχρι 3 τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και πάνω, και το παραπάνω κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και μέχρι 6 τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και πάνω. Για τους υπαλλήλους πάνω από 25 ετών που είναι μακροχρόνια άνεργοι (πάνω από 12 μήνες άνεργοι), ο κατώτατος μισθός προσαυξάνεται κατά 5% (αντί 10%) για κάθε τριετία

προϋπηρεσίας και μέχρι 3 τριετίες και συνολικά μέχρι 15% (αντί 30%) για προϋπηρεσία 9 ετών και πάνω.

Για τους υπαλλήλους ηλικίας κάτω από 25 ετών, ο κατώτατος μισθός ορίζεται σήμερα στα 510,95 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες ηλικίας κάτω από 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται στα 22,83 ευρώ. Ο παραπάνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και πάνω, και το πιο πάνω κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και μέχρι 2 τριετίες συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 ετών και πάνω.

Ως προϋπηρεσία, για τις παραπάνω προσαυξήσεις του ελάχιστου μισθού και ημερομισθίου, νοείται κάθε υπηρεσία που έχει πραγματοποιηθεί από το μισθωτό σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δετούς υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για τη συμπληρωθείσα προϋπηρεσία μέχρι τις 14.2.12. Η προσαύξηση, για προϋπηρεσία που συμπληρώνεται μετά την 14.2.12, αναστέλλεται μέχρι να διαμορφωθεί η ανεργία σε ποσοστό κάτω από το 10%.

Εκτός από τις πιο πάνω προσαυξήσεις λόγω προϋπηρεσίας καμία άλλη προσαύξηση δεν υπολογίζεται πάνω στο νομοθετικά καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

Στους παρακάτω πίνακες περιλαμβάνεται η προϋπηρεσία που έχει συμπληρωθεί στις 14.2.12. Μέχρις ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω από το 10%, αναστέλλεται η προσαύξηση του νομοθετικά καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία, που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012, ημερομηνία δημοσίευσης του Ν. 4046/2012 (Εγκ. Υπ. Εργ. 25542/21.11.12).

Δεν επιτρέπεται οι Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που συνάπτονται μετά από την ημερομηνία 12.11.12, να περιλαμβάνουν για τους εργαζόμενους στον οργανισμό, δυσμενέτερους μισθολογικούς όρους, από τον νόμιμα νομοθετημένο κατώτερο ημερομίσθιο ή μισθό που βρίσκεται κάθε φορά σε ισχύ (υποπαρ. 1Α.11 Ν. 4093/12, Εγκ. Υπ. Εργασίας 25542/21.11.12). Το επίδομα γάμου έχει θεσμικό και καθολικό χαρακτήρα, οπότε ισχύει για όλους τους εργοδότες που συνεβλήθησαν και ανήκουν άμεσα ή έμμεσα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (είναι 10% πάνω στο βασικό μισθό) (Εγκ. 5/24.5.13 Ν.Υ. Γ.Σ.Ε.Ε.)»

Μετά και από τις πιο πάνω διευκρινίσεις, οι πίνακες με τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων διαμορφώνονται ως εξής:

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΗΛΙΚΙΑΣ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ				ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ			
ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗ ΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗ ΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
0-3	510,95	0	510,95	0-3	22,83	0	22,83
3-ΑΝΩ	510,95	51,10	562,05	3-6	22,83	1,14	23,97
				6-ΑΝΩ	22,83	2,28	25,11

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ

(Εγκ. 4601/12.3.12, Ν. 4093/12)

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΗΛΙΚΙΑΣ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ				ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ			
ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗ ΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗ ΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
0-3	586,08	0	586,08	0-3	26,18	0	26,18
3-6	586,08	58,61	644,69	3-6	26,18	1,31	27,49
6-9	586,08	117,22	703,30	6-9	26,18	2,62	28,80
9-ΑΝΩ	586,08	175,82	761,90	9- 12	26,18	3,93	30,11
				12- 15	26,18	5,24	31,42
				15 - 18	26,18	6,55	32,73
				18-ΑΝΩ	26,18	7,85	34,03

1.8 Νυχτερινή Απασχόληση των μισθωτών

Οι υπάλληλοι ή εργάτες άσχετα εάν η απασχόληση τους είναι συνεχής ή έκτακτη, όταν η εργασία τους ή ένα μέρος αυτής προσφέρεται στο διάστημα από τις 10 μμ. (βραδινή) μέχρι τις 6 πμ. (πρωινή) τότε θεωρείται νυχτερινή απασχόληση και υπάρχει προσαύξηση στην αμοιβή του μισθωτού.

Εργαζόμενος που απασχολείται την νύχτα δικαιούται προσαύξηση 25% για όσες ώρες εργάστηκε στο προαναφερθέν διάστημα. Η προσαύξηση αυτή υπολογίζεται επί των νομίμων αποδοχών και όχι επί των πραγματικών. Σε περίπτωση που η νυχτερινή εργασία συμπέσει με ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσιμής αργίας τότε καταβάλλεται επιπλέον και η προσαύξηση 75% πάνω στις νόμιμες αποδοχές. Ακόμη, εάν η νυχτερινή εργασία συμπίπτει με υπερωριακή εργασία και ημέρα Κυριακή τότε, καταβάλλεται η προσαύξηση για την νυχτερινή απασχόληση (25%) και για την Κυριακή (75%) επί των νομίμων αποδοχών. Επιπλέον, καταβάλλεται και η προσαύξηση της υπερωρίας (40% ή 60%, ανάλογα), αλλά επί των πραγματικών αποδοχών οι οποίες ήδη θα έχουν προσαυξηθεί προηγουμένως με 100% (25% Νύχτα + 75% Κυριακή).

Νόμιμες θεωρούνται οι αποδοχές που διαμορφώνονται από την αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας συμπεριλαμβανομένων και το όποιων νόμιμων επιδομάτων. Πραγματικές θεωρούνται όσες πραγματικά καταβάλλονται στο εργαζομένων οι οποίες μπορεί να είναι ίσες ή μεγαλύτερες των νομίμων και ποτέ μικρότερες.

Η νυχτερινή απασχόληση κατά μέσο όρο σε εβδομαδιαία βάση, δεν πρέπει να υπερβαίνει ανά 24ωρο τις 8 ώρες (άρθρο 8 Π.Δ. 88/99). Ακόμη, ο εργαζόμενος θα πρέπει πρώτα να έχει εξεταστεί από γιατρό για να διαπιστωθεί η φυσική καταλληλότητα του για την εκτέλεση καθηκόντων του κατά τις νυχτερινές ώρες. Τέλος, εάν η εργασία κατά την νύχτα είναι έκτακτη θα πρέπει να έχει δηλωθεί σε πίνακα προσωπικού πριν την πραγματοποίηση της.

Εξαιρούνται από την προσαύξηση 25% της νυχτερινής απασχόλησης:

Όσοι εργάζονται αποκλειστικά τις νυχτερινές ώρες και εφόσον οι πραγματικές αποδοχές τους είναι μεγαλύτερες κατά 25% από τις νόμιμες

Οι υπηρέτες και μάγειροι που εργάζονται στο σπίτι του εργοδότη
Αυτοί που έχουν θέσεις διεύθυνσης και εποπτείας

Όταν πρόκειται για συμβάσεις απλής ετοιμότητας προς εργασία.

Η αμοιβή καθώς και η προσαύξηση 25% της νυχτερινής απασχόλησης υπόκεινται κανονικά σε εισφορές του Ι.Κ.Α. Ακόμη, απαγορεύεται η απασχόληση ανηλίκου κατά τις νυχτερινές ώρες εκτός αν η επιχείρηση είναι οικογενειακή και απασχολούνται μόνο τα μέλη της οικογένειας και εκτός εαν το απαιτούν λόγοι επαγγελματικής κατάρτισης του ανηλίκου. Τέλος, η προσαύξηση που καταβάλλεται στους σερβιτόρους λόγω νυχτερινής απασχόλησης υπολογίζεται πάντα πάνω στο γενικό κατώτατο ημερομίσθιο του εργατοτεχνίτη όπως αυτό ισχύει κάθε φορά

Παράδειγμα υπολογισμού αμοιβής νυχτερινής εργασίας κατά την ημέρας Κυριακή και με υπερωριακή απασχόληση

Έστω ένας εργατοτεχνίτης με νόμιμο ημερομίσθιο 28,80 € και πραγματικό ημερομίσθιο 35 €, εργάστηκε όλο το ωράριο του αλλά οι 4 ώρες ήταν ταυτόχρονα νυχτερινές. Επίσης, την ίδια ημέρα εργάστηκε ακόμη 2 ώρες (υπερωρία) όμως δεν ήταν μέσα στην νυχτερινή απασχόληση. Έστω, ότι η προσαύξηση της υπερωρίας είναι 40% να υπολογιστεί η συνολική αμοιβή της Κυριακής που δικαιούται ο εργάτης.

Νόμιμο Ημερομίσθιο: $28,80 \times 6 \text{ ημέρες} = 172,80 / 40 \text{ ώρες} = 4,32$

Πραγματικό Ημερομίσθιο: $35 \times 6 \text{ ημέρες} = 210 / 40 \text{ ώρες} = 5,25$

Κανονική Αμοιβή Κυριακής	35,00 €
Προσαύξηση Λόγω Κυριακής ($28,80 * 75\%$)	21,60 €
Προσαύξηση Λόγω Νυχτερινής εργασίας ($4,32 * 4 * 25\%$)	4,32 €
Υπερωριακή Απασχόληση ($5,25 * 2$)	10,50 €
Προσαύξηση της υπερωρίας λόγω Κυριακής ($4,32 * 2 * 75\%$)	6,48 €
Προσαύξηση λόγω υπερωρίας ($10,5 + 6,48 = 16,98 * 40\%$)	6,79 €
ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ	84,69 €

1.9 Αμοιβή την Κυριακή και τις εξαιρέσιμες αργίες

Το προσωπικό που θα απασχοληθεί νόμιμα κατά την Κυριακή ή τις εξαιρέσιμες αργίες, οι εργάτες λαμβάνουν το ημερομίσθιο τους και προσαύξηση 75% που υπολογιστεί επί του νομίμου ημερομισθίου. Ενώ οι υπάλληλοι λαμβάνουν προσαύξηση η οποία υπολογίζεται στο 1/25 του μισθού τους..

Οι επίσημες ημέρες αργίας όπως είναι επίσης γνωστό, είναι σύμφωνα πάντοτε με το Ν.Δ. 3755/57:

- α) η 25η Μαρτίου,
- β) η Δευτέρα ημέρα του Πάσχα,
- γ) η 25η Δεκεμβρίου κάθε έτους.
- δ) η 15η Αυγούστου,

Ως προαιρετικές αργίες σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ.2 του Β.Δ. 748/1966 νοούνται:

- α) η 28η Οκτωβρίου και
- β) η 1η Μαΐου

Όμως, Με την υπ' αριθμό 16072/310/4.4.2017 απόφαση, του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, καθορίστηκε η 1η Μαΐου 2017 ως ημέρα υποχρεωτικής αργίας για όλα τα καταστήματα, τις βιομηχανίες, βιοτεχνικές επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες γενικά, οι οποίες αργούν κατά τις Κυριακές.

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

α) Δεν γεννάται θέμα μεταθέσεώς της σε άλλη εργάσιμη μέρα,

β) Οι επιχειρήσεις που θα λειτουργήσουν την Κυριακή που συμπίπτει με την υποχρεωτική αργία οφείλουν: α) Σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο συν προσαύξηση 75% επί του νομίμου ημερομισθίου τους. Επίσης, πρέπει να χορηγηθεί ρεπό σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας. γ) σε όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό οφείλεται προσαύξηση 75% του νομίμου μισθού τους και αναπληρωματική ανάπαυση. Για να καταβληθεί και το 1/25 του μηνιαίου μισθού θα πρέπει να μην χορηγηθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης.

Κάποιες επιχειρήσεις επιτρέπεται βάσει νόμου να λειτουργούν την Κυριακή και σ αυτή την περίπτωση επιτρέπεται να χορηγείται αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης μέσα στην εβδομάδα. Βέβαια προϋπόθεση είναι ο μισθωτός να εργασθεί άνω των 5 ωρών την Κυριακή. Σε περίπτωση που εργασθεί λιγότερες από 5 ώρες χορηγούνται αντίστοιχες ώρες ανάπαυσης.

Τέλος, τα εμπορικά καταστήματα σύμφωνα με το άρθρο 16 του Ν.4177/2013 είναι δυνατό να λειτουργήσουν προαιρετικά και κατ'επέκταση να απασχολήσουν προσωπικό τις παρακάτω 7 Κυριακές των χρόνων:

Α) Την πρώτη Κυριακή των περιοδικών τακτικών εκπτώσεων, οι οποίες είναι:

από την δεύτερη Δευτέρα του Ιανουαρίου μέχρι τέλος Φεβρουαρίου,

από την δεύτερη Δευτέρα του Ιουλίου μέχρι τέλος Αυγούστου

τα πρώτο δεκαήμερο του Μαΐου,

το πρώτο δεκαήμερο του Νοεμβρίου,

Β) τις (2) Κυριακές πριν από την ημέρα των Χριστουγέννων,

Γ) την Κυριακή των Βαΐων.

1.10 Υπερεργασία και υπερωρία

Το γενικώς ισχύον από 1-1-84 μέχρι σήμερα ωράριο είναι οι 40 ώρες την εβδομάδα. Έχει καθιερωθεί με ΕΓΣΣΕ και ,ως εκτούτου χαρακτηρίζεται ως «συμβατικό» ωράριο. Ως συμβατικό ωράριο χαρακτηρίζεται και το τυχόν μικρότερο των 40 ωρών εβδομαδιαίως ισχύον ωράριο ,το οποίο έχει καθιερωθεί με ειδικότερη Συλλογική Σύμβαση ή και με ατομική σύμβαση. Προς το συμβατικό ωράριο αντιδιαστέλλεται το «νόμιμο» ωράριο, εκείνο δηλαδή που έχει καθιερωθεί με νόμο ή με κανονιστική διοικητική πράξη κατά νόμιμη εξουσιοδότηση.

Η υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου συνιστά:

- ❖ **Πρόσθετη εργασία** ,όταν αφορά απασχόληση πέραν του ,τυχόν , μικρότερου των 40ωρών συμβατικού ωραρίου και μέχρι 40ώρες

Για την απασχόληση αυτή οφείλεται για κάθε ώρα, το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο απλό.

- ❖ **Υπερεργασία**, όταν αφορά απασχόληση πέρα των 40ωρών και μέχρι του νομίμου εβδομαδιαίου ωραρίου

Παρέχεται κατά την κρίση του εργοδότη. Αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%. Δεν συνυπολογίζεται στα επιτρεπόμενα όρια υπερωριακής απασχολήσεως. Οι ώρες υπερεργασίας εξευρίσκονται αφού αφαιρεθούν προηγουμένως οι ώρες υπερωρίας.

Για τους μισθωτούς που απασχολούνται με σύστημα 6ημέρου εβδομαδιαίας εργασίας, υπερεργασία χαρακτηρίζεται η απασχόληση από 41η έως 48η ώρα. Ενώ για τους μισθωτούς που απασχολούνται με σύστημα 5ημέρου εβδομαδιαίας εργασίας ,υπερεργασία χαρακτηρίζεται η απασχόληση από 41η έως 45η ώρα.

- ❖ **Υπερωρία**, όταν αφορά απασχόληση πέραν του νομίμου εβδομαδιαίου ή και ημερησίου ωραρίου.

Για όσους εργαζομένους απασχολούνται με σύστημα 6ημέρου εβδομαδιαίας εργασίας, η εργασία πέρα των 48ωρών την εβδομάδα και των 8ωρών ημερησίως, ενώ για όσους απασχολούνται με σύστημα 5ημέρου, η απασχόληση πέρα των 45ωρών την εβδομάδα και των 9ωρών ημερησίως.

Αμοιβή Υπερωρίας:

- Για την πραγματοποίηση νομίμου υπερωρίας οι μισθωτοί δικαιούνται για κάθε ώρα και μέχρι την συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένη κατά 40%. Για την πέρα των 120 ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση, η αμοιβή συνίσταται στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 60%.
- Για κάθε ώρα υπερωρίας για την οποία δεν ετηρήθησαν οι προβλεπόμενες διατυπώσεις (κατ' εξαίρεση, δηλαδή παράνομη υπερωρία), ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωσης ίσης με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένη κατά 80%.
- Σε περίπτωση λήψεως αδείας πραγματοποιήσεως επιπλέον υπερωριών κατά ΝΔ264/73, το ωρομίσθιο καταβάλλεται αυξημένο κατά 60%

Ο τρόπος νομιμοποίησης των υπερωριών άλλαξε με τον Ν.4488/2017 και την Υ.Α. 32143/2018. Μετά την έκδοση της Υπουργικής Αποφάσεως ισχύουν τα εξής:

Οι υπερωρίες δηλώνονται (μαζί με την υπερεργασία) εκ των προτέρων στο νέο έντυπο Ε8. Σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργανώσεως του χρόνου εργασίας, ο εργοδότης εξακολουθεί να υποχρεούται να υποβάλει συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού ως προς τα μεταβαλλόμενα στοιχεία, το αργότερο ως και την ίδια ημέρα της αλλαγής και σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους.

Όρια Υπερωριών:

- ✚ Η υπέρβαση του ωραρίου εργασίας για όλες τις περιπτώσεις (πλην βιομηχανίας-βιοτεχνίας, υπαγομένων στο άρθρο 3 του Ν.Δ.515/70) επιτρέπεται για 2 ώρες ημερησίως και έως 120 ώρες το έτος, με μόνη τυπική προϋπόθεση την αναγγελία εκ των προτέρων στο νέο έντυπο Ε8
- ✚ αριθμός των ωρών υπερωρίας για Βιομηχανίες κ.λπ. καθορίζεται ανά 6μηνο. Για το Β' 6μηνο του έτους 2018 ισχύει η Υ.Α.31556/670/2018, με την οποία καθορίζονται ως ανώτατο όριο οι 30 ώρες. Κατά τον Ν.515/70 ανώτατο όριο της ημερησίας απασχολήσεως είναι οι 3 ώρες.

Τα νέα δεδομένα με τον Ν4488/2017 και την Υ.Α. 32143/2018

Στο νέο Ε8 (όπως και μέχρι τώρα στο Βιβλίο Υπερωριών) αναγράφονται μόνο οι νόμιμες υπερωρίες. Όχι οι παράνομες.

Στο νέο Ε8 αναγγέλλεται πλέον και η υπερεργασία (η οποία φυσικά δεν αναγραφόταν στο Βιβλίο Υπερωριών).

Η απασχόληση κατά την Κυριακή, καθώς και κατά την βραδιά της εβδομάδος επί πενθημέρου δεν συνιστά υπερωρία, εφ' όσον δεν υπερβαίνει τις 8 ώρες.

Δηλώνεται κάθε τροποποίηση ωραρίου ή οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων. Μορφή τροποποίησης του ωραρίου είναι και η πρόσθετη εργασία αλλά και η υπερεργασία.

Καταργείται το βιβλίο υπερωριών. Οι υπερωρίες δηλώνονται στο «ΕΡΓΑΝΗ» πριν από την πραγματοποίησή τους.

Καταργείται η υποχρέωση γνωστοποίησης στο ΣΕΠΕ των υπερωριών κατά το πρώτο 15θήμερο του επομένου μηνός με το παλαιό έντυπο Ε8.

Πλήρης εφαρμογή από 1-9 2018. Μέχρι τότε είναι δυνατή η τήρηση του Βιβλίου Υπερωριών, χωρίς αναγραφή της υπερεργασίας και η υποβολή του παλαιού εντύπου Ε8

1.11 Πρόστιμα για παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας

Πρόστιμα για την αναγραφή εργαζομένου στο πίνακα προσωπικού εξαιτίας της μη ύπαρξης πρόσληψης.

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

Υπάλληλος	Μισθός	Επί Μήνες Εργασίας	Επιβαλλόμενο Πρόστιμο
Για υπάλληλο ηλικίας άνω των 25 ετών	586,08	18	10.549,44 €
Για υπάλληλο ηλικίας κάτω των 25 ετών	510,95	18	9.197,10 €

ΕΡΓΑΤΕΣ

Εργατοτεχνίτης	Ημερομίσθιο	Επί Ημέρες Εργασίας	Επιβαλλόμενο Πρόστιμο
Για εργατοτεχνίτη ηλικίας άνω των 25 ετών	26,18	403	10.550,54 €
Για εργατοτεχνίτη ηλικίας κάτω των 25 ετών	22,83	403	9.200,49 €

Επίσης, σε περίπτωση μη αναγραφής εργαζομένου ή εργαζομένων στο πίνακα προσωπικού με αποτέλεσμα την μη τήρηση του εντύπου, επιβάλλεται αυτοτελές πρόστιμο 500 ευρώ.

Να υπενθυμίσουμε ότι προβλέπονται ειδικές κυρώσεις και σε περίπτωση που εντοπιστεί απασχόληση παρανόμως διαμενόντων πολιτών

τρίτων χωρών ή νομίμως διαμενόντων, αλλά παρανόμως απασχολούμενων.

β) Μη επίδειξη ειδικού βιβλίου υπερωριών του άρθρου 80 του Ν.4144/2013 (ΦΕΚ Α΄ 88)». 8867/2/04.03.2015 ΥΑ.

γ) Μη επίδειξη βιβλίου ημερησίων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού οικοδομικών και τεχνικών έργων.

δ) Μη επίδειξη εντύπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού, όπου αυτά τηρούνται (έδρα ή υποκατάστημα ή παράρτημα ή χωριστές εγκαταστάσεις ή κεντρικό σύστημα διοίκησης ή διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, οικονομικές υπηρεσίες κ.λπ.).

ε) Μη επίδειξη εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο, όπου αυτά τηρούνται (έδρα ή υποκατάστημα ή παράρτημα ή χωριστές εγκαταστάσεις ή κεντρικό σύστημα διοίκησης ή διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού ή οικονομικές υπηρεσίες κ.λπ.).

Επιβαλλόμενο πρόστιμο για κάθε επιμέρους παράβαση:

α) Για επιχείρηση /εργοδότη με αριθμό εργαζομένων από 1 έως 10 πρόστιμο: 300,00 €.

β) Για επιχείρηση/εργοδότη με αριθμό εργαζομένων από 11 έως 50 πρόστιμο: 1.000,00 €.

γ) Για επιχείρηση/ εργοδότη με αριθμό εργαζομένων από 51 έως 150 πρόστιμο: 2.000,00 €.

δ) Για επιχείρηση/ εργοδότη με αριθμό εργαζομένων από 151 έως 250 πρόστιμο: 3.000,00 €.

ε) Για επιχείρηση/εργοδότη με αριθμό εργαζομένων από 251 και άνω πρόστιμο: 5.000,00 €.

2^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

2.1 Γενικά περί μισθοδοσίας- ποσά που θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές που υπόκεινται σε εισφορές ΙΚΑ

α) Οι πρόσθετες παροχές, τα ημερομίσθια, ο μισθός, τα επιδόματα (παροχές σε τροφή, δωρεάν κατοικία, δώρα για γιορτές Χριστουγέννων, πρωινό ρόφημα, έξοδα βρεφονηπιακών σταθμών για φύλαξη παιδιών υπαλλήλων της επιχείρησης κλπ.), στην περίπτωση που καταβάλλονται στους εργαζόμενους ως αμοιβή (μερικής ή πλήρους απασχόλησης, Αρ. Π. 1523/08 τμ. Β2), για την εξαρτημένη εργασία που προσφέρθηκε και αποτιμούνται σε χρήμα υπόκεινται στο ΙΚΑ, καθώς επίσης και οι οποιεσδήποτε παροχές από τον εργοδότη που δίνονται στον εργαζόμενο με το δικαίωμα να κοπούν μονομερώς. Όταν η χορηγούμενη οικειοθελώς ιδιαίτερη αμοιβή από τον εργοδότη συνεχίζεται για μεγάλο χρονικό διάστημα και σε σταθερά χρονικά διαστήματα, καταλήγει να θεωρείται μισθός και δεν μπορεί να σταματήσει με εξαίρεση την περίπτωση που υπήρχε συμφωνία μελλοντικής διακοπής. Στο ΙΚΑ υπόκεινται ακόμα οι

αμοιβές που δίνονται για εργασία στην επιχείρηση του συζύγου από την σύζυγό, τους γονείς και ή τα παιδιά του.

β) Ποσοστά επί των πωλήσεων, που καταβάλλονται στους εργαζομένους ως αντάλλαγμα της παροχής εξαρτημένης εργασίας (Στ. Ε. 216/83).

γ) Επίδομα ενοικίου, υπερωρίες, νυχτερινά και εξαιρέσιμα, έξοδα κίνησης, προσαυξήσεις, μισθός που καταβάλλεται κατά την περίοδο της άδειας ή σε περίπτωση ασθένειας (Αρ. Πάγ. 167/69).

δ) Επίδομα ασθένειας (Υπ. Οικ. Ε. 8999/83).

ε) Επιδόματα που καταβάλλονται οικειοθελώς από τους εργοδότες για την ικανοποίηση των εργαζομένων (Υπ. Οικ. 2267/55) ή παροχές που δίνονται σε όσους εργάζονται σε τακτική βάση, χωρίς πολλές απουσίες (Εφ. Αθην. 1058/83, Στ. Ε 2559/94).

στ) Τα φιλοδωρήματα που λαμβάνουν από τους πελάτες οι σερβιτόροι κα., στην περίπτωση που θεωρείται ότι επηρεάζουν την πάγια μηνιαία αμοιβή που ο εργοδότης κατέβαλε σε αυτούς και η είσπραξη τους είναι αναγκαία (Στ. Ε. 342/85). Δεν ισχύει το ίδιο όταν καταβάλλονται έκτακτα τα φιλοδωρήματα από τους πελάτες (Αρ. Π. 13/92).

ζ) Οι οποιοσδήποτε παροχές χορηγούνται οικειοθελώς από τον εργοδότη στον εργαζόμενο για την παρεχόμενη εργασία του, οι οποίες δεν μπορούν μονομερώς να περικοπούν, υπόκεινται σε εισφορές στο ΙΚΑ και περιλαμβάνονται στον τακτικό μισθό (Αρ. Πάγ. 636/88, 1202/02).

η) Οι εργατικές εισφορές στα Επικουρικά Ταμεία και στο ΙΚΑ, όταν δεν καταβάλλονται από τους μισθωτούς, αλλά από τον εργοδότη, λαμβάνονται ως προσαύξηση μισθού, υπολογίζονται στο ποσό της αποζημίωσης, υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές κα Αρ. Πάγ. 90/83, Στ. Ε 502/96).

θ) Τα οδοιπορικά έξοδα που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι σε τακτά χρονικά διαστήματα, ακόμα και στην περίπτωση αδειας, ασθένειας ή μη πραγματοποίησης κάποιας μετακίνησης για τον οργανισμό, υπόκεινται σε εισφορές του ΙΚΑ και θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές (Αρ. Πάγ. 1034/79, 3904/83).

ι) Σε εισφορές ΙΚΑ υπόκεινται ακόμα το στεγαστικό επίδομα, το επίδομα ενοικίου, το επίδομα ισολογισμού, το επίδομα ευθύνης ή θέσης (Εγκ. 14944/πολ.334/86), το επίδομα που λαμβάνουν οι ξενοδοχοϋπάλληλοι ως έκτακτο θερινό επίδομα (Στ. Ε. 1335/94), το επίδομα τροφής (1108319/πολ. 1228/93), το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας κα. Επίσης, σε παρακράτηση Φ.Μ.Υ και εισφορές ΙΚΑ υπόκεινται και το επίδομα διαχειριστικών λαθών ή ταμείου που λαμβάνουν οι

εργαζόμενοι στις τράπεζες και άλλους οργανισμούς, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2238/94 (άρθρα 12 και 13 Ν. 4172/13, Εγκ. Υπ. Οικ. 1109135/πολ. 1221/22.11.99).

ια) Οι μισθοί με τους οποίους πληρώνονται τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου στην περίπτωση που είναι ασφαλισμένα στο ΙΚΑ και έχει υπογραφεί σύμβαση εργασίας για τα συγκεκριμένα άτομα από την γενική συνέλευση των μετόχων (1047053/89).

ιβ) Τα ποσά των καθαρών κερδών που διανέμουν οι ημεδαπές Α.Ε. στο εργατοϋπαλληλικό προσωπικό τους σε μετρητά ή σε μετοχές θεωρούνται αποδοχές που υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές (Εγκ. Υπ. Εργ. 38/10.8.94).

2.2 Ημέρες εργασίας για ασφάλιση ΙΚΑ

Πλήρης Απασχόληση

Εξαήμερη εργασία

Υπάλληλοι: Όταν ο εργαζόμενος προσφέρει εργασία έξι ημέρες την εβδομάδα, του αναγνωρίζονται 25 ημέρες πλήρους απασχόλησης, άσχετα εάν κάποιο μήνα οι εργάσιμες ημέρες ήταν λιγότερες. Για παράδειγμα εάν ένας εργαζόμενος εργάστηκε 24 ή 26 ημέρες, καθώς τόσες ήταν οι εργάσιμες ημέρες του μήνα, στο ΙΚΑ για την ασφάλισή του λαμβάνονται υπόψη οι 25 ημέρες (Α.Υ.Ε. 55575/65 - ΦΕΚ 816 Β). Αν μέσα σε ένα μήνα, ο εργαζόμενος εργάστηκε και πληρώθηκε για λιγότερες μέρες από τις μέρες που θεωρούνται ως εργάσιμες μέσα στον αντίστοιχο μήνα, τότε καταβάλλονται στο ΙΚΑ για την ασφάλισή του τόσες μέρες όσες εργάστηκε πραγματικά και πληρώθηκε. Δηλαδή, εάν μέσα σ' ένα μήνα, ο εργαζόμενος απουσίασε από την εργασία του 3 ημέρες, τότε για τον υπολογισμό της σύνταξής του και την ασφάλισή του στο ΙΚΑ θα μετρηθούν 22 ημέρες (άσχετα αν στην πραγματικότητα για το μήνα αυτό ο πιο πάνω μισθωτός απασχολήθηκε περισσότερες από 22 μέρες π.χ. απασχολήθηκε 24 μέρες κλπ.). Επίσης, εάν ο εργαζόμενος μέσα σε κάποιον μήνα απασχολήθηκε επιπλέον ημέρα αργίας όπως για παράδειγμα την Κυριακή και δεν πήρε ρεπό άλλη μέρα, δηλαδή πληρώθηκε επιπλέον με προσαύξηση 75% για την Κυριακή και πρόσθετη αμοιβή 1/25 του μισθού, τότε στο ΙΚΑ για την ασφάλισή του αναγνωρίζονται όχι 25 ημέρες αλλά 26, άσχετα αν ο μήνας αυτός έχει συνολικά εργάσιμες ημέρες π.χ. 23 ή 24 κλπ. (Εγκ. ΙΚΑ 44/75, Αρ. Π. 1237/77) (βλέπε και σελίδα 64). Ως ημέρα απασχόλησης δεν υπολογίζεται η υπερωρία. Σε περίπτωση που κάποια ημέρα ο εργαζόμενος προσέφερε εργασία λιγότερες ώρες από εκείνες της πλήρους απασχόλησης, τότε η ημέρα αυτή θα υπολογιστεί στο ΙΚΑ για την ασφάλισή του ως ολόκληρη. Μόνο στην περίπτωση που διαιρούμενες οι συνολικές αποδοχές του μήνα που δικαιούται για τις ημέρες που εργάστηκε ο μισθωτός με τις ημερήσιες τεκμαρτές αποδοχές της πρώτης

ασφαλιστικής κλάσης, δίνουν ηλικία μικρότερη από 25, τότε γράφονται ως ημέρες ασφάλισης οι λιγότερες αυτές ημέρες (Εγκ. ΙΚΑ 44/75, 114/81, 149/84).

Παράδειγμα: Αν κάποιος μισθωτός απασχολήθηκε μέσα στο μήνα Ιανουάριο του 2018 όλες τις εργάσιμες ημέρες που είναι 26 και οι συνολικές αποδοχές για τις ημέρες αυτές της απασχόλησής του καθορίστηκαν π.χ. στο μικρό ποσό των 200 ευρώ (διότι εργάστηκε λιγότερες ώρες σε ορισμένες μέρες από αυτές που απασχολήθηκε στο συγκεκριμένο μήνα) και έστω ότι για το μήνα Οκτώβριο του 2015 το τεκμαρτό ημερομίσθιο της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης είναι έστω π.χ. 11,06 ευρώ, τότε έχουμε: $200/11,06 = 18,08$ ημέρες → οπότε καθορίζονται ημέρες ασφάλισης στο ΙΚΑ 19 ημέρες (διότι τα δεκαδικά είναι υπέρ του ασφαλισμένου) και όχι 25 ημέρες που έπρεπε κανονικά ν' ασφαλιστεί. Αν από το κλάσμα προέκυπτε ποσό π.χ. 28 ημέρες (αντί 18,08 ημέρες), τότε οι ημέρες ασφάλισης θα ήταν κανονικά 25 και όχι 28 (Εγκ. ΙΚΑ 44/75).

Εργάτες: Όταν ο εργάτης προσφέρει σε έναν οργανισμό τις υπηρεσίες του για 6 ημέρες την εβδομάδα, τότε υπολογίζονται στο ΙΚΑ για την ασφάλισή του, για κάθε μήνα απασχόλησης, όσες μέρες απασχολήθηκε πραγματικά. Ημέρα απασχόλησης δεν θεωρείται ως υπερωριακή εργασία. Σε περίπτωση απασχόλησης του εργαζομένου για λιγότερες ώρες την ημέρα και επομένως μικρότερο μισθό, ισχύουν όσα εφαρμόζονται και στους υπαλλήλους.

Πενθήμερη εργασία

Υπάλληλοι: Όταν ο υπάλληλος εργάζεται πέντε ημέρες την εβδομάδα, τότε υπολογίζονται ως εργάσιμες 6 ημέρες άσχετα εάν οι πραγματικές ημέρες στον αντίστοιχο μήνα, σε 5νθήμερη βάση απασχόλησης, είναι στο σύνολό τους 21 ή 19. Στην περίπτωση που ο υπάλληλος εργάστηκε πάνω από 3 ημέρες την εβδομάδα, τότε για τον υπολογισμό της σύνταξής του και για την ασφάλισή του στο ΙΚΑ υπολογίζεται μία ημέρα παραπάνω. Για παράδειγμα, εάν εργάστηκε 3 ημέρες. Λαμβάνονται υπόψη στο ΙΚΑ 4 κοκ. (Εγκ. ΙΚΑ 44/75, 114/81, 149/84). Εάν εργάστηκε όμως κάτω από 3 ημέρες μέσα στην εβδομάδα, τότε λαμβάνονται υπόψη στο ΙΚΑ οι πραγματικές ημέρες, χωρίς να προστίθεται καμία επιπλέον (Εγκ. ΙΚΑ 114/81, 203/84).

Εργάτες: Όταν ο εργάτης απασχολείται πέντε ημέρες την εβδομάδα, τότε στο ΙΚΑ για την ασφάλισή του και τον υπολογισμό των ημερών σύνταξης λαμβάνονται υπόψη 6 ημέρες. Στην περίπτωση που ο εργάτης απασχολήθηκε πάνω από 3 ημέρες την εβδομάδα, τότε για τον υπολογισμό των ημερών σύνταξης και την ασφάλειά του στο ΙΚΑ προστίθεται επιπλέον μία ημέρα.

Μερική απασχόληση

Υπάλληλοι:

Στην περίπτωση εργασίας ενός υπαλλήλου με σύμβαση μερικής απασχόλησης, δηλαδή όταν ο εργαζόμενος απασχολείται λιγότερες ώρες έξι φορές την εβδομάδα, η ημερήσια αμοιβή του είναι ίση ή μικρότερη της 1ης ειδικής ασφαλιστικής κλάσης, αναγνωρίζονται και για την ασφάλισή του στο ΙΚΑ υπολογίζονται οι πραγματικές ημέρες απασχόλησης, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι ώρες απασχόλησής του μέσα στην ημέρα (άρθρο 39 Ν. 1892/90, Ν. 2639/98). Όταν το ημερομίσθιο υπερβαίνει εκείνο της 1ης ειδικής ασφαλιστικής κλάσης, τότε υπάρχει δυνατότητα να αναγνωριστούν περισσότερες ημέρες ασφάλισης χωρίς όμως να υπερβαίνονται οι 25 ημέρες μηνιαίως.

Εργάτες: Όταν ο εργάτης απασχολείται με σύμβαση μερικής απασχόλησης, δηλαδή λιγότερες ώρες εβδομαδιαίως, τότε, στο ΙΚΑ για την ασφάλισή του αναγνωρίζονται οι πραγματικές ημέρες εργασίας, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι ώρες της ημερήσιας απασχόλησής.

ΣΗΜ.: Υποθέτουμε, για τους υπολογισμούς μας, ότι σήμερα η τεκμαρτή ημερήσια αμοιβή της 1ης ειδικής ασφαλιστικής κλάσης είναι 8,03 ευρώ και της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης 11,06 ευρώ.

Όταν ο μισθωτός απασχολείται μόνο ορισμένες ημέρες την εβδομάδα

Στις περιπτώσεις αυτές, συγκρίνεται πρώτα, όπως και πιο πάνω, ο ημερήσιος μισθός με το ποσό του τεκμαρτού ημερομισθίου της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης και μετά έχουμε:

α) Αν ο ημερήσιος μισθός είναι ίσος ή μεγαλύτερος από το ποσό του τεκμαρτού ημερομισθίου της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης, τότε αναγνωρίζονται στο μισθωτό τόσες ημέρες ασφάλισης, όσες πραγματικά εργάστηκε στο συγκεκριμένο μήνα.

β) Αν ο ημερήσιος μισθός είναι μικρότερος από το ποσό του τεκμαρτού ημερομισθίου της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης, τότε αναγνωρίζονται στο μισθωτό τόσες ημέρες ασφάλισης, όσες προκύπτουν από τη διαίρεση του μηνιαίου ποσού με το ποσό του τεκμαρτού ημερομισθίου της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης.

Παράδειγμα: Αν ένας μισθωτός απασχολείται 4 ημέρες την εβδομάδα, δηλαδή 16 ημέρες το μήνα, και ο μισθός του για τις 16 ημέρες απασχόλησής του το μήνα Νοέμβριο είναι έστω π.χ. 200 ευρώ και το τεκμαρτό ημερομίσθιο της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης του συγκεκριμένου έτους είναι 11,06 ευρώ, τότε έχουμε: $200/11,06 = 18,08$ ημέρες. Επειδή, οι ημέρες που απασχολήθηκε είναι 16, του αναγνωρίζονται ως ημέρες ασφάλισης 16 και όχι παραπάνω, διότι δεν μπορούν να του αναγνωριστούν περισσότερες ημέρες ασφάλισης από αυτές που πράγματι απασχολήθηκε. Αν ο μισθός του μήνα Νοέμβριου

ήταν π.χ. 130 ευρώ, τότε θα είχαμε: $130/11,06 = 11,75$ ημέρες. Επειδή, τα δεκαδικά είναι υπέρ του ασφαλισμένου θα του αναγνωρίζονταν στην περίπτωση αυτή 12 ημέρες ασφάλισης.

2.3 Ποσοστά εισφορών στο ΕΦΚΑ-ΙΚΑ

Από 01/06/2016 σύμφωνα με το άρθρο 97 του 4387/2016 τα ποσοστά διαμορφώνονται εξής

<u>Φορέας και κλάδοι Ασφάλισης</u>	<u>Ποσοστό ασφαλισμένου</u>	<u>Ποσοστό εργοδότη</u>	<u>Σύνολο</u>
<u>Ι.Κ.Α</u>			
Παροχών ασθένειας σε είδος (ΕΟΠΥΥ)	2,15	4,30	6,45
Παροχών ασθένειας σε χρήμα	0,40	0,25	0,65
Συντάξεως	6,67	13,33	20,00
Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π (Πρώην Ε.Τ.Ε.Α)	3,50	3,50	7,00
Ο.Α.Ε.Δ	1,93	3,68	5,61
Ο.Ε.Κ (Εργατικής Κατοικίας)	1,00		1,00
Ο.Ε.Ε (Εργατική Εστία)	0,35	-	0,35
Σύνολο	16,00	25,06	41,06

Μετά τα ανωτέρω, τα ποσοστά εισφορών υπέρ Ε.Τ.Ε.Α. διαμορφώνονται από :

❖ 1-6-2016 έως 31-5-2019 σε :

- 7% (3,5% ασφαλισμένου + 3,5% εργοδότη), για όσους ασφαλίζονται στον κλάδο ΜΙΚΤΑ,
- 9% (4,75% ασφαλισμένου + 4,25% εργοδότη), για όσους ασφαλίζονται κατά τον Κανονισμό Β.Α.Ε. και από,

❖ 1-6-2019 έως 31-5-2022 σε :

- 6,5% (3,25% ασφαλισμένου + 3,25% εργοδότη), για όσους ασφαλίζονται στον κλάδο ΜΙΚΤΑ,
- 8,5% (4,50% ασφαλισμένου + 4% εργοδότη), για όσους ασφαλίζονται κατά τον Κανονισμό Β.Α.Ε.

ΚΛΑΔΟΣ	ΚΠΚ		Εργοδότη	Εργαζομένου	Σύνολο
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΕΤΕΑΕΠ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ ΜΙΚΤΑ, ΙΚΑ-TEAM	101	Από 1/1/03	28,06	16	44,06%
		Από 1/8/11	28,56	16,50	45,06%
		Από 1/11/12	27,46	16,50	43,96%
		Από 1/7/14	24,56	15,50	40,06%
		Από 1/6/16	25,06	16	41,06%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΕΚ - ΕΤΕΑΕΠ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ ΜΙΚΤΑ, ΙΚΑΟΤΕΑΜ Ε.Κ	102	Από 1/1/03	29,06	16	45,06%
		Από 1/8/11	29,56	16,50	46,06%
		Από 1/11/12	28,46	16,50	44,96%
		Από 1/7/14	25,56	15,50	41,06%
		Από 1/6/16	26,06	16	42,06%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ ΜΙΚΤΑ	103	Από 1/1/03	25,06	13	38,06%
		Από 1/8/11	25,56	13,50	39,06%
		Από 1/11/12	24,46	13,50	37,96%
		Από 1/7/14	21,56	12,50	34,06%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΕΚ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ ΜΙΚΤΑ Ε.Κ	104	Από 1/1/03	26,06	13	39,06%
		Από 1/8/11	26,56	13,50	40,06%
		Από 1/11/12	25,46	13,50	38,96%
		Από 1/7/14	22,56	12,50	35,06%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΒΑΡΕΑ - ΕΤΕΑΕΠ - ΒΑΡΕΑ ΕΤΕΑΕΠ- ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ ΜΙΚΤΑ, ΒΑΡΕΑ, ΙΚΑΟΤΕΑΜ	105	Από 1/1/03	30,21	19,45	49,66%
		Από 1/8/11	30,71	19,95	50,66%
		Από 1/11/12	29,61	19,95	49,56%
		Από 1/7/14	26,71	18,95	45,66%
		Από 1/6/16	27,21	19,45	46,66%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΕΚ - ΒΑΡΕΑ - ΕΤΕΑΜ - ΒΑΡΕΑ ΕΤΕΑΕΠ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ ΜΙΚΤΑ, ΒΑΡΕΑ, ΙΚΑΟΤΕΑΜ Ε.Κ	106	Από 1/1/03	31,21	19,45	50,66%
		Από 1/8/11	31,71	19,95	51,66%
		Από 1/11/12	30,61	19,95	50,56%
		Από 1/7/14	27,71	18,95	46,66%
		Από 1/6/16	28,21	19,45	47,66%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΒΑΡΕΑ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	107	Έως 1/1/03	26,46	15,20	41,66%
		Από 1/8/11	26,96	15,70	42,66%

ΜΙΚΤΑ, ΒΑΡΕΑ		Από 1/11/12	25,86	15,70	41,56%
		Από 1/7/14	22,96	14,70	37,66%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΕΚ - ΒΑΡΕΑ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ ΜΙΚΤΑ, ΒΑΡΕΑ Ε.Κ	108	Από 1/1/03	27,46	15,20	42,66%
		Από 1/8/11	27,96	15,70	43,66%
		Από 1/11/12	26,86	15,70	42,56%
		Από 1/7/14	23,96	14,70	38,66%
ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΕΤΕΑΕΠ- ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ ΣΥΝΤΑΞΗ, ΙΚΑΟΤΕΑΜ	109	Από 1/1/03	22,96	13,45	36,41%
		Από 1/8/11	23,46	13,95	37,41%
		Από 1/11/12	22,36	13,95	36,31%
		Από 1/7/14	21,01	12,95	32,96%
		Από 1/6/16	20,51	13,45	33,96%
ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΕΚ - ΕΤΕΑΕΠ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ ΣΥΝΤΑΞΗ, ΙΚΑΟΤΕΑΜ Ε.Κ	110	Από 1/1/03	23,96	13,45	37,41%
		Από 1/8/11	24,46	13,95	38,41%
		Από 1/11/12	23,36	13,95	37,31%
		Από 1/7/14	20,01	12,95	33,96%
		Από 1/6/16	21,51	13,45	34,96%
ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	111	Από 1/1/03	19,96	10,45	30,41%
		Από 1/8/11	20,46	10,95	31,41%
		Από 1/11/12	19,36	10,95	30,31%
		Από 1/7/14	17,01	9,95	26,96%
ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΕΚ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	112	Από 1/1/03	20,96	10,45	31,41%
		Από 1/8/11	21,46	10,95	32,41%
		Από 1/11/12	20,36	10,95	31,31%
		Από 1/7/14	18,01	9,95	27,96%
ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΒΑΡΕΑ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	113	Από 1/1/03	21,36	12,65	34,01%
		Από 1/8/11	21,86	13,15	35,01%
		Από 1/11/12	20,76	13,15	33,91%
		Από 1/7/14	18,41	12,15	30,56%
ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΕΚ - ΒΑΡΕΑ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	114	Από 1/1/03	22,36	12,65	35,01%
		Από 1/8/11	22,86	13,15	36,01%
		Από 1/11/12	21,76	13,15	34,91%
		Από 1/7/14	19,41	12,15	31,56%
ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΒΑΡΕΑ - ΕΤΕΑΕΠ - ΒΑΡΕΑ ΕΤΕΑΜ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	115	Από 1/1/03	25,11	16,90	42,01%
		Από 1/8/11	25,61	17,40	43,01%
		Από 1/11/12	24,51	17,40	41,91%

		Από 1/7/14	22,16	16,40	38,56%
		Από 1/6/16	22,66	16,90	39,56%
ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΕΚ - ΒΑΡΕΑ - ΕΤΕΑΕΠ - ΒΑΡΕΑ ΕΤΕΑΕΠ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	116	Από 1/1/03	26,11	16,90	43,01%
		Από 1/8/11	26,61	17,40	44,01%
		Από 1/11/12	25,51	17,40	42,91%
		Από 1/7/14	23,16	16,40	39,56%
		Από 1/6/16	23,66	16,90	40,56%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ σε χρήμα - ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΕΤΕΑΕΠ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	117	Από 1/1/03	23,76	13,85	37,61%
		Από 1/8/11	24,26	14,35	38,61%
		Από 1/11/12	23,16	14,35	37,51%
		Από 1/7/14	20,26	13,35	33,61%
		Από 1/6/16	20,76	13,85	34,61%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ σε χρήμα - ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΕΚ - ΕΤΕΑΕΠ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	118	Από 1/1/03	24,76	13,85	38,61%
		Από 1/1/03	25,26	14,35	39,61%
		Από 1/11/12	24,16	14,35	38,51%
		Από 1/7/14	21,26	13,35	34,61%
		Από 1/6/16	21,76	13,85	35,61%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ σε χρήμα - ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΒΑΡΕΑ - ΕΤΕΑΕΠ - ΒΑΡΕΑ ΕΤΕΑΜ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	119	Από 1/1/03	25,91	17,30	43,21%
		Από 1/8/11	26,41	17,80	44,21%
		Από 1/11/12	25,31	17,80	43,11%
		Από 1/7/14	22,41	16,80	39,21%
		Από 1/6/16	22,91	17,30	40,21%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ σε χρήμα - ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΕΚ - ΒΑΡΕΑ - ΕΤΕΑΕΠ - ΒΑΡΕΑ ΕΤΕΑΕΠ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	120	Από 1/1/03	26,91	17,30	44,21%
		Από 1/8/11	27,41	17,80	45,21%
		Από 1/11/12	26,31	17,80	44,11%
		Από 1/7/14	23,41	16,80	40,21%
		Από 1/6/16	23,91	17,30	41,21%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ σε χρήμα - ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΒΑΡΕΑ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	121	Από 1/1/03	22,16	13,05	35,21%
		Από 1/8/11	22,66	13,55	36,21%
		Από 1/11/12	21,56	13,55	35,11%
		Από 1/7/14	18,66	12,55	31,21%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ σε χρήμα - ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΕΚ - ΒΑΡΕΑ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	122	Από 1/1/03	23,16	13,05	36,21%
		Από 1/8/11	23,66	13,55	37,21%
		Από 1/11/12	22,56	13,55	36,11%
		Από 1/7/14	19,66	12,55	32,21%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ σε χρήμα -	123	Από 1/1/03	20,76	10,85	31,61%

ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ		Από 1/8/11	21,26	11,35	32,61%
		Από 1/11/12	20,16	11,35	31,51%
		Από 1/7/14	17,26	10,35	27,61%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ σε χρήμα - ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΕΚ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	124	Από 1/1/03	21,76	10,85	32,61%
		Από 1/8/11	22,26	11,35]	33,61%
		Από 1/11/12	21,16	11,35	32,51%
		Από 1/7/14	18,26	10,35	28,61%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - ΕΤΕΑΕΠ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	125	Από 1/1/03	14,73	9,33	24,06%
		Από 1/8/11	15,23	9,83	25,06%
		Από 1/11/12	14,13	9,83	23,96%
		Από 1/7/14	11,23	8,83	20,06%
		Από 1/6/16	11,73	9,33	21,06%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - ΕΚ - ΕΤΕΑΕΠ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	126	Από 1/1/03	15,73	9,33	25,06%
		Από 1/8/11	16,23	9,83	26,06%
		Από 1/11/12	15,13	9,83	24,96%
		Από 1/7/14	12,23	8,83	21,06%
		Από 1/6/16	12,73	9,33	22,06%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	127	Από 1/1/03	11,73	6,33	18,06%
		Από 1/8/11	12,23	6,83	19,06%
		Από 1/11/12	11,13	6,83	17,96%
		Από 1/7/14	8,23	5,83	14,06%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - ΕΚ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	128	Από 1/1/03	12,73	6,33	19,06%
		Από 1/8/11	13,23	6,83	20,06%
		Από 1/11/12	12,13	6,83	18,96%
		Από 1/7/14	9,23	5,83	15,06%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ σε χρήμα - ΕΤΕΑΕΠ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	129	Από 1/1/03	10,43	7,18	17,61%
		Από 1/8/11	10,93	7,68	18,61%
		Από 1/11/12	9,83	7,68	17,51%
		Από 1/7/14	6,93	6,68	13,61%
		Από 1/6/16	7,43	7,18	14,61%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ σε χρήμα - ΕΚ - ΕΤΕΑΕΠ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	130	Από 1/1/03	11,43	7,18	18,61%
		Από 1/8/11	11,93	7,68	19,61%
		Από 1/11/12	10,83	7,68	18,51%
		Από 1/7/14	7,93	6,68	14,61%
		Από 1/6/16	8,43	7,18	15,61%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ σε χρήμα -	131	Από 1/1/03	7,43	4,18	11,61%

ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ		Από 1/8/11	7,93	4,68	12,61%
		Από 1/11/12	6,83	4,68	11,51%
		Από 1/7/14	3,93	3,68	7,61%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ σε χρήμα - ΕΚ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	132	Από 1/1/03	8,43	4,18	12,61%
		Από 1/8/11	8,93	4,68	13,61%
		Από 1/11/12	7,83	4,68	12,51%
		Από 1/7/14	4,93	3,68	8,61%
ΕΤΕΑΕΠ - ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	133	Από 1/1/03	9,63	6,78	16,41%
		Από 1/8/11	10,13	7,28	17,41%
		Από 1/11/12	9,03	7,28	16,31%
		Από 1/7/14	6,68	6,28	12,96%
		Από 1/6/16	7,18	6,78	13,96%
-	134		-	-	-
ΟΑΕΔ - ΟΕΚ - ΟΕΕ	135	Από 1/1/03	6,63	3,78	10,41%
		Από 1/8/11	7,13	4,28	11,41%
		Από 1/11/12	6,03	4,28	10,31%
		Από 1/7/14	3,68	3,28	6,96%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - ΕΤΕΑΕΠ	136	Από 1/1/03	8,10	5,55	13,65%
		Από 1/7/14	7,55	5,55	13,10%
		Από 1/6/16	8,05	6,05	14,10%

2.4 Σύνταξη μισθοδοσίας και σχετικές υποχρεώσεις

Ο λογιστής θα πρέπει να είναι ενήμερος για όλη την φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία που αφορά τα ημερομίσθια και τους μισθούς για να εξάγει την μισθοδοσία.

Θα πρέπει δηλαδή να γνωρίζει:

- α) Τις ακαθάριστες μηνιαίες απολαβές για κάθε εργαζόμενο.
- β) Τον τρόπο υπολογισμού των καταβαλλόμενων ασφάλιστρων τόσο εκείνων που πληρώνονται από τον ίδιο τον εργαζόμενο όσο και από τον εργοδότη στα Επικουρικά Ταμεία και το ΙΚΑ.
- γ) Το ποσό και τον τρόπο υπολογισμού του Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών που

καταβάλλεται κάθε μήνα.

- δ) Το καθαρό ποσό που κατατίθεται μηνιαίως στον εργαζόμενο.
- ε) Την υποβολή προσωρινών δηλώσεων απόδοσης Φ.Μ.Υ.
- στ) Την υποβολή της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (Α.Π.Δ.)
- ζ) Την υποβολή των βεβαιώσεων αποδοχών.

Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να διαφυλάττουν τις καταστάσεις μισθοδοσίας του προσωπικού τους για 10 χρόνια (άρθρο 2 παρ. 2 Ν. 2556/97, άρθρο 26 παρ. 9β Α.Ν. 1846/51). Όμως, ως παραστατικά καταχώρησης των δαπανών της μισθοδοσίας στα βιβλία της επιχείρησης, θα πρέπει να διαφυλάσσονται οι καταστάσεις μισθοδοσίας μέχρι να παραγραφεί το δικαίωμα του δημοσίου να επιβάλλει φόρο (και όχι μέχρι 10 χρόνια) (άρθρο 21 παρ. 2 Π.Δ. 186/92).

2.5 Α.Π.Δ. κοινών επιχειρήσεων - εκπρόθεσμη υποβολή ΑΠΔ κυρώσεις – εκπρόθεσμη καταβολή εισφορών κυρώσεις

Με τις διατάξεις του ν. 2972/2001 θεσπίστηκε, από 1-1-2002, για κάθε εργοδότη που απασχολεί πρόσωπα που υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Α.Μ. ή στην ασφάλιση φορέων ή κλάδων και λογαριασμών των οργανισμών κοινωνικής πολιτικής τις εισφορές των οποίων εισπράττει το Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Α.Μ., η υποχρέωση υποβολής Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (Α.Π.Δ.). Η Α.Π.Δ. περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικές με τα στοιχεία του εργοδότη, τα στοιχεία ασφαλιστικής ταυτότητας, του ασφαλισμένου καθώς και στοιχεία απασχόλησης και αμοιβής του ασφαλισμένου για το έτος και τη μισθολογική περίοδο στην οποία αναφέρεται, όπως ειδικότερα καθορίζονται στον Κανονισμό διαδικασιών ασφάλισης για την εφαρμογή της Α.Π.Δ. Τα στοιχεία αυτά υποβάλλονται σε επεξεργασία, μέσω της οποίας προκύπτει η χρέωση του εργοδότη και η ενημέρωση της ασφαλιστικής ιστορίας των ασφαλισμένων. Με την προτεινόμενη διάταξη, επεκτείνεται η υποχρέωση των εργοδοτών που υποβάλλουν ΑΠΔ και στην συνυποβολή με την ίδια διαδικασία στο ΙΚΑ – ΕΤΑΜ των στοιχείων που προσδιορίζουν το φόρο μισθωτών υπηρεσιών. Με την προτεινόμενη διάταξη διευκολύνονται τόσο οι εργοδότες όσο και οι υπηρεσίες αφού με ενιαία δήλωση που υποβάλλεται σε ένα σημείο παρέχεται πληροφορία που μπορεί να αξιοποιηθεί από δύο φορείς (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ – Υπουργείο Οικονομικών) μέσω της λειτουργικότητας με τη βοήθεια τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών.

Με τις διατάξεις του άρθρου 3 του ν. 2972/2001 και του άρθρου 16 του Κανονισμού διαδικασιών ασφάλισης για την εφαρμογή της ΑΠΔ όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, καθορίστηκε η χρονική περίοδος αναφοράς της ΑΠΔ και η προθεσμία υποβολής της. Συγκεκριμένα αρχικά προβλέφθηκε η ανά τρίμηνο υποβολή των ΑΠΔ όλων των εργοδοτών, με εξαίρεση τις ΑΠΔ που υποβάλλονται από τους εργοδότες οικοδομικών και τεχνικών έργων, που πρέπει να αναφέρονται σε κάθε ημερολογιακό μήνα. Από το 2012 και έπειτα και εναρμονιζόμενοι με τις κοινοτικές οδηγίες η υποβολή της Α.Π.Δ. γίνεται σε μηνιαία βάση σε καθοριζόμενες από τον Κανονισμό ημερομηνίες εντός του μήνα που έπεται της μισθολογικής περιόδου απασχόλησης, με εξαίρεση τις ΑΠΔ του

Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και ΟΤΑ α και β βαθμίδας που υποβάλλονται εντός του μεθεπόμενου της μισθολογικής περιόδου απασχόλησης μήνα.

Εκπρόθεσμη υποβολή ΑΠΔ

Σύμφωνα με την περίπτωση β' της παρ. 1 του άρθρου 7 του Ν.2972/2001 (Α' 291), όπως ίσχυε μετά την αντικατάσταση της από την παρ. 4 του άρθρου 9 του Ν.3232/2004 (Α' 48), προβλέπονται τα εξής: Σε όσους υποβάλλουν εκπρόθεσμα Α.Π.Δ., επιβάλλεται πρόσθετη επιβάρυνση εισφορών που ανέρχεται σε ποσοστό 3% επί του ποσού των εισφορών που δηλώνεται σε αυτή, πριν από τη λήξη της προθεσμίας που προβλέπεται από τις οικείες διατάξεις για την υποβολή της επόμενης κατά περίπτωση Α.Π.Δ. και προσαυξάνεται κατά 1% μετά την παρέλευση της προθεσμίας υποβολής της κάθε επόμενης κατά περίπτωση Α.Π.Δ. και μέχρι 30% συνολικά. Σύμφωνα λοιπόν με τα ανωτέρω οι κυρώσεις που επιβάλλονται στους εργοδότες με σύνταξη Πράξης Επιβολής Πρόσθετης Επιβάρυνσης Εισφορών (Π.Ε.Π.Ε.Ε.) για παραβάσεις τους σχετικά με την υποβολή Α.Π.Δ. διαμορφώνονται από 11-4-2012 ως εξής:

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

Τα ως άνω ποσοστά προσαυξήσεων υπολογίζονται στο ποσό των εισφορών που δηλώνονται στην κάθε συγκεκριμένη κατά περίπτωση Α.Π.Δ..

2.6 Τί ποσά δε θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές ή φορολογούνται με ειδικό τρόπο και δεν υπόκεινται σε εισφορές του ΙΚΑ

1. Το ποσό που κατατίθεται στον εργαζόμενο για έξοδα κίνησης και
2. Κάλυψης πραγματικών δαπανών (οδοιπορικά κλπ.) (Στ. Ε. 47/91,2348/85, Εφ. Θεσ/κης 1312/07, Διοικ. Πρωτ. Αθ. 7283/84).
3. Οι παροχές σε χρήμα ή σε είδος, που δίνονται στον εργαζόμενο, έκτακτα χάρη των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης και όχι σαν αντάλλαγμα για εργασία που πρόσφερε (π.χ. δώρο στην τελετή των γενεθλίων του, δώρα γάμου, γέννησης τέκνων, βοήθημα στην οικογένεια ασφαλισμένου που έχει πεθάνει, διαμονή, τροφή, τη χρήση

- αυτοκινήτων κλπ.) (Στ. Ε. 2031/83 τ.μ. Α, 774/03 τμ. Β.) ή ίο επίδομα κατοικίας για έκτακτη διαμονή του μισθωτού μακριά από τον τόπο της μόνιμης κατοικίας του (Αρ. Πάγ. 1297/83, Εφ. Αθ. 1058/83).
4. Το επίδομα μισθωτού για το οποίο δεν καταβλήθηκαν εισφορές στο ΙΚΑ (Διοικ. Πρωτ. Αθ. 7283/84, Στ. Ε. 3197/78, Εγγρ. Υπ. Ξογ. 14398/83).
 5. Η αποζημίωση που καταβάλλεται σε υπάλληλο ή εργάτη, εξαιτίας ατυχήματος εν ώρα της εργασίας.
 6. Το επίδομα ανεργίας και οι διάφορες έκτακτες δαπάνες για επιβράβευση της αποδοτικότητας των μισθωτών (Στ. Ε. 2592/82, 3611/83).
 7. Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυόμενους μισθωτούς, βάσει του Ν 2112/1920 για τους υπαλλήλους και του άρθρου 1 του ΒΔ. 16/18.7.1920 για τους εργάτες, καθώς και τα ποσά που καταβάλλονται κατά την οικειοθελή αποχώρηση των μισθωτών (Εγκ. ΙΚΑ Α 40/27/88). Τα ποσά αυτά (μειωμένα κατά 60.000 ευρώ) φορολογούνται κλιμακωτά και με την καταβολή του φόρου αυτού εξαντλείται η φορολογική υποχρέωση του δικαιούχου της αποζημίωσης για το εισόδημα (Αρ. Π. 386/78, άρθρο 15 παρ. 3 Ν. 4172/13).
 8. Οι μισθοί και οι κάθε είδους απολαβές που καταβάλλονται στους εταίρους - στα μέλη των Ο.Ε., Ε.Ε., κοινωνιών αστικού δικαίου, συμμετοχικών ή αφανών εταιριών, καθώς και των κοινοπραξιών αναγνωρίζονται φορολογικά και εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα εφόσον καταχωρούνται στα βιβλία που τηρούνται από την επιχείρηση μέσα στην ίδια χρονιά, αντιστοιχούν σε πραγματική αξία και πραγματοποιούνται για επιχειρησιακούς λόγους (άρθρο 22 Ν. 4172/13).
 9. Η αποζημίωση εκτός έδρας, με την προϋπόθεση ότι είναι έκτακτη και όχι σταθερή και αποβλέπει στην εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης Αρ. Π. 1915/86, 1229/85, 1790/87). Το ίδιο ισχύει και για τα έξοδα παράστασης.
 10. Τα χρηματικά ποσά που καταβάλλουν οι επιχειρήσεις εφάπαξ σε εργαζόμενους ύστερα από απασχόληση σ' αυτούς 10 ετών και οι οποίοι εξακολουθούν να εργάζονται θεωρούνται εισόδημα που δεν μπορεί να υπαχθεί σε καμία από τις κατηγορίες εισοδημάτων και διενεργείται σ' αυτά παρακράτηση φόρου 20% (Εγκ. 1018050/93 άρθρο 11 παρ. 3, άρθρο 59 Ν. 4172/13).
 11. Τα ποσά που καταχωρούνται με αιτία την ασφάλεια και την υγιεινή των εργαζομένων.

12. Το επίδομα κατοικίας, που δεν καταβάλλεται σε τακτά χρονικά διαστήματα και μόνο στην περίπτωση που ο τόπος κατοικίας του εργαζομένου είναι μακριά (όπως είναι π.χ. το επίδομα που καταβάλλεται σε τεχνικούς που απασχολούνται εκτός του τόπου της μόνιμης κατοικίας τους λόγω του γεγονότος ότι δεν υπάρχουν παρόμοιοι ντόπιοι τεχνίτες) (Αρ. Π. 782/89, 1297/83, 352/90, 1288/94). Αντίθετα, το τακτικό και μόνιμο επίδομα κατοικίας υπόκειται σε εισφορές του ΙΚΑ (Αρ. Π. 941/79, 2107/83, 1129/84).
13. Το ποσό της άδειας που δικαιούνται όσοι αποχωρούν και δεν έχουν πάρει την άδειά τους μέχρι την ημέρα της αποχώρησής τους (Εγγρ. ΙΚΑ 222697/77, 89440/82), καθώς επίσης και η τυχόν προσαύξηση 100% των αποδοχών της άδειας (Εγγρ. ΙΚΑ 40/87, Αρ. Π. 889/89).
14. Τα έξοδα οδοιπορικών των εργαζομένων στον τόπο εργασίας τους από τον τόπο διαμονής και αντίστροφα, δεν θεωρούνται μισθός, εκτός εάν έχει γίνει κάποια ιδιαίτερη συμφωνία (Αρ. Π. 825/88, 277/93, Στ. Ε. 2348/85). Δηλαδή, αν ο εργοδότης καταβάλλει σ' έναν μισθωτό του κάποιο πάγιο ποσό για να καλύψει τις δαπάνες αυτές της μετακίνησής του, τότε το ποσό αυτό θεωρείται ως μέρος από τις αποδοχές του που υπόκειται σε εισφορές στο ΙΚΑ κλπ. (Αρ. Π. 1034/79, 3904/83).

2.7 Συμπλήρωση βεβαίωσης αποδοχών μισθωτών

Μετά την λήξη του έτους και μέχρι το τέλος Μαρτίου (Καθορίζεται με απόφαση. Για το 2018 η προθεσμία αυτή ήταν έως 30 Μαρτίου 2018, όμως με διευκρίνιση ότι όσα αρχεία υποβληθούν μετά τις 30.3.2018, αλλά μέχρι και τις 31.12.2018, δεν θα επιβάλλονται οι κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 54 του Κώδικα Φορολογικών Διαδικασιών) του επόμενου έτους, ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος να συμπληρώσει και να υποβάλει ηλεκτρονικά στη Δ.Ο.Υ. τις βεβαίωσης συντάξεων ή αποδοχών (όπως, επίσης, και οποιεσδήποτε αμοιβές έχουν προκύψει από εμπορικές επιχειρήσεις ή ελεύθερα επαγγέλματα) (πολ. 1039/7.2.2014). Φυσικά, με τα ποσά από τις αποδοχές των μισθωτών ενημερώνονται αυτόματα οι αντίστοιχες ατομικές δηλώσεις (έντυπα Ε1).

Ο μισθωτός όμως σε περίπτωση που δεν του δοθεί βεβαίωση από την επιχείρηση για οποιοδήποτε λόγο, είναι υποχρεωμένος να έχει ως δικαιολογητικό για την ατομική του δήλωση μία βεβαίωση του Ν. 1599/86, όπου θα αναφέρει το λόγο για τον οποίο δεν του χορηγήθηκε από την επιχείρηση η βεβαίωση μισθωτών υπηρεσιών (Υπ. Οικ. Ε. 11989/83).

2.8 Λογιστικές εγγραφές μισθοδοσίας με ΕΛΠ

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:(Μισθοδοσία Μάρτιος/2018)

Υπάλληλος άνω των 25 ετών χωρίς προστατευόμενα τέκνα

-Μικτός μισθός: 1.200 ευρώ

-Ασφαλιστικές εισφορές εργαζόμενου: $16\% * 1.200 = 192$ ευρώ

-Εργοδοτικές εισφορές: $25,06\% * 1.200 = 300,72$ ευρώ

-Συνολικές ασφαλιστικές εισφορές= $192 + 300,72 = 492,72$ ευρώ

-ΦΜΥ= 86

-Εισφορά αλληλεγγύης= 3 ευρώ

-Καθαρές πληρωτέες αποδοχές= $1.200 - 192 - 86 - 3 = 919$ ευρώ

Οι λογιστικές εγγραφές μισθοδοσίας με βάση τα ΕΓΛΣ που χρησιμοποιούνται και από τα ΕΛΠ είναι οι εξής:

1^η Εγγραφή Τακτικές Αποδοχές

ΧΡΕΩΣΗ: 60.00.00 ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ **1.200**

ΠΙΣΤΩΣΗ: 53.00.00 ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ **919**

ΠΙΣΤΩΣΗ: 55.00 ΙΚΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ **192**

ΠΙΣΤΩΣΗ: 54.03.00 ΦΜΥ **86**

ΠΙΣΤΩΣΗ: 54.03.01 ΕΙΣΦΟΡΑ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ **3**

2^η Εγγραφή Εργοδοτικές Εισφορές

ΧΡΕΩΣΗ: 60.03.00 ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ 300,72

ΠΙΣΤΩΣΗ: 55.00 ΙΚΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ 300,72

Επισημάνσεις ως προς τις λογιστικές εγγραφές:

Το συνολικό κόστος μισθοδοσίας (μικτές αποδοχές + εργοδοτικές εισφορές, αποτελεί έξοδο για την επιχείρηση ανεξαρτήτως αν πληρώθηκε.

Η πίστωση της εγγραφής δημιουργεί υποχρεώσεις στην επιχείρηση. Αρχικά να αποδώσει στον εργαζόμενο τις καθαρές πληρωτέες αποδοχές του και στο ΙΚΑ (ΕΦΚΑ) τις ασφαλιστικές εισφορές που αναλογούν σε εργαζόμενο και εργοδότη. Επίσης, υπάρχει η υποχρέωση απόδοσης στην εφορία του παρακρατούμενου φόρου μισθωτών υπηρεσιών-ΦΜΥ αλλά και της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης.

Οι υποχρεώσεις που όπως είδαμε δημιουργούνται, όταν πληρώνονται από την οντότητα, χρεώνονται και κλείνουν, με αντίστοιχη πίστωση του λογαριασμού 38.03(καταθέσεις όψεως). Αν δεν πληρωθούν παραμένουν πιστωμένες, θυμίζοντάς μας την υποχρέωση που έχουμε να τις καταβάλλουμε. Εδώ πρέπει να τονίσουμε πως η εξόφληση της μισθοδοσίας προς του εργαζόμενου θα πρέπει να γίνεται πάντα μέσω τραπεζικής κατάθεσης καθώς αν δεν γίνει, αφενός φορολογικά δεν εκπίπτει το συγκεκριμένο έξοδο και αφετέρου, αποτελεί παράβαση εργατικές νομοθεσίας και υπάρχουν κυρώσεις από το Σ.ΕΠ.Ε.

Σε περίπτωση πληρωμής τις μισθοδοσίας με προκαταβολή η εγγραφή διαμορφώνεται ως εξής: είναι:

Πληρωμή 400 ευρώ προκαταβολή στις (16/3/2018)

ΧΡΕΩΣΗ: 33.00.00 ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΕΣ ΣΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ: 400,00

ΠΙΣΤΩΣΗ: 38.03 ΚΑΤΑΘΕΣΕΙΣ ΟΨΕΩΣ: 400,00

Εγγραφές μισθοδοσίας 31/3/2018

ΧΡΕΩΣΗ: 60.00.00 ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ: **1.200**

ΠΙΣΤΩΣΗ: 33.00.00 ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΕΣ: **400,00**

ΠΙΣΤΩΣΗ: 53.00.00 ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ:	519,00
ΠΙΣΤΩΣΗ: 55.00. ΙΚΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ:	192
ΠΙΣΤΩΣΗ: 54.03.00 ΦΜΥ	86
ΠΙΣΤΩΣΗ: 54.03.01 ΕΙΣΦΟΡΑ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ:	3

ΧΡΕΩΣΗ: 60.03.00 ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

ΠΙΣΤΩΣΗ: 55.00 ΙΚΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ **300,72**

Στην περίπτωση της προκαταβολής θα πρέπει να δίνεται προσοχή η εξόφληση του μισθού να γίνεται μέσα στο μήνα. Σε αντίθετη περίπτωση θεωρείται ότι υπάρχει δανειακή σχέση και υπόκειται σε τέλη χαρτοσήμου 3% ή 2% (πλέον εισφοράς υπέρ ΟΓΑ 20% επ' αυτού).

3^ο Κεφάλαιο

3.1 Δικαιούμενες Ημέρες Αδειάς

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν 3302/2004, που ρυθμίζει θέματα αδειάς των μισθωτών, κάθε μισθωτός από την έναρξη κιόλας της εργασίας του σε κάποια επιχείρηση δικαιούται να λάβει άδεια. Αρχικά, μέχρι τη συμπλήρωση δώδεκα 12 μηνών συνεχούς απασχόλησης, λαμβάνει ποσοστό με βάση ετήσια άδεια 20 ημερών για την πενθήμερη εργασία (χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η ημέρα που δεν απασχολούνται η μισθωτοί) και 24 ημερών για την εξαήμερη.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται και πάλι άδεια με αναλογία. Μετά την συμπλήρωση του πρώτου δωδεκαμήνου και μέχρι την συμπλήρωση των 24 μηνών εργασίας, η άδεια σε σχέση με το πρώτο έτος προσαυξάνεται κατά 1 ημέρα φτάνοντας μέχρι τις 21 ημέρες στην περίπτωση της πενθήμερης εργασίας και τις 25 στην εξαήμερη.

Από το 3^ο ημερολογιακό έτος και έπειτα ο μισθωτός δικαιούται από την 1^η Ιανουαρίου να λάβει με αποδοχές όλη την κανονική ετήσια άδεια του, η οποία ανέρχεται σε 22 ημέρες..

Αν κάποιος εργαζόμενος κλείσει 10 έτη προϋπηρεσία σ έναν εργοδότη ή συμπληρώσει 12 χρόνια συνολικής προϋπηρεσίας τότε για τα δύο πρώτα έτη χορηγείται πάλι άδεια με αναλογία αλλά προσαυξημένη. Η αναλογία υπολογίζεται με βάση 30 ημερών ετήσια άδεια (6ήμερο) ή 25 ημερών (5θήμερο). Για κάθε επόμενο ημερολογιακό έτος από την 1^η Ιανουαρίου ο εργαζόμενος δικαιούται 25 ημέρες αδείας (προσαυξημένη κατά 3 ημέρες, 5θήμερο) και 30 ημέρες για το εξαήμερο (προσαυξημένη κατά 4 ημέρες).

Για κάποιον εργαζόμενο που έχει συμπληρώσει προϋπηρεσία 25 ετών και άνω, οι συνολικές δικαιούμενες ημέρες αδείας και αποζημίωσης αδείας του προσαυξάνονται κατά μία ημέρα.

Στις ημέρες αδείας που λαμβάνει κάποιος εργαζόμενος δεν περιλαμβάνονται ημέρες που δεν είναι εργάσιμες, όπως η ημέρα ανάπαυσης του (Ρεπό), οι Κυριακές, οι επίσημες ή κατ έθιμο αργίες, οι ημέρες ασθένειας και οποιαδήποτε άλλη μη εργάσιμη ημέρα που εμπίπτει στο χρονικό διάστημα της αδείας που έχει λάβει.

Τέλος, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί την ετήσια κανονική άδεια του εργαζομένου μέχρι το τέλος κάθε ημερολογιακού έτους (31/12). Δεν επιτρέπεται μεταφορά ημερών αδείας σε επόμενο ημερολογιακό έτος, ούτε μετά από συναίνεση του εργαζομένου. Με την λήξη του ημερολογιακού έτους, σε περίπτωση που υπάρχει υπόλοιπο αδείας, αυτή η αξίωση μετατρέπεται σε χρηματική. Σε περίπτωση που η άδεια δεν χορηγήθηκε με υπαιτιότητα εργοδότη (άρνηση, αμέλεια κλπ.) τότε καταβάλλει στον εργαζόμενο τις αντίστοιχες αποδοχές αδείας προσαυξημένες κατά 100%.

Παράδειγμα 1ο

Εργαζόμενος έμμισθος 5ήμερης απασχόλησης με προϋπηρεσία 2 έτη και ημερομηνία πρόσληψης 15/10/2015. Πόσες είναι οι ημέρες άδεια που δικαιούται στις 10/1/2017 και ποία η αποζημίωση αδείας.

Ο εργαζόμενος διανύει το 3ο ημερολογιακό έτος (2015, 2016, 2017) επομένως δικαιούται 22 ημέρες αδείας απ την αρχή του χρόνου. Η συνολική προϋπηρεσία που έχει (2 έτη + 3 ημερολογιακά) δεν ισούται με 12 έτη για να δικαιούται 25 ημέρες. Αποζημίωση αδείας $25/25 = 1$ μισθός.

Παράδειγμα 2ο

Εργαζόμενος έμμισθος με απασχόληση πενθημέρου και προϋπηρεσία 13 έτη σε διαφορετική ειδικότητα προσλαμβάνεται στις

01/02/2016. Στις 01/09/2016 πόσες είναι οι ημέρες δικαιούμενης άδειας του και το ποσό της αποζημίωσης αδειας του;

Η προϋπηρεσία και σε άλλη ειδικότητα επηρεάζει την άδεια και την αποζημίωση της. Ο εργαζόμενος βρίσκεται στο πρώτο ημερολογιακό έτος άρα θα πάρει αναλογία της άδειας του. Έχει συμπληρώσει 7 μήνες. Στις 31/12 θα δικαιούται $25/12=2,08$ άρα ανά μήνα δικαιούται $2,08 \times 7 = 14,58 = 15$ ημέρες. Αποζημίωση $30/12 = 2,5 \times 7 = 17,5$ ημέρες.

3.1.1 Κατάτμηση της αδειας

Σύμφωνα με το άρθρο 6 του Ν.3846/2010, όπως τροποποιήθηκε με την περίπτωση 3 της υποπαραγράφου 1Α.14 του άρθρου 1 του Ν.4093/2012, επιτρέπεται η κατάτμηση του χρόνου αδειας σε δύο περιόδους εξαιτίας επείγουσας ανάγκης ή σοβαρού λόγου απ την πλευρά της επιχείρησης. Όμως, θα πρέπει η πρώτη περίοδος της αδειας να είναι τουλάχιστον 5 εργάσιμων ημερών (5θήμερο) και 6 εργάσιμων ημερών (6ήμερο). Στην περίπτωση ανηλίκων εργαζομένων ο αριθμός των ημερών που θα αποτελεί την πρώτη περίοδο είναι οι 12 εργάσιμες ημέρες.

Η κατάτμηση του χρόνου αδειας μπορεί να γίνει και σε περισσότερες των 2 περιόδων όμως σ αυτή την περίπτωση θα πρέπει η πρώτη περίοδος να αποτελείται από 10 ημέρες για την πενθήμερη εργασία και τις 12 για την εξαήμερη. Για τους ανήλικους εργαζόμενους ισχύει και εδώ ο περιορισμός των 12 ημερών. Η χορήγηση αδειας προϋποθέτει να έχει γίνει πρώτα αίτημα απ την πλευρά του εργαζομένου. Στην περίπτωση της κατάτμησης των περιόδων αδειας, οι εν λόγω αιτήσεις δεν κατατίθενται στο Σ.Ε.Π.Ε. όμως φυλάσσονται για μια (5) πενταετία και θα πρέπει να είναι διαθέσιμες σε περίπτωση ελέγχου από τα αρμόδια όργανα. Υπάρχουν επιχειρήσεις όπου λόγω της εποχικότητας ή της φύσης του αντικειμένου τα περιθώρια για την χορήγηση αδειας είναι διαφορετικά. Έτσι οι εργοδότες δύναται να χορηγήσουν τις 10 ημέρες αδειας οποτεδήποτε μέσα στο έτος.

3.1.2 Καταγγελία σύμβασης εργασίας κατά την άδεια

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 6 ΑΝ 539/45 η απόλυση εργαζόμενου που βρίσκεται σε κανονική άδεια απαγορεύεται και θεωρείται άκυρη. Όμως, δεν υπάρχει περιορισμός στο να γίνει προειδοποίηση για απόλυση στον εργαζόμενο κατά την διάρκεια της αδειας του με απαραίτητη προϋπόθεση η ημερομηνία της απόλυσης να βρίσκεται εκτός του χρονικού διαστήματος της αδειας. Τέλος, σε υπάρχει κάποιος περιορισμός για καταγγελία της σύμβασης σε περίπτωση αναρρωτικής αδειας.

3.1.3 Ομαδικές Άδειες

Σύνηθες φαινόμενο είναι η χορήγηση από τον εργοδότη, την άδεια σε όλο το προσωπικό της επιχείρησης κατά τους Θερινούς μήνες. Ωστόσο για την αρτιότερη συνεργασία εργοδότη — εργαζομένων απαιτείται ενημέρωση αυτών σε εύλογο χρονικό διάστημα για του προγραμματισμό των ομαδικών αδειών ούτως ώστε να μην προκύπτουν προβλήματα. Μάλιστα το Υπουργείο Εργασίας διευκρίνισε το συγκεκριμένο ζήτημα ούτως ώστε να μην αποβαίνει εις βάρος των εργαζομένων. Συγκεκριμένα:

Εργαζόμενοι που διανύουν το 1^ο ημερολογιακό έτος λαμβάνουν όση άδεια δικαιούνται και την υπόλοιπη μέχρι 31/12, εκτός αν ο εργοδότης επιθυμεί την προγενέστερη χορήγηση της πιθανή άδειας που θα δικαιούνται, προϋποθέτοντας ότι θα εργαστούν μέχρι το τέλος του έτους. Εργαζόμενοι που διανύουν το 2^ο έτος ή μεγαλύτερο ημερολογιακό έτος λαμβάνουν όλη την άδεια που απαιτείται για οριζόμενο διάστημα ομαδικής χορήγησης.

Και στις δύο προαναφερθείσες περιπτώσεις αν ο εργαζόμενος γνώριζε για το σύστημα ομαδικών αδειών, αλλά είχε λάβει την άδειά του προγενέστερα, δεν υπάρχει αξίωση για επιπλέον άδεια και αποδοχές αυτής.. Όμως, εάν δεν είχε γνώση και συγχρόνως είχε λάβει προγενέστερα την άδειά του, τότε ο εργοδότης θα πρέπει να χορηγήσει άδεια μετ' αποδοχών για το διάστημα αυτό.

3.2 Επίδομα Αδείας

Τα σχετικά με τον υπολογισμό του επιδόματος αδείας ρυθμίζει το παρακάτω νομοθετικό πλαίσιο, ο Α.Ν.539/45 τροποποιημένος με το Ν.3302/04 και το άρθρο 3 του Ν.4504/66. Μαζί με την κανονική άδεια όλοι οι μισθωτοί (Υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες κτλπ.) που εργάζονται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις δικαιούνται να λάβουν και το αντίστοιχο επίδομα αδείας. Από 1/1/2013 καταργήθηκε στο Δημόσιο, ΔΕΚΟ, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ το δικαίωμα για επίδομα αδείας.

Το επίδομα αδείας ισούται με τις αποδοχές της αδείας όμως, σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές 15 ημερών (12,5 ημερομίσθια) γι αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και γι αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο, τα 13 ημερομίσθια. Συνεπώς, για τον προσδιορισμό του επιδόματος παίζει σημαντικό ρόλο ο τρόπος αμοιβής του εργαζόμενου, αν είναι με μηνιαίο μισθό ή με ημερομίσθιο.

Υπολογισμός αποδοχών αδείας και επιδόματος αδείας

Οι αποδοχές της άδειας και του επιδόματος αδείας υπολογίζονται επί των "συνήθως καταβαλλόμενων αποδοχών" του εργαζομένου. Οι "συνήθεις αποδοχές" είναι αυτές που θα δικαιούνταν ο εργαζόμενος αν είχε απασχοληθεί κατά τον χρόνο της αδείας του. Έτσι στον βασικό μισθό προστίθενται όλα τα επιδόματα, οι πρόσθετες αποδοχές, οι προσαυξήσεις και γενικά όλες οι χρηματικές αλλά και σε είδος παροχές οι οποίες καταβάλλονται τακτικά και μόνιμα από τον εργοδότη με αντάλλαγμα της εργασίας του εργαζόμενου.

Οι σύννητες αποδοχές είναι οι εξής:

- Ο συμβατικός ή ο νόμιμος μισθός ή ημερομίσθιο.
- Η αμοιβή της νόμιμης υπερωριακής εργασίας, εφόσον παρέχεται τακτικά.
- Η αμοιβή για εργασία την Κυριακή και τι εξαιρέσιμες εορτές, όπως και η αμοιβή για την νυχτερινή απασχόληση
- Οποιαδήποτε παροχή σε χρήμα ή σε είδος η οποία καταβάλλεται τακτικά κάθε μήνα ή κατά επανάληψη περιοδικά κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα.
- Η πρόσθετη αμοιβή για παραγωγική απόδοση (πριμ), όταν επαναλαμβάνεται κατά τακτά χρονικά διαστήματα.
- Τα φιλοδωρήματα που δίνονται στους μισθωτούς από τους τρίτους.
- Το οδοιπορικά έξοδα, όταν δεν εξαρτώνται από την πραγματοποίηση υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκεινται σε απόδοση λογαριασμού και-δεν διακόπτονται κατά την διάρκεια της ασθένειας ή άδειας.
- Η αμοιβή από προμήθειες.
- Το επίδομα κατοικίας.
- Η αποζημίωση εκτός έδρας όταν καταβάλλεται τακτικά.

Στην περίπτωση απόσπασης μισθωτού (δανεισμός) από τον εργοδότη με τον οποίο συνδέεται με έγκυρη σύμβαση εργασίας και παραχωρήθηκε με τη συναίνεσή του σε άλλο εργοδότη για να προσφέρει τις υπηρεσίες του, εάν δεν καταρτιστεί ειδική έγγραφη συμφωνία ποιος εργοδότης έχει υποχρέωση να χορηγήσει την κανονική άδεια και να καταβάλλει τις αποδοχές αυτής, υπόχρεος για τη χορήγηση της ετήσιας άδειας παραμένει ο αρχικός εργοδότης (Α. Π . 1162/2006).

Παράδειγμα 1^ο

Έστω έμμισθος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, έγγαμος χωρίς παιδιά, με προϋπηρεσία 6 ετών και αποδοχές 800,00 ευρώ μικτά και ημερομηνία πρόσληψης 01/01/2017, αποχωρεί οικειοθελώς στις 28/02/2017.

Υπολογισμός επιδόματος αδείας:

Ο εργαζόμενος πραγματοποίησε 25 ασφαλιστικές ημέρες ανα μήνα, άρα στο σύνολο της εργασίας του πραγματοποίησε 50 ασφαλιστικά ημερομίσθια.

Ασφαλιστικά ημερομίσθια που πραγματοποίησε 50/25 ασφαλιστικά ημερομίσθια ανά μήνα Χ 2 ημέρες ανά μήνα = 2 Χ 2 = 4ημέρες. Ημέρες υπολογισμού του επιδόματος αδείας $4 \times 800/25 = 4 * 32 = 128$ ευρώ. Συνεπώς το μικτό επίδομα αδείας του εργαζόμενου ισούται με 160 ευρώ.

Παράδειγμα 2°(Υπολογισμός Επιδόματος για εργαζόμενο με πάνω από 3 έτη εργασία)

Έστω έμμισθος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, έγγαμος χωρίς παιδιά, με προϋπηρεσία 3 ετών και αποδοχές 1.200 ευρώ μικτά και ημερομηνία πρόσληψης 01/01/2015, αποχωρεί οικειοθελώς στις 28/02/2017.

Υπολογισμός επιδόματος αδείας:

Ο εργαζόμενος δικαιούται από την 1^η Ιανουαρίου, 5 ημέρες επίδομα αδείας, δηλαδή, $1200 * \frac{1}{2} = 600$ ευρώ. Σε περίπτωση ημερομισθίου θα δικαιούται 13 ημερομίσθια με συνολικές αποδοχές επιδόματος αδείας $32 * 13 = 416$ ευρώ.

ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΔΕΙΑΣ , ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΩΣ 12 ΕΤΗ ή ΜΕΧΡΙ 10 ΕΤΗ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

ΕΤΗ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ		ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ
	5 θήμερο	6 ήμερο		

1 ^ο ημερολογιακό έτος (από την πρόσληψη έως 31/12)	1,6667 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης ή 2 μέρες x 5/6 (ή 20/12 x μήνες απασχόλησης) (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	2 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης (ή 24/12 x μήνες απασχόλησης) (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	Όσες οι αποδοχές των δικαιούμενων ημερών αδείας για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο και με αναγωγή στα 24/25 του μισθού για τους αμειβόμενους με μισθό - (2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης.)	Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών αδείας και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή ½ του μισθού
2 ^ο ημερολογιακό έτος [από 01/01 έως την συμπλήρωση δωδεκαμήνου από την πρόσληψη]	20/12 x μήνες απασχόλησης (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	2 μέρες ανά μήνα ή 24/12 x μήνες απασχόλησης(στρογγυλοποίηση του γινομένου)	Όσες οι αποδοχές των δικαιούμενων ημερών αδείας για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο και με αναγωγή στα 24/25 του μισθού για τους αμειβόμενους με μισθό (2 ημερομίσθια ή 2/25 του μηνιαίου μισθού)	Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών αδείας και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή ½ του μισθού
2 ^ο ημερολογιακό έτος [από 01/01 έως 31/12 - μετά τη συμπλήρωση δωδεκαμήνου από την πρόσληψη]	21 ημέρες για όλο το έτος ή (21/12 x μήνες απασχόλησης) ή 1,75 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης - (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	25 ημέρες ή (25/12 x μήνες απασχόλησης) ή 2,083 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	Όσες οι αποδοχές των δικαιούμενων ημερών αδείας για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο και με αναγωγή στα 25/25 του μισθού για τους αμειβόμενους με μισθό (2,0833 ημερομίσθια για	Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών αδείας και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή ½ μηνιαίου μισθού

			κάθε μήνα απασχόλησης ή 2,0833/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα.)	
3ο έτος έως και 9ο έτος (και μέχρι συμπλήρωσης 24 μηνών από την πρόσληψη)	21 ημέρες	25 ημέρες	25 ημερομίσθια ή 1 μηνιαίο μισθό εφόσον η άδεια διαρκεί ένα ολόκληρο μήνα	13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό
3ο έτος έως και 9ο έτος μετά την συμπλήρωση 24 μηνών από την πρόσληψη	22 ημέρες	26 ημέρες	26 ημερομίσθια ή 1 μηνιαίο μισθό εφόσον η άδεια διαρκεί ένα ολόκληρο μήνα	13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό

ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΙΣΑ 12 ΕΤΩΝ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ή ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΤΩΝ 10 ΕΤΩΝ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ

Από την πρόσληψη μέχρι την 31/12ου του πρώτου έτους	25/12 ανά μήνα ή 2,0833 ημέρες ανά μήνα	2,5 ημέρες ανά μήνα ή 30/12 ανά μήνα	2,5 ημερομίσθια ή 2,5/25 του μηνιαίου μισθού	Ποσό ίσο με τις αποδοχές και μέχρι το 1/2 του μισθού ή 13 ημερομίσθια
--	---	--------------------------------------	--	---

Από την 1/1 του δεύτερου ημερολογιακού έτους και μέχρι την 31/12	25/12 ανά μήνα ή 2,0833 ημέρες ανά μήνα	2,5 ημέρες ανά μήνα ή 30/12 ανά μήνα	2,5 ημερομίσθια ή 2,5/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα και σε περίπτωση απασχόλησης όλο το δεύτερο έτος 30 ημερομίσθια (30/25 μηνιαίου μισθού)	13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό
Από την τρίτο έτος και μετά	25 ημέρες	30 ημέρες	30 ημερομίσθια ή 30/25 του μηνιαίου μισθού	13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό

ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΙΣΑ 25 ΕΤΩΝ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Από την πρόσληψη μέχρι την 31/12 του πρώτου έτους	26/12 ανά μήνα ή 2,1666 ημέρες ανά μήνα	2,5833 ημέρες ανά μήνα ή 31/12 ανά μήνα	2,58333 ημερομίσθια ή 2,58333/25 του μηνιαίου μισθού	Ποσό ίσο με τις αποδοχές και μέχρι το 1/2 του μισθού ή 13 ημερομίσθια
Από την 1/1 του δεύτερου ημερολογιακού έτους και μέχρι την 31/12	26/12 ανά μήνα ή 2,1666 ημέρες ανά μήνα	2,5833 ημέρες ανά μήνα ή 31/12 ανά μήνα	2,58333 ημερομίσθια ή 2,58333/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα και σε περίπτωση απασχόλησης όλο το δεύτερο έτος 301 ημερομίσθια (31/25 μηνιαίου μισθού)	Ποσό ίσο με τις αποδοχές και μέχρι το 1/2 του μισθού ή 13 ημερομίσθια
Από την τρίτο έτος και μετά	26 ημέρες	31 ημέρες	31 ημερομίσθια ή 31/25 του μηνιαίου μισθού	13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό

3.3 Άδεια και επίδομα αδείας στην μερική και εκ περιτροπής απασχόληση

Διευκρινίζεται ότι ένας μισθωτός δικαιούται άδεια και επίδομα αδείας, ανεξάρτητα με την σχέση εργασίας που έχει. Συγκεκριμένα, στην περίπτωση μερικής απασχόλησης σε καθημερινή βάση ο μισθωτός δικαιούται άδεια και επιδόματα όπως στην πλήρη απασχόληση. Η διαφοροποίηση υπάρχει στην διαλείπουσα απασχόληση δηλαδή όταν η εργασία δεν είναι καθημερινή.

Μετά το Ν.3385/2004 δεν απαιτείται πλέον υποχρέωση συμπλήρωσης 12 μήνης σχέσης εργασίας για το δικαίωμα αδείας. Για την εξεύρεση των ημερών κανονική αδείας που δικαιούνται οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία βρίσκουμε τον συντελεστή που προκύπτει από το πηλίκο του δικαιούμενου αριθμού αδείας για το ημερολογιακό έτος που διανύει ο εργαζόμενος προ το σύνολο των ημερών ασφάλισης του έτους. Με δεδομένο ότι ως μήνας υπολογίζονται τα 25 ασφαλιστικά ημερομίσθια τότε ανάλογα με το ημερολογιακό έτος εφαρμόζονται οι παρακάτω τύποι:

Πραγματοποιηθείσες ημέρες ασφάλισης / 25 X (maxδικαιούμενων ημερών αδείας έτους / 12).

Για κάθε έτος επομένως ισχύουν τα ακόλουθα:

- ❖ 1 ο έτος: αριθμός ημερών εργασία X 0,080 (24:300=0,0800)
- ❖ 2ο έτος: αριθμός ημερών εργασία X 0,0833 (25:300=0,0833)
- ❖ 3ο έτος: αριθμός ημερών εργασία X 0,0866 (26:300=0,0866)
- ❖ >=10 έτη υπηρεσία αριθμός ημερών εργασία X 0,1000 (30:300=0,1000)
- ❖ >=12 έτη υπηρεσία αριθμός ημερών εργασία X 0,1000 (30:300=0,1000)
- ❖ >=25 έτη υπηρεσία αριθμός ημερών εργασία X 0,1033 (31:300=0,1033)

3.4 Λοιπές άδειες

Στην ενότητα αυτή αναπτύσσονται όλες οι περιπτώσεις αδειών πέραν της κανονικής, που δικαιούνται οι εργαζόμενοι ιδιωτικού τομέα και έχουν καθοριστεί είτε από Σ.Σ.Ε., Δ.Α., Υ.Α. είτε από νομοθετική ρύθμιση. Για όλες τις κάτωθι περιπτώσεις αδειών (πλην της άδειας κήσης και τοκετού και της άδειας φροντίδας τέκνου) δεν υπάρχει διάταξη η οποία να απαγορεύει την καταγγελία της σύμβασης κατά τη διάρκεια της άδειας, όπως ισχύει για την κανονική άδεια βάσει του Α.Ν.539/1945.

Συνοπτικά θα αναφέρουμε όλες τις ειδικές άδειες:

- ❖ Άδεια γάμου
- ❖ Άδεια γέννησης τέκνου
- ❖ Άδεια κύησης και τοκετού
- ❖ Άδεια φροντίδας τέκνων (θηϊθασμού)
- ❖ Άδεια θανάτου συγγενούς
- ❖ Γονική άδεια ανατροφής
- ❖ Μονογονεϊκή άδεια
- ❖ Άδεια για ασθένεια εξαρτώμενων μελών
- ❖ Σχολική άδεια
- ❖ Άδεια λουτροθεραπείας
- ❖ Άδεια μετάγγισης - αιμοκάθαρσης
- ❖ Άδεια αιμοκάθαρσης τέκνων
- ❖ Άδεια AIDS
- ❖ Σπουδαστική άδεια
- ❖ Μεταπτυχιακή άδεια
- ❖ Συνδικαλιστική άδεια
- ❖ Άδεια επικίνδυνου εργασίας
- ❖ Άδεια ανηλίκων
- ❖ Άδεια άνευ αποδοχών

3.4.1 Άδεια γάμου

Σύμφωνα με το άρθρο 6 τη Ε.Γ.Σ.Σ.Ε./1993, όπως αυτό συμπληρώθηκε με το άρθρο 10 τη Ε.Γ.Σ.Σ.Ε./2000, εργαζόμενοι και εργαζόμενες που συνάπτουν γάμο, δικαιούνται να πάρουν άδεια γάμου έξι (6) εργάσιμων ημερών για όσους εργάζονται εξαήμερο και πέντε (5) εργάσιμων ημερών για όσους εργάζονται πενθήμερο, με αποδοχές, η οποία δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια που προβλέπεται από τον Α.Ν.539/45.Διευκρινίζεται ότι η άδεια αφορά τόσο Θρησκευτικό όσο και πολιτικό γάμο. Τέλος, να αναφερθεί ότι η συγκεκριμένη άδεια πρέπει να χορηγείται το χρονικό διάστημα του γάμου του μισθωτού και όχι σε κάποια "τυχαία" χρονική στιγμή. Στη συνέχεια αναφέρουμε τι σημαντικότερες συμβάσεις οι οποίες προβλέπουν ευνοϊκότερο αριθμό ημερών αδειας λόγω γάμου:

- Λογιστών – Βοηθών λογιστών = 6 ημέρες
- Υπάλληλοι κλωστοϋφαντουργίας = 9 ημέρες
- Προσωπικό γραφείων επιχειρήσεων = 6 ημέρες
- Καπνεργάτες = 7 ημέρες
- Προσωπικό πετρελαϊκών επιχειρήσεων = 7 ημέρες
- Προσωπικό εμπορικών καταστημάτων = 6 ημέρες.

3.4.2 Άδεια γέννησης τέκνου

Σύμφωνα με τα άρθρο 10 τη Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2000 - 2001, σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο εργαζόμενο πατέρα δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές. Η άδεια αυτή είναι πρόσθετη και δεν συμψηφίζεται με τις ημέρες κανονική άδεια. Σύμφωνα με το άρθρο 6 της Ε. Γ.Σ.Σ. Ε.2008-2009 (Π. Κ. 13/18-4-2008), όλες οι διατάξεις των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Ε. Γ.Σ.Σ. Ε.) και των Διαιτητικών Αποφάσεων (Δ.Α.) που ισχύουν και αφορούν την προστασία της οικογένειας και την διευκόλυνση των εργαζομένων, που είναι φυσικοί ή θετοί γονείς, εφαρμόζονται αναλόγως και στους ανάδοχους γονείς.

3.4.3 Άδεια κύησης και τοκετού

Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται σε δέκα επτά (17) εβδομάδες. Οκτώ (8) εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού (Π.Η.Τ.) και οι υπόλοιπες εννιά (9) μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί το υπόλοιπο της αδείας χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος άδεια δέκα επτά (17) εβδομάδων (δηλαδή 119 ημερολογιακών ημερών) (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.12000 και Ν.2874/2000).

3.4.4 Άδεια φροντίδα τέκνων

Οι μητέρες δικαιούνται, για τον θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες, που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού τις παρακάτω τρεις περιπτώσεις:

- Επί χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας, είτε να διακόπτουν την εργασία τους για μια ώρα κάθε μέρα, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μια ώρα κάθε μέρα.(Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.12002 και Ν.3144/2003).
- Εναλλακτικά, εφόσον το επιθυμεί η μητέρα και με τη συμφωνία του εργοδότη η μείωση του χρόνου εργασίας μπορεί να ορίζεται

σε δύο ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και σε μια ώρα για έξι (6) επιπλέον.

- Πάλι με συμφωνία του εργοδότη να χορηγηθεί ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία η εργαζόμενη δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. Η εναλλακτική χορήγηση τη άδεια χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά. Για εργαζόμενους απασχολούνται επί 5πμέρου η άδεια αυτή υπολογίζεται σε 75 ημέρες εργασίας. Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού δικαιούται και ο πατέρα, εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, προσκομίζοντας στον εργοδότη του σχετική βεβαίωση του εργοδότη τη μητέρας του παιδιού.

3.4.5 Άδεια φροντίδας τέκνου σε μερική απασχόληση

Όσον αφορά το θέμα αυτό υπάρχουν δύο διαφορετικές προσεγγίσεις. Να σημειώσουμε βέβαιο ότι το θέμα δεν ορίζεται σαφώς στην εργατική νομοθεσία και συνεπώς κρίνεται σαν πραγματικό γεγονός.

Η πρώτη άποψη αναφέρει ότι σκοπός τη συγκεκριμένης διάταξης είναι η δυνατότητα φροντίδας του νεογέννητου παιδιού. Συνεπώς, ο χρόνος που δικαιούται η εργαζόμενη να προσέλθει αργότερα στην εργασία τη είναι ανάλογος του χρόνου απασχόλησης της. Εάν εργάζεται πάρω (8 ώρες /ημέρα) δικαιούται 2 ώρες. Εάν απασχολείται 7 ώρες δικαιούται 1 ώρα και 45 λεπτά. Εφόσον όμως η δυνατότητα προσέλευσης στην εργασία αργότερα από την έναρξη του ωραρίου στοχεύει στην φροντίδα του παιδιού, συμπεραίνεται ότι από τι 6 ώρες εργασίας ανά ημέρα και κάτω παύει να ισχύει η παραπάνω δυνατότητα, καθώς μία εργαζόμενη που απασχολείται π.χ. 4 ώρες ημερησίως, έχει αρκετό χρόνο για την φροντίδα του παιδιού τη, οπότε δεν συντρέχει λόγος να τη χορηγηθεί η δυνατότητα τη προσέλευσης στην εργασία αργότερα.

Η δεύτερη άποψη επικαλείται τη γενική διάταξη τη αναλογικής εφαρμογής τη νομοθεσίας τη πλήρους απασχόλησης και για την μερική και υποστηρίζει ότι ακόμη και στην περίπτωση που η εργαζόμενη εργάζεται λιγότερες από 6 ώρες την ημέρα έχει δικαίωμα αναλογικά σε μείωση του χρόνου εργασίας λόγω μητρότητας. Η δεύτερη αυτή άποψη θα θεωρούσαμε ότι μπορεί να διατυπωθεί μόνο στην περίπτωση που η εργαζόμενη εργάζεται με μερική απασχόληση σε περισσότερους από ένα εργοδότες (π.χ. σε 2 από 4 ώρες ημερησίως).

3.4.6 Ειδική άδεια μητρότητας Ο.Α.Ε.Δ.

Σύμφωνα με το άρθρο 142 του Ν.3655/03-04-2008, παρέχεται η δυνατότητα 6 μήνης ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας η οποία χορηγείται από τον Ο.Α.Ε.Δ. και α) δεν διασπά την εργασιακή σχέση, β) είναι ίση με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., καθώς και αναλογία Δώρων / Επιδομάτων και γ) ο χρόνος τη ειδικής άδειας λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης και τις εισφορές τι αποδίδει ο Ο.Α.Ε.Δ. στο Ι.Κ.Α. — Ε.Τ.Α.Μ., αφού φυσικά τις έχει παρακρατήσει από την ασφαλισμένη μητέρα.

3.4.7 Μειωμένο Ωράριο μετά την άδεια μητρότητας

Διευκρινίζεται ότι σε περίπτωση που το μειωμένο ωράριο δεν δοθεί ως ισόχρονη άδεια και ξεκινήσει μετά την άδεια μητρότητας Ο.Α.Ε.Δ. τότε το διάστημα αυτό (6μηνο ή λιγότερο) αφαιρείται από τα αρχικό 30μηνο καθώς, η νομοθεσία ορίζει ότι το μειωμένο ωράριο ξεκινάει αμέσως μετά τη λήξη της άδειας κυοφορίας και λοχείας.

3.4.8 Άδεια θανάτου συγγενούς

Σύμφωνα με το άρθρο 9 τη Ε.Σ.Σ.Ε. των ετών 2002 και 2003 (Π.Κ.19/29-4-2002), σε περίπτωση θανάτου συζύγου, γονέων, τέκνου και αδελφών χορηγείται άδεια 2 ημερών με αποδοχές στους εργαζομένους με εξαρτημένη σχέση εργασίας.

3.4.9 Γονική άδεια ανατροφή

Σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν.1483/1 984 και τις τροποποιήσεις αυτού (άρθρο 25 Ν.2639/1998) αλλά και την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε./1993, κάθε γονέας — εργαζόμενο με ένα (1) χρόνο προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη σε περίπτωση που ο άλλος γονέας απασχολείται εκτός οικίας, δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφή όταν λήξει η άδεια μητρότητας έως το παιδί να φθάσει σε ηλικία 3,5 ετών. Η άδεια αυτή μπορεί να φτάσει τους 3,5 μήνες για κάθε γονέα για κάθε παιδί ξεχωριστά και μπορεί να χορηγηθεί συνολικά ή τμηματικά.

Η γονική άδεια είναι άνευ αποδοχών, ενώ ο χρόνος τη γονική άδεια θεωρείται ως χρόνο πραγματική υπηρεσία. Κάθε καταγγελία σύμβασης εξαιτίας τη γονική άδεια θεωρείται άκυρη (άρθρο 25 Ν.2639/1998).

Τέλος, διευκρινίζεται ότι για το χρόνο γονική άδεια παρέχεται πλήρης ασφαλιστική κάλυψη εφόσον ο εργαζόμενος καταβάλει τις ανάλογες εισφορές για το συγκεκριμένο διάστημα. (άρθρο 6 Ν.1483/1984).

3.4.10 Μονογονεϊκή άδεια

Σύμφωνα με το άρθρο 7 τη Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002 - 2003 σε άγαμους εργαζόμενου που έχουν την επιμέλεια των τέκνων τους καθώς, και σ αυτούς που έχουν χηρέψει, υπάρχει η δυνατότητα να χορηγηθεί άδεια 6 ημερών επιπλέον των άλλων που δικαιούνται σύμφωνα με άλλες διατάξεις. Στην περίπτωση που ο γονέας έχει τρία ή περισσότερα παιδιά, δικαιούται 8 ημέρες άδεια.

Η παραπάνω άδεια χορηγείται για την φροντίδα τέκνων μέχρι την ηλικία των 12 ετών. Επίσης, δύναται να δοθεί εφάπαξ ή τμηματικά με κριτήριο τις ανάγκες του γονέα και σε συνεννόηση με την εργοδότη. Αυτή η ειδική άδεια δεν πρέπει να συμπίπτει με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

3.4.11 Άδεια για ασθένεια εξαρτώμενων μελών

Σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν.1483/1984 προβλέπεται άδεια άνευ αποδοχών μέχρι 6 εργάσιμες ημέρες κάθε έτος σε περίπτωση που υπάρχει ασθένεια εξαρτώμενου τέκνου ή άλλου μέλους της οικογενείας. Η άδεια αυτή χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και σε περίπτωση 2 τέκνων αυξάνεται σε 8 ημέρες (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008) και σε 14 εφόσον ο εργαζόμενος προστατεύει τρία και άνω τέκνα. Σύμφωνα με το άρθρο 22 Ν.3488/2006 η ανωτέρω διάταξη ισχύει και στην περίπτωση μερικής απασχόλησης.

3.4.12 Σχολική άδεια

Για κάθε παιδί μέχρι 16 ετών, οι διατάξεις τη εργατικής νομοθεσίας προβλέπουν την χορήγηση άδεια στους γονείς σε κάθε

έτος, από μερικές ώρες μέχρι 4 ημέρες χωρίς περικοπή αποδοχών στο γονεί ώστε να μπορούν να παρακολουθήσουν την επίδοση των τέκνων τους. Η άδεια αναφέρεται για στοιχειώδης και μέση εκπαίδευση ενώ σε αυτές συμπεριλαμβάνεται και το νηπιαγωγείο. Η διάρκεια τη απουσία εξαρτάται κυρίων από την απόσταση σχολείου - εργασίας χωρίς να αποκλείεται και η απουσία καθ όλη την διάρκεια της ημέρας. Η άδεια χορηγείται μόνο στον ένα από του 2 γονεί.

Τα παραπάνω ορίζονται από το άρθρο 9 του Ν.1483/1984 «Άδεια Απουσίας», ενώ υπάρχει και συγκεκριμένη αναφορά στο άρθρο 4 τη Ε.Γ.Σ.Σ.Ε/2008.

3.4.13 Άδεια μετάγγισης — αιμοκάθαρσης

Σύμφωνα με το άρθρο 8 τη Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2002 όσοι εργάζονται στον ίδιο εργοδότη μέχρι 4 έτη αλλά νοσούν και χρειάζονται μεταγγίσεις αίματος ή παραγώγων ή κάνουν αιμοκάθαρση, δικαιούται ετησίως μετ αποδοχών πρόσθετη άδεια 10 ημερών.

3.4.14 Άδεια αιμοκάθαρσης τέκνων

Το άρθρο 12 τη Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2004-2005 αναφέρει ότι, στου εργαζόμενους που είναι φυσικοί ή θετοί γονεί τέκνου ηλικίας έως 16 ετών (συμπληρωμένα), το οποίο πάσχει από νόσημα και χρειάζεται αιμοκάθαρση ή μεταγγίσεις, δύναται να χορηγηθεί επιπλέον πρόσθετη άδεια 10 ημερών ετησίως με αποδοχές. Αυτή η άδεια χορηγείται και στους 2 γονείς πρόσθετα από άλλες άδειας.

3.4.15 Άδεια αναπήρων

Τα άτομα με ποσοστό αναπηρία από 50% και πάνω εκτός από την κανονική άδεια δικαιούνται και πρόσθετη άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών, σύμφωνα με τι διατάξει των άρθρων 1 και 8 του Ν.2643/1998.

Οι ανάπηροι πολέμου εκτός από την κανονική άδεια δικαιούνται και πρόσθετη άδεια λουτροθεραπείας τριάντα (30) ημερών με αποδοχές (άρθρο 53 Α.Ν.1324/1949). Σημειώνεται ωστόσο ότι η

αντιμετώπιση της συγκεκριμένης άδεια γίνεται όπως και η ασθένεια του εργαζομένου.

3.4.16 Άδεια A I D S

Σύμφωνα με το άρθρο 11 τη Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2004-2005 εργαζόμενοι με μέχρι 4 έτη προϋπηρεσία σε έναν εργοδότη και με εξαρτημένη σχέση εργασίας, οι οποία πάσχουν από AIDS είναι φορείς όμως, έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία δικαιούνται κάθε ημερολογιακό έτος επιπλέον άδεια 1 μήνα με αποδοχές.

3.4.17 Σπουδαστική άδεια

Σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 2 του Ν.1346/83 και την από 2/4/1996 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. στους εργαζόμενου μαθητές ή φοιτητές ή σπουδαστές, οποιασδήποτε βαθμίδας και τύπου σχολών, Δημόσιες ή που εποπτεύονται από το δημόσιο χορηγείται πρόσθετη άδεια 30 ημερών (το ανώτερο) για την συμμετοχή τους στις εξετάσεις. Οι εν λόγω εργαζόμενοι δεν θα πρέπει να υπερβαίνουν το 28^ο έτος ηλικιακά και δεν επηρεάζει ο προηγούμενος χρόνος απασχόλησης (άρθρο 7 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1996).

Η παραπάνω άδεια χορηγείται μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια σπουδών, προσαυξημένη κατά 2 έτη, και δεν παίζει ρόλο αν οι σπουδές ήταν συνεχόμενες ή διακεκομμένες. Συνεπώς, δεν προκύπτει κάποιος περιορισμό που να έγκειται στο αν ο εργαζόμενος σπουδάζει για πρώτη η δεύτερη φορά.

Κατά την διάρκεια της σπουδαστικής άδειας οι αποδοχές δεν καταβάλλονται από τον εργοδότη. Υπόχρεος για την πληρωμή του εργαζομένου είναι ο Ο.Α.Ε.Δ. σύμφωνα με την Κ.Υ.Α.34561/1996, Ενώ, απαραίτητη προϋπόθεση αποτελεί και η βεβαίωση που χορηγεί η Σχολή στην οποία φοιτά ο εργαζόμενος (Κ.Υ.Α.33894/98). Τέλος,, η χορήγησης τη παραπάνω άδεια δεν σχετίζεται με τον χρόνο εργασία του.

Άδεια κτήση 2ου πτυχίου

Κάθε εργαζόμενο στον ιδιωτικό τομέα και επιθυμεί την απόκτηση δεύτερου πτυχίου από αναγνωρισμένο ίδρυμα του κράτους τη ίδιας βαθμίδας, δικαιούται ειδική άδεια εξετάσεων χωρίς αποδοχές για την απόκτηση του πτυχίου αυτού (υπ αριθμόν

499/2006 γνωμοδότηση του Δ' τμήματος του Ν.Σ.Κ., έγγραφο Υπ. Απασχόλησης 3580/28-11-2006).

3.4.18 Άδεια ανηλίκων

Για ανήλικους εργαζόμενου που είναι παράλληλα και μαθητές προβλέπεται άδεια 2 ημερών για κάθε ημέρα εξέτασης και όχι συνολικά μικρότερη των δεκατεσσάρων (14) ημερών. Η άδεια χορηγείται χωρίς την καταβολή αποδοχών από τον εργοδότη, ωστόσο αυτές καταβάλλονται στον ανήλικο από τον Ο.Α.Ε.Δ.. Προϋπόθεση απαιτεί η συμπλήρωση 12 μήνης προϋπηρεσίας του ανηλίκου στον εργοδότη.

3.4.19 Μεταπτυχιακή άδεια

Σύμφωνα με τα άρθρο 10 τη Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2004-2005 όσοι εργαζόμενοι πραγματοποιούν προγράμματα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ειδίκευσης τουλάχιστον ετήσιας φοίτησης σε Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. ή διδακτορικό διπλώματος, σε ημεδαπή ή αλλοδαπή δικαιούνται να λάβουν 10 ημέρες άδεια χωρίς αποδοχές. Η εν λόγω άδεια χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά, ανεξαρτήτου ηλικίας και ισχύει με ανώτατο τα 2 έτη σπουδών.

3.4.20 Συνδικαλιστική άδεια

Για εκπαιδευτικούς λόγους καθώς και για ανάδειξη νέων συνδικαλιστών προβλέπεται πρόσθετη κανονική άδεια μέχρι 14 ημέρες μετ' αποδοχών και σε αναλογία 1% του προσωπικού τη επιχείρησης. Όσον αφορά τον αριθμό των εργαζομένων, ορίζεται από το άρθρο 12 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε./1993 ότι θα κυμαίνεται από 3 έως 15 εργαζόμενου.

3.4.21 Άδεια εξεύρευσης εργασίας (λόγω προειδοποίησης απόλυσης)

Σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης με προειδοποίηση ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει άδεια ώστε να αναζητήσει νέα εργασία. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να τον διευκολύνει. Η άδεια μπορεί να αφορά είτε ώρες είτε ημέρες και πάντα στα πλαίσια της καλής πίστης.

3.4 22 Άδεια επικίνδυνου εργασίας

Για τους χειριστές ακτινολογικών μηχανημάτων (άρθρο 13 Ν.0.4ϊ 11/60) και τους ιατρούς πυρηνικής ιατρικής (συμπεριλαμβάνονται και οι ειδικευόμενοι ιατροί) που εργάζονται σε αντίστοιχα εργαστήρια, προβλέπεται ειδική άδεια μετ' αποδοχών για 1 μήνα (ακτινολόγοι) και 6 εβδομάδες (ιατροί πυρηνικής) αντίστοιχα.

3.5 Άδεια Άνευ Αποδοχών

Δε υφίστανται διατάξεις που να ρυθμίζουν το ζήτημα της άδειας άνευ αποδοχών. Ωστόσο, για να αποφευχθούν προβλήματα από ελέγχους του Ι.Κ.Α. ή του Σ.Ε.Π.Ε. συνίσταται να υπογράφουν από κοινού εργοδότης και εργαζόμενος έγγραφο που να συμφωνούν στη χορήγηση της άδειας άνευ αποδοχών αναφέροντας συγκεκριμένα το διάστημα της αδειας αυτής. Θα πρέπει να υπάρχει κοινή συμφωνία εργοδότη – εργαζόμενου για την χορήγηση της άνευ αποδοχών αδειας. Το συγκεκριμένο έγγραφο θα πρέπει να γνωστοποιηθεί και να λάβει αριθμό πρωτοκόλλου από το Ι.Κ.Α. πριν την έναρξη της άδειας άνευ αποδοχών.

Για να χορηγηθεί η άδεια άνευ αποδοχών θα πρέπει είτε να έχει εξαντληθεί η κανονική άδεια είτε να συμφωνηθεί η τύχη της. Με την άδεια άνευ αποδοχών σε καμία περίπτωση δεν λύνεται η εργασιακή σχέση, όμως ο εργαζόμενος δεν έχει υποχρέωση να παράγει έργο και εργοδότης να καταβάλει μισθό, για όσο διάστημα διαρκεί η ε λόγω άδεια.

3.6 Βιβλίο Αδειών

Σύμφωνα με την υποπαράγραφο ΙΑ.5, εδάφιο 3α του Ν.4254/2014 κάθε εργοδότης οφείλει να τηρεί ειδικό βιβλίο αδειών για το οποίο ισχύουν τα εξής:

- ❖ Δύναται να είναι και σε μορφή μηχανογραφημένων σελίδων.
- ❖ Πρέπει να περιλαμβάνει τις παρακάτω στήλες: Ονοματεπώνυμο μισθωτών, ημερομηνία πρόσληψης,

αριθμός δικαιούμενων ημερών αδείας, ημερομηνία έναρξης και λήξης αδείας, επίδομα αδείας, αποδοχές αδείας.

- ❖ Με τις νέες διατάξεις δεν χρειάζονται να περιλαμβάνονται οι παρακάτω στήλες: Ειδικότητα, Προϋπηρεσία, Αύξων αριθμός, Παρατηρήσεις και υπογραφή μισθωτού.
- ❖ Οι αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας συμπληρώνονται στο σύνολό τους μέχρι το τέλος του σχετικού ημερολογιακού έτους.
- ❖ Καταργήθηκε η υποχρέωση διατήρησης για πέντε έτη του ειδικού βιβλίου αδειών.

Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί ηλεκτρονικά στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ», τα στοιχεία που περιλαμβάνει το βιβλίο αδειών. Αυτό γίνεται με την συμπλήρωση του εντύπου Ε11. Να τονίσουμε πως η υποβολή του Ε11 δεν απαλλάσσει από την υποχρέωση της τήρησης του βιβλίου αδειών. Στην ουσία το έντυπο Ε11 αποτελεί κατά κάποιον τρόπο περίληψη του Βιβλίου Αδειών.

3.7 Έντυπο Ε11 και Τρόπος συμπλήρωσης του

Με το Ν. 4254/2014 καθιερώθηκε η νέα υποχρέωση των εργοδοτών που απασχόλησαν προσωπικό κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος, να υποβάλλουν ηλεκτρονικά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ με το έντυπο Ε.11, τα στοιχεία των εργαζομένων που απασχολήθηκαν στην επιχείρησή τους και έλαβαν την κανονική άδειά τους καθώς και τις αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας τους.

Η υποβολή του εντύπου αυτού γίνεται μέχρι το τέλος του μηνός Ιανουαρίου του επόμενου έτους, και για εφέτος μέχρι το τέλος του Ιανουαρίου 2017, εκτός αν με απόφαση του Υπουργού Εργασίας αποφασισθεί παράταση του χρονικού αυτού ορίου. Στο έντυπο αυτό (Ε11) καταγράφονται όλοι οι εργαζόμενοι της επιχείρησης που έλαβαν άδεια και που εργάστηκαν στην επιχείρηση έστω και για ένα μόνο μήνα και έλαβαν μέρος της αδείας τους ή τις αποδοχές αδείας τους, αν δεν έλαβαν άδεια σε ημέρες (π.χ. εργαζόμενοι σε εποχιακές επιχειρήσεις, ή εργαζόμενοι που αποχώρησαν από την εργασία τους πριν να λάβουν την άδειά τους)

Τρόπος συμπλήρωσης Εντύπου E11

Αναλυτικά, στο έντυπο E11 οι στήλες που πρέπει να συμπληρωθούν εκτός από τα στοιχεία των εργαζομένων είναι οι εξής:

Ημερομηνία πρόσληψης: Αναγράφεται η ημερομηνία πρόσληψης του εργαζομένου

Αριθμός ημερών δικαιούμενης ετήσιας κανονικής άδειας: Συμπληρώνεται ο αριθμός των ημερών αδείας που δικαιούται ο εργαζόμενος μέχρι το τέλος του εκάστοτε έτους ή μέχρι τον τερματισμό της εργασιακής σχέσης του εάν αυτή είναι πριν της 31/12.

Αριθμός ημερών κανονικής άδειας που χορηγήθηκε:

Καταχωρούνται οι ημέρες κανονικής αδείας που έλαβε ο εργαζόμενος μέχρι το τέλος του έτους ή της λήξης της σύμβασης του. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν έλαβε καμία ημέρα αδείας καταχωρείται ο αριθμός 0.

Εάν υπάρχει διαφορά ανάμεσα σε δικαιούμενες και χορηγηθέντες ημέρες αδείας, θα πρέπει να αιτιολογείτε ο λόγος στις παρατηρήσεις.

Αποδοχές αδείας: συμπληρώνεται με το σύνολο των μικτών αποδοχών που καταβλήθηκαν για τις αποδοχές αδείας. Εάν κάποιος εργαζόμενος δεν λάβει ολόκληρή ή μέρος της αδείας του και αποχωρήσει, η στήλη αποδοχές αδείας συμπληρώνεται με το σύνολο των αποδοχών αδείας και της αποζημίωσης.

Αποδοχές επιδόματος αδείας: Συμπληρώνεται με τις αποδοχές επιδόματος αδείας που έλαβε ο εργαζόμενος κατά την διάρκεια του έτους.

Παρατηρήσεις: αναγράφονται κάποιες πληροφορίες που δεν έχουν καταγραφεί σε προηγούμενες στήλες. Για παράδειγμα όπως προαναφέραμε σε περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος διέκοψε τη εργασία του και δεν έλαβε όλες ή μέρος των ημερών αδείας που δικαιούνταν, μπορούμε να το αναφέρουμε στην στήλη των παρατηρήσεων. Δηλαδή, να γνωστοποιήσουμε τον λόγο αποχώρησης (απόλυση, οικειοθελή), να αναφέρουμε την αποζημίωση μη ληφθείσας αδείας έτσι ώστε να αιτιολογηθεί απόλυτα η διαφορά που υπάρχει ανάμεσα σε δικαιούμενες και ληφθείσες ημέρες αδείας.

Τέλος, στις παρατηρήσεις μπορούμε να αναφέρουμε και λόγους μη χορήγησης άδειας που μπορεί να οφείλεται σε μακροχρόνια ασθένεια, άδεια άνευ αποδοχών, στράτευση, εγκυμοσύνη κ.α.

4^ο Κεφάλαιο

4.1 Περίοδος υπολογισμού και ύψος επιδομάτων

Το επίδομα γιορτών Πάσχα καταβάλλεται στους μισθωτούς στο ακέραιο, εφόσον η εργασιακή τους σχέση έχει διαρκέσει όλο το χρονικό διάστημα από 1.1 - 30.4 και το επίδομα γιορτών Χριστουγέννων, εφόσον η εργασιακή τους σχέση έχει διαρκέσει όλο το χρονικό διάστημα από 1.5 - 31.12 του αντίστοιχου έτους. Όταν λέμε "χρόνο απασχόλησης" εννοούμε το χρόνο που μετράμε ημερολογιακά, συμπεριλαμβανομένων δηλαδή των Κυριακών και των εξαιρέσιμων γιορτών.

Το δώρο γιορτών Χριστουγέννων είναι ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους μισθωτούς και 25 ημερομίσθια για τους ημερομίσθιους. Το δώρο γιορτών Πάσχα είναι ίσο με το 1/2 του μηνιαίου μισθού για τους μισθωτούς και 15 ημερομίσθια για τους ημερομίσθιους.

Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση του μισθωτού δεν έχει διαρκέσει όλο το πιο πάνω χρονικό διάστημα, ο μισθωτός θα πάρει ένα τμήμα του επιδόματος γιορτών ανάλογο προς τη διάρκεια της εργασιακής του σχέσης μέσα στο χρονικό αυτό διάστημα. Επίσης, αν ένας εργαζόμενος στο χρονικό διάστημα Πάσχα - Χριστουγέννων έχει δύο ή περισσότερους εργοδότες, τότε απ' όλους δικαιούται να πάρει την αναλογία των επιδομάτων.

Το ύψος του ποσού που καταβάλλεται στον μισθωτό από μια επιχείρηση σαν δώρο Πάσχα μπορεί να φτάσει μέχρι το 50πλάσιο, ενώ των Χριστουγέννων μέχρι το 100πλάσιο του κατώτατου ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη.

4.2 Αποδοχές που περιλαμβάνονται στον υπολογισμό των επιδομάτων

Στις πραγματικές αποδοχές συμπεριλαμβάνονται και η τακτική αμοιβή για απασχόληση την Κυριακή, για νυκτερινή εργασία, τα πριμ παραγωγής, η αμοιβή της τακτικής και νόμιμης υπερωρίας και τακτικής υπερεργασίας, το επίδομα ισολογισμού, τα φιλοδωρήματα (των σερβιτόρων κλπ.) και από τα οδοιπορικά έξοδα, εκείνα μόνο που καταβάλλονται μόνιμα στον μισθωτό και αποτελούν προσαύξηση του μισθού του, εφόσον φυσικά είναι τακτικά, δηλαδή εφόσον τα ποσά αυτά καταβάλλονται τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα του χρόνου.

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 3 της 19040/81 Υπουργικής απόφασης, στις τακτικές αποδοχές των μισθωτών βάσει των οποίων υπολογίζονται τα δώρα γιορτών, συμπεριλαμβάνεται και το

επίδομα άδειας. Δηλαδή θ' αυξάνονται τα δώρα γιορτών Πάσχα και Χριστουγέννων κατά την αναλογία του επιδόματος άδειας που είναι 0,04166 (0,50/12 μήνες = 0,04166).

Τα δώρα εορτών προσαυξάνονται και με τις πρόσθετες αμοιβές από απασχόληση υπερεργασίας, νόμιμες υπερωρίες, Κυριακές και νύκτες που τυχόν έχει πραγματοποιήσει ο μισθωτός και εφόσον οι πρόσθετες αυτές αμοιβές είναι τακτικές.

4.3 Δεν συμπεριλαμβάνονται στο χρόνο διάρκειας υπολογισμού των επιδομάτων

Δεν περιλαμβάνονται στον υπολογισμό των επιδομάτων οι παρακάτω ημέρες:

- ❖ οι ημέρες της αδικαιολόγητης απουσίας του εργαζόμενου απ την επιχείρηση
- ❖ οι ημέρες της άδειας χωρίς αποδοχές,
- ❖ οι ημέρες στράτευσης (Υ.Α. 19040/81),
- ❖ οι ημέρες που ο ασθενής πήρε επίδομα ασθένειας από το ασφαλιστικό του ταμείο (δηλαδή, συμπεριλαμβάνονται μόνο οι μέχρι 3 μέρες που δεν παίρνουν επίδομα ασθένειας)
- ❖ ο χρόνος της συνδικαλιστικής άδειας,
- ❖ οι μέρες απεργίας (ΕΓΣ. Υπ. ΕΓ. 10296/87)
- ❖ η εξάμηνη ειδική άδεια μητρότητας (Ν. 3655/08).

4.4 Χρόνος καταβολής και βάση υπολογισμού των επιδομάτων

Το επίδομα γιορτών Πάσχα καταβάλλεται μέχρι την Μεγάλη Τετάρτη (άσχετα σε ποιά ημερομηνία πέφτει αυτή) και το επίδομα γιορτών Χριστουγέννων μέχρι 21 Δεκεμβρίου.

Το δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται με βάση τις πραγματικές αποδοχές, που παίρνει ο εργαζόμενος την 10η Δεκεμβρίου και το δώρο Πάσχα με βάση τις πραγματικές αποδοχές της 15ης μέρας, πριν από το Πάσχα. Αν έχει λυθεί η εργασιακή σχέση πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες, τότε τα δώρα υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που ισχύουν τη μέρα λύσης της εργασιακής σχέσης (άσχετα αν απολύθηκε ή αποχώρησε μόνος του).

Επιτρέπεται, μετά από συμφωνία, να καταβάλλεται προκαταβολικά ένα ποσό κάθε μήνα πάνω από τις νόμιμες αποδοχές και το ποσό αυτό να θεωρηθεί ότι καλύπτει τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων. Αν, στη συνέχεια, αποδειχθεί, ότι οι προκαταβολές αυτές δεν κάλυψαν στο

σύνολό τους το αντίστοιχο δώρο, τότε την ημέρα που πρέπει να καταβληθεί το δώρο αυτό, καταβάλλεται μόνο η διαφορά. Η απαίτηση για τα δώρα παραγράφεται μετά τη λήξη της πενταετίας, δηλαδή ό,τι γίνεται και για τους μισθούς.

4.5 Ασφαλιστικές εισφορές και κρατήσεις στα επιδόματα εορτών

Τα επιδόματα Χριστουγέννων και Πάσχα όπως και όλες οι αποδοχές, υπόκεινται σε κρατήσεις Επικουρικών Ταμείων, ΙΚΑ και Φ.Μ.Υ (Εγκ. Υπ. Οικ. 1109136/πολ. 1216/22.11.99). Ο εργοδότης έχει προθεσμία να καταβάλλει στα Επικουρικά Ταμεία και το ΙΚΑ τις ανάλογες εισφορές για το δώρο Πάσχα έως τα τέλη Μαΐου και για το δώρο Χριστουγέννων έως τα τέλη Φεβρουαρίου (άρθρο 26 παρ. 3 Ν. 1846/51, άρθρο 20 Ν. 4075/12, Εγκ. ΙΚΑ 12/02).

4.6 Δεν δικαιούνται δώρα εορτών

α) Οι εργάτες που απασχολούνται σε γεωργικές και κτηνοτροφικές εργασίες, του ειδικού καθεστώτος των αγροτών, καθώς και οι εργάτες θαλάσσης.

β) Όσοι εργάζονται κατ' οίκον σε κωμοπόλεις με πληθυσμό κάτω από 6.000 κατοίκους.

γ) Οι φορτοεκφορτωτές.

δ) Όσοι αμείβονται με ποσοστά.

4.7 Ειδικές περιπτώσεις και δώρα εορτών

- ❖ Δώρα εορτών δικαιούνται και όσοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με άκυρη σύμβαση εργασίας.
- ❖ Στην περίπτωση που πεθάνει ο μισθωτός, τότε το δώρο Χριστουγέννων ή Πάσχα λαμβάνουν οι κληρονόμοι του.
- ❖ Τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων μπορούν να συμψηφιστούν με τυχόν ποσά που προκαταβάλλονται με τη μορφή μισθών, μετά από σχετική συμφωνία (συμφωνία όμως μεταγενέστερη από εκείνη της καταβολής των μισθών δεν ισχύει) ή να καταβάλλονται τμηματικά (Αρ. Π. 1921/90, 591/96, 1221/05, 642/87, 392/05).
- ❖ Δεν επιτρέπεται από το νόμο και θεωρείται άκυρη, η οποιοσδήποτε μορφής παραίτηση του μισθωτού από το δικαίωμα να ζητήσει τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων (Αρ. Π. 293/62).

- ❖ Οι εργοδότες που δεν καταβάλλουν εγκαίρως στους εργαζόμενους τις αποδοχές τους, τα επιδόματα Χριστουγέννων και Πάσχα, το επίδομα θερινής άδειας καθώς και τις νόμιμες υπερωρίες, καθίστανται υπερήμεροι και οφείλουν στους εργαζόμενους τους τόκους υπερημερίας (ΕΓΣ. 868/12.4.11).
- ❖ Ο εργοδότης έχει δικαίωμα αλλά συγχρόνως και υποχρέωση να καταβάλει μέχρι τις 31.12 το δώρο Χριστουγέννων που αντιστοιχεί στο χρονικό διάστημα από 21.12-31.12.
- ❖ Οι καθαρίστριες, καθώς και όσοι εργαζόμενοι κατ' οίκον ασφαλίζονται στο ΙΚΑ (είτε αμείβονται με εργάσιμο) δικαιούνται, δώρο Πάσχα και δώρο Χριστουγέννων.

4.8 Πίνακες Υπολογισμού Δώρου Πάσχα

ΗΜΕΡΕΣ	ΜΙΣΘΩΝ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΗΜΕΡΕΣ	ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ
1	0,00416	0,125	61	0,25416	7,625
2	0,00833	0,25	62	0,25832	7,75
3	0,0125	0,375	63	0,26249	7,875
4	0,01666	0,5	64	0,26666	8
5	0,02083	0,625	65	0,27082	8,125
6	0,025	0,75	66	0,275	8,25
7	0,02916	0,875	67	0,27916	8,375
8	0,03333	1	68	0,28332	8,5
9	0,0375	1,125	69	0,28749	8,625
10	0,04166	1,25	70	0,29166	8,75
11	0,04583	1,375	71	0,29582	8,875

12	0,05	1,5	72	0,3	9
13	0,05416	1,625	73	0,30416	9,125
14	0,05833	1,75	74	0,30832	9,25
15	0,0625	1,875	75	0,31249	9,375
16	0,06666	2	76	0,31666	9,5
17	0,07083	2,125	77	0,32082	9,625
18	0,075	2,25	78	0,325	9,75
19	0,07916	2,375	79	0,32916	9,875
20	0,083333	2,5	80	0,3333	10
21	0,08749	2,625	81	0,33749	10,125
22	0,09166	2,75	82	0,34166	10,25
23	0,09583	2,875	83	0,34582	10,375
24	0,1	3	84	0,35	10,5
25	0,10416	3,125	85	0,35416	10,625
26	0,10833	3,25	86	0,35832	10,75
27	0,11249	3,375	87	0,36249	10,875
28	0,11666	3,5	88	0,36666	11
29	0,12083	3,625	89	0,37082	11,125
30	0,125	3,75	90	0,375	11,25

31	0,12916	3,875	91	0,37916	11,375
32	0,13333	4	92	0,38332	11,5
33	0,13749	4,125	93	0,38749	11,625
34	0,14166	4,25	94	0,39166	11,75
35	0,14583	4,375	95	0,39582	11,875
36	0,15	4,5	96	0,4	12
37	0,15416	4,625	97	0,40416	12,125
38	0,15833	4,75	98	0,40832	12,25
39	0,16249	4,875	99	0,41249	12,375
40	0,16666	5	100	0,41666	12,5
41	0,17083	5,125	101	0,42082	12,625
42	0,175	5,25	102	0,425	12,75
43	0,17916	5,375	103	0,42915	12875
44	0,18333	5,5	104	0,43332	13
45	0,18749	5,625	105	0,43749	13,125
46	0,19166	5,75	106	0,44165	13,25
47	0,19583	5,875	107	0,44582	13,375
48	0,2	6	108	0,45	13,5

49	0,20416	6,125	109	0,45415	13,625
50	0,20833	6,25	110	0,45832	13,75
51	0,21249	6,375	111	0,46249	13,875
52	0,21666	6,5	112	0,46665	14
53	0,22082	6,625	113	0,47082	14,125
54	0,225	6,75	114	0,475	14,25
55	0,22916	6,875	115	0,47915	14,375
56	0,23332	7	116	0,48332	14,5
57	0,23749	7,125	117	0,48749	14,625
58	0,24166	7,25	118	0,49165	14,75
59	0,24582	7,375	119	0,49582	14,875
60	0,25	7,5	120	0,5	15

4.9 Πίνακες Υπολογισμού Δώρου Χριστουγέννων

ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΜΟΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΜΙΣΘΟ

Μη	Συντ.	Μη	Συντ.	Μη	Συντ.
1	0,0042	86	0,3621	171	0,72
2	0,0084	87	0,3663	172	0,7242
3	0,0126	88	0,3705	173	0,7284
4	0,0168	89	0,3747	174	0,7326
5	0,0211	90	0,3789	175	0,7368
6	0,0253	91	0,3832	176	0,7411
7	0,0295	92	0,3874	177	0,7453
8	0,0337	93	0,3916	178	0,7495
9	0,0379	94	0,3958	179	0,7537
10	0,0421	95	0,4	180	0,7579
11	0,0463	96	0,4042	181	0,7621
12	0,0505	97	0,4084	182	0,7663
13	0,0547	98	0,4126	183	0,7705
14	0,0589	99	0,4168	184	0,7747
15	0,0632	100	0,4211	185	0,7789
16	0,0674	101	0,4253	186	0,7832
17	0,0716	102	0,4295	187	0,7874
18	0,0758	103	0,4337	188	0,7916
19	0,08	104	0,4379	189	0,7958
20	0,0842	105	0,4421	190	0,8
21	0,0884	106	0,4463	191	0,8042

22	0,0926	107	0,4505	192	0,8084
23	0,0968	108	0,4547	193	0,8126
24	0,1011	109	0,4589	194	0,8168
25	0,1053	110	0,4632	195	0,8211
26	0,1095	111	0,4674	196	0,8253
27	0,1137	112	0,4716	197	0,8295
28	0,1179	113	0,4758	198	0,8337
29	0,1221	114	0,48	199	0,8379
30	0,1263	115	0,4842	200	0,8421
31	0,1305	116	0,4884	201	0,8463
32	0,1347	117	0,4926	202	0,8505
33	0,1389	118	0,4968	203	0,8547
34	0,1432	119	0,5011	204	0,8589
35	0,1474	120	0,5053	205	0,8632
36	0,1516	121	0,5095	206	0,8674
37	0,1558	122	0,5137	207	0,8716
38	0,16	123	0,5179	208	0,8758
39	0,1642	124	0,5221	209	0,88
40	0,1684	125	0,5263	210	0,8842
41	0,1726	126	0,5305	211	0,8884
42	0,1768	127	0,5347	212	0,8926
43	0,1811	128	0,5389	213	0,8968
44	0,1853	129	0,5432	214	0,9011

45	0,1895	130	0,5474	215	0,9053
46	0,1937	131	0,5516	216	0,9095
47	0,1979	132	0,5558	217	0,9137
48	0,2021	133	0,56	218	0,9179
49	0,2063	134	0,5642	219	0,9221
50	0,2105	135	0,5684	220	0,9263
51	0,2147	136	0,5726	221	0,9305
52	0,2189	137	0,5768	222	0,9347
53	0,2232	138	0,5811	223	0,9389
54	0,2274	139	0,5853	224	0,9432
55	0,2316	140	0,5895	225	0,9474
56	0,2358	141	0,5937	226	0,9516
57	0,24	142	0,5979	227	0,9558
58	0,2442	143	0,6021	228	0,96
59	0,2484	144	0,6063	229	0,9642
60	0,2526	145	0,6105	230	0,9684
61	0,2568	146	0,6147	231	0,9726
62	0,2611	147	0,6189	232	0,9768
63	0,2653	148	0,6232	233	0,9811
64	0,2695	149	0,6274	234	0,9853
65	0,2737	150	0,6316	235	0,9895
66	0,2779	151	0,6358	236	0,9937
67	0,2821	152	0,64	237	0,9979

68	0,2863	153	0,6442	238	1
69	0,2905	154	0,6484	239	1
70	0,2947	155	0,6526	240	1
71	0,2989	156	0,6568	241	1
72	0,3032	157	0,6611	242	1
73	0,3074	158	0,6653	243	1
74	0,3116	159	0,6695	244	1
75	0,3158	160	0,6737	245	1
76	0,32	161	0,6779		
77	0,3242	162	0,6821		
78	0,3284	163	0,6863		
79	0,3326	164	0,6905		
80	0,3368	165	0,6947		
81	0,3411	166	0,6989		
82	0,3453	167	0,7032		
83	0,3495	168	0,7074		
84	0,3537	169	0,7116		
85	0,3579	170	0,7158		

ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΓΙΑ

ΤΟΥΣ ΑΜΟΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ

Ημέρες	Συντ. ΔΧ	Ημέρες	Συντ. ΔΧ	Ημέρες	Συντ. ΔΧ
1	0,1053	81	8,5263	161	16,9474

2	0,2105	82	8,6316	162	17,0526
3	0,3158	83	8,7368	163	17,1579
4	0,4211	84	8,8421	164	17,2632
5	0,5263	85	8,9474	165	17,3684
6	0,6316	86	9,0526	166	17,4737
7	0,7368	87	9,1579	167	17,5789
8	0,8421	88	9,2632	168	17,6842
9	0,9474	89	9,3684	169	17,7895
10	1,0526	90	9,4737	170	17,8947
11	1,1579	91	9,5789	171	18
12	1,2632	92	9,6842	172	18,1053
13	1,3684	93	9,7895	173	18,2105
14	1,4737	94	9,8947	174	18,3158
15	1,5789	95	10	175	18,4211
16	1,6842	96	10,1053	176	18,5263
17	1,7895	97	10,2105	177	18,6316
18	1,8947	98	10,3158	178	18,7368
19	2	99	10,4211	179	18,8421
20	2,1053	100	10,5263	180	18,9474
21	2,2105	101	10,6316	181	19,0526
22	2,3158	102	10,7368	182	19,1579
23	2,4211	103	10,8421	183	19,2632
24	2,5263	104	10,9474	184	19,3684

25	2,6316	105	11,0526	185	19,4737
26	2,7368	106	11,1579	186	19,5789
27	2,8421	107	11,2632	187	19,6842
28	2,9474	108	11,3684	188	19,7895
29	3,0526	109	11,4737	189	19,8947
30	3,1579	110	11,5789	190	20
31	3,2632	111	11,6842	191	20,1053
32	3,3684	112	11,7895	192	20,2105
33	3,4737	113	11,8947	193	20,3158
34	3,5789	114	12	194	20,4211
35	3,6842	115	12,1053	195	20,5263
36	3,7895	116	12,2105	196	20,6316
37	3,8947	117	12,3158	197	20,7368
38	4	118	12,4211	198	20,8421
39	4,1053	119	12,5263	199	20,9474
40	4,2105	120	12,6316	200	21,0526
41	4,3158	121	12,7368	201	21,1579
42	4,4211	122	12,8421	202	21,2632
43	4,5263	123	12,9474	203	21,3684
44	4,6316	124	13,0526	204	21,4737
45	4,7368	125	13,1579	205	21,5789
46	4,8421	126	13,2632	206	21,6842
47	4,9474	127	13,3684	207	21,7895

48	5,0526	128	13,4737	208	21,8947
49	5,1579	129	13,5789	209	22
50	5,2632	130	13,6842	210	22,1053
51	5,3684	131	13,7895	211	22,2105
52	5,4737	132	13,8947	212	22,3158
53	5,5789	133	14	213	22,4211
54	5,6842	134	14,1053	214	22,5263
55	5,7895	135	14,2105	215	22,6316
56	5,8947	136	14,3158	216	22,7368
57	6	137	14,4211	217	22,8421
58	6,1053	138	14,5263	218	22,9474
59	6,2105	139	14,6316	219	23,0526
60	6,3158	140	14,7368	220	23,1579
61	6,4211	141	14,8421	221	23,2632
62	6,5263	142	14,9474	222	23,3684
63	6,6316	143	15,0526	223	23,4737
64	6,7368	144	15,1579	224	23,5789
65	6,8421	145	15,2632	225	23,6842
66	6,9474	146	15,3684	226	23,7895
67	7,0526	147	15,4737	227	23,8947
68	7,1579	148	15,5789	228	24
69	7,2632	149	15,6842	229	24,1053
70	7,3684	150	15,7895	230	24,2105

71	7,4737	151	15,8947	231	24,3158
72	7,5789	152	16	232	24,4211
73	7,6842	153	16,1053	233	24,5263
74	7,7895	154	16,2105	234	24,6316
75	7,8947	155	16,3158	235	24,7368
76	8	156	16,4211	236	24,8421
77	8,1053	157	16,5263	237	24,9474
78	8,2105	158	16,6316	238	25
79	8,3158	159	16,7368	239	25
80	8,4211	160	16,8421	240	25

4.10 Παραδείγματα υπολογισμού Δώρου Πάσχα

Παράδειγμα Δώρου Πάσχα Υπαλλήλου

Μισθός / 2 * Ημέρες Υπολογισμού / 8 / 15

Βοηθός Λογιστή εργάζεται σε μια επιχείρηση από 01/01/2016 έως 01/04/2016 με μηνιαίο μισθό 800 ευρώ. Κατά το παραπάνω χρονικό διάστημα έλαβε επίδομα ισολογισμού 600 ευρώ, είχε ασθένεια 5 ημέρες εκ των οποίων 2 επιδοτήθηκαν από το ΙΚΑ.

Υπολογισμός ημερών για τις οποίες δικαιούται Δώρο Πάσχα

Οι ημερολογιακές ημέρες για το διάστημα 01.01 έως 01.04 είναι 91. Από αυτές αφαιρούμε τις 2 για τις οποίες έλαβε επιδότηση, άρα οι ημέρες υπολογισμού του δώρου είναι 89.

Ο συντελεστής υπολογισμού του Δώρου που προκύπτει για τις 89 ημέρες υπαλλήλου είναι 11,125

Τακτικές αποδοχές για τον υπολογισμό του Επιδόματος Δώρου Εορτών Πάσχα:

Μικτές αποδοχές $800/2 = 400$

Προσαύξηση λόγω επιδόματος ισολογισμού: $600 / 4 / 2 * (89/120) = 55,625$.

Υπολογισμός Δώρου Πάσχα:

Διαιρούμε τις αποδοχές του υπαλλήλου $800: 2 = 400$ και στην συνέχεια $400:15 = 26,67$. Το παραπάνω ημερομίσθιο τα πολλαπλασιάζουμε με το συντελεστή $26,67 * 11.125 = 296,67$. Στην συνέχεια προσθέτουμε και την προσαύξηση του επιδόματος ισολογισμού $296,67+55,625 = 352,29$

Το παραπάνω ποσό προσαυξάνεται με την αναλογία του επιδόματος αδείας και συγκεκριμένα με τον συντελεστή $0,04166 (352,29 \times 1,04166 = 366,97)$. Το τελικό ποσό του Επιδόματος Δώρου Εορτών Πάσχα για τον συγκεκριμένο υπάλληλο είναι ίσο με $366,97$ ευρώ.

Παράδειγμα Δώρου Πάσχα Εργατοτεχνίτη

Ημερομίσθιο* Ημέρες Υπολογισμού / 8

Ημερομίσθιος απασχολείται σε μια επιχείρηση από 01/01/2016 έως 30/04/2016 με ημερομίσθιο 30,00 ευρώ. Κατά το παραπάνω χρονικό διάστημα λάμβανε αμοιβές για υπερωρία και νυχτερινή απασχόληση τακτικά κάθε μήνα και συνολικά 300,00 ευρώ για όλο το παραπάνω διάστημα.

Υπολογισμός ημερών για τις οποίες δικαιούται Δώρο Πάσχα

Οι ημερολογιακές ημέρες για το διάστημα 01.01 έως 30.04 είναι 120. Ο συντελεστής υπολογισμού του Δώρου που προκύπτει είναι 15.

Τακτικές αποδοχές για τον υπολογισμό του Επιδόματος Δώρου Εορτών Πάσχα:

Ημερομίσθιο 40,00 ευρώ

Προσαύξηση ημερομισθίου λόγω νυχτερινής απασχόλησης και νόμιμης υπερωρίας $300,00 \text{ ευρώ} / 103 = 2,91 \text{ ευρώ}$ (οι 103 είναι οι ασφαλιστικές του ημέρες). Σύνολο τελικού ημερομισθίου για τον υπολογισμό του Δώρου Πάσχα $32,91 \text{ ευρώ}$.

Υπολογισμός Δώρου Πάσχα:

Πολλαπλασιάζουμε το τελικό ημερομίσθιο με τον συντελεστή του Δώρου $32,91 \times 15 = 493,65$. Το παραπάνω ποσό προσαυξάνεται με την αναλογία του επιδόματος αδείας και συγκεκριμένα με τον συντελεστή

0,04166 (493,65 X 1,04166 = 514,21). Το τελικό ποσό του Επιδόματος Δώρου Εορτών Πάσχα για τον συγκεκριμένο εργαζόμενο είναι ίσο με 514,21 ευρώ.

4.11 Παραδείγματα υπολογισμού Δώρου Χριστουγέννων

Παράδειγμα Δώρου Χριστουγέννων Υπαλλήλου

Μισθός /25 * Ημέρες Υπολογισμού /19*2 (max 25)

Βοηθός Λογιστή απασχολείται σε μια επιχείρηση από 01/06/2017 έως 18/11/2017 με μηνιαίο μισθό 800 ευρώ. Κατά το παραπάνω χρονικό διάστημα έλαβε επίδομα ισολογισμού 640 ευρώ, είχε ασθένεια 5 ημέρες εκ των οποίων 2 επιδοτήθηκαν από το ΙΚΑ.

Υπολογισμός ημερών για τις οποίες δικαιούται Δώρο Χριστουγέννων

Οι ημερολογιακές ημέρες για το διάστημα 01.06 έως 18.11 είναι 171. Από αυτές αφαιρούμε τις 2 για τις οποίες έλαβε επιδότηση, άρα οι ημέρες υπολογισμού του δώρου είναι 169. Ο συντελεστής υπολογισμού του Δώρου που προκύπτει είναι 17,79.

Τακτικές αποδοχές για τον υπολογισμό του Επιδόματος Δώρου Χριστουγέννων

Μικτές αποδοχές $800/2 = 400$

Προσαύξηση λόγω επιδόματος ισολογισμού: $640 / 8 * (169/245) = 55,18$

Υπολογισμός Δώρου Χριστουγέννων

Διαιρούμε τις αποδοχές του υπαλλήλου $800 : 25 = 32$ και στην συνέχεια το ημερομίσθιο αυτό $32 * 17,79 = 569,28$. Στην συνέχεια προσθέτουμε και την προσαύξηση του επιδόματος ισολογισμού $569,28+55,18=624,46$. Το παραπάνω ποσό προσαυξάνεται με την αναλογία του επιδόματος αδείας και συγκεκριμένα $624,46*1,04166=650,48$. Το τελικό ποσό του Επιδόματος Δώρου Εορτών Χριστουγέννων για τον συγκεκριμένο υπάλληλο είναι ίσο με 650,48ευρώ.

Παράδειγμα Δώρου Χριστουγέννων Εργατοτεχνίτη

Ημερομίσθιο * Ημέρες Υπολογισμού /19*2 (max 25)

Ημερομίσθιος απασχολείται σε μια επιχείρηση από 01/06/2017 έως 30/11/2017 με ημερομίσθιο 35,00 ευρώ. Κατά το παραπάνω χρονικό διάστημα λάμβανε αμοιβές για υπερωρία και νυχτερινή απασχόληση τακτικά κάθε μήνα και συνολικά 300,00 ευνοώ για όλο το παραπάνω διάστημα.

Υπολογισμός ημερών για τις οποίες δικαιούται Δώρο Χριστουγέννων

Οι ημερολογιακές ημέρες για το διάστημα 01.06 έως 30.11 είναι 183. Ο συντελεστής υπολογισμού του Δώρου που προκύπτει για τις 183 ημέρες εργατοτεχνίτη είναι 19,26.

Τακτικές αποδοχές για τον υπολογισμό του Επιδόματος Δώρου Χριστουγέννων

Ημερομίσθιο 35 ευρώ.

Προσαύξηση ημερομισθίου λόγω νυχτερινής απασχόλησης και νόμιμης υπερωρίας 300,00 ευρώ / 157 = 1,91 ευρώ (οι 157 είναι οι ασφαλιστικές του ημέρες). Σύνολο τελικού ημερομισθίου για τον υπολογισμό του Δώρου Χριστουγέννων 36,91 ευρώ.

Υπολογισμός Δώρου Χριστουγέννων

Πολλαπλασιάζουμε το τελικό ημερομίσθιο με τον συντελεστή του Δώρου $36,91 \times 19,26 = 710,88$. Το παραπάνω ποσό προσαυξάνεται με την αναλογία του επιδόματος αδείας και συγκεκριμένα με τον συντελεστή 0,04166 ($710,88 \times 1,04166 = 740,50$) Το τελικό ποσό του Επιδόματος Δώρου Εορτών Χριστουγέννων για τον συγκεκριμένο εργάτη είναι ίσο με 740.50 ευρώ.

4.12 Δώρα - Επιδόματα Εορτών Εργαζομένου Μερικής Απασχόλησης

«Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται καθημερινά με σταθερό μειωμένο ωράριο θα λάβουν ως Επιδόματα Εορτών (Δώρα) Πάσχα και Χριστουγέννων ό,τι και οι πλήρως απασχολούμενοι, βάσει όμως των μειωμένων αποδοχών για το χρονικό διάστημα από 1/1 έως 30/4 (Επίδομα Εορτών Δώρο Πάσχα) και 01/05 έως 31/12 (Επίδομα Εορτών Δώρο Χριστουγέννων).

Ο εργαζόμενοι με πλήρες ημερήσιο ωράριο, αλλά λιγότερες ημέρες εργασίας την εβδομάδα, θα λάβουν ως Επίδομα Εορτών Δώρο Πάσχα ένα

ημερομίσθιο για κάθε 6,5 πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια ενώ ως Επίδομα Εορτών Δώρο Χριστουγέννων θα λάβουν ένα ημερομίσθιο για κάθε 8 πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια.

Ο εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο εργασίας και με μειωμένες ημέρες εργασίας την εβδομάδα θα λάβουν ως Επίδομα Εορτών Δώρο Πάσχα 1 ημερομίσθιο για κάθε 6,5 πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια και ως Επίδομα Εορτών Δώρο Χριστουγέννων ένα ημερομίσθιο για κάθε 8 πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια. Το ημερομίσθιο σε αυτή την περίπτωση είναι μειωμένο ανάλογα με τις ώρες εργασίας κάθε ημέρα και σε περίπτωση που οι ώρες ανά ημέρα είναι διαφορετικές, λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος αυτών.»

Δώρο Πάσχα εκ περιτροπής απασχόλησης

ΤΥΠΟΣ ΕΜΜΙΣΘΟΥ

Μέσο Ημερομίσθιο X 25 / 2 X Ημέρες Ασφάλισης / 6,5 /15

ΤΥΠΟΣ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ

Μέσο Ημερομίσθιο X Ημέρες Ασφάλισης / 6,5

Δώρο Χριστουγέννων εκ περιτροπής απασχόλησης

ΤΥΠΟΣ ΕΜΜΙΣΘΟΥ

Μέσος Ημερομίσθιο / 25 X Ημέρες Ασφάλισης/ 8

ΤΥΠΟΣ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ

Μέσο Ημερομίσθιο X Ημέρες Ασφάλισης / 8

Η βάση υπολογισμού είναι:

Στην Εκ Περιτροπής Εργασία, επειδή είναι αδύνατον να υπολογιστούν οι Ημερολογιακές Ημέρες, ως βάση υπολογισμού θεωρούνται οι Ημέρες Ασφάλισης του διαστήματος.

MAX Ημερών Ασφάλισης Δώρου Πάσχα = 100

MAX Ημερών Ασφάλισης Δώρου Χριστουγέννων = 200

Το μέσο ημερομίσθιο είναι:

Το ηηλίκο του συνόλου των αποδοχών του διαστήματος (Πάσχα ή Χριστουγέννων) με τον αριθμό των πραγματοποιηθέντων ημερομισθίων δηλαδή των ημερών ασφάλισης του αντίστοιχου διαστήματος.

4.13 Κυρώσεις απ την μη καταβολή των δώρων στους εργαζομένους

Σε περίπτωση που τα Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα δεν καταβληθούν έγκαιρα σύμφωνα με τις προαναφερθείσες ημερομηνίες, οι εργαζόμενοι πρέπει να προσφύγουν στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας προκειμένου να συνταχθεί μηνυτήρια αναφορά. Η μηνυτήρια αναφορά διαβιβάζεται στον Εισαγγελέα για την άσκηση ατομικής δίωξης σε βάρος του εργοδότη ενώ παράλληλα διαβιβάζεται και στο οικείο αστυνομικό τμήμα για την κίνηση της αυτόφωρης διαδικασίας. Συνεπώς η μη καταβολή των δώρων εορτών επισύρει ποινικές κυρώσεις για τους εργοδότες. Τέλος, τα επιδόματα εορτών δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

5^ο Κεφάλαιο

5.1 Οικειοθελής αποχώρηση

Η καταγγελία της σύμβασης όταν γίνεται μονομερώς από τον εργαζόμενο ισοδυναμεί με παραίτηση ή οικειοθελή αποχώρηση. Η οικειοθελής αποχώρηση μπορεί να γίνει είτε ρητά (γραπτά ή προφορικά) είτε σιωπηρά.

Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών εντύπων (Ε5) που προβλέπονται στην υπουργική απόφαση 295/2014 στο ΠΣ«ΕΡΓΑΝΗ», κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την ημέρα αποχώρησης του μισθωτού (Ν.4488/2017, άρθρο 38)

Η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης του μισθωτού συνοδεύεται υποχρεωτικά :

- ❖ Είτε από ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο υπογεγραμμένο από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο,
- ❖ Είτε από εξώδικη δήλωση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, με την οποία τον ενημερώνει ότι έχει αποχωρήσει οικειοθελής αποχώρησή του και ότι αυτή θα αναγγελθεί στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ».
- ❖ Η εξώδικη δήλωση του εργοδότη επιδίδεται στον εργαζόμενο το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την οικειοθελή

του αποχώρηση και η αναγγελία γίνεται την επόμενη εργάσιμη ημέρα από την επίδοση της εξώδικης δήλωσης.

Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, συμπεριλαμβανομένης της υποβολής των συνοδευτικών εγγράφων της παρούσας, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη.

Σε κάθε περίπτωση ο εργαζόμενος κατά την αποχώρηση από την εργασία του, δικαιούται να διεκδικήσει εφόσον δεν έχει λάβει την ετήσια άδειά του, αποζημίωση για τις αποδοχές μη ληφθείσας άδειας και επιδόματος άδειας και αναλογία δώρου εορτών.

5.2 Απόλυση εργαζομένου

Η καταγγελία της σύμβαση όταν γίνεται μονομερώς από τον εργοδότη, ονομάζεται και απόλυση. Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών εντύπων (Ε6) που προβλέπονται στην υπουργική απόφαση 295/2014 στο ΠΣ«ΕΡΓΑΝΗ», κάθε περίπτωση απόλυσης μισθωτού αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την ημέρα αποχώρησης του μισθωτού (Ν.4488/2017, άρθρο 38).

Υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης του απολυόμενου μισθωτού γεννάται, εφόσον αυτός έχει συμπληρώσει περισσότερους από 12 μήνες εργασίας στον εργοδότη από τον οποίο απολύεται. Το ποσό της αποζημίωσης που οφείλεται στους απολυόμενους μισθωτούς είναι συνάρτηση της προϋπηρεσίας που είχε ο εργαζόμενος στον συγκεκριμένο εργοδότη.

Υπάρχει η δυνατότητα ο εργοδότης να προβεί σε προειδοποίηση για την επικείμενη απόλυση με σκοπό να καταβάλει λιγότερη αποζημίωση στον εργαζόμενο. Συγκεκριμένα, ο εργοδότης που προειδοποιεί εγγράφως τον εργαζόμενο σύμφωνα με τα χρονικά διαστήματα του παρακάτω πίνακα, καταβάλλει στον απολυόμενο το ήμισυ της προβλεπόμενης αποζημίωσης. Η προσμέτρηση του χρόνου προειδοποίησης ξεκινά από την επομένη ημέρα της γνωστοποίησής της στον εργαζόμενο.

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη πριν την απόλυση	Χρόνος προειδοποίησης
12 μήνες συμπλ. - 2 έτη	1 μηνός
2 έτη συμπλ-5 έτη	2 μήνες
5 έτη συμπλ-10 έτη	3 μήνες
10έτη συμπλ και άνω	4 μήνες

Οι πίνακες σύμφωνα με τους οποίους υπολογίζεται η αποζημίωση απόλυσης **των υπαλλήλων** σε περίπτωση προειδοποίησης η μη είναι οι παρακάτω:

Καταγγελία ΧΩΡΙΣ προειδοποίηση			Καταγγελία ΜΕ προειδοποίηση.		
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημιώσεως	Επιπλέον ποσό αποζημιώσεως	χρόνος προειδοποίησης	Ποσό αποζημιώσεως	Επιπλέον ποσό αποζημιώσεως
1-2	2 μηνών		1 μήνας	1 μηνός	
2-4	2 μηνών		2 μήνες	1 μηνός	
4-5	3 μηνών		2 μήνες	1 1/2 μηνός	
5-6	3 μηνών		3 μήνες	1 1/2 μηνός	
6-8	4 μηνών		3 μήνες	2 μηνών	
8-10	5 μηνών		3 μήνες	2 1/2 μηνών	
10	6 μηνών		4 μήνες	3 μηνών	
11	7 μηνών		4 μήνες	3 1/2 μηνών	
12	8 μηνών		4 μήνες	4 μηνών	

13	9 μηνών		4 μήνες	4 1/2 μηνών	
14	10 μηνών		4 μήνες	5 μηνών	
15	11 μηνών		4 μήνες	5 1/2 μηνών	
16	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη (αφορά ιδ. υπαλλήλους που την 12-11-2012 έχουν συμπληρώσει 17 έτη και άνω)		Κατά τον κάτωθι υπολογισμό δεν λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 2.000 ευρώ			Κατά τον κάτωθι υπολογισμό δεν λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 2.000 ευρώ
17	12 μηνών	+ 1 μηνός	4 μήνες	6 μηνών	+ 1/2 μηνός
18	12 μηνών	+ 2 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 1 μηνός
19	12 μηνών	+ 3 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 1 1/2 μηνός
20	12 μηνών	+ 4 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 2 μηνών
21	12 μηνών	+ 5 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 2 1/2 μηνών
22	12 μηνών	+ 6 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 3 μηνών

23	12 μηνών	+ 7 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 3 1/2 μηνών
24	12 μηνών	+ 8 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 4 μηνών
25	12 μηνών	+ 9 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 4 1/2 μηνών
26	12 μηνών	+ 10 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 5 μηνών
27	12 μηνών	+ 11 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 5 1/2 μηνών
28 και ανω	12 μηνών	+ 12 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	6 μηνών

Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης από 12 μήνες συμπληρωμένοι έως και 16 έτη συμπληρωμένα λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα, πριν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Ιδιωτικοί υπάλληλοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου που στις 12-11-2012, ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου 4093/2012, έχουν συμπληρώσει δεκαεπτά (17) έτη υπηρεσίας και άνω στον ίδιο εργοδότη εκτός της προβλεπόμενης κατά τα ανωτέρω αποζημίωσης, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής τους, οποτεδήποτε και αν απολυθούν, δικαιούται, επιπλέον αποζημίωση που αυξάνεται κατά ένα μηνιαίο μισθό για κάθε επιπλέον έτος υπηρεσίας μέχρι και 12 μηνιαίους μισθούς. Ειδικότερα:

α) Χρόνος υπηρεσίας, για τον υπολογισμό της ανωτέρω αποζημίωσης, είναι εκείνος που συμπλήρωσε ο εργαζόμενος στον ίδιο εργοδότη στις 12-11-2012, ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου 4093/2012, οποτεδήποτε κι αν απολυθεί.

β) Ο υπολογισμός της επιπλέον αυτής αποζημίωσης γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα, πριν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τις δύο χιλιάδες (2.000) ευρώ.

Στο σύνολο των μισθών της αποζημίωσης προσαυξάνεται κατά 1/6 λόγω των δώρων και επιδομάτων που δικαιούται ο υπάλληλος. Το ποσό της αποζημίωσης δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές.

«Τέλος, ισχύει το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α'98) στο οποίο αναφέρεται ότι κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης δε λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα κατά το ποσό που υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί τον αριθμό 30. Το ποσό αυτό ανέρχεται σε $26,18 \times 8 \times 30 = 6.283,2$ ευρώ. Πρέπει να σημειωθεί ιδιαίτερα ότι, στην προκειμένη περίπτωση το ανωτέρω ποσό δεν προσαυξάνεται με την προσθήκη της αναλογίας των Δώρων Εορτών και του Επιδόματος Αδείας, γιατί αυτό αποτελεί πλέον το ανώτατο όριο των μηνιαίων αποδοχών για τον καθορισμό της οφειλόμενης αποζημίωσης. (άρθρο 5, παρ.1 Ν.3198/1955)».

«Όταν η αποζημίωση υπερβαίνει τις αποδοχές 2 μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί σε αποδοχές δύο μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δε μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο μηνών εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση. (άρθρο 74 Ν.

Υπάλληλος	Μηνιαίος μισθός	Ημ/νία πρόσληψης	Ημ/νία απόλυσης	Ποσό αποζημίωσης απόλυσης
-----------	-----------------	------------------	-----------------	---------------------------

3863/2010)».

Παραδείγματα Αποζημίωσης Απόλυσης Χωρίς προειδοποίηση

A	2.580	20-2-1985	18-2-2017	$2.580 \times 14/12 = 3.010\text{€}$ $(3.010 \times 12) + (2.000 \times 11) = 36.120 + 22.000 = 58.120\text{€}$
B	1.750	12-2-1992	10-2-2014	$1.750 \times 14/12 = 2.042\text{€}$ $(2.042 \times 12) + (4 \times 2.000) = 24.504 + 8.000 = 32.504\text{€}$
Γ	2.200	21-1-2010	17-2-2017	$2.200 \times 14/12 = 2.567\text{€}$ $2.567 \times 4 = 10.268\text{€}$

Παραδείγματα Αποζημίωσης Απόλυσης με προειδοποίηση

Υπάλληλος	Μηνιαίος μισθός	Ημ/νία πρόσληψης	Ημ/νία προειδοποίησης	Ημ/νία λύσης της σύμβασης	Ποσό αποζημίωσης απόλυσης
A	2.580	20-2-1985	18-2-2017	18-6-2017	$2.580 \times 14/12 = 3.010\text{€}$ $(3.010 \times 6) + (2.000 \times 5.5) = 18.060\text{€} + 11.000 = 29.060\text{€}$
B	1.750	12-2-1992	10-2-2014	10-6-2014	$1.750 \times 14/12 = 2.042\text{€}$ $(2.042 \times 6) + (2 \times 2.000) = 12.252\text{€} + 4.000 = 16.252\text{€}$

Γ	2.200	21-1-2010	17-2-2017	17-5-2017	2.200 x 14/12 = 2.567€ 2.567 x 2 =5134€
---	-------	-----------	-----------	-----------	--

Στην περίπτωση των εργατών τα πράγματα είναι λίγο διαφορετικά καθώς δεν υπάρχει δυνατότητα προειδοποίησης καθώς και καταβολή σε δόσεις. Ο παρακάτω πίνακας δείχνει τα ημερομίσθια που δικαιούται κάποιος εργάτης σε περίπτωση απόλυσης του, ανάλογα με τον χρόνο προϋπηρεσίας που είχε στον συγκεκριμένο εργοδότη.

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ
έως 1 έτος	0 ημερομίσθια
1 έτος έως 2 έτη	7 ημερομίσθια μικτά + 1/6
2 έτη έως 5 έτη	15 ημερομίσθια μικτά + 1/6
5 έτη έως 10 έτη	30 ημερομίσθια μικτά + 1/6
10 έτη έως 15 έτη	60 ημερομίσθια μικτά + 1/6
15 έτη έως 20 έτη	100 ημερομίσθια μικτά + 1/6
20 έτη έως 25 έτη	120 ημερομίσθια μικτά + 1/6
25 έτη έως 30 έτη	145 ημερομίσθια μικτά + 1/6

30 έτη και άνω	165 ημερομίσθια μικτά + 1/6
----------------	-----------------------------

5.3 Φορολόγηση αποζημίωσης απόλυσης

Με τις διατάξεις της παρ. 6 του άρθρου 5 του Ν. 3842/2010 (ΦΕΚ Α' 58/23-4-2010) από 23/4/2010 και μετά ο φόρος υπολογίζεται, με βάση την παρακάτω κλίμακα:

Κλιμάκιο αποζημίωσης (ευρώ)	Φορολογικός συντελεστής (%)
0 - 60.000	0%
60.001 -100.000	10%
100.001 -150.000	20%
150.001 και άνω	30%

Ο φόρος παρακρατείται κατά την πληρωμή της αποζημίωσης στον δικαιούχο.

5.4 Αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης

«Μισθωτοί που υπάγονται στο κλάδο σύνταξης οποιουδήποτε Ασφαλιστικού Οργανισμού, εφ' όσον συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος, εάν μεν είναι εργατοτεχνίτες μπορούν να αποχωρούν, εάν δε είναι υπάλληλοι μπορούν να αποχωρούν ή να απολύονται από τον εργοδότη. Στις περιπτώσεις αυτές δικαιούνται το 50% της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης αν δεν έχουν επικουρική ασφάλιση ή το 40% αν έχουν. Τη μειωμένη αυτή αποζημίωση δικαιούνται και οι μισθωτοί, με σύμβαση ορισμένου χρόνου, που απολύονται ή αποχωρούν πριν τη λήξη της για να συνταξιοδοτηθούν θεμελιώνεται χωρίς να απαιτείται η συγκατάθεση του εργοδότη (άρθρο 8, Ν. 3198/1955).

Σημειώνεται ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να απολύσει εργάτη που έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης γήρατος, με καταβολή μειωμένης αποζημίωσης. Μόνο για υπαλλήλους έχει αυτή την ευχέρεια. Η αποζημίωση υπόκειται σε φορολόγηση όπως και οι αποδοχές, όχι όμως σε ασφαλιστικές εισφορές».

5.5 Ομαδικές Απολύσεις

«Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται, από επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων. Σύμφωνα με το άρθρο 74 του Ν.3863/2010, ο οποίος αντικατέστησε το εδάφιο α' και β' της παρ.2 του άρθρου 1 του Ν. 1387/1983 (ΦΕΚ 110Α') το όριο που οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, καθορίζεται:

α) Μέχρι 6 εργαζόμενους, προκειμένου για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που στην αρχή του μήνα απασχολούν από 20 έως 150 εργαζόμενους και
β) Σε ποσοστό 5% του προσωπικού και μέχρι 30 εργαζόμενους για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 150 εργαζόμενους.

Σε ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν δικαστικής απόφασης, εφαρμόζεται η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης στην τασσόμενη προθεσμία των είκοσι ημερών όπως προβλέπεται από τα άρθρα 3,4 και 5 παρ.1 του Ν.1387/83. Για να προσδιοριστεί ο αριθμός του προσωπικού λαμβάνεται υπόψη το σύνολο του προσωπικού τόσο στο κεντρικό όσο και στα τυχόν υποκαταστήματα».

5.6 Καταγγελία σύμβασης χωρίς αποζημίωση

Η καταγγελία της σύμβασης χωρίς αποζημίωση μπορεί να συμβεί μόνο για σπουδαίο λόγο και προϋποθέτει την υποβολή μήνυσης από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο. Σε περίπτωση απαλλαγής (αθώωσης) του μισθωτού που απολύθηκε ύστερα από μήνυση του εργοδότη, ο τελευταίος, αν αμέσως μετά την κοινοποίηση σ' αυτόν του απαλλακτικού βουλεύματος ή της αποφάσεως, ή μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα από την κοινοποίηση αυτή δεν καταβάλλει την προβλεπόμενη αποζημίωση γίνεται υπερήμερος και υποχρεούται στην καταβολή αποδοχών υπερημερίας για το μετά την κοινοποίηση της απαλλαγής χρόνο, γιατί από τότε επαναλειτουργεί η εργασιακή σχέση και όχι για το προγενέστερο χρονικό διάστημα (Α.Π.876/86, Α.Π.1856/88).

Η έννοια του σπουδαίου λόγου δεν μπορεί να προσδιοριστεί με ακρίβεια από κάποιο νόμο. Άρα η ύπαρξη ή μη σπουδαίου λόγου προσδιορίζεται από το δικαστήριο στο οποίο εκδικάζεται η μήνυση του εργοδότη. Από αποφάσεις δικαστηρίων, έχουν χαρακτηριστεί ως «σπουδαίοι λόγοι» οι ακόλουθες περιπτώσεις:

- Υλική ζημία εις βάρος του εργοδότη
- Κλοπή
- Υβριστική συμπεριφορά εργαζομένου
- Αδικοιολόγητη και επαναλαμβανόμενη απουσία
- Άρνηση εκτέλεση εργασίας

.

5.7 Καταγγελία σύμβασης κατά τη διάρκεια αδείας ή ασθένειας

Η καταγγελία της σύμβασης (ή η προειδοποίηση που απαιτεί και υποβολή του Ε6) είναι καθ' όλα νόμιμη αν αυτή γίνει ενώ ο εργαζόμενος βρίσκεται σε ασθένεια. Ωστόσο τονίζεται ότι ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή των αποδοχών ασθενείας μέχρι τα νόμιμα όρια επιδότησης ακόμη κι αν η ασθένεια επεκτείνεται και μετά την καταγγελία. Η καταγγελία της σύμβασης (ή η προειδοποίηση που απαιτεί και υποβολή του Ε6) είναι άκυρη αν γίνει ενώ ο εργαζόμενος βρίσκεται σε κανονική άδεια (Α.Ν.539/1945)

5.8 Περιθώριο διεκδίκησης δεδουλευμένων μετά την απόλυση

Το δικαίωμα του εργαζομένου για δεδουλευμένες αποδοχές (κανονικές, νυχτερινά, αργίες, υπερεργασία, υπερωρίες) και για Επιδόματα (Εορτών, άδεια, επίδομα αδείας) και γενικά πάσης φύσεως αποδοχές παραγράφεται μετά την παρέλευση της πενταετίας. Να αναφερθεί πως η πενταετία μετράει από την τελευταία ημέρα του έτους που ασκείται το δικαίωμα και μέχρι την πρώτη ημέρα του πέμπτου προηγούμενου έτους. Για παράδειγμα μέχρι 31/12/2018 μπορεί να διεκδικήσει κάποιος διαφορές που προέκυψαν από την 01/01/2013 και μετά. Η διεκδίκηση της αποζημίωσης απόλυσης παραγράφεται μετά από 6 μήνες.

6ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

6.1 Παράδειγμα μισθοδοτικής κατάστασης

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

ΑΡ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ : 5050002471
 ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ : ΣΚΑΡΛΑΤΟΥΔΗ ΑΦΟΙ ΟΕ
 ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ : ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕ
 ΔΙΕΥΘ. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ : ΔΗΜ.ΤΡΙΤΣΗ Ο ΤΚ: ΤΗΛ:

Α.Φ.Μ: 092438419 Δ.Ο.Υ: ΙΩΝΙΑΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ(ΙΩΝΙΑΣ ΘΕΣ/ΚΗΣ,ΑΓΙΟΥ ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ)
 ΥΠΟΚ. ΙΚΑ: ΙΩΝΙΑΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

31/10/2013

Οκτώβριος 2013

Α/Α	Όνοματεπώνυμο Εργαζομένου	Όνομα Πατρός	Ειδικότητα Μισθός/ Ημερομ. Ημερομ.	Αποδοχές Περ. Λοιπές Αποδοχές Σύνολο	Ήμ. Ασφ.	Εισφορές Εργαζομένου	Εισφορές Εργοδότη	Σύνολο Εισφορών	ΦΜΥ Ειδ.Εισ.Α Άλλοι	Σύνολο Εισφορών & Κρατ. Εργοζ.	Καθαρές Αποδοχές Προκαταβολή	Πληρωτέο Ποσό	Συνολικό Κόστος & Επιδ. ΟΑΕΔ
1	ΡΙΣΗΤΑΡΙ VASIL	VASFΙ	ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕ Ημερομίσθιος 33,53	905,31 0,00 905,31	27	Κύριο: 149,38 Επικ.: 36,21	Κύριο: 248,60 Επικ.: 0,00	Κύριο: 397,98 Επικ.: 36,21	8,21 0,00	193,80	711,51	711,51	1153,91
2	ΒΕΤΤΑΣ ΦΩΤΙΟΣ	ΙΩΑΝΝΗΣ	ΗΛΕΚΤΡΟΣΥΓΚΟ Εμμισθος 1300,00	1300,00 0,00 1300,00	25	Κύριο: 259,35 Επικ.: 52,00	Κύριο: 384,93 Επικ.: 0,00	Κύριο: 644,28 Επικ.: 52,00	66,49 9,89	387,73	912,27	912,27	1684,93
3	ΔΑΚΟΣ ΣΤΑΥΡΟΣ	ΑΛΕΞΑΝΔ ΡΟΣ	ΗΛΕΚΤΡΟΣΥΓΚΟ Εμμισθος 1300,00	1196,00 0,00 1196,00	23	Κύριο: 238,60 Επικ.: 11,96	Κύριο: 354,14 Επικ.: 0,00	Κύριο: 592,74 Επικ.: 11,96	68,95 9,45	328,96	867,04	867,04	1550,14
4	ΝΤΖΙΒΑΝΙΔΗΣ ΔΗΜΟΚΡΙΤΟΣ	ΒΟΣΜΑΡΤ	ΜΟΝΤΑΔΟΡΟΣ Ημερομίσθιος 33,53	905,31 0,00 905,31	27	Κύριο: 149,38 Επικ.: 36,21	Κύριο: 248,60 Επικ.: 0,00	Κύριο: 397,98 Επικ.: 36,21	8,21 0,00	193,80	711,51	711,51	1153,91
5	ΝΤΙΝΟ ΗΛΙΑΣ	ΣΩΤΗΡΑΚ ΗΣ	ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕ Ημερομίσθιος 33,53	905,31 0,00 905,31	27	Κύριο: 149,38 Επικ.: 36,21	Κύριο: 248,60 Επικ.: 0,00	Κύριο: 397,98 Επικ.: 36,21	8,21 0,00	193,80	711,51	711,51	1153,91
6	ΣΚΑΡΛΑΤΟΥΔΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ	ΙΩΑΝΝΗΣ	Β.ΛΟΓΙΣΤΗ Εμμισθος 1223,63	929,96 0,00 929,96	17	Κύριο: 153,44 Επικ.: 37,20	Κύριο: 255,37 Επικ.: 0,00	Κύριο: 408,81 Επικ.: 37,20	47,92 0,00	238,56	691,40	691,40	1185,33
Σύνολο Περιόδου Οκτώβριος :				6141,89 0,00 6141,89	146	Κύριο: 1099,53 Επικ.: 209,79	Κύριο: 1740,24 Επικ.: 0,00	Κύριο: 2839,77 Επικ.: 209,79	207,99 19,34	1536,65	4605,24	4605,24	7882,13
Σύνολο Εταιρείας ΣΚΑΡΛΑΤΟΥΔΗ ΑΦΟΙ ΟΕ :				6141,89 0,00 6141,89	146	Κύριο: 1099,53 Επικ.: 209,79	Κύριο: 1740,24 Επικ.: 0,00	Κύριο: 2839,77 Επικ.: 209,79	207,99 19,34	1536,65	4605,24	4605,24	7882,13

Διευθ. Σκάρλατουδής
ΟΑΕΔ

α

6.2 Παράδειγμα συμπληρωμένης Α.Π.Δ.

ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ

ΤΥΠΟΣ ΔΗΛΩΣΗΣ ⁽¹⁾		ΚΩΔΙΚΟΣ 01	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΚΑΝΟΝΙΚΗ	
ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ		ΚΩΔΙΚΟΣ ⁽²⁾ 0116	ΟΝΟΜΑΣΙΑ ⁽³⁾ ΚΙΑΤΟ	
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ⁽⁴⁾		ΚΑΡΑΧΑΛΙΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΤΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΥ		
Α.Μ.Ε. ⁽⁵⁾	013875695	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ		
Α.Φ.Μ. ⁽⁶⁾	034566531	ΕΛΛΑΣ ⁽⁷⁾	ΚΡΗΤΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ⁽⁸⁾ 35
		Γ.Κ. ⁽⁹⁾ 20200	Π.Ο.Δ. ⁽¹⁰⁾	ΚΙΑΤΟ ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ
		ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ ⁽¹¹⁾	01/2015	ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ ⁽¹²⁾ 01/2015

ΣΥΝΟΛΑ ΑΝΑ ΜΗΝΑ ⁽¹³⁾	01/2015	/	/	ΣΥΝΟΛΑ ⁽¹⁷⁾
ΗΜΕΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ⁽¹⁴⁾	102			102
ΑΠΟΔΟΧΩΝ ⁽¹⁵⁾	7.175,00 ⁽³⁾	,	,	7.175,00
ΚΑΤΑΒ. ΕΙΣΦΟΡΩΝ ⁽¹⁶⁾	3.164,12 ⁽⁴⁾	,	,	3.164,12

18	ΑΡ.ΠΑΡΑΡΤ./Κ.Α.Δ.	00/3612	00/3612	00/3612
19	ΑΡΙΘΜ.ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.	1884513	1456877	1454545
20	Α.Μ.Κ.Α.			
21	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΣΩΤΗΡΙΟΥ	ΠΑΠΠΙΑΣ	ΜΑΚΡΗΣ
22	ΟΝΟΜΑ	ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΙΩΑΝΝΗΣ	ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
23	ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ	ΙΩΑΝΝΗΣ	ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
24	ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ	ΕΛΕΝΗ	ΔΗΜΗΤΡΑ	ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ
25	ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ (ΗΗ/ΜΜ/ΕΕΕΕ)	07/03/1956	03/06/1955	08/03/1977
26	Α.Φ.Μ.	034567111	031212135	075843434
27	ΠΑΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ
28	ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ
29	ΚΥΡΙΑΚΕΣ	2		
30	ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	841020	771030	932030
31	ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.			
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	105	105	101
33	ΜΙΣΘΟΔ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ	01/2015	01/2015	01/2015
34	ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.	/ /	/ /	/ /
35	ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.	/ /	/ /	/ /
36	ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	01	01	01
37	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	27 ⁽⁵⁾	25	25
38	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ*	50,00	60,00	40,00
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ*	1.425,00 ⁽¹⁾	1.500,00	1.000,00
40	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.*	270,04	284,25	155,00
41	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ*	380,62	400,65	245,60
42	ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ*	650,66 ⁽²⁾	684,90	400,60
43	ΕΠΙΔΟΤ.ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ)*	,	,	,
44	ΕΠΙΔΟΤ.ΕΡΓΟΔ.(%)			
45	ΕΠΙΔΟΤ.ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ)*	,	,	,
46	ΚΑΤΑΒ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ*	650,66	684,90	400,60

(1) $27 \times 50 + 2 \times 50 \times 75\%$ (προσαύξηση Κυριακής) = $1.350 + 75 = 1.425$ ευρώ,
(2) $270,04 + 380,62 = 650,66$ ευρώ,
(3) $1.425 + 2.250$ (σελ. 162) + $1.500 + 1.000 + 1.000$ (σελ. 162) = 7.175 ευρώ κ.ο.κ.,
(4) $650,66 + 684,90 + 400,60 + 400,60$ (σελ. 162) + $1.027,36$ (σελ. 162) = $3.164,12$ ευρώ κ.ο.κ.,
(5) 25 ημέρες + 2 Κυριακές = **27 ημέρες συνολικά**

6.3 Έντυπα Ο.Α.Ε.Δ.- Σ.ΕΠ.Ε.

ΕΝΤΥΠΟ 3: ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΟΑΕΔ		ΚΩΔ. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΟΑΕΔ	
ΥΠΗΡΕΣΙΑ Σ.ΕΠ.Ε.		ΚΩΔ. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ Σ.ΕΠ.Ε.	

ΑΡ. ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	
-----------------	--	------------	--

Α. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
ΦΥΣΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ	ΝΑΙ		ΟΧΙ		Α.Μ.Ε.
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ή ΕΠΩΝΥΜΟ					
ΟΝΟΜΑ ¹				ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ	
ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ					
ΑΡΜΟΔΙΑ ΔΟΥ					
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΟΝΟΜΑΣΙΑ		ΑΦΜ	
ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ					
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ			
ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ					
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ				ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΩΝ	
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ					

Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
Κ.Α.Δ.	ΚΥΡΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)
	ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)

Γ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ										
ΕΔΡΑ			Α/Α ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑ ΙΚΑ				Κ.Α.Δ.		ΑΡ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	
ΝΑΙ		ΟΧΙ								
ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ							ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΟΚ/ΤΟΣ			
ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ										
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ										
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ										
Τ.Κ.				ΔΗΜΟΣ						
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ										
ΤΗΛΕΦΩΝΟ				ΦΑΞ				E-MAIL		

Δ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ										
ΕΠΩΝΥΜΟ							ΟΝΟΜΑ			
ΕΠΩΝΥΜΟ ΠΑΤΡΟΣ							ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ			
ΕΠΩΝΥΜΟ ΜΗΤΡΟΣ							ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ			
ΤΟΠΟΣ ΓΕΝΝΗΣΗΣ							ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ			
ΦΥΛΟ			ΑΝΔΡΑΣ				ΓΥΝΑΙΚΑ			
ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ										
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ										
ΤΥΠΟΣ										
ΑΡΙΘΜΟΣ							ΕΚΔΟΥΣΑ ΑΡΧΗ			
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ							ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ			
ΑΦΟΡΑ ΑΔΕΙΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ					ΝΑΙ		ΟΧΙ		Εάν ΝΑΙ ΕΙΔΟΣ	
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ							ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
ΑΦΟΡΑ ΑΔΕΙΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ					ΝΑΙ		ΟΧΙ		Εάν ΝΑΙ ΕΙΔΟΣ	
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Αρμοδίας Υπηρεσίας)							ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Αρμοδίας Υπηρεσίας)			
ΑΦΟΡΑ ΕΠΟΧΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΠΟΛΙΤΗ ΤΡΙΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΕΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΘΕΩΡΗΣΗ ΕΙΣΟΔΟΥ					ΝΑΙ		ΟΧΙ		ΑΡΙΘΜΟΣ ΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΙΣΟΔΟΥ	
ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΙΣΟΔΟΥ				ΑΠΟ				ΕΩΣ		

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ									
ΕΓΓΑΜΟΣ/Η		ΑΓΑΜΟΣ/Η			ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/Η			ΧΗΡΟΣ/Α	
ΑΡΙΘΜΟΣ ΤΕΚΝΩΝ									
ΕΙΔΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ									
Α.Φ.Μ.			Δ.Ο.Υ.						
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΚΥΡΙΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ									
ΚΩΔΙΚΟΣ					ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ				
ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ				Α.Μ.Κ.Α.					
ΑΡ. ΔΕΛΤΙΟΥ ΑΝΕΡΓΙΑΣ				ΑΡ. ΒΙΒΛΙΑΡΙΟΥ ΑΝΗΛΙΚΟΥ					
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ / ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ									
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ:									
Τ.Κ.		ΔΗΜΟΣ							
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ									
ΤΗΛΕΦΩΝΟ		ΦΑΞ			E-MAIL				
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ – ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ									
ΓΕΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ- ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ									
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ									
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ			ΝΑΙ		ΟΧΙ				
ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ			ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΠΕΔΙΟ						
ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ			ΕΙΔΟΣ ΦΟΡΕΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ						
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ		ΑΠΟ			ΕΩΣ				
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΕ ΩΡΕΣ		ΕΤΟΣ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ							
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ									
ΓΝΩΣΗ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ		ΑΛΛΟ							
ΝΑΙ		ΟΧΙ							

Ε. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ					
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΩΡΑ ΕΝΑΡΞΗΣ	ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΩΡΕΣ ΕΝΑΡΞΗΣ & ΛΗΞΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΗΜΕΡΕΣ	ΩΡΕΣ ΔΙΑΛΛΕΙΜΑΤΟΣ

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑΣ	ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	ΕΡΓΑΣΙΑΣ (κατά την πρώτη ημέρα πρόσληψης)	ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ	ΕΡΓΑΣΙΑΣ	- ΔΙΑΚΟΠΗΣ
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ					
				ΕΡΓΑΤΗΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ
ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ					
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ (ΑΚΡΙΒΗΣ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)		ΚΩΔ. *	ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΣΕ ΕΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ
					ΑΝΑΛΑΜΒΑΝΕΙ ΠΡΩΤΗ ΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΩΣ ΜΙΣΘΩΤΟΣ
					ΝΑΙ
					ΟΧΙ
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΤΥΠΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ)			ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΕΙΔΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ)		
ΑΟΡ. ΧΡΟΝΟΥ	ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ		ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ
	ΑΠΟ	ΕΩΣ			ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΗΛΘΕ ΑΠΟ ΑΛΛΗ ΠΕΡΙΟΧΗ Ή ΞΕΝΗ ΧΩΡΑ ΕΝΤΟΣ ΤΟΥ ΤΕΛΕΥΤΑΙΟΥ ΕΤΟΥΣ		ΑΝ ΝΑΙ ΠΟΙΑ (ΧΩΡΑ, ΔΗΜΟΣ, ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ, ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ (ΠΡΩΗΝ ΝΟΜΟΣ), ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ);			
ΝΑΙ	ΟΧΙ				

ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΜΕ ΣΥΣΤΑΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΤΟΥ ΟΑΕΔ					
ΝΑΙ	ΟΧΙ				
ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΜΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΟΑΕΔ				ΑΝ ΝΑΙ ΜΕ ΠΟΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	
ΝΑΙ	ΟΧΙ				
ΛΗΨΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΠΟ Ο.Α.Ε.Δ.			ΑΝ ΝΑΙ ΜΕ ΠΟΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ		
ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΟΑΕΔ	ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΟΑΕΔ		

ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΤΟΥ ΥΠ' ΑΡΙΘ ΠΡΩΤ.:	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:
ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ		

ΕΚΠΡΟΘΕΣΜΗ:*		
ΝΑΙ	ΟΧΙ	

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ Ο.Α.Ε.Δ.	Ο Υπεύθυνος Εργοδότης/ Νόμιμος Εκπρόσωπος	Ο ΠΡΟΪΣΤ. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ή ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ή ΛΟΓΙΣΤΗΣ (Βεβαιώνεται η ακρίβεια των πάσης φύσεως καταβαλλόμενων μεικτών αποδοχών του ανωτέρω μισθωτού) Ο ΒΕΒΑΙΩΝ	Ο/Η ΜΙΣΘΩΤΟΣ ΕΛΑΒΑ ΓΝΩΣΗ ΤΩΝ ΑΝΩΤΕΡΩ ΚΑΙ ΠΑΡΕΛΑΒΑ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ		
	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΑΡΑΛΑΒΗΣ		
	ΟΝΟΜΑ	ΟΝΟΜΑ	ΗΜΕΡΑ	ΜΗΝΑΣ	ΕΤΟΣ
	ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΙΔΙΟΤΗΤΑ			
	Α.Φ.Μ.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ			
		Α.Φ.Μ.			
	(υπογραφή – σφραγίδα)	(υπογραφή)	(υπογραφή)		

Ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει ηλεκτρονικά το έντυπο Ε3 το αργότερο ως και την ίδια ημέρα πρόσληψης και πάντως πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους του.

Οι νέοι εργοδότες, οι οποίοι προβαίνουν σε πρόσληψη για πρώτη φορά, καθώς και όσοι πραγματοποιούν έναρξη παραρτημάτων με νέες προσλήψεις εργαζομένων, μπορούν να υποβάλουν ηλεκτρονικά το έντυπο Ε3 εντός τριών (3) εργασίμων ημερών από την πρόσληψη, αφού προηγουμένως έχουν απογραφεί στην αρμόδια Υπηρεσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

ΕΝΤΥΠΟ 4. ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΥΠΗΡΕΣΙΑ Σ.ΕΠ.Ε.

ΚΩΔ. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ Σ.ΕΠ.Ε.

--	--	--	--	--	--

ΕΙΔΟΣ ΠΙΝΑΚΑ	ΤΟΥ ΜΕ ΑΡ. ΠΡΩΤ.:	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
---------------------	-------------------	------------

ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:		A.M.E.													
ΕΠΩΝΥΜΙΑ															
A.Φ.Μ.															Δ.Ο.Υ.
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ:		A/A ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑ ΙΚΑ													
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ		K.A.Δ.													
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ															
T.K.															ΔΗΜΟΣ
ΔΗΜΟΤΙΚΗ /ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ															
ΤΗΛΕΦΩΝΟ		ΦΑΞ		E-mail											
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ															

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ – ΝΟΜΙΜΟΥ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ			
ΕΠΩΝΥΜΟ		ΟΝΟΜΑ	
ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ			
A.Φ.Μ.		Δ.Ο.Υ.	
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ			
T.K.			ΔΗΜΟΣ
ΔΗΜΟΤΙΚΗ /ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ			
ΤΗΛΕΦΩΝΟ		ΦΑΞ	
E-mail			
ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ			

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

A/A	A.Φ.Μ.	A.M.K.A.	ΑΡ. ΜΗΤΡ. Ι.Κ.Α ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ	ΠΑΤΕΡΑ	ΜΗΤΕΡΑΣ	ΦΥΛΟ	ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ	ΟΙΚΟΓ. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΑΡ. ΤΕΚΝΩΝ	ΕΡΓ.- ΕΙΔΙΚΟΤΗ ΤΑ	ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	ΠΡΟΫΠ. (ΕΤΗ)	ΟΑΕΔ	ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΝΗΛΙΚΟΥ	ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΕΡΓΟΜΑΔΙΑΙΩΣ	ΛΗΞΗΣ ΗΜΕΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΟΣ - ΔΙΑΚΟΠΗΣ	ΗΜ/ΝΑΙ ΤΡΟΠ. ΑΠΟΔΟΧ/ΩΡΑΡΡ.	ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ	

ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

ΒΕΒΑΙΩΣΗ (N. 1599/86)

Ο Υπεύθυνος Εργοδότης ή

ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ

ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ	Α.Φ.Μ.	ΩΡΑΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
Α.Π. & ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ ΔΙΚ/ΚΩΝ (Τ.Α.)			Ισχύ έως
ΙΑΤΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ	Α.Φ.Μ.	ΩΡΑΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
Α.Π. & ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ ΔΙΚ/ΚΩΝ (Ι.Ε.)			Ισχύ έως
ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΣΕ ΟΛΗ ΤΗΝ ΧΩΡΑ			
Άνδρες	Γυναίκες	Ανήλικοι	Σύνολο

Βεβαιώνεται η ακρίβεια των πάσης φύσεως καταβαλλόμενων μεικτών αποδοχών των ανωτέρω μισθωτών	
ΕΠΩΝΥΜΟ	
ΟΝΟΜΑ	
ΙΔΙΟΤΗΤΑ	
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	
ΤΗΛΕΦΩΝΟ	
Α.Φ.Μ.	
Δ.Ο.Υ.	(Υπογραφή)

Νόμιμος Εκπρόσωπος
ΕΠΩΝΥΜΟ
ΟΝΟΜΑ
Α.Φ.Μ.
(Υπογραφή-Σφραγίδα Επιχείρησης)

ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Σ.Ε.Π.Ε.)
ΑΡ. ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΠΟΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ ΕΤΗΣΙΟΥ ΠΙΝΑΚΑ

ΕΝΤΥΠΟ 5. ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΟΑΕΔ		ΚΩΔ. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΟΑΕΔ	

ΑΡ. ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	
-----------------	--	------------	--

Α. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
ΦΥΣΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ	ΝΑΙ		ΟΧΙ	Α.Μ.Ε.	
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ή ΕΠΩΝΥΜΟ					
ΟΝΟΜΑ ¹		ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ			
ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ					
ΑΡΜΟΔΙΑ ΔΟΥ					
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΟΝΟΜΑΣΙΑ		ΑΦΜ	
ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ					
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ			
ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ					
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ		ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΩΝ			
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ					

Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
Κ.Α.Δ.	ΚΥΡΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)
	ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)

Γ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ			
ΕΔΡΑ	Α/Α ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑ ΙΚΑ	Κ.Α.Δ.	ΑΡ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΝΑΙ		ΟΧΙ			
ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ					ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΟΚ/ΤΟΣ
ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ					
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ					
Τ.Κ.		ΔΗΜΟΣ			
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ					
ΤΗΛΕΦΩΝΟ		ΦΑΞ		E-MAIL	

Δ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΩΤΟΥ					
ΕΠΩΝΥΜΟ			ΟΝΟΜΑ		
ΕΠΩΝΥΜΟ ΠΑΤΡΟΣ			ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ		
ΕΠΩΝΥΜΟ ΜΗΤΡΟΣ			ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ		
ΤΟΠΟΣ ΓΕΝΝΗΣΗΣ			ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ		
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΑΣ			ΓΥΝΑΙΚΑ	
ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ					
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ					
ΤΥΠΟΣ					
ΑΡΙΘΜΟΣ			ΕΚΔΟΥΣΑ ΑΡΧΗ		
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ			ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ		
ΑΦΟΡΑ ΑΔΕΙΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			ΝΑΙ	ΟΧΙ	Εάν ΝΑΙ ΕΙΔΟΣ
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ				ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
ΑΦΟΡΑ ΑΔΕΙΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			ΝΑΙ	ΟΧΙ	Εάν ΝΑΙ ΕΙΔΟΣ
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Αρμοδίας Υπηρεσίας)				ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Αρμοδίας Υπηρεσίας)	
ΑΦΟΡΑ ΕΠΟΧΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΠΟΛΙΤΗ ΤΡΙΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΕΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΘΕΩΡΗΣΗ ΕΙΣΟΔΟΥ			ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΙΣΟΔΟΥ
ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΙΣΟΔΟΥ	ΑΠΟ				ΕΩΣ
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ					

ΕΓΓΑΜΟΣ/Η		ΑΓΑΜΟΣ/Η		ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/Η		ΧΗΡΟΣ/Α	
ΑΡΙΘΜΟΣ ΤΕΚΝΩΝ							
ΕΙΔΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΩΤΟΥ							
Α.Φ.Μ.				Δ.Ο.Υ.			
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΚΥΡΙΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ							
ΚΩΔΙΚΟΣ				ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ			
ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ					Α.Μ.Κ.Α.		
ΑΡΙΘΜΟΣ ΔΕΛΤΙΟΥ ΑΝΕΡΓΙΑΣ					ΑΡ. ΒΙΒΛΙΑΡΙΟΥ ΑΝΗΛΙΚΟΥ		
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ / ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ							
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ:							
Τ.Κ.			ΔΗΜΟΣ				
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ							
ΤΗΛΕΦΩΝΟ				ΦΑΞ			
						E-MAIL	
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ – ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ							
ΓΕΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ- ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ							
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ							
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ		ΝΑΙ				ΟΧΙ	
ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ				ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΠΕΔΙΟ			
ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ				ΕΙΔΟΣ ΦΟΡΕΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ			
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ		ΑΠΟ				ΕΩΣ	
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΕ ΩΡΕΣ				ΕΤΟΣ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ			
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ							
ΓΝΩΣΗ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ		ΑΛΛΟ					
ΝΑΙ		ΟΧΙ					

Ε. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ					
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ		ΕΡΓΑΤΗΣ		ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΤΥΠΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ)	ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	ΑΠΟ	ΕΩΣ
ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ			
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΕΙΔΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ)	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ (ΑΚΡΙΒΗΣ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)			ΚΩΔΙΚΟΣ
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ		
ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ (ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ)			
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ			

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ Ο.Α.Ε.Δ.	Υπεύθυνη Δήλωση: Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις, που προβλέπονται από τις διατάξεις της παρ. 6 του άρθρου 22 του Ν. 1599/1986, δηλώνω ότι τα παραπάνω στοιχεία είναι ακριβή. Επίσης Δηλώνω ότι ο/η ανωτέρω/α απασχολήθηκε στην επιχείρησή μου με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου από έως οπότε αποχώρησε από την επιχείρηση οικειοθελώς Ο Υπεύθυνος Εργοδότης/Νόμιμος Εκπρόσωπος	Ο/Η ΜΙΣΘΩΤΟΣ		
	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ		
	ΟΝΟΜΑ	ΗΜΕΡΑ	ΜΗΝΑΣ	ΕΤΟΣ
	ΙΔΙΟΤΗΤΑ			
	Α.Φ.Μ.			
	(υπογραφή – σφραγίδα)	(υπογραφή)		

(Υπογραφή Αποχωρήσαντος*) – Σε περίπτωση που ο/η αποχωρήσας/σα δεν υπογράψει, η παρούσα θα υποβάλλεται στον Ο.Α.Ε.Δ., μόνο με την υπογραφή του εργοδότη.

ΕΝΤΥΠΟ 6. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ**ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ/ΑΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ (ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ-ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ)**

ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΟΑΕΔ		ΚΩΔ. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΟΑΕΔ	
---------------	--	---------------------	--

ΑΡ. ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	
-----------------	--	------------	--

Α. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ				
ΦΥΣΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ	ΝΑΙ		ΟΧΙ	Α.Μ.Ε.
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ή ΕΠΩΝΥΜΟ				
ΟΝΟΜΑ ¹		ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ		
ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ				
ΑΡΜΟΔΙΑ ΔΟΥ				
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΟΝΟΜΑΣΙΑ		ΑΦΜ
ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ				
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ		
ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ				
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ		ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΩΝ		
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ				

Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
Κ.Α.Δ.	ΚΥΡΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)
	ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)

Γ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
ΕΔΡΑ		Α/Α ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑ ΙΚΑ		Κ.Α.Δ.	ΑΡ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΝΑΙ		ΟΧΙ			
ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ				ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΟΚ/ΤΟΣ	
ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ					
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ					
Τ.Κ.		ΔΗΜΟΣ			
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ					
ΤΗΛΕΦΩΝΟ		ΦΑΞ		E-MAIL	

Δ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ					
ΕΠΩΝΥΜΟ		ΟΝΟΜΑ			
ΕΠΩΝΥΜΟ ΠΑΤΡΟΣ		ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ			
ΕΠΩΝΥΜΟ ΜΗΤΡΟΣ		ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ			
ΤΟΠΟΣ ΓΕΝΝΗΣΗΣ		ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ			
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΑΣ		ΓΥΝΑΙΚΑ		
ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ					
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ					
ΤΥΠΟΣ					
ΑΡΙΘΜΟΣ		ΕΚΔΟΥΣΑ ΑΡΧΗ			
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ			
ΑΦΟΡΑ ΑΔΕΙΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Εάν ΝΑΙ ΕΙΔΟΣ		
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
ΑΦΟΡΑ ΑΔΕΙΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Εάν ΝΑΙ ΕΙΔΟΣ		
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Αρμοδίας Υπηρεσίας)		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Αρμοδίας Υπηρεσίας)			
ΑΦΟΡΑ ΕΠΟΧΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΠΟΛΙΤΗ ΤΡΙΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΕΤΑΙ ΜΕ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΘΕΩΡΗΣΗΣ		

ΤΗΝ ΘΕΩΡΗΣΗ ΕΙΣΟΔΟΥ					ΕΙΣΟΔΟΥ				
ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΙΣΟΔΟΥ				ΑΠΟ		ΕΩΣ			
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ									
ΕΓΓΑΜΟΣ/Η		ΑΓΑΜΟΣ/Η		ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/Η			ΧΗΡΟΣ/Α		
ΑΡΙΘΜΟΣ ΤΕΚΝΩΝ									
ΕΙΔΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ									
Α.Φ.Μ.			Δ.Ο.Υ.						
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΚΥΡΙΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ									
ΚΩΔΙΚΟΣ					ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ				
ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ				Α.Μ.Κ.Α.					
ΑΡΙΘΜΟΣ ΔΕΛΤΙΟΥ ΑΝΕΡΓΙΑΣ				ΑΡ. ΒΙΒΛΙΑΡΙΟΥ ΑΝΗΛΙΚΟΥ					
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ / ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ									
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ:									
Τ.Κ.		ΔΗΜΟΣ							
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ									
ΤΗΛΕΦΩΝΟ		ΦΑΞ		E-MAIL					
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ – ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ									
ΓΕΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ- ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ									
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ									
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ			ΝΑΙ		ΟΧΙ				
ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ		ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΠΕΔΙΟ							
ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ		ΕΙΔΟΣ ΦΟΡΕΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ							
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ		ΑΠΟ			ΕΩΣ				
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΕ ΩΡΕΣ		ΕΤΟΣ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ							
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ									
ΓΝΩΣΗ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ		ΑΛΛΟ							

ΝΑΙ	ΟΧΙ	
-----	-----	--

Ε. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ-ΑΠΟΛΥΣΗΣ-ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ										
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ					ΕΡΓΑΤΗΣ		ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ			
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΤΥΠΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ)							ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ			
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΕΙΔΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ)				ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ				
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ (ΑΚΡΙΒΗΣ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)							ΚΩΔΙΚΟΣ			
Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΜΠΙΠΤΕΙ ΣΤΙΣ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ								ΝΑΙ	ΟΧΙ	
ΑΝ ΝΑΙ ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΧΕΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ										
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ					ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΑΠΟΛΥΣΗΣ					
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ										
ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΠΟΛΥΣΗ (ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ)										
ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΗΜΕΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ					ΠΟΣΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ					
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ										
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ										

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ Ο.Α.Ε.Δ.	Υπεύθυνη Δήλωση: Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις, που προβλέπονται από της διατάξεις της παρ. 6 του άρθρου 22 του Ν. 1599/1986, δηλώνω ότι τα παραπάνω στοιχεία είναι ακριβή. (Τα πιο κάτω στοιχεία αφορούν τον εργοδότη εάν αυτός είναι φυσικό πρόσωπο ή το υπεύθυνο πρόσωπο που υποβάλει την Καταγγελία Συμβάσεως Εργασίας) Ο Υπεύθυνος Εργοδότης/Νόμιμος Εκπρόσωπος	Ο/Η ΜΙΣΘΩΤΟΣ Έλαβα γνώση της απόλυσής μου σήμερα και παρέλαβα αντίγραφο				
	ΕΠΩΝΥΜΟ					
	ΟΝΟΜΑ	ΗΜΕΡΑ	ΜΗΝΑΣ	ΕΤΟΣ		
	ΙΔΙΟΤΗΤΑ					
	Α.Φ.Μ.	(υπογραφή)				
	(υπογραφή – σφραγίδα Επιχείρησης)					
	Προς τον/την _____					
	Σας πληροφορούμε ότι σύμφωνα με το Ν. 3198/55, καταγγέλλουμε τη σύμβαση που υπάρχει μεταξύ μας για εργασία αορίστου χρόνου, από την αναγραφόμενη ημερομηνία απόλυσης και σας καλούμε να παρουσιαστείτε στο Ταμείο μας για να εισπράξετε τη νόμιμη αποζημίωσή σας					
	ΗΜΕΡΑ	ΜΗΝΑΣ	ΕΤΟΣ			
(Ο εργοδότης ή πληρεξούσιος δικηγόρος)						

ΕΝΤΥΠΟ 6. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ**ΜΕ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ/ΤΑΚΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ (ΑΦΟΡΑ ΜΟΝΟ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ)**

ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΟΑΕΔ		ΚΩΔ. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΟΑΕΔ	
---------------	--	---------------------	--

ΑΡ. ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ *	
-----------------	--	--------------	--

Α. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ				
ΦΥΣΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ	ΝΑΙ		ΟΧΙ	Α.Μ.Ε.
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ή ΕΠΩΝΥΜΟ				
ΟΝΟΜΑ ¹		ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ		
ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ				
ΑΡΜΟΔΙΑ ΔΟΥ				
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΟΝΟΜΑΣΙΑ	ΑΦΜ	
ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ				
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ		
ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ				
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ		ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΩΝ		
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ				

Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
Κ.Α.Δ.	ΚΥΡΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)
	ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)

Γ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ						
ΕΔΡΑ		Α/Α ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑ ΙΚΑ		Κ.Α.Δ.		ΑΡ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΝΑΙ		ΟΧΙ				
ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ					ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΟΚ/ΤΟΣ	
ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ						
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ						
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ						
Τ.Κ.		ΔΗΜΟΣ				
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ						
ΤΗΛΕΦΩΝΟ		ΦΑΞ		E-MAIL		

Δ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ						
ΕΠΩΝΥΜΟ				ΟΝΟΜΑ		
ΕΠΩΝΥΜΟ ΠΑΤΡΟΣ				ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ		
ΕΠΩΝΥΜΟ ΜΗΤΡΟΣ				ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ		
ΤΟΠΟΣ ΓΕΝΝΗΣΗΣ				ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ		
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΑΣ			ΓΥΝΑΙΚΑ		
ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ						
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ						
ΤΥΠΟΣ						
ΑΡΙΘΜΟΣ				ΕΚΔΟΥΣΑ ΑΡΧΗ		
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ				ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ		
ΑΦΟΡΑ ΑΔΕΙΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			ΝΑΙ	ΟΧΙ	Εάν ΝΑΙ ΕΙΔΟΣ	
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ				ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
ΑΦΟΡΑ ΑΔΕΙΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			ΝΑΙ	ΟΧΙ	Εάν ΝΑΙ ΕΙΔΟΣ	
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Αρμοδίας Υπηρεσίας)				ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Αρμοδίας Υπηρεσίας)		
ΑΦΟΡΑ ΕΠΟΧΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΠΟΛΙΤΗ ΤΡΙΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΕΤΑΙ ΜΕ			ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΘΕΩΡΗΣΗΣ	

ΤΗΝ ΘΕΩΡΗΣΗ ΕΙΣΟΔΟΥ								ΕΙΣΟΔΟΥ	
ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΙΣΟΔΟΥ				ΑΠΟ				ΕΩΣ	
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ									
ΕΓΓΑΜΟΣ/Η		ΑΓΑΜΟΣ/Η		ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/Η		ΧΗΡΟΣ/Α			
ΑΡΙΘΜΟΣ ΤΕΚΝΩΝ									
ΕΙΔΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ									
Α.Φ.Μ.				Δ.Ο.Υ.					
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΚΥΡΙΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ									
ΚΩΔΙΚΟΣ				ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ					
ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ				Α.Μ.Κ.Α.					
ΑΡΙΘΜΟΣ ΔΕΛΤΙΟΥ ΑΝΕΡΓΙΑΣ				ΑΡ. ΒΙΒΛΙΑΡΙΟΥ ΑΝΗΛΙΚΟΥ					
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ / ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ									
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ:									
Τ.Κ.			ΔΗΜΟΣ						
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ									
ΤΗΛΕΦΩΝΟ				ΦΑΞ				E-MAIL	
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ – ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ									
ΓΕΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ- ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ									
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ									
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ		ΝΑΙ				ΟΧΙ			
ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ				ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΠΕΔΙΟ					
ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ				ΕΙΔΟΣ ΦΟΡΕΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ					
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ		ΑΠΟ				ΕΩΣ			
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΕ ΩΡΕΣ				ΕΤΟΣ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ					
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ									

ΓΝΩΣΗ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ		ΑΛΛΟ	
ΝΑΙ		ΟΧΙ	

Ε. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ-ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΜΕ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ-ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ									
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ						ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ		X	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΤΥΠΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ)							ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ		
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΕΙΔΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ)				ΠΛΗΡΗΣ		ΜΕΡΙΚΗ		ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ (ΑΚΡΙΒΗΣ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)							ΚΩΔΙΚΟΣ		
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗΣ / ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ									
ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΝΩΝ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗΣ									
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗΣ / ΗΜΕΡ. ΛΥΣΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ									
Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΜΠΙΠΤΕΙ ΣΤΙΣ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ								ΝΑΙ	ΟΧΙ
ΑΝ ΝΑΙ ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΧΕΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ									
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ									
ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΜΙΣΘΟΣ) ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΠΟΛΥΣΗ (ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ)									
ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΗΜΕΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ				ΠΟΣΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ					
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ (ΛΗΞΗ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗΣ)									
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ									

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ Ο.Α.Ε.Δ.	Υπεύθυνη Δήλωση: Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις, που προβλέπονται από της διατάξεις της παρ. 6 του άρθρου 22 του Ν. 1599/1986, δηλώνω ότι τα παραπάνω στοιχεία είναι ακριβή. (Τα πιο κάτω στοιχεία αφορούν τον εργοδότη εάν αυτός είναι φυσικό πρόσωπο ή το υπεύθυνο πρόσωπο που υποβάλει την Καταγγελία Συμβάσεως Εργασίας)		Ο/Η ΜΙΣΘΩΤΟΣ Έλαβα γνώση της απόλυσής μου με προειδοποίηση σήμερα και παρέλαβα αντίγραφο									
	Ο Υπεύθυνος Εργοδότης/Νόμιμος Εκπρόσωπος											
	ΕΠΩΝΥΜΟ											
	ΟΝΟΜΑ			ΗΜΕΡΑ	ΜΗΝΑΣ	ΕΤΟΣ						
	ΙΔΙΟΤΗΤΑ											
	Α.Φ.Μ.											
	(υπογραφή – σφραγίδα Επιχείρησης)		(υπογραφή)									
	Προς τον/την _____ Σας πληροφορούμε ότι σύμφωνα με το Ν.3198/55 και Ν. 4093/2012, καταγγέλλουμε τη σύμβαση που υπάρχει μεταξύ μας για εργασία αορίστου χρόνου, από την αναγραφόμενη ημερομηνία προειδοποίησης-απόλυσης και σας καλούμε, στην ημερομηνία λήξης του χρόνου προειδοποίησης, να παρουσιαστείτε στο Ταμείο μας για να εισπράξετε τη νόμιμη αποζημίωσή σας											
									ΗΜΕΡΑ	ΜΗΝΑΣ	ΕΤΟΣ	
(Ο εργοδότης ή πληρεξούσιος δικηγόρος)												
(Υπογραφή – Σφραγίδα)												

**ΕΝΤΥΠΟ 7. ΒΕΒΑΙΩΣΗ - ΔΗΛΩΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ
ΓΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ Ή ΕΡΓΟΥ**

ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΟΑΕΔ		ΚΩΔ. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΟΑΕΔ	
---------------	--	---------------------	--

ΑΡ. ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	
-----------------	--	------------	--

Α. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ				
ΦΥΣΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ	ΝΑΙ		ΟΧΙ	Α.Μ.Ε.
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ή ΕΠΩΝΥΜΟ				
ΟΝΟΜΑ ¹		ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ		
ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ				
ΑΡΜΟΔΙΑ ΔΟΥ				
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΟΝΟΜΑΣΙΑ		ΑΦΜ
ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ				
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ		
ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ				
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ		ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΩΝ		
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ				

Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
Κ.Α.Δ.	ΚΥΡΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)
	ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)

Γ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ						
ΕΔΡΑ		Α/Α ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑ ΙΚΑ		Κ.Α.Δ.		ΑΡ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΝΑΙ		ΟΧΙ				
ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ					ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΟΚ/ΤΟΣ	
ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ						
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ						
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ						
Τ.Κ.		ΔΗΜΟΣ				
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ						
ΤΗΛΕΦΩΝΟ		ΦΑΞ		E-MAIL		

Δ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΧΩΡΗΣΑΝΤΑ / ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ						
ΕΠΩΝΥΜΟ				ΟΝΟΜΑ		
ΕΠΩΝΥΜΟ ΠΑΤΡΟΣ				ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ		
ΕΠΩΝΥΜΟ ΜΗΤΡΟΣ				ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ		
ΤΟΠΟΣ ΓΕΝΝΗΣΗΣ				ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ		
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΑΣ			ΓΥΝΑΙΚΑ		
ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ						
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ						
ΤΥΠΟΣ						
ΑΡΙΘΜΟΣ				ΕΚΔΟΥΣΑ ΑΡΧΗ		
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ				ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ		
ΑΦΟΡΑ ΑΔΕΙΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			ΝΑΙ	ΟΧΙ	Εάν ΝΑΙ ΕΙΔΟΣ	
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ				ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
ΑΦΟΡΑ ΑΔΕΙΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			ΝΑΙ	ΟΧΙ	Εάν ΝΑΙ ΕΙΔΟΣ	
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Αρμοδίας Υπηρεσίας)				ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Αρμοδίας Υπηρεσίας)		
ΑΦΟΡΑ ΕΠΟΧΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΠΟΛΙΤΗ ΤΡΙΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΕΤΑΙ ΜΕ			ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΘΕΩΡΗΣΗ	

ΤΗΝ ΘΕΩΡΗΣΗ ΕΙΣΟΔΟΥ								ΕΙΣΟΔΟΥ	
ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΙΣΟΔΟΥ				ΑΠΟ				ΕΩΣ	
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΟΧΩΡΗΣΑΝΤΑ / ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ									
ΕΓΓΑΜΟΣ/Η		ΑΓΑΜΟΣ/Η		ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/Η			ΧΗΡΟΣ/Α		
ΑΡΙΘΜΟΣ ΤΕΚΝΩΝ									
ΕΙΔΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΧΩΡΗΣΑΝΤΑ / ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ									
Α.Φ.Μ.					Δ.Ο.Υ.				
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΚΥΡΙΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ									
ΚΩΔΙΚΟΣ				ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ					
ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ					Α.Μ.Κ.Α.				
ΑΡΙΘΜΟΣ ΔΕΛΤΙΟΥ ΑΝΕΡΓΙΑΣ					ΑΡ. ΒΙΒΛΙΑΡΙΟΥ ΑΝΗΛΙΚΟΥ				
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ / ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΑΝΤΑ / ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ									
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ:									
Τ.Κ.			ΔΗΜΟΣ						
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ									
ΤΗΛΕΦΩΝΟ				ΦΑΞ				E-MAIL	
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ – ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ									
ΓΕΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ- ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ									
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ									
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ		ΝΑΙ				ΟΧΙ			
ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ					ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΠΕΔΙΟ				
ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ					ΕΙΔΟΣ ΦΟΡΕΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ				
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ		ΑΠΟ				ΕΩΣ			
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΕ ΩΡΕΣ					ΕΤΟΣ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ				
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ									

ΓΝΩΣΗ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ		ΑΛΛΟ	
ΝΑΙ		ΟΧΙ	

Ε. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ Ή ΕΡΓΟΥ			
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ		ΕΡΓΑΤΗΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΤΥΠΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ)		ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	ΕΡΓΟΥ
<p>Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου περιλαμβάνει όρο να εφαρμόζονται ως προς την αποζημίωση απόλυσης οι διατάξεις για τη σύμβαση αορίστου χρόνου σε περίπτωση πρόωρης καταγγελίας της; (άρθ. 40 Ν. 3986/2011)</p>			
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΕΙΔΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ)		ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ (ΑΚΡΙΒΗΣ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)			ΚΩΔΙΚΟΣ
ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΠΟΛΥΣΗ (ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ)			
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	ΣΥΜΒΑΤΙΚΗ ΗΜ/ΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ		ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΗΜΕΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
ΛΟΓΟΣ ΠΕΡΑΤΩΣΗΣ	ΛΗΞΗ ΣΥΜΠΕΦΩΝΗΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	ΠΕΡΑΤΩΘΗΚΕ ΤΟ ΕΡΓΟ	ΑΛΛΟ
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ			

ΒΕΒΑΙΩΝΩ και δηλώνω υπεύθυνα , με την παρούσα μου και έχοντας γνώση των συνεπειών του Νόμου, για ψευδή δήλωση, ότι ο/η ανωτέρω ασφαλισμένος/η απασχολήθηκε στην επιχείρησή μου με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου με την παραπάνω ειδικότητα από μέχρι

οπότε και απολύθηκε επειδή έληξε ο συμφωνημένος ή περατώθηκε το έργο ή συντρέχει άλλος λόγος

Παρατηρήσεις:

Η βεβαίωση αυτή δίνεται στον/στην πιο πάνω μισθωτό για να την χρησιμοποιήσει στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, προκειμένου να του/της χορηγηθεί επίδομα ανεργίας.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ Ο.Α.Ε.Δ.	Ο Υπεύθυνος Εργοδότης/Νόμιμος Εκπρόσωπος (Τα πιο κάτω στοιχεία αφορούν τον εργοδότη εάν αυτός είναι φυσικό πρόσωπο ή το υπεύθυνο πρόσωπο που υποβάλλει την δήλωση του εργοδότη για λύση σύμβασης ορισμένου χρόνου ή έργου)										
	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ									
	ΙΔΙΟΤΗΤΑ	Α.Φ.Μ.									
	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td> <td>ΗΜΕΡΑ</td> <td>ΜΗΝΑΣ</td> <td>ΕΤΟΣ</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			ΗΜΕΡΑ	ΜΗΝΑΣ	ΕΤΟΣ					
	ΗΜΕΡΑ	ΜΗΝΑΣ	ΕΤΟΣ								
(υπογραφή – σφραγίδα Επιχείρησης)											

Το έντυπο δεν υποβάλλεται σε περίπτωση καταγγελίας συμβάσεως αορίστου χρόνου ή οικειοθελούς αποχώρησης εργαζομένου

ΕΝΤΥΠΟ 8. ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΕΙΣΑΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΥΠΗΡΕΣΙΑ Σ.Ε.Π.Ε.		ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	

ΑΡ. ΠΡΩΤ.:		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	
ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΕΤΟΣ	ΜΗΝΑΣ	

Α. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
ΦΥΣΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Α.Μ.Ε.		
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ή ΕΠΩΝΥΜΟ					
ΟΝΟΜΑ ¹		ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ			
ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ					
ΑΡΜΟΔΙΑ ΔΟΥ					
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΟΝΟΜΑΣΙΑ		ΑΦΜ	
ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ					
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ			
ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ					
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ		ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΩΝ			
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ					

Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
Κ.Α.Δ.	ΚΥΡΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)
	ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)

Γ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
ΕΔΡΑ		Α/Α ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑ ΙΚΑ		Κ.Α.Δ.	ΑΡ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΝΑΙ		ΟΧΙ			
ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ				ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΟΚ/ΤΟΣ	
ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ					
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ					
Τ.Κ.		ΔΗΜΟΣ			
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ					
ΤΗΛΕΦΩΝΟ		ΦΑΞ		E-MAIL	
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ					

ΕΠΩΝΥΜΟ		ΟΝΟΜΑ	
Α.Φ.Μ.			

ΕΝΤΥΠΟ 9. ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΕΡΙΚΗΣ Ή/ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΥΠΗΡΕΣΙΑ Σ.Ε.Π.Ε.		ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ*	

ΑΡ. ΠΡΩΤ.:		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	
------------	--	------------	--

Α. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
ΦΥΣΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ	ΝΑΙ		ΟΧΙ	Α.Μ.Ε.	
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ή ΕΠΩΝΥΜΟ					
ΟΝΟΜΑ ¹				ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ	
ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ					
ΑΡΜΟΔΙΑ ΔΟΥ					
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΟΝΟΜΑΣΙΑ		ΑΦΜ	
ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ					
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ			
ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ					
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ				ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΩΝ	
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ					

Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
Κ.Α.Δ.	ΚΥΡΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)
	ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)

Γ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
ΕΔΡΑ		Α/Α ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑ ΙΚΑ		Κ.Α.Δ.	ΑΡ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΝΑΙ		ΟΧΙ			
ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ				ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΟΚ/ΤΟΣ	
ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ					
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ					
Τ.Κ.		ΔΗΜΟΣ			
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ					
ΤΗΛΕΦΩΝΟ		ΦΑΞ		E-MAIL	
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ					

Ο Υπεύθυνος Εργοδότης ή Νόμιμος Εκπρόσωπος														
ΕΠΩΝΥΜΟ						ΟΝΟΜΑ								
Α.Φ.Μ.														

ΕΝΤΥΠΟ 10. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΥΠΗΡΕΣΙΑ Σ.ΕΠ.Ε.		ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	

ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΑΞΗΣ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ:		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	
---------------------------	--	------------	--

Α. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ				
ΦΥΣΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ	ΝΑΙ		ΟΧΙ	Α.Μ.Ε.
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ή ΕΠΩΝΥΜΟ				
ΟΝΟΜΑ ¹		ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ		
ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ				
ΑΡΜΟΔΙΑ ΔΟΥ				
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΟΝΟΜΑΣΙΑ	ΑΦΜ	
ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ				
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ		
ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ				
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ		ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΩΝ		
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ				

Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
Κ.Α.Δ.	ΚΥΡΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)
	ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)

Γ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΔΡΑΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ							
ΕΔΡΑ		Α/Α ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑ ΙΚΑ			Κ.Α.Δ.		ΑΡ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΝΑΙ		ΟΧΙ					
ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ				ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΟΚ/ΤΟΣ			
ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ							
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ							
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ							
Τ.Κ.		ΔΗΜΟΣ					
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ							
ΤΗΛΕΦΩΝΟ		ΦΑΞ		E-MAIL			
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ							

Δ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ							
ΑΝΔΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ		ΑΝΗΛΙΚΟΙ		ΣΥΝΟΛΟ	
ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ		ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ					
ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΑΠΟ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ			ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ			
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ			
Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΡΟΒΛΕΠΕΙ ΑΥΞΗΣΗ Ή ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ;				ΝΑΙ		ΟΧΙ	
ΜΕΣΟΣΤΑΘΜΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		ΑΥΞΗΣΗ (%)		ΜΕΙΩΣΗ (%)			
Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΡΟΒΛΕΠΕΙ ΛΟΙΠΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ (Π.Χ. ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΥΓΕΙΑ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΛΠ) ;				ΝΑΙ		ΟΧΙ	
ΑΝ ΝΑΙ, ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ							
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ							

Η παρούσα Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. κατατέθηκε σήμερα / / με αριθμ. πράξης από τον εξουσιοδοτημένο Αντιπρόσωπο			
Ο Υπεύθυνος Εργοδότης ή Νόμιμος Εκπρόσωπος			
ΕΠΩΝΥΜΟ		ΟΝΟΜΑ	

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ		Α.Φ.Μ.	
Α.Δ.Τ.		ΕΚΔΟΥΣΑ ΑΡΧΗ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ

Συμπεράσματα

Ο νόμος περί δίκαιης εργασίας επιβάλλει στους εργοδότες ορισμένες υποχρεώσεις οι οποίες πρέπει να τηρούνται επακριβώς. Οι νόμοι δεν υπαγορεύουν μόνο τα δικαιώματα των υπαλλήλων, αλλά καθορίζουν και τους τρόπους με τους οποίους οι εργοδότες θα πρέπει να διαχειρίζονται την επιχείρησή τους. Για παράδειγμα, θα πρέπει να γνωρίζουν τις υποχρεώσεις τους σχετικά με την τήρηση των αμοιβών και την τήρηση των αρχείων σύμφωνα με το νόμο περί δίκαιης εργασίας. Να γνωρίζουν ότι σύμφωνα με τον νόμο θα πρέπει να υπογράφεται κατά την ανάληψη εργασίας μία σύμβαση στην οποία θα αναφέρεται εάν ο εργαζόμενος έχει προσληφθεί με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αορίστου χρόνου ή σύμβαση μαθητείας, ορισμένου χρόνου

Επίσης, σύμφωνα με το νόμο περί δίκαιης εργασίας είναι ευθύνη του εργοδότη να εκδίδει ένα έντυπο πληρωμής εντός μιας εργάσιμης ημέρας από την καταβολή του μισθού και να είναι σε θέση να εξηγήσει στον υπάλληλο της επιχείρησής του τα δικαιώματα που έχει σύμφωνα με τα Εθνικά Πρότυπα Απασχόλησης.

Η επαγγελματική υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων εποπτεύεται από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης. Το συγκεκριμένο Υπουργείο αποτελεί την υπεύθυνη αρχή για την προετοιμασία νομοθετικών πράξεων, συνιστώντας μέτρα και για την εναρμόνιση της εθνικής νομοθεσίας με τους αντίστοιχους κοινοτικούς και διεθνείς κανονισμούς. Το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας φροντίζει για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας καθώς και για τον έλεγχο και την επιβολή κυρώσεων.

Κατά την πρόσληψη του προσωπικού ο εργοδότης θα πρέπει να είναι εγγεγραμμένος στο Μητρώο Εργοδοτών του ΕΦΚΑ μισθωτών (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) και να αναφέρει τον υπάλληλο που προσλαμβάνει άσχετα με το κατάστημα ή το

υποκατάστημα για το οποίο τον προσλαμβάνει. Στην περίπτωση ύπαρξης υποκαταστημάτων πραγματοποιείται απογραφή για κάθε ένα ξεχωριστά.

Όλες οι επιχειρήσεις υποχρεούνται σύμφωνα με το άρθρο 4 Π.Δ. 17/1996, και τα άρθρα 4-7 Ν.1568/1985 κωδικοποιημένος με τον Ν.3850/2010, να διαθέτουν τεχνικό ασφαλείας, ακόμα και αν απασχολούν ένα εργαζόμενο ο οποίος ασχολείται με τους τρόπους αποφυγής ατυχημάτων και ελέγχει την ασφάλεια.

Σύμφωνα με τα άρθρα 4-7 του Ν. 1568/85 και το άρθρο 4 Π.Δ. 17/96 οι επιχειρήσεις που απασχολούν 50 άτομα (συνολικά σε έδρα και υποκαταστήματα) και πάνω υποχρεούνται να προσλάβουν ιατρό εργασίας με ειδικότητα σχετική με εκείνη της ιατρικής της εργασίας

Στις ακαθάριστες αποδοχές των εργαζομένων περιλαμβάνονται όλες οι πρόσθετες αποδοχές, τα επιδόματα, το δώρο Χριστουγέννων και Πάσχα, τα πριμ κα. οι οποίες υπόκεινται στο ΙΚΑ. Στην περίπτωση που ένας εργαζόμενος απασχολείται 25 ημέρες την εβδομάδα θεωρείται πλήρους απασχόλησης ημέρες (Α.Υ.Ε. 55575/65 - ΦΕΚ 816 Β), ενώ στην περίπτωση που εργάζεται λιγότερες ώρες έξι φορές την εβδομάδα θεωρείται μερικής απασχόλησης.

Οι εργαζόμενοι σύμφωνα με την νομοθεσία δικαιούνται την ανάλογη άδεια, το επίδομα αδείας, ή αν επιθυμούν μπορούν να λάβουν άδεια άνευ αποδοχών καθώς και άλλες νομικά κατοχυρωμένες άδειες όπως: άδεια μητρότητας, άδεια θανάτου συγγενούς, γονική άδεια ανατροφής, μονογονεϊκή άδεια κα. όλες οι ανωτέρω άδειες καταγράφονται από τον εργοδότη ή τον λογιστή σε ένα ειδικό βιβλίο αδειών που τηρείται στην επιχείρηση.

Πηγές - Βιβλιογραφία

Βιβλιογραφία

- Αληφαντής Γεώργιος (2016). *Αμοιβές και έξοδα προσωπικού*, 11^η Έκδοση, Διπλογραφία, Αθήνα.
- Καραγιάννης Ι., Καραγιάννης Δ., Καραγιάννη Α., (2015). *Εργατικά, Μισθοδοσίες, Ασφαλιστικά*, στην πράξη, 18^η Έκδοση, Θεσσαλονίκη.
- Ληξουριώτης, Ι. (2010). *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Νομική Βιβλιοθήκη
- Πρασσάς Βασίλειος, (2014). *Εργατική Νομοθεσία & Μισθοδοσία*, Πρακτικό γραφείο, Οικονομικές Εκδόσεις Ε.Ε.
- Ραπανάκης Πέτρος (2017). *Επίκαιρές εργασιακές αναλύσεις – εφαρμογή στη μισθοδοσία*, οικονομικές εκδόσεις.

Περιοδικά

- ❖ Περιοδικό Συνεργασία, *Αμοιβή μισθωτών κατά τις ημέρες αργίας*. Ιούλιος 2016, του Χ. Καρατζά, Τεύχος 51, Σελ 13.
- ❖ Περιοδικό Συνεργασία, *Υποβολή στο Π.Σ. Εργάνη του που χορηγήθηκαν εντύπου Ε11 για τις άδειες των εργαζομένων μέσα στο έτος 2016*. Δεκέμβριος 2016, Τεύχος 55, Σελ 8.

Ηλεκτρονικές Πηγές

1. Ένωση Λογιστών Φιλοτέχνων Ελευθέρων Επαγγελματιών Ρόδου, *Πίνακας Αδειών – Ετήσια άδεια και επίδομα αδείας μισθωτών*. Διαθέσιμο στο: <http://www.lsr.gr/html/%CE%B5%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%81%CF%89%CE%BC%CE%AD%CE%BD%CE%BF-%CF%80%CE%AF%CE%BD%CE%B1%CE%BA%CE%B1%CF%82-%CE%B1%CE%B4%CE%B5%CE%B9%CF%8E%CE%BD-%CE%B5%CF%84%CE%AE%CF%83%CE%B9%CE%B1-%CE%AC%CE%B4/> [Ανακτήθηκε στις 27-12-2017]
2. E-forologia. *Ποιοι δικαιούνται φοιτητική άδεια*. Διαθέσιμο στο: <https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=192049>. [Ανακτήθηκε στις 23 -12-2017]

3. E-forologia. Συμπλήρωση Βιβλίου Αδειών και υποβολή εντύπου E11 στο σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ». Διαθέσιμο στο: <https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=172125> [Ανακτήθηκε στις 29 -12-2017]
 4. Ergatika.gr. Εργατική Νομοθεσία. Διαθέσιμο στο: http://ergatika.gr/meletes/ergatikh_nomouesia/ [Ανακτήθηκε στις 29 -12-2017].
 5. Tax Heaven. Πίνακας Αδειών - Ετήσια άδεια και επίδομα αδειάς μισθωτών. Διαθέσιμο στο : <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/6408> [Ανακτήθηκε στις 22-12-2017]
- Δώρο Χριστουγέννων - υπολογισμός – Πίνακας <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/2982>
 - Μη καταβολή Δώρου Χριστουγέννων και ποινικές κυρώσεις: <https://kepea.gr/article.php?id=1294>
 - Πίνακας υπολογισμού δώρου Πάσχα <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/2981>
 - www.taxheaven.gr
 - www.e-forologia.gr
 - www.kepea.gr