



ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ : ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΦΥΣΙΚΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

ΕΠΙΜΕΛΗΤΕΣ : ΓΡΗΓΟΡΙΑΔΗΣ ΣΩΚΡΑΤΗΣ Α.Μ 7553
ΣΑΠΟΥΝΤΖΗ ΕΛΕΝΗ Α.Μ 7443

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ : ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ

ΗΡΑΚΛΕΙΟ, ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2009

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΑΝΤΙ ΠΡΟΛΟΓΟΥ	4
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	<i>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</i>
ΜΕΡΟΣ Α	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	5
Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας	5
1.1.Πρόσληψη των μισθωτών	8
1.2.Έννοια και διακρίσεις μισθού	10
1.3.Τρόπος πληρωμής μισθού	12
1.4.Αποδείξεις πληρωμής μισθού	13
1.5.Καθυστέρηση πληρωμής μισθού και συνέπειες αυτής	16
1.6.Απάτες περί την μισθοδοσία	18
1.7.Αζήτητοι Μισθοί	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	23
Φόρος εισοδήματος για τους εργαζομένους και οι εισφορές που καταβάλλουν	23
2.1.Υποβολή προσωρινών δηλώσεων και απόδοση του παρακρατούμενου Φ.Μ.Υ	29
2.1.Κρατήσεις από τις αμοιβές	31
2.2.Συνέπειες από τη μη διενέργεια των κρατήσεων	32
2.3. Καθορισμός ποσού αμοιβής	33
2.5.Αποδοχές εργαζομένων	38
2.6.Κατώτατα όρια αποδοχών	41
2.7. Τρόπος υπολογισμού του ποσού των ασφαλιστρών με τα οποία επιβαρύνεται ο ασφαλισμένος και ο εργοδότης στο ΙΚΑ και στα επικουρικά ταμεία	44
2.7.1. Ποιες είναι οι κυρώσεις όταν η Α. Π. Δ. υποβάλλεται εκπρόθεσμα ή είναι ανακριβής ή όταν δεν υποβάλλεται.....	47
2.7.2. Ποιες είναι οι υποχρεώσεις που έχουν οι εργοδότες για τα πρόσωπα που απασχολούν ή που πρόκειται να απασχολήσουν.....	48
2.7.3. Ποιες είναι οι υποχρεώσεις των ασφαλισμένων.....	51
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ	54
Λοιπές διατάξεις	54
3.1.Επίδομα Εορτών	54
3.2. Αποχή του μισθωτού από την εργασία	61
3.3. Στράτευση Μισθωτού	64
3.4. Ασθένεια - Ανυπαίτιο Κόλυμα Παροχής Εργασίας	64
3.4.1 Υποχρέωση ΙΚΑ - Εργοδότη Καταβολής Επιδομάτων Ασθένειας και Ημερομίσθιων Ασθένειας από Εργατικό Ατύχημα.....	67
3.5.Κυοφορία-Τοκετός-Λοχεία.....	68

3.6. Κανονική άδεια εργαζομένων.....	70
3.7. Καταγγελία Σύμβασης Εργασίας.....	72
3.8. Απόλυση Μισθωτών	74
3.8.1 Αποζημίωση Μισθωτών.....	74
3.8.2 Ομαδικές Απολύσεις.....	76
3.8.2.1.Τασεις Ομαδικών Απολύσεων στην Ελλάδα	81
3.9. Επίσχεση Εργασίας Μισθωτών	83
3.9.1 Προϋποθέσεις.....	84
3.9.2 Άρση – Ματαίωση Επίσχεσης Εργασίας	84
3.9.3 Υπερμερία Εργοδότη	85
3.10. Έγγραφος Αναγγελία Διαθεσιμότητας	86
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ.....	90
<i>Σύγχρονες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση</i>	<i>90</i>
4.1. Η ελληνική περίπτωση	94
4.1.1. Οι ρυθμίσεις του νόμου 3385/2005 για τον χρόνο εργασίας ⁴⁹	94
4.1.2 Οι προηγούμενες ρυθμίσεις περί διευθέτησης και η αποτυχία εφαρμογής τους.....	98
4.1.3 Το περιεχόμενο των πρόσφατων ρυθμίσεων.....	101
4.2 Η αξιολόγηση των μέτρων.....	103
4.3 Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα και το ζήτημα της άρσης της «μονιμότητας».....	105
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ.....	114
<i>Εφαρμογή Μισθοδοσίας..... Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</i>	
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	129

ΑΝΤΙ ΠΡΟΛΟΓΟΥ

Η κάθε μορφής και μεγέθους επιχείρηση που απασχολεί εργάτες ή υπαλλήλους είναι υποχρεωμένη να συντάξει στο τέλος κάθε μήνα μισθοδοτική κατάσταση. Σε αυτή καταχωρούνται με τη σειρά τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων και δίπλα οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του κάθε εργαζομένου ξεχωριστά, δηλαδή οι μηνιαίες αποδοχές που συμφωνήθηκαν μεταξύ μισθωτών και εργοδότη, οι κρατήσεις για ασφαλιστικούς οργανισμούς (ΙΚΑ και λοιπών κύριων και επικουρικών ταμείων), η παρακράτηση για Φόρο Μισθωτών Υπηρεσιών και για χαρτόσημο και στο τέλος το καθαρό πληρωτέο ποσό, δηλαδή το ποσό που θα εισπράξει ο κάθε εργαζόμενος χωριστά.

Η μισθοδοσία είναι ένα πολύ σημαντικό θέμα που αφορά κάθε εργαζόμενο αλλά και εργοδότη και γι' αυτό στην παρούσα πτυχιακή εργασία περιλαμβάνονται θέματα που σχετίζονται με την εργατική αλλά και ασφαλιστική νομοθεσία. Αναλύονται οι βασικοί τομείς του εργατικού δικαίου και ειδικότερα η σχέση με τα έγγραφα και τα στοιχεία που υποχρεούται να τηρεί ο εργοδότης, με εξαίρεση τον τομέα της υγιεινής και ασφάλειας, τα επιδόματα εορτών και την ετήσια κανονική άδεια. Επίσης αναπτύσσονται θέματα που αφορούν την ασφάλιση των εργαζομένων περιλαμβανομένου επιδόματα ανεργίας, χρόνος καταβολής ενστάσεις και αγωγές.

ΜΕΡΟΣ Α

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Οι οικονομικές μονάδες ιδρύονται, λειτουργούν και επιβιώνουν έχοντας ως στόχο την πραγματοποίηση του σκοπού για τον οποίο δημιουργήθηκαν. Με εξαίρεση τις ατομικές επιχειρήσεις, εκείνες δηλαδή στις οποίες ο επιχειρηματίας εκτός από το κεφάλαιο προσφέρει καθημερινά και την εργασία του, οι υπόλοιπες οικονομικές μονάδες, για να πετύχουν τον σκοπό τους, πρέπει ο επιχειρηματίας να συνεργαστεί με ορισμένα άλλα πρόσωπα. Η συνεργασία αυτή δημιουργεί ορισμένες σχέσεις, από τις οποίες άλλες μεν επιβάλλουν όπως οι τρίτοι απασχολούνται κάτω από την εποπτεία και τον έλεγχο του επιχειρηματία, οπότε η σχέση ονομάζεται σχέση εξαρτημένης εργασίας. Άλλες δε, δεν επιβάλλουν κανένα έλεγχο ή εποπτεία, οπότε οι μεταξύ τους σχέσεις μπορεί να έχουν διάφορες μορφές, όπως σχέση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, μεσιτείας κλπ.

Η συμφωνία που καταρτίζει ο επιχειρηματίας με τον τρίτο, για να συνεργαστούν μεταξύ τους με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ονομάζεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Παρατηρούμε, λοιπόν, ότι η σύμβαση εργασίας συνάπτεται μεταξύ δύο προσώπων : του επιχειρηματία, ο οποίος στη σύμβαση εργασίας ονομάζεται εργοδότης, και των τρίτων, οι οποίοι ονομάζονται μισθωτοί.

Από την σύμβαση εργασίας προκύπτουν υποχρεώσεις και δικαιώματα και για τους δύο συμβαλλόμενους. Η σπουδαιότερη υποχρέωση του εργοδότη είναι η καταβολή αμοιβής στο μισθωτό. Επομένως, εργοδότης είναι το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, συμπεριλαμβανομένου και του Δημοσίου που κάτω από τις οδηγίες του και την εποπτεία του χρησιμοποιεί με αμοιβή την εργασία άλλων φυσικών προσώπων, οι οποίοι ονομάζονται μισθωτοί. Το σύνολο των μισθωτών οι οποίοι έναντι συμφωνηθείσης αμοιβής παρέχουν εξαρτημένη εργασία στον εργοδότη, ονομάζεται προσωπικό.

Εκτός από τις αμοιβές που ο εργοδότης καταβάλλει στο προσωπικό, οι επιχειρήσεις πραγματοποιούν για το προσωπικό τους και ορισμένα άλλα έξοδα όπως:

έξοδα ενδύσεως, στεγάσεως, επιμορφώσεως κλπ. ενώ συμμετέχουν με εισφορές στη κοινωνική ασφάλιση των μισθωτών.

Οι αμοιβές και τα έξοδα της οικονομικής μονάδας, τα οποία προκύπτουν από την απασχόληση του προσωπικού της που συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, λογιστικά παρακολουθούνται σε ειδικούς λογαριασμούς.

Βασική προϋπόθεση για την εφαρμογή των κανόνων του εργατικού δικαίου είναι η εξάρτηση του μισθωτού από τον εργοδότη κατά την παροχή της εργασίας. Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με συμφωνία, υποχρεούμενος σε εξάρτηση απέναντι στον εργοδότη του, σε προσωπική εξάρτηση αόριστης ή ορισμένης διάρκειας, που εκδηλώνεται στο δικαίωμα του τελευταίου να ασκεί εποπτεία και έλεγχο, μέσα στα όρια που καθορίζουν η σύμβαση και οι νόμοι, ενώ όλη η σύμβαση αποβλέπει στην εργασία του μισθωτού και μόνο, καθόλο το χρόνο που απαιτείται για την επίτευξη του αποτελέσματος και άσχετα με αυτόν.

Ειδικότερα, ως εξαρτημένη εργασία έχει χαρακτηριστεί η εργασία, κατά την εκτέλεση της οποίας, αυτός που την παρέχει βρίσκεται κάτω από τις οδηγίες και τον έλεγχο του εργοδότη, που καθορίζει τον τρόπο, το χρόνο και την ποσότητα της εργασίας.

Στοιχεία συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας:

- Η θέση της εργασίας του εργαζομένου στη διάθεση του εργοδότη, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, έναντι αντιπαροχής που ορίζεται κατά μονάδα χρόνου ή παρεχόμενης εργασίας ή και σε ποσοστό στα έσοδα του εργοδότη.
- Η νομική εξάρτηση του εργαζομένου από τον εργοδότη η οποία συνίσταται στην υποχρέωση του να συμμορφώνεται στις εντολές και τις οδηγίες εκείνου, ως προς τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας του και υποβάλλεται στον έλεγχο του, με σκοπό να διαπιστωθεί η συμμόρφωση προς τις εντολές και οδηγίες το και ο βαθμός της επιμέλειας του.

Στο άρθρο 648 παρ. 1 του αστικού κώδικα αναφέρεται ότι με τη σύμβαση μισθώσεως εργασίας ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στο μισθωτή ο οποίος πρέπει να καταβάλλει το

συμφωνηθέντα μισθό. Από αυτό προκύπτει ότι οι συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας διακρίνονται σε:

- Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου όπου υφίσταται όταν είναι εκ των προτέρων αντικειμενικά γνωστό το ακριβές χρονικό σημείο της λήξεως αυτής, ούτως ώστε, επερχομένου του σημείου τούτου, επέρχεται αυτοδικαίως και λήξη της συμβάσεως.
- Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου όπου υπάρχει όταν ο μισθωτός που παρέχει την εργασία βρίσκεται σε εξάρτηση από τον εργοδότη του, χωρίς να έχει προσδιοριστεί κατά την σύναψη της συμβάσεως η διάρκεια της σχέσεως ή δεν προκύπτει από την φύση της εργασίας χρονικό σημείο λήξεώς της..

Οι συγγενικές με την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας συμβάσεις, επί των οποίων όμως δεν έχουν εφαρμογή οι κανόνες του εργατικού δικαίου είναι η σύμβαση μισθώσεως έργου, η σύμβαση εντολής, η σύμβαση μισθώσεως ανεξαρτήτων υπηρεσιών, η σύμβαση μεσιτείας, η σύμβαση αντιπροσωπείας, η σύμβαση εταιρείας και η σύμβαση μισθώσεως προσοδοφόρου πράγματος.

Γενικά μια σύμβαση μπορεί να είναι σύμβαση εργασίας ή λοιπή συγγενική σύμβαση ανεξαρτήτως του χαρακτηρισμού που δίνουν σε αυτήν οι συμβαλλόμενοι. Έτσι, μια σύμβαση μπορεί να χαρακτηριστεί από τους συμβαλλόμενους π.χ. ως σύμβαση έργου και το δικαστήριο να κρίνει ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας.

Η μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενων συμφωνία για παροχή υπηρεσιών ή έργου για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα έργου, τηλεεργασίας, κατ' οίκων απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η συμφωνία αυτή καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε δεκαπέντε ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Το τεκμήριο αυτό δεν ισχύει αν ο απασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη.

Επομένως, η μη άνω γνωστοποίηση, δημιουργεί τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας, το οποίο μπορεί να καταπέσει με ανταπόδειξη του εργοδότη.

1.1.Πρόσληψη των μισθωτών

Σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, όλοι οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να προσλαμβάνουν το, με σχέση ιδιωτικού δικαίου προσωπικό τους, διαμέσου των τοπικών υπηρεσιών του ΟΑΕΔ, η αρμόδια υπηρεσία του οποίου δίνει για κάθε μισθωτό «κάρτα τοποθετήσεως σε εργασία».

Οι εργοδότες μπορούν και χωρίς την μεσολάβηση του ΟΑΕΔ να προσλάβουν προσωπικό με την προϋπόθεση να αναγγείλουν τις προσλήψεις στην υπηρεσία του ΟΑΕΔ εντός 8 ημερών.

Επιχειρήσεις που λειτουργούν για πρώτη φορά μπορούν τις προσλήψεις των μισθωτών να τις αναγγείλουν εντός 30 ημερών, αλλά μόνο για τους τρεις πρώτους μήνες από της ιδρύσεως τους. Οι εργοδότες που δεν ενημερώνουν τον ΟΑΕΔ για τις νέες προσλήψεις μισθωτών εντός των άνω προθεσμιών υποχρεούνται να καταβάλλουν για κάθε περίπτωση πρόστιμο ίσο με 10 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη.

Τέλος, με τις διατάξεις του άρθρου 2, παρ. 1 του νόμου 2556/1997 και του άρθρου 10, του νόμου 3232/2004 οι εργοδότες υποχρεούνται να τηρούν «ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού» θεωρημένο από το ΙΚΑ στο οποίο θα καταχωρηθούν το απασχολούμενο προσωπικό αμέσως μετά την πρόσληψη του και πριν αναλάβει εργασία. Οι καταχωρήσεις γίνονται χειρόγραφα, χωρίς κενά διαστήματα, παραπομπές ή ξέσματα. Λανθασμένη εγγραφή διαγράφεται, χωρίς να χρησιμοποιείται χημικό διορθωτικό ή άλλο υλικό διαγραφής. Η εκ νέου εγγραφή με τα πλήρη και ορθά στοιχεία γίνεται στην αμέσως επόμενη οριζόντια γραμμή. Σε βάρος των εργοδοτών που δεν τηρούν το άνω ειδικό βιβλίο επιβάλλεται πρόστιμο 500,00 € για κάθε μισθωτό. Εφόσον ο μισθωτός ασφαλίστηκε από της προσλήψεως του κανονικά, η βραδεία καταχώρηση στο άνω βιβλίο, το οποίο παρέλαβε ο εργοδότης οκτώ (8) ημέρες μετά την πρόσληψη του, δεν συνεπάγεται την επιβολή προστίμου.

Επίσης, πρέπει να σημειωθεί ότι επιβάλλεται ρητώς από τον νόμο η υποχρέωση των άνεργων μισθωτών οι οποίοι αναζητούν εργασία να γραφτούν στον ΟΑΕΔ της περιφέρειας κατοικίας τους. Επομένως, κάθε ένας που επιθυμεί να προσληφθεί σε οποιαδήποτε εργασία, οφείλει να παρουσιαστεί στα γραφεία του ΟΑΕΔ για να γραφτεί αυτοπροσώπως στα Μητρώα ανέργων και βγάλει κάρτα

ανεργίας. Για τον σκοπό αυτό συμπληρώνεται ειδικό έντυπο στο οποίο περιέχονται λεπτομερή στοιχεία σχετικά με την επαγγελματική κατάσταση του ανέργου, όπως λ.χ. ειδικότητα, προϋπηρεσία, μόρφωση, οικογενειακά βάρη κλπ. Στην συνέχεια, ο άνεργος οφείλει να προσκομίσει πιστοποιητικό ή άλλα στοιχεία από τα οποία προκύπτει η ταυτότητα του.

Όπως έχει προαναφερθεί, για την πρόσληψη του προσωπικού από τους εργοδότες επιβάλλεται να γίνεται από τον αρμόδιο ΟΑΕΔ της περιοχής στην τοπική αρμοδιότητα του οποίου βρίσκεται ο χώρος απασχόλησης των μισθωτών. Ο ΟΑΕΔ, υποχρεούται να τοποθετήσει στον εργοδότη τους ανέργους που υποδεικνύονται απ' αυτόν, σε κάθε άλλη δε περίπτωση από τους γραμμένους σαν ανέργους, αφού τηρήσει την σειρά προτεραιότητας.

Ο εργοδότης γενικά μπορεί να ζητήσει την πρόσληψη οποιουδήποτε μισθωτού κατά την ελεύθερη κρίση του. Τότε ο ΟΑΕΔ έχει την υποχρέωση να τοποθετήσει τον άνεργο που υποδεικνύεται από τον εργοδότη. Το δελτίο τοποθέτησης χορηγείται από τον ΟΑΕΔ στην τοπική αρμοδιότητα του οποίου υπάγεται ο εργοδότης.

Στην αντίθετη περίπτωση εάν η προθεσμία που δίνεται από τον εργοδότη είναι μεγαλύτερη από 5 μέρες, η επιλογή γίνεται με βάση την σειρά εγγραφής των ανέργων στα μητρώα. Κατ' εξαίρεση προτιμώνται:

- Οι Έλληνες υπήκοοι ή ομογενείς από Τουρκία, Αίγυπτο, Κύπρο κα
- Οι επιδοτούμενοι άνεργοι
- Οι άνεργοι που είναι έγγαμοι και έχουν παιδιά
- Οι πολύτεκνοι άνεργοι
- Όσες έχουν δίπλωμα της Εργατικής Εστίας

Οι εργοδότες, στην περίπτωση που προσλάβουν προσωπικό χωρίς την μεσολάβηση του ΟΑΕΔ, δεν υπόκεινται σε κάποια κύρωση εφόσον μέσα σε 8 μέρες αναγγείλουν την πρόσληψη που έκαναν. Η προθεσμία αυξάνεται σε 30 μέρες για τις νεοϊδρυόμενες επιχειρήσεις, αλλά μόνο για τους πρώτους 3 μήνες της ίδρυσης τους.

Και στις δύο περιπτώσεις, η προθεσμία αρχίζει από την επόμενη της ημέρας πρόσληψης. Εάν η αναγγελία της πρόσληψης γίνει ταχυδρομικώς, σαν χρονολογία κατάθεσης στον ΟΑΕΔ, θεωρείται η ημερομηνία που παραδόθηκε το έγγραφο της αναγγελίας στο ταχυδρομικό γραφείο. Η ημερομηνία αυτή προκύπτει από την σφραγίδα της Ταχυδρομικής Υπηρεσίας που έχει τεθεί στον φάκελο του εργοδότη.

1.2. Έννοια και διακρίσεις μισθού

Ως μισθός θεωρείται κάθε παροχή που δίνεται από τους εργοδότες στους εργαζομένους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος, π.χ τροφή, κατοικία, η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάση της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία. Όταν στον εργαζόμενο καταβάλλεται παροχή σε είδος ως μισθός η αποτίμηση αυτής σε ευρώ γίνεται σύμφωνα με το τίμημα που θα κατέβαλλε αυτός στην ελεύθερη αγορά για να προμηθευτεί το είδος (Άρθρα 648,649,653 αστικού κώδικα. Αρ. Πάγου 1818/2005, 805/2006, 2056/2007).

Μπορούμε επίσης να συμπεριλάβουμε στην έννοια του μισθού όχι μόνο την κύρια παροχή(βασικός μισθός) αλλά και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή η οποία καταβάλλεται τακτικά για μεγάλο χρονικό διάστημα στον εργαζόμενο για την εργασία που προσφέρει, έστω και αν αυτή δίνεται οικιοθελώς από τον εργοδότη. Επίσης μέρος του μισθού θεωρείται η πληρωμή ιδιαίτερης αμοιβής με την καταβολή πρόσθετων επιδομάτων όπως κάποια ποσοστά, βραβεία προαγωγής καθώς και οι προμήθειες που δίνονται σε κάποιους εξωτερικούς υπαλλήλους. Με αυτά τα επιδόματα επιδιώκεται μεγαλύτερη ποσοτική αλλά και ποιοτική εργασία από τον εργαζόμενο και παρόλα που καταβάλλονται σιωπηρά αλλά τακτικά σαν αντάλλαγμα πάντοτε για την εργασία των μισθωτών αποτελούν μέρος του μισθού.

Επίσης στην έννοια του μισθού περιλαμβάνεται και η παροχή που δίνεται στους μισθωτούς για την μετάβαση τους σε τόπο εργασίας που βρίσκεται σε μεγάλη απόσταση από τον τόπο κατοικίας τους.

Πολλές φορές συμβαίνει οι εργοδότες πέρα από τον καταβαλλόμενο νόμιμο ή συμφωνημένο μισθό να χορηγούν οικιοθελώς στους εργαζόμενους διάφορες παροχές, τακτικά και μάλιστα για μακρύ διάστημα για τις προσφερόμενες υπηρεσίες τους και σαν κίνητρο για μεγαλύτερο ζήλο.

Οι παροχές που δίνονται από τον εργοδότη οικιοθελώς χωρίς νομική ή συμβατική υποχρέωση, με την διευκρίνιση από την αρχή ότι θα μπορεί να διακοπεί η χορήγηση τους ανά πάσα στιγμή δεν θεωρούνται τακτικές αποδοχές. Έτσι μπορεί να τις περικόψει, χωρίς η ενέργεια του αυτή να αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των

όρων της σύμβασης εργασίας. Πρέπει να σημειωθεί όμως ότι όταν η οικιοθελής παροχή του εργοδότη επαναλαμβάνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα μπορεί να καταλήξει σε σιωπηρή συμφωνία να καταβάλλεται ως μισθός από επιχειρηματική συνήθεια, οπότε ο εργοδότης δεν δικαιούται να διακόψει την καταβολή της, εκτός και αν επεφύλαξε τέτοιο δικαίωμα στον εαυτό του και η επιφύλαξη αυτή δεν έχει ατονήσει εκ των πραγμάτων. Πάντως ο χαρακτηρισμός σαν τακτικές αποδοχές προσδίδεται και όταν ο εργοδότης διατήρησε μεν το δικαίωμα της ανάκλησης και διακοπής των οικιοθελώς χορηγούμενων παροχών αλλά δεν το άσκησε αυτό μέχρι την απόλυση του εργαζομένου.

Σε αυτό το σημείο μπορούμε να κάνουμε την διάκριση ανάμεσα στις τακτικές και στις έκτακτες αποδοχές. Έτσι μπορούμε να πούμε ότι σαν τακτικές αποδοχές θεωρείται κάθε παροχή ή οποία δίνεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο τακτικά και μόνιμα, βάση συλλογικής σύμβασης ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας, ενώ ως έκτακτες αποδοχές θεωρούνται όσες χορηγούνται εφάπαξ ή σε μη τακτικά χρονικά διαστήματα, για τις οποίες δεν υπάρχει βεβαιότητα για την επανάληψη τους.

Πολλές φορές κατά την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας προκύπτει η ανάγκη να διαχωρίσουμε τις έννοιες του μισθού. Έτσι ο μισθός διαχωρίζεται σε:

➤ Νόμιμο μισθό όπου χαρακτηρίζεται ο μισθός που προβλέπεται από την συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική ή υπουργική απόφαση και αποτελεί τα κατώτατα όρια αποδοχών που υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλλει στους εργαζόμενους. Αποτελείται από τον βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα που επίσης προβλέπονται από την συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική ή υπουργική απόφαση.

➤ Συμβατικός μισθός χαρακτηρίζεται αυτός που έχει καθοριστεί από την συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, στην ατομική τους σύμβαση εργασίας γραπτή ή προφορική. Ο συμβατικός μισθός είναι πάντα μεγαλύτερος από τον νόμιμο γιατί μικρότερος απαγορεύεται από τον νόμο. Η διάκριση αυτή είναι χρήσιμα από πρακτικά πλευρά γιατί έχουμε διαφορά στον υπολογισμό των προσαυξήσεων και αμοιβών αφού άλλες προσαυξήσεις έχουμε στον νόμιμο μισθό και άλλες επί του καταβαλλόμενου.

➤ Συνήθης μισθός θεωρείται ο μισθός που καταβάλλεται σε άλλους εργαζομένους του ίδιου φίλου και ηλικίας οι οποίοι διαθέτουν τα ίδια προσόντα και

παρέχουν εργασία του ίδιου είδους, στον ίδιο τόπο και τις ίδιες συνθήκες. Ζήτημα καταβολής του συνήθη μισθού προκύπτει όταν δεν έχει συμφωνηθεί το ποσό και το είδος του μισθού και δεν υπάρχει βέβαια νόμιμος μισθός.

Ο καθορισμός και το είδος πληρωμής του μισθού ποικίλει και μπορεί να συνίσταται σε χρήμα ή σε είδος. Σήμερα η πληρωμή μισθού αποκλειστικά σε είδος έχει ατονήσει και μόνο σε ορισμένες περιπτώσεις εξακολουθεί να δίνεται με την μορφή συμπληρώματος του μισθού σε χρήμα. Εξάλλου ο μισθός σε χρήμα είναι δυνατόν να καθοριστεί με διάφορους τρόπους οι κυριότεροι των οποίων είναι:

- Μηνιαίος μισθός, Ημερομίσθιο κ. λ. π, είναι ο λεγόμενος χρονικός μισθός που καθορίζεται ανάλογα με την χρονική διάρκεια της εργασίας και δεν επηρεάζεται από το αποτέλεσμα αυτής.

- Μισθός κατά μονάδα εργασίας είναι αυτός που υπολογίζεται ανάλογα με το αποτέλεσμα τής εργασίας, δηλαδή τα παραγόμενα από τον μισθωτό προϊόντα χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος που διατέθηκε για το σκοπό αυτό.

- Μισθός σε ποσοστά επί των εισπράξεων είναι ο υπολογιζόμενος βάση των εισπράξεων είτε της επιχείρησης γενικά είτε του συγκεκριμένου ποσοστό προμήθειας.

Παράλληλα είναι δυνατόν να συμφωνηθεί η πληρωμή του μισθού και με συνδυασμό των πιο πάνω τρόπων δηλαδή μηνιαίος μισθός, ημερομίσθιο και συγχρόνως ποσοστά επί των κερδών, πωλήσεων, ή πρόσθετη αμοιβή κατά παραγόμενης εργασίας. Εννοείται ότι σε κάθε περίπτωση υπόχρεος για την καταβολή του μισθού είναι πάντοτε ο εργοδότης. Αυτό ισχύει και όταν η αμοιβή της εργασίας καταβάλλεται από τρίτους όπως κάποιοι πελάτες της επιχείρησης.

1.3. Τρόπος πληρωμής μισθού

Η πληρωμή των αποδοχών στους εργαζομένους άσχετα αν πρόκειται για μισθούς ή ημερομίσθια πρέπει να γίνεται σε χρήματα και μάλιστα σε νόμισμα που κυκλοφορεί νόμιμα στο κράτος γιατί από το νόμο απαγορεύεται οι εργοδότες να εξοφλούν τις αποδοχές των εργαζομένων σε είδος. Είναι δυνατό όμως να επιτρέπεται με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου να καθοριστεί ότι η πληρωμή των αποδοχών θα γίνεται σε ορισμένο είδος. Αυτή η συμφωνία είναι ισχυρή με την προϋπόθεση ότι δεν θα διαφοροποιούνται μ' αυτή οι διατάξεις που αφορούν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων. Αυτές οι παροχές σε είδος θα πρέπει να είναι κατάλληλες για ατομική χρήση του εργαζομένου και της οικογένειάς του να

είναι προς το συμφέρον του και παράλληλα η αποτίμηση της αξίας τους να είναι δίκαιη ενώ θα πρέπει να καλύπτει τον νόμιμο μισθό ή ημερομίσθιο.

Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι η πληρωμή της αμοιβής της εργασίας δεν μπορεί να γίνει σε συνάλλαγμα ή σε χρυσά νομίσματα ή ακόμα και σε ευρώ που θα αντιστοιχούν στην εκάστοτε τιμή του συναλλάγματος, του χρυσού κτλ.

Έτσι σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου η πληρωμή των αποδοχών στους εργαζομένους πρέπει να γίνεται στον τόπο και στον χώρο όπου παρέχεται η εργασία δηλαδή στο γραφείο ή στο κατάστημα της επιχείρησης, ενώ σύμφωνα με το άρθρο 2 Β. Δ. 24/7-21.8.1920 απαγορεύεται η πληρωμή να γίνεται σε καφεενία ή στην κατοικία του εργοδότη ή και σε άλλους τόπους ακόμα.

Οι αποδοχές γενικά είτε είναι μισθός είτε ημερομίσθια πρέπει να καταβάλλονται στους μισθωτούς μετά την παροχή της εργασίας και ποτέ προκαταβολικά εκτός και αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία. Επίσης όταν υπολογίζονται σε ορισμένα διαστήματα κατά την διάρκεια της σύμβασης εργασίας καταβάλλονται στο τέλος αυτού του διαστήματος χωρίς καθυστέρηση γιατί διαφορετικά ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία και οφείλει έκτοτε τόκους έκτος εάν έχει συμφωνηθεί διαφορετικός χρόνος πληρωμής των αποδοχών. Σε κάθε περίπτωση όταν λήξει η σύμβαση εργασίας οφείλονται οι αποδοχές μέχρι την λήξη. Όταν όμως πρόκειται για εργασία με αμοιβή κατά μονάδα παραγωγής ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει προκαταβολή ανάλογη με την εργασία που προσέφερε. Εννοείται ότι ο μισθός οφείλεται όχι από την κατάρτιση εργασίας αλλά αφότου πραγματικά ο μισθωτός παρέχει εργασία εάν βέβαια δεν ορίζεται διαφορετικά στην σύμβαση.

Σημαντικό είναι να γνωρίζουμε ότι όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό για να λάβουν πλήρεις τις αποδοχές είτε πρόκειται για νόμιμες είτε για συμβατικές πρέπει να απασχοληθούν όλες τις εργάσιμες μέρες μήνα. Από αυτό προκύπτει ότι οι μισθωτοί γενικά που απουσίαζαν αυθαίρετα ή με άδεια χωρίς αποδοχές σε ορισμένες ημέρες του μήνα δεν δικαιολογούνται να λάβουν τις αποδοχές που αντιστοιχούν στις ημέρες και ώρες της απουσίας τους.

1.4.Αποδείξεις πληρωμής μισθού

Από τον νόμο επιβάλλεται η υποχρέωση στους εργοδότες που είναι φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου να χορηγούν στους εργαζομένους κατά την εξόφληση των αποδοχών τους εκκαθαριστικό σημείωμα και σε περίπτωση το

μηχανογραφικό σύστημα ανάλυση της μισθοδοσίας. Και στις δύο περιπτώσεις πρέπει να απεικονίζονται αναλυτικά οι κάθε είδους αποδοχές που έλαβε ο εργαζόμενος καθώς και οι κρατήσεις που έγιναν πάνω σε αυτές. Παράλληλα η χορήγηση στους εργαζομένους του εκκαθαριστικού σημειώματος αποδοχών έχει καθιερωθεί και ως ασφαλιστική υποχρέωση.

Στους παραβάτες εργοδότες προβλέπεται σαν κύρωση ότι οι οφειλόμενες στο ΙΚΑ εισφορές μπορούν να καταλογίζονται κατά την ανεξέλεγκτη κρίση των οργάνων του. Βέβαια πρέπει να σημειωθεί ότι η υποχρέωση των εργοδοτών για την χορήγηση εκκαθαριστικού σημειώματος στους εργαζομένους υπάρχει μόνο όταν πρόκειται για εξόφληση των αποδοχών τους και όχι για προκαταβολές. Για να είναι όμως έγκυρο το εκκαθαριστικό σημείωμα θα πρέπει οπωσδήποτε να αναγράφεται σε αυτό συγκεκριμένα το ποσό της πληρωμής και να προσδιορίζεται η αιτία για την οποία καταβάλλονται οι αποδοχές, διαφορετικά δεν έχει αποδεικτική αξία και δεν λαμβάνεται υπόψη από τα δικαστήρια. Φυσικά πρέπει να αναγράφονται σε αυτό κάθε φύσεως αποδοχές του μισθωτού ακόμα και στην περίπτωση που είναι ανώτερες από τις νόμιμες.

Στην περίπτωση όμως μιας αόριστης γραπτής δήλωσης του μισθωτού ότι πληρώθηκε όλες τις απαιτήσεις του από την εργασία του και ότι δεν έχει ή δεν διατηρεί άλλη αξίωση κατά του εργοδότη χωρίς όμως να υπάρχει σε αυτή ανάλυση του ποσού που καταβλήθηκε για κάθε αιτία δεν θεωρείται σαν εξοφλητική απόδειξη έστω και αν αναφέρεται το ποσό που καταβλήθηκε. Όταν όμως ο μισθωτός υπογράφει στις μισθολογικές καταστάσεις του ΙΚΑ βάση των οποίων ο εργοδότης υπολογίζει τις ασφαλιστικές εισφορές που οφείλει να καταβάλλει στο Ίδρυμα θεωρείται ότι ομολογεί την εξόφληση των αποδοχών του που εμφανίζονται στις καταστάσεις.

1.5.Καθυστέρηση πληρωμής μισθού και συνέπειες αυτής

Όταν ο εργοδότης αρνείται να καταβάλλει τον οφειλόμενο μισθό αλλά και η καθυστέρηση της πληρωμής του παρέχει στον εργαζόμενο κάποια δικαιώματα όπως:

- Να μηνύσει τον εργοδότη.

Κάθε εργοδότης ή διευθυντής ο οποίος δε καταβάλλει εμπρόθεσμα στους απασχολούμενους σε αυτόν μισθωτούς τις οφειλόμενες αποδοχές τιμωρείται κατόπιν μήνυσης από τους ενδιαφερόμενους με φυλάκιση μέχρι και έξι (6) μήνες και χρηματική ποινή. Το ποσό της ποινής δεν μπορεί να ορίζεται κάτω του 25% αλλά και ούτε πάνω του 50% του αναφερόμενου στην μήνυση ως καθυστερούμενου χρηματικού ποσού. Διευκρινίζεται ότι τόσο τα δώρα εορτών αλλά και τα επιδόματα αδειας αποτελούν σύμφωνα με την νομολογία του Αρείου Πάγου τακτικές αποδοχές οπότε η καθυστέρηση τους ή η άρνηση του εργοδότη για εμπρόθεσμη καταβολή τους συνεπάγεται για αυτές ποινικές κυρώσεις. Καθυστέρηση μισθού υπάρχει όταν δεν καταβάλλει αυτός ευθύς μετά την σύμβαση εργασίας ή μέσα στον χρόνο που ορίζεται από αυτές, είτε από την σύμβαση εργασίας είτε από τον νόμο, σύμφωνα πάντα με τις διατάξεις του σχετικού άρθρου

- Να ασκήσει το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας του.

Εάν ο εργοδότης καθυστερεί να καταβάλλει τις αποδοχές που οφείλει στο μισθωτό του από σημαντικό χρόνο τότε αυτός έχει το δικαίωμα να προβεί σε επίσχεση εργασίας, δηλαδή δικαιούται να δηλώσει στον εργοδότη ότι διακόπτει την εργασία του μέχρις ότου να καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές του. Με αυτή την δήλωση ο μισθωτός απέχει από την εργασία του μέχρι να πληρωθεί τις καθυστερούμενες αποδοχές του. Αποτέλεσμα αυτού του γεγονότος είναι ο εργοδότης να καταβάλλει τις αποδοχές και για το χρονικό διάστημα που διάστημα που διαρκεί η επίσχεση της εργασίας του.

Πάντως το δικαίωμα επίσχεσης όπως και κάθε άλλο δικαίωμα δεν είναι ούτε ανεξέλεγκτο αλλά και ούτε απεριόριστο. Κατά το χρόνο της υπερημερίας του εργοδότη ο μισθωτός όχι μόνο δεν υποχρεούται να προσφέρει εργασία αλλά δικαιούται και να απασχοληθεί αλλού για να καλύψει τις βασικές βιοτικές του ανάγκες. Εννοείται βέβαια ότι πρέπει

παράλληλα να είναι σε κάθε στιγμή έτοιμος προς εργασία στη διάθεση του εργοδότη, σε περίπτωση που για οποιονδήποτε λόγο αρθεί η υπερημερία του.

Το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας ματαιώνεται είτε με την καταβολή των οφειλόμενων αποδοχών στον μισθωτό είτε ύστερα από συμφωνία με αυτόν καθώς επίσης και με την παροχή πραγματικής ασφάλειας.

- Να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας .

Στην περίπτωση που η μη πληρωμή των αποδοχών γίνεται δολίως από αυτόν με σκοπό να εξαναγκαστεί ο μισθωτός να αποχωρήσει από την εργασία του χωρίς να λάβει αποζημίωση, είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι πρόκειται για μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, οπότε δικαιούται ο μισθωτός να αποχωρήσει από την εργασία του και να ζητήσει να λάβει την αποζημίωση της απόλυσης.

Αν πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, μπορεί ο μισθωτός να την καταγγείλει χωρίς την ανάγκη να τηρήσει προθεσμία εφόσον η καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του μπορεί να συνιστά σπουδαίο λόγο οφειλόμενο στην αθέτηση των όρων της σύμβασης εργασίας και να ζητήσει την καταβολή της σχετικής αποζημίωσης. Πάντως σε κάθε περίπτωση αρμόδια να κρίνουν είναι τα δικαστήρια και επομένως δεν είναι δυνατόν να διατυπωθεί εκ των προτέρων κατηγορηματική γνώμη.

- Να επιδιώξει δικαστικώς την είσπραξη του μισθού.

Όταν ο εργοδότης καθυστερεί να καταβάλλει το μισθό που οφείλει στον εργαζόμενο από την παροχή της εργασίας του, δικαιούται να εγείρει αγωγή για να επιδιώξει δικαστικώς την είσπραξη του από την κοινοποίηση της οποίας οφείλονται και τόκοι υπερημερίας. Πάντως οι αξιώσεις των μισθωτών με τις οποίες επιδιώκεται η καταβολή των κάθε είδους αποδοχών τους υπόκεινται σε πενταετή παραγραφή.

- Να επιδιώξει την κήρυξη του εργοδότη σε πτώχευση.

Στην περίπτωση αυτή εάν ο εργοδότης είναι έμπορος, ο μισθωτός μπορεί να επιδιώξει να κηρυχθεί σε κατάσταση πτώχευσης. Εννοείται ότι η καθυστέρηση πρέπει να αφορά πολλούς μισθωτούς και για μεγάλο χρονικό διάστημα, ώστε το γεγονός αυτό να μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί ένδειξη κλονισμού της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης.

1.6.Απάτες περί την μισθοδοσία

Στις απάτες περί την μισθοδοσία περιλαμβάνονται η αναφορά εικονικών προσώπων στη μισθοδοτική κατάσταση, ή πέρα του κανονικού καταβολή μισθών στους εργαζομένους, ή η συνέχιση καταβολής μισθών σε εργαζομένους και μετά την αποχώρησή τους από την εταιρεία.

Μισθοδοσία ανύπαρκτων προσώπων. Η αναφορά ανύπαρκτων προσώπων είναι συνηθέστερη στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Στις περισσότερες περιπτώσεις καλύπτουν με έγκριση της διοίκησης φιλικές εξυπηρετήσεις σε άτομα που επιθυμούν ασφαλιστική κάλυψη χωρίς στην πραγματικότητα να απασχολούνται στην επιχείρηση. Η εξυπηρέτηση αυτή έχει ως αποτέλεσμα την εμφάνιση μεγαλύτερων εξόδων από τα πραγματικά και συγχρόνως παράνομες εκταμιεύσεις.

Η περίπτωση αυτή στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις δεν είναι δύσκολο να αποκαλυφθεί από τον εξωτερικό ελεγκτή. Με την καθημερινή παρουσία του στην επιχείρηση κατά την περίοδο του ελέγχου μπορεί να γίνει αντιληπτό για το ποιοι μισθωτοί απασχολούνται στην επιχείρηση και ποιοι όχι. Έτσι όταν ελέγξει τη μισθοδοσία θα γνωρίζει τα πρόσωπα τα οποία πρέπει να μισθοδοτούνται, με αποτέλεσμα για κάθε άγνωστο σε αυτόν εργαζόμενο να ζητάει επαρκείς πληροφορίες.

Πρέπει να σημειώσουμε ότι αυτές οι εξυπηρετήσεις αποτελούν ένα από τους σοβαρότερους λόγους ανειλικρίνειας των βιβλίων της επιχείρησης και πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψη από τον εξωτερικό ελεγκτή. Στην περίπτωση όμως που δεν δοθεί η αντίστοιχη σημασία πρέπει ο εσωτερικός έλεγχος να παρουσιάζει σοβαρές αδυναμίες. Συνήθως η απάτη αυτή συμβαίνει όταν σε ένα πρόσωπο ανατεθούν όλες οι λειτουργίες της μισθοδοσίας. Η ύπαρξη π.χ. στην επιχείρηση μεγάλου αποθέματος ανεπικόλλητων ενσήμων ΙΚΑ πρέπει να προβληματίσει τον εξωτερικό ελεγκτή. Ένα η επιχείρηση δεν μπορεί να αιτιολογήσει σε ποιους μισθωτούς και για ποιες μισθολογικές περιόδους αντιστοιχούν τα μη επικολληθέντα ένσημα τότε υπάρχουν ενδείξεις για απάτη μέσω της μισθοδοσίας. Στην περίπτωση αυτή είναι ενδεχόμενο να γίνονται εκταμιεύσεις μέσω της μισθοδοσίας για την πληρωμή μισθών ανύπαρκτων προσώπων για τους οποίους η επιχείρηση αγόρασε τα αναλογούντα ένσημα ΙΚΑ, αλλά δεν υπάρχουν όπως είναι επόμενο ασφαλιστικά βιβλιάρια για να επικολληθούν αυτά.

Καταβολή μισθών πέρα του κανονικού. Η απάτη αυτή μπορεί να γίνει με δύο τρόπους. Ο πρώτος αφορά τη σύναψη συμβάσεων εργασίας με αποδοχές

μεγαλύτερες από τις νόμιμες χωρίς την έγκριση της διοίκησης της επιχείρησης. Η απάτη αυτή μπορεί να γίνει και στη συνέχεια όταν χορηγούνται αυξήσεις στο προσωπικό. Κάθε απόκλιση από τις νόμιμες αποδοχές, δηλαδή αυτές που καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις πρέπει να ερευνάτε από τον ελεγκτή. Εάν διαπιστωθεί ότι οι χορηγηθείσες αποδοχές δεν εκφράζουν τις απόψεις της διοικήσεως η επιχείρηση δεν μπορεί βάση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας να τις μειώσει. Πρέπει όμως να οργανώσει τον εσωτερικό της έλεγχο ώστε παρόμοια φαινόμενα να αποφεύγονται στο μέλλον.

Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι η καταβολή αποδοχών σε εργαζόμενο μεγαλύτερων από τις νόμιμες ή από αυτές που συμφωνήθηκαν από τον εργοδότη λόγω λάθους υπολογισμού δεν θεμελιώνει για τον εργαζόμενο επιχειρηματική συνήθεια. Ο εργοδότης μπορεί αφού διαπιστώσει το λανθασμένο υπολογισμό να διορθώσει το αποδεδειγμένο λάθος έστω και έχει περάσει ένα αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα από τότε που διαπράχθηκε το συγκεκριμένο λάθος.

Ο δεύτερος τρόπος με τον οποίο μπορεί να καταβληθούν μεγαλύτερες αποδοχές από τις οφειλόμενες είναι να υπολογισθούν περισσότερες ώρες απασχολήσεως από τις κανονικές. Οι πιο συνηθισμένες περιπτώσεις είναι να εγκρίνονται και να πληρώνονται ανύπαρκτες ώρες υπερωριών, να μην περικόπτονται οι ώρες της αυθαίρετης απουσίας, να μη συμψηφίζονται τα επιδόματα ασθένειας ΙΚΑ κ.λπ. ειδικά για τις υπερωρίες καθώς και για την απασχόληση κατά την Κυριακή, αργία και νύχτα ο ελεγκτής πρέπει να ελέγξει ότι τα χρονικά στοιχεία προκύπτουν από κάρτες παρουσίας στις οποίες με μηχανικό τρόπο έχουν εκτυπωθεί οι χρόνοι έναρξης και λήξης της πρόσθετης απασχόλησης. Ο ελεγκτής πρέπει να ερευνά κάθε περίπτωση υπερωριακής ή άλλης πρόσθετης απασχόλησης η οποία προκύπτει από πρόχειρα σημειώματα και δεν δικαιολογείται από επίσημα στοιχεία.

Συνέχιση της μισθοδοσίας αποχωρούντων μισθωτών. Η απάτη αυτή αφορά κυρίως τις μεγάλες επιχειρήσεις. Για να πραγματοποιηθεί πρέπει οι απολύσεις να γίνονται από πρόσωπο που επιμελείται την έκδοση της μισθοδοσίας και της πληρωμής των αποδοχών συγχρόνως. Ο εξωτερικός ελεγκτής οφείλει να ζητήσει από την διοίκηση της εταιρείας κατάσταση των απαχωρησάντων κατά την διάρκεια της ελεγχόμενης περιόδου μισθωτών. Βάσει της καταστάσεως αυτής θα ελέγξει τις καταβληθείσες αποζημιώσεις στους αποχωρήσαντες από την επιχείρηση μισθωτούς καταγγελίας, άδειας κ.λπ.. Αυτή την κατάσταση ο εξωτερικός ελεγκτής δεν πρέπει να την ζητήσει από τους υπεύθυνους της μισθοδοσίας αφού αυτοί κανονικά δεν πρέπει

να πραγματοποιούν προλήψεις και απολύσεις. Έτσι από την κατάσταση αυτή μπορεί να δει ο ελεγκτής αν έχει διακοπεί σωστά η μισθοδοσία των αποχωρησάντων μισθωτών.

1.7.Αζήτητοι Μισθοί

Οι μη ζητηθέντες μισθοί και ημερομίσθια γεγονός που οφείλεται στην απουσία των μισθωτών κατά την ημέρα πληρωμής, πρέπει να καταχωρούνται αμέσως στα επίσημα λογιστικά βιβλία της επιχείρησης. Μετά από κάθε καταβολή της μισθοδοσίας πρέπει να καταρτίζεται μια κατάσταση μη ζητηθέντων μισθών οι οποίοι απεικονίζονται στο λογαριασμό 53.03 « Πιστωτές διάφοροι- Οφειλόμενες αμοιβές προσωπικού» ενώ τα αντίστοιχα χρηματικά ποσά θα πρέπει να φυλάσσονται ιδιαίτερος από τον Ταμία. Η έγκαιρη κατάθεση σε ένα ειδικό λογαριασμό μιας τράπεζας παρέχει πολύ καλύτερο έλεγχο.

Έτσι, η επιχείρηση που λογιστικοποιεί τις μισθοδοτικές καταστάσεις ταμειακά, θα πρέπει στο τέλος της ημέρας που πραγματοποίησε τις πληρωμές μισθοδοσίας, να καταχωρήσει στα βιβλία της τους μη ζητηθέντες μισθούς με την εξής λογιστική εγγραφή:

Κωδικός	Λογαριασμός	Χρέωση
Πίστωση		
38	Χρηματικά Διαθέσιμα	
38.00	Ταμείο	
38.00.01	Μετρητά αζήτητων μισθών	10.000,00
53	Πιστωτές διάφοροι	
53.03	Οφειλόμενες αμοιβές προσωπικού	
53.03.00	Οφειλόμενες αμοιβές μηνός...	10.000,00

Αιτιολογία : Αζήτητοι μισθοί προσωπικού μηνός.....

Στην περίπτωση που η επιχείρηση λογιστικοποιεί τις μισθοδοτικές καταστάσεις συμψηφιστικά θα πρέπει στο τέλος της ημέρας που πραγματοποίησε τις πληρωμές μισθοδοσίας, να καταχωρήσει στα βιβλία της τους μη ζητηθέντες μισθούς με τις εξής λογιστικές εγγραφές:

Κωδικός	Λογαριασμός	Χρέωση
Πίστωση		
53	Πιστωτές διάφοροι	
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες	
53.00.00	Μηνός.....	10.000,00
53	Πιστωτές διάφοροι	
53.03	Οφειλόμενες αμοιβές προσωπικού	
53.03.00	Οφειλόμενες αμοιβές μηνός....	10.000,00

Αιτιολογία : Οφειλόμενες αμοιβές μηνός....

Κωδικός	Λογαριασμός	Χρέωση
Πίστωση		
38	Χρηματικά Διαθέσιμα	
38.00	Ταμείο	
38.00.01	Μετρητά αζήτητων μισθών	10.000,00
38	Χρηματικά Διαθέσιμα	
38.00	Ταμείο	
38.00.00	Κεντρικό ταμείο	10.000,00

Αιτιολογία : Αζήτητοι μισθοί προσωπικού μηνός....

Εάν παρέλθει ένα βραχυχρόνιο χρονικό διάστημα και οι μισθωτοί δεν εμφανιστούν στην επιχείρηση για να εισπράξουν τις οφειλόμενες αποδοχές τους τότε τα μετρητά των αζήτητων μισθών πρέπει να κατατίθενται σε ένα ειδικό τραπεζικό λογαριασμό που έχει ανοιχθεί στο όνομα της επιχείρησης. Τις επόμενες μέρες η πληρωμή των αζήτητων μισθών γίνεται στους δικαιούχους μισθωτούς με την έκδοση μιας επιταγής και την προετοιμασία των αποδεικτικών εγγράφων αφού προηγουμένως η πληρωμή έχει εγκριθεί από την διεύθυνση προσωπικού με βάση τις εγκεκριμένες διαδικασίες

Οι οφειλόμενες αποδοχές προσωπικού πρέπει να καταχωρούνται αναλυτικά στην απογραφή. Αυτό επιβάλλουν οι αρχές της λογιστικής αλλά και οι διατάξεις του Κ.Β.Σ. Η μη αναλυτική καταχώρηση των οφειλόμενων αποδοχών επιφυλάσσει πολλούς κινδύνους. Δεν είναι δυνατόν να παρουσιάζεται στην επιχείρηση ένας πρώην

μισθωτός της, ο οποίος ζητάει να εισπράξει τις οφειλόμενες δουλευμένες αποδοχές του και στα λογιστικά βιβλία της επιχείρησης να μην υπάρχει ανάλυση αυτών. Αναλυτική καταχώρηση σημαίνει ότι εκτός από το ονοματεπώνυμο του μισθωτού, στον οποίο οφείλονται αποδοχές, αναγράφεται αναλυτικά και η μισθολογική περίοδος αυτών. Η αόριστη περιγραφή δεν θεωρείται ότι καλύπτει την απαίτηση του Κ.Β.Σ. για αναλυτική καταχώρηση π.χ. δεν μπορεί να καταχωρηθεί στο θεωρημένο βιβλίο απογραφών του ισολογισμού η εγγραφή : « Οφειλόμενες αποδοχές προσωπικού € 1.000,00» αφού η περιγραφή αυτή δεν είναι αναλυτική. Το σωστό είναι να γίνει ανάλυση ως εξής :

Ονοματεπώνυμο	Μισθολογική περίοδος	Οφειλόμενες Αποδοχές
1)	Δώρο Πάσχα 2007	€ 200,00
2)	Δώρο Πάσχα 2007	€ 150,00
3)	Αναδρομικά 2008	€ 280,00
4)	Επίδομα αδείας 2009	€ 250,00
5)	Υπερωρίες 2009	€ 120,00
Σύνολο		€ 1000,00

Σε αυτό το σημείο πρέπει να σημειωθεί ότι οι οφειλόμενες αμοιβές προσωπικού υπόκεινται σε πενταετή παραγραφή. Η παραγραφή αυτή αρχίζει από το τέλος του έτους εντός του οποίου δημιουργήθηκαν οι αξιώσεις των μισθωτών. Αυτό σημαίνει ότι οι αξιώσεις των μισθωτών που δημιουργήθηκαν το έτος 2004 θα παραγραφούν στις 31.12.2009 οπότε η επιχείρηση θα πρέπει να μεταφέρει στα έσοδα της τις παραγραφείσες οφειλόμενες αποδοχές προσωπικού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Φόρος εισοδήματος για τους εργαζομένους και οι εισφορές που καταβάλλουν

Η καταβολή του φόρου εισοδήματος βαρύνει τους εργαζομένους. Οι εργοδότες όμως υποχρεούνται από τον νόμο να παρακρατούν το φόρο από τις αποδοχές που καταβάλλουν στους μισθωτούς τους και τον αποδίδουν στο Δημόσιο Ταμείο μέσα στο πρώτο δεκαπενθήμερο κάθε τριμήνου. Το θέμα υπολογισμού του φόρου που έχουν υποχρέωση να παρακρατούν οι εργοδότες από 1^{ης} Ιανουαρίου 2008 έχει ως εξής:

- Προκειμένου για αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, καθώς και για αμειβόμενους με ημερομίσθιο που παρέχουν υπηρεσία με σχέση μίσθωσης εργασίας αορίστου χρόνου, προσδιορίζεται αρχικά το μηνιαίο καθαρό εισόδημα αφαιρώντας από το ακαθάριστο ποσό του μισθού ή της οποιασδήποτε καταβαλλόμενης παροχής, μόνο τα ποσά των νόμιμων κρατήσεων για υποχρεωτικές ασφαλιστικές εισφορές, που για την καταβολή τους βαρύνεται ο μισθωτός. Σημειώνεται ότι ο φόρος εισοδήματος δεν εμπίπτει στην έννοια των κρατήσεων που βαρύνουν τον μισθωτό και συνεπώς δεν εκπίπτει από το ακαθάριστο ποσό του μηνιαίου ή ετήσιου εισοδήματος του. Πάντως στην έννοια του μηνιαίου καθαρού εισοδήματος περιλαμβάνεται τόσο ο μισθός όσο και οποιεσδήποτε άλλες αμοιβές της ίδιας περιόδου(υπερωρίες, προσαύξηση για απασχόληση νυκτερινή, Κυριακών, αργιών κ.λπ.) που συνεκαθαρίζονται μαζί σε μία μισθοδοτική κατάσταση με το μισθό. Στη συνέχεια κάθε μήνα διενεργείται αναγωγή του μηνιαίου καθαρού εισοδήματος, προκειμένου να προσδιοριστεί το συνολικό ετήσιο καθαρό εισόδημα κάθε μισθωτού. Τελικά ο υπολογισμός του συνολικού ετήσιου καθαρού εισοδήματος γίνεται με πολλαπλασιασμό μηνιαίου ποσού του μισθού επί 12 μηνιαίους μισθούς, συν το δώρο Χριστουγέννων, δώρο Πάσχα και επίδομα αδείας. Εννοείται ότι εάν καταβάλλεται στον μισθωτό κάποια επιπλέον πρόσθετη παροχή για τον υπολογισμό του συνολικού ετήσιου εισοδήματος προστίθεται και η παροχή αυτή. Στη συνέχεια ο παρακρατούμενος φόρος υπολογίζεται με βάση τον φορολογικό πίνακα:

ΚΛΙΜΑΚΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ-ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ 2008

Κλιμάκιο Εισοδήματος	Φορολογικός Συντελεστής	Φόρος Κλιμακίου	Σύνολο Εισοδήματος	Σύνολο Φόρου
12.000	0	0	12.000	0
18.000	27	4.860	30.000	4.860
45.000	37	16.650	75.000	21.510
Άνω 75.000	40			

ΚΛΙΜΑΚΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ-ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ 2009

Κλιμάκιο Εισοδήματος	Φορολογικός Συντελεστής	Φόρος Κλιμακίου	Σύνολο Εισοδήματος	Σύνολο Φόρου
12.000	0	0	12.000	0
18.000	25	4.500	30.000	4.500
45.000	35	15.750	75.000	20.250
Άνω 75.000	40			

Οι μισθωτοί φορολογούνται με την παραπάνω κλίμακα με την προϋπόθεση ότι αποκτούν εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες, το οποίο θα υπερβαίνει σε ποσοστό το 50% του συνολικού τους εισοδήματος που δηλώνουν στην Εφορία, για να φορολογηθεί με τις γενικές διατάξεις. Πάντως για την εφαρμογή της διάταξης αυτής στο συνολικό εισόδημα του μισθωτού δεν συμπεριλαμβάνονται εισοδήματα που απαλλάσσονται της φορολογίας ή φορολογούνται με ειδικό τρόπο.

Παράδειγμα: Έστω μισθωτός που αποκτά εισοδήματα τόσο από μισθωτές υπηρεσίες όσο και από την άσκηση εμπορικής επιχείρησης και το εισόδημα του από τις μισθωτές υπηρεσίες δεν υπερβαίνει το 50%. Στην περίπτωση αυτή θα

φορολογηθεί όχι με την πιο πάνω κλίμακα αλλά με βάση την φορολογική κλίμακα που ισχύει για τις εμπορικές επιχειρήσεις.

Τέλος πρέπει να σημειωθεί ότι όταν καταβάλλεται στον μισθωτό κάποιο έκτακτο εφάπαξ ποσό με εξαίρεση τις υπερωρίες που καταβάλλονται τακτικά ή έκτακτα και συνεντέλλεται με τις μηνιαίες αποδοχές, αλλά δεν συναθροίζεται με αυτές για να μπορεί να γίνει αναγωγή των μηνιαίων αποδοχών σε ετήσιο καθαρό εισόδημα, αλλά θα συναθροιστεί με το συνολικό ετήσιο ποσό που προσδιορίζεται με βάση τις μηνιαίες αποδοχές του συγκεκριμένου μήνα. Στην περίπτωση αυτή ο επιπλέον φόρος που θα προκύψει λόγω της προσθήκης αυτού του ποσού θα παρακρατηθεί στον μήνα που καταβλήθηκε αυτό το ποσό.

Το αφορολόγητο ποσό του πρώτου κλιμακίου του πιο πάνω πίνακα υπολογισμού φόρου αυξάνεται ως εξής:

1. Κατά χίλια (1.000) € εάν ο φορολογούμενος έχει ένα παιδί που τον βαρύνει.
2. Κατά δύο χιλιάδες (2.000) € εάν ο φορολογούμενος έχει δύο παιδιά που τον βαρύνουν.
3. Κατά δέκα χιλιάδες (10.000) € εάν ο φορολογούμενος έχει τρία παιδιά που τον βαρύνουν.
4. Το ποσό των δέκα χιλιάδες (10.000) € προσαυξάνεται κατά χίλια (1.000) € για κάθε παιδί πέραν του τρίτου που τον βαρύνουν.

Το ποσό με το οποίο προσαυξάνεται το αφορολόγητο ποσό του πρώτου κλιμακίου μειώνει το ποσό του δεύτερου κλιμακίου και εάν αυτό δεν επαρκεί το ποσό του τρίτου κλιμακίου.

Διευκρινίζεται ότι σαν παιδιά που βαρύνουν το μισθωτό θεωρούνται :

1. Τα ανήλικα άγαμα παιδιά
2. Τα ανήλικα άγαμα παιδιά τα οποία δεν έχουν υπερβεί το 25^ο έτος της ηλικίας τους και σπουδάζουν σε αναγνωρισμένες σχολές.
3. Τα άγαμα παιδιά τα οποία δεν υπάγονται στην προηγούμενη περίπτωση αλλά υπηρετούν την στρατιωτική τους θητεία.
4. Τα παιδιά που είναι άγαμα ή διαζευγμένα ή τελούν σε κατάσταση χηρείας εφόσον παρουσιάζουν αναπηρία 67% και πάνω από διανοητική καθυστέρηση ή φυσική αναπηρία.

Το ποσό του φόρου που απομένει μετά τις μειώσεις αποτελεί το φόρο που αναλογεί στο ετήσιο εισόδημα του μισθωτού. Το ποσό αυτό του φόρου μειώνεται κατά ποσοστό 1,5% και το υπόλοιπο αποτελεί το φόρο που πρέπει να παρακρατηθεί

σε ετήσια βάση. Το ένα δέκατο τέταρτο (1/14) του ποσού αυτού αποτελεί τον φόρο που πρέπει να παρακρατηθεί κάθε μήνα από τον υπόχρεο εργοδότη κατά την καταβολή του μισθού. Το ίδιο ποσό φόρου παρακρατείτε και από το ποσό που καταβάλλεται στους μισθωτούς ως δώρο Χριστουγέννων. Το μισό του φόρου που αναλογεί στο μηνιαίο καθαρό εισόδημα, δηλαδή το (1/28) του ετήσιου φόρου αποτελεί τον φόρο που αναλογεί στο ποσό που καταβάλλεται ως δώρο Πάσχα ή ως επίδομα αδείας.

Για να έχουν όμως οι μισθωτοί τις παραπάνω μειώσεις φόρου πρέπει να υποβάλλουν στον εργοδότη τους το μήνα Ιανουάριο κάθε έτους και σε κάθε μεταγενέστερη μεταβολή, δήλωση οικογενειακής κατάστασης των παιδιών τους που συνοικούν μαζί τους και τους βαρύνουν.

- Προκειμένου για αμειβόμενους με ημερομίσθιο οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες ορισμένου χρόνου αλλά διάρκειας μικρότερης από ένα έτος, το ποσό της παρακράτησης υπολογίζεται με την εφαρμογή συντελεστή στο ακαθάριστο ποσό του ημερομισθίου ο οποίος ορίζεται σε 3% για κάθε ημερομίσθιο πάνω από 24€. Συνεπώς αν το ακαθάριστο ποσό του ημερομισθίου είναι μικρότερο από 24€ δεν θα γίνει παρακράτηση φόρου. Εννοείται ότι αν στο ημερομίσθιο εργάτη καταβάλλονται και πρόσθετες αμοιβές ο συντελεστής παρακράτησης του φόρου υπολογίζεται με βάση το ποσό του μέσου ημερομισθίου της περιόδου που καταβάλλονται οι αμοιβές.

Παράδειγμα 1: Έστω ένας μισθωτός άγαμος που λαμβάνει τον Ιανουάριο 2009 ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές 1350 ευρώ και οι κρατήσεις των ασφαλιστικών ταμείων ανέρχονται σε 200 ευρώ το μήνα. Ο παρακρατούμενος κατά μήνα φόρος υπολογίζεται ως εξής:

Ετήσιο καθαρό εισόδημα	
Ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές	1.350,00 €
Μείον κρατήσεις ασφαλιστικών ταμείων	<u>200,00 €</u>
Καθαρές μηνιαίες αποδοχές	1.150,00 €
Ετήσιο καθαρό εισόδημα: 1.150,00* 12 συν δώρο	
Χριστουγέννων- Πάσχα και επίδομα αδείας	16.150,00 €
Ετήσιος φόρος κλίμακας	1.025,00 €
Μείωση φόρου λόγω παρακράτησης 1.025,00*1,5%	15,38 €
Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί κατά μήνα	
1.025,00-15,38 =1009,64: 14	72,12 €

Παράδειγμα 2: Έστω μισθωτός έγγαμος με ένα ανήλικο παιδί που λαμβάνει τον Ιανουάριο 2009 ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές 1250 ευρώ και οι κρατήσεις των ασφαλιστικών ταμείων ανέρχονται σε 200 ευρώ το μήνα. Ο παρακρατούμενος κατά μήνα φόρος υπολογίζεται ως εξής:

Ετήσιο καθαρό εισόδημα	
Ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές	1.250,00 €
Μείον κρατήσεις ασφαλιστικών ταμείων	<u>200,00 €</u>
Καθαρές μηνιαίες αποδοχές	1.050,00 €
Ετήσιο καθαρό εισόδημα: 1.050,00* 12 συν δώρο	
Χριστουγέννων- Πάσχα και επίδομα αδείας	14.700,00 €
Ετήσιος φόρος κλίμακας	425,00 €
Μείωση φόρου λόγω παρακράτησης 425,00*1,5%	6,38 €
Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί κατά μήνα	
425,00-6,38=418,62:14	29,20 €

Η παρακράτηση του φόρου μισθωτών υπηρεσιών γίνεται στο τέλος κάθε μήνα κατά την σύνταξη της μισθοδοτικής κατάστασης. Η απόδοση του φόρου γίνεται στο Δημόσιο Ταμείο της περιφέρειας στην οποία έγινε η καταβολή των αμοιβών κατά την διάρκεια του πρώτου δεκαπενθήμερου των μηνών Απριλίου, Ιουλίου, Οκτωβρίου και Ιανουαρίου κάθε έτους, με την υποβολή προσωρινής δήλωσης που πρέπει να περιλαμβάνει τις ακαθάριστες αμοιβές των μισθωτών και το φόρο που παρακρατήθηκε κατά το προηγούμενο ημερολογιακό τρίμηνο. Επίσης μέσα στον Φεβρουάριο κάθε έτους υποβάλλεται και συγκεντρωτική δήλωση η οποία περιλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους στο προηγούμενο έτος.

Εάν ο εργοδότης για οποιοδήποτε λόγο παρέλειψε να παρακρατήσει το φόρο από τους μισθωτούς, έστω ακόμα και επειδή δεν τους κατέβαλε τις αποδοχές τους, δεν δικαιούται να τον παρακρατήσει από μεταγενέστερες αποδοχές τους και μάλιστα να συνυπολογίσει και τα τυχόν πρόσθετα τέλη που επιβλήθηκαν από την παράλειψη του αυτή τα οποία εννοείται ότι βαρύνουν αποκλειστικά αυτόν.

- Προκειμένου για την παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών κατά την καταβολή αμοιβών για υπερωριακή εργασία, επιδόματα, πρόσθετες αμοιβές κλπ. , ο παρακρατούμενος φόρος υπολογίζεται με συντελεστή 20% στο συνολικό καθαρό

ποσό όσο και αν είναι αυτό, για τις καθарές αμοιβές για υπερωριακή εργασία, επιχορηγήσεις, επιδόματα, καθώς και στις κάθε είδους, πρόσθετες αμοιβές ή παροχές, οι οποίες καταβάλλονται τακτικά ή έκτακτα και δεν συνεντέλλονται με τις τακτικές αποδοχές, εφόσον αυτές θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες. Ειδικά, σε περίπτωση που ωρομίσθιοι καθηγητές απασχολούνται ταυτόχρονα σε πολλούς εργοδότες, με σχέση εξαρτημένης εργασίας, όπως συμβαίνει σε καθηγητές που απασχολούνται ταυτόχρονα σε διάφορα φροντιστήρια, οι εργοδότες εκτός από εκείνον που καταβάλλει τις μεγαλύτερες αποδοχές, θα παρακρατούν φόρο με συντελεστή 10%.

- Ο υπολογισμός του παρακρατούμενου φόρου μισθωτών υπηρεσιών σε επικουρικές συντάξεις, βοηθήματα κλπ. γίνεται στο καθαρό ποσό των συντάξεων ή άλλων παροχών που καταβάλλονται από επικουρικά ταμεία, μετοχικά, αρωγής ή αλληλοβοήθειας και διενεργείται ως ακολούθως:

α) Με συντελεστή 5% αν το καθαρό ποσό της παροχής δεν υπερβαίνει τα 2.500 €ετησίως

β) Με συντελεστή 10% αν το καθαρό ποσό της παροχής υπερβαίνει τα 2.500€ και μέχρι 4.500€ετησίως

γ) Με συντελεστή 15% αν το καθαρό ποσό της παροχής υπερβαίνει τα 4.500€ ετησίως.

Κατά την παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών δεν λαμβάνεται υπόψη η εκπιπόμενη δαπάνη χωρίς δικαιολογητικά των 2.400 ευρώ, εφόσον συνοικούν με αυτόν που τον βαρύνουν και παρουσιάζουν αναπηρία 67% και πάνω από νοητική καθυστέρηση, φυσική αναπηρία ή ψυχική πάθηση. Η έκπτωση αυτής της δαπάνης υπολογίζεται με την εκκαθάριση του φόρου από τις αρμόδιες ΔΟΥ με την υποβολή των δηλώσεων φορολογίας εισοδήματος φυσικών προσώπων και δικαιούχων.

Τέλος διευκρινίζεται ότι όταν το εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες καταβάλλεται ελεύθερο φόρου, εισόδημα που υπόκειται σε φόρο, είναι το ποσό από το οποίο, μετά την έκπτωση του φόρου που πρέπει να παρακρατηθεί σε αυτό, προκύπτει το εισόδημα που καταβάλλεται στον δικαιούχο.

2.1.Υποβολή προσωρινών δηλώσεων και απόδοση του παρακρατούμενου Φ.Μ.Υ.

Ο λογιστής της επιχείρησης, για το Φ.Μ.Υ. που παρακράτησε η επιχείρηση από τους μισθωτούς, είναι να συμπληρώσει για κάθε δίμηνο στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. μέχρι και τις 20 του αμέσως επόμενου μήνα από την λήξη του αντίστοιχου διμήνου.

Δηλαδή:

1. για το α' δίμηνο (1.1- 28.2) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι 20.3
2. για το β' δίμηνο (1.3- 30.4) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι 20.5
3. για το γ' δίμηνο (1.5- 30.6) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι 20.7
4. για το δ' δίμηνο (1.7- 31.8) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι 20.9
5. για το ε' δίμηνο (1.9- 30.10) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι 20.11
6. για το στ' δίμηνο (1.11- 31.12) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι 20.1

Με βάση το τελευταίο ψηφίο το Α.Φ.Μ. οι παραπάνω προθεσμίες παρατείνονται ως εξής:

Τελευταίο ψηφίο Α.Φ.Μ.	Προθεσμία υποβολής της προσωρινής δήλωσης για το Φ.Μ.Υ.
1	20 μέρες από τη λήξη του διμήνου. Αν είναι αργία η επόμενη εργάσιμη.
2	Η επόμενη εργάσιμη αυτής που ισχύει για όσους ο Α.Φ.Μ. λήγει σε 1
3	Η επόμενη εργάσιμη αυτής που ισχύει για όσους ο Α.Φ.Μ. λήγει σε 2
4	Η επόμενη εργάσιμη αυτής που ισχύει για όσους ο Α.Φ.Μ. λήγει σε 3
5	Η επόμενη εργάσιμη αυτής που ισχύει για όσους ο Α.Φ.Μ. λήγει σε 4
6	Η επόμενη εργάσιμη αυτής που ισχύει για όσους ο Α.Φ.Μ. λήγει σε 5
7	Η επόμενη εργάσιμη αυτής που ισχύει για όσους ο Α.Φ.Μ. λήγει σε 6
8	Η επόμενη εργάσιμη αυτής που ισχύει

9	για όσους ο Α.Φ.Μ. λήγει σε 7 Η επόμενη εργάσιμη αυτής που ισχύει για όσους ο Α.Φ.Μ. λήγει σε 8
10, 20, 30, 40,50	Η επόμενη εργάσιμη αυτής που ισχύει για όσους ο Α.Φ.Μ. λήγει σε 9
60, 70, 80, 90, 00	Η επόμενη εργάσιμη αυτής που ισχύει για όσους ο Α.Φ.Μ. λήγει σε 10, 20, 30, 40, 50.

Δεν υποβάλλεται προσωρινή δήλωση Φ.Μ.Υ. με μηδενικά ποσά. Όταν απασχολούνται περισσότερα από 500 άτομα, ο Φ.Μ.Υ. αποδίδεται κάθε μήνα, με τις αντίστοιχες προθεσμίες απόδοσης ανάλογα με το τελευταίο ψηφίο του Α.Φ.Μ. της επιχείρησης. Η ανά μήνα απόδοση του Φ.Μ.Υ. αρχίζει από τον μήνα που ο εργοδότης άρχισε να απασχολεί ή να καταβάλλει συντάξεις πάνω από 500 άτομα και θα συνεχίζεται η καταβολή του Φ.Μ.Υ. ανά μήνα μέχρι την λήξη του έτους αυτού, ανεξάρτητα αν τους επόμενους μήνες μειωθεί ο αριθμός των εργαζομένων ή των συνταξιούχων κάτω από 500 άτομα.

Σε περίπτωση που η προσωρινή δήλωση υποβάλλεται εκπρόθεσμα, επιβάλλεται προσαύξηση του Φ.Μ.Υ. που είναι 1,5% για κάθε μήνα καθυστέρησης.

Ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος μετά την λήξη του έτους να συμπληρώσει την οριστική δήλωση για το Φ.Μ.Υ. (**έντυπο Ε7**). Η οριστική δήλωση υποβάλλεται στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. μέχρι την τελευταία εργάσιμη, για τις δημόσιες υπηρεσίες, ημέρα του μήνα Μάρτιου του επόμενου έτους. Στην οριστική δήλωση αναγράφονται το ονοματεπώνυμο και η διεύθυνση κατοικίας του κάθε δικαιούχου, ο Α.Φ.Μ., το ποσό των αμοιβών και ο φόρος που παρακρατήθηκε από αυτές. Η δήλωση αυτή δεν παράγει έννομα αποτελέσματα αν η επιχείρηση δεν έχει επιδώσει τις οικίες προσωρινές δηλώσεις ή δεν έχει αποδώσει με αυτές ολόκληρο το ποσό της οφειλής που προκύπτει στις αντίστοιχες περιόδους.

Το ίδιο γίνεται και με αυτούς που εργάστηκαν στην επιχείρηση για χρονικό διάστημα μικρότερο του έτους και στη συνέχεια ή εργάστηκαν σε άλλη επιχείρηση ή δεν εργάστηκαν καθόλου.

Μετά την λήξη του έτους και μέχρι 15 Φεβρουαρίου του επόμενου έτους, ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος να συμπληρώσει διπλά τις έντυπες

βεβαιώσεις αποδοχών των μισθωτών που απασχολήθηκαν έστω για πολύ μικρό χρονικό διάστημα στην εν λόγω επιχείρηση. Τα έντυπα των βεβαιώσεων αυτών τα παίρνει ο λογιστής από την Δ.Ο.Υ. ή τα εκδίδει μηχανογραφημένα. Το έντυπο αυτό της βεβαίωσης το δίνει ο λογιστής στον μισθωτό για να το επισυνάψει στην ατομική του δήλωση.

Ο λογιστής θα πρέπει επίσης να κρατάει και από μία φωτοτυπία ή αντίγραφο από τις βεβαιώσεις αυτές στο αρχείο του λογιστηρίου της επιχείρησης. Ο μισθωτός όμως σε περίπτωση που δεν του δοθεί βεβαίωση από την επιχείρηση για οποιοδήποτε λόγο, είναι υποχρεωμένος να επισυνάπτει στην ατομική του δήλωση μια βεβαίωση όπου θα αναφέρει τον λόγο για τον οποίο δεν του χορηγήθηκε από την επιχείρηση η βεβαίωση μισθωτών υπηρεσιών.

2.1.Κρατήσεις από τις αμοιβές

Ο εργοδότης δεν μπορεί να συμψηφίσει τον οφειλόμενο μισθό με απαίτηση του κατά των εργαζομένων, επειδή ο μισθός αυτός είναι απολύτως αναγκαίος για την διατροφή του εργαζομένου και της οικογένειάς του, εκτός της περιπτώσεως που ο εργαζόμενος προκάλεσε στον εργοδότη ζημιά με δόλο κατά την εκτέλεση της συμβάσεως εργασίας. Ως εκ τούτου, εάν ο μισθωτός χρησιμοποιήσει χρήματα που του είχε δώσει ο εργοδότης για αγορά διαφόρων υλικών, ο τελευταίος δεν μπορεί να τα συμψηφίσει με τις οφειλόμενες αποδοχές, επειδή η περίπτωση αυτή δεν συμπεριλαμβάνεται μεταξύ των κρατήσεων που έχει δικαίωμα να κάνει ο εργοδότης.

Αυτή η απαγόρευση κάμπτεται και επιτρέπεται ο συμψηφισμός του οφειλόμενου μισθού με απαίτηση που έχει ο εργοδότης στην περίπτωση ζημιάς που ο εργαζόμενος που προξένησε με δόλο κατά την εκτέλεση της συμβάσεως. Ο μισθός εφόσον δεν υπόκεινται σε συμψηφισμό είναι και ακατάσχετος.

Σύμφωνα με τις διατάξεις που ορίζονται από την νομοθεσία ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να υπολογίσει κάποιες κρατήσεις από τις αποδοχές των εργαζομένων οι οποίες είναι και οι εξής:

- Προκαταβολές αποδοχών
- Κρατήσεις υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων
- Δόσεις δανείων

- Φόρος μισθωτών υπηρεσιών(το χαρτόσημο μισθωτών υπηρεσιών καταργήθηκε από τις 1.1.2002)
- Αντίτιμο τροφίμων ή άλλων ειδών πρώτης ανάγκης σε τιμές που καθορίζονται από το αντίστοιχο άρθρο
- Μισθώματα κατοικίας εφόσον αυτή εκμισθούται από τον εργοδότη
- Αντίτιμο ζημιών οι οποίες προξενήθηκαν από το μισθωτό σε είδη ή μηχανήματα του εργοδότη ή πραγματικής αξίας πρώτης ύλης προϊόντων καταστραφέντων από υπαιτιότητα του εργάτη
- Πρόστιμα εφόσον υπάρχει κανονισμός και υπό τον όρο να μην υπερβαίνουν το $\frac{1}{4}$ του ημερομισθίου. Τα πρόστιμα περιέχονται στην Εργατική Εστία και καταβάλλονται από τον εργοδότη στην Τράπεζα της Ελλάδος
- Συνδρομές ή οφειλές σε εργατικούς συνεταιρισμούς καταναλώσεως ή άλλης φύσεως υπό τον όρο της συγκατάθεσης του μισθωτού.

2.2.Συνέπειες από τη μη διενέργεια των κρατήσεων

Εάν ο εργοδότης παραλείψει να παρακρατήσει τις εισφορές, τότε το σύνολο των εισφορών επιβαρύνει αυτόν. Όπως έχουν κρίνει τα δικαστήρια ο εργοδότης ο οποίος υπαιτιώς δεν εφάρμοσε τις διατάξεις του νόμου και ζημίωσε το μισθωτό του, υπέρ του οποίου επιδικάστηκε αποζημίωση, δεν δικαιούται να παρακρατήσει τις εισφορές του ασφαλισμένου υπέρ ΙΚΑ ούτε για φόρο εισοδήματος μισθωτών υπηρεσιών που αναλογούν σε αυτή, εφόσον η παρακράτηση αυτή δεν προκύπτει από το περιεχόμενο της δικαστικής απόφασης. Επίσης οι εργοδότες που παρέλειψαν να παρακρατήσουν αυτές τις αποδοχές των εργαζομένων φόρο μισθωτών υπηρεσιών δεν δικαιούνται να τον παρακρατήσουν εκ των υστέρων.

Ο εργοδότης υποχρεούται να παρακρατεί τις ασφαλιστικές εισφορές που βαρύνουν τους ασφαλισμένους κατά την ημέρα της πραγματικής καταβολής των αποδοχών και να τις αποδίδει στο ΙΚΑ εντός διμήνου, αλλιώς βαρύνεται και με την εργατική εισφορά που δεν παρακράτησε.

Ο εργοδότης επίσης υποχρεούται να παρακρατεί τον αναλογούντα στις αποδοχές φόρο εισοδήματος κατά τον χρόνο της πραγματικής καταβολής των αποδοχών. Εάν κατά την καταβολή δεν έγινε παρακράτηση δεν μπορεί ο εργοδότης να παρακρατήσει τον φόρο αυτό από μεταγενέστερες αποδοχές του εργαζόμενου.

Εκτός όμως από τα πρόστιμα και τις προσαυξήσεις καθώς και τις ποινικές ευθύνες των διοικούντων τις οικονομικές μονάδες στις περιπτώσεις που ο εργοδότης δεν υπολογίζει και αποδίδει ασφαλιστικές εισφορές έχει και άλλη μία σοβαρή φορολογική συνέπεια. Οι αμοιβές προσωπικού, εκ των οποίων δεν υπολογίστηκαν ασφαλιστικές εισφορές υπέρ το ΙΚΑ και λοιπών ασφαλιστικών ταμείων κυρίας ή επικουρικής ασφαλίσεως, δεν αναγνωρίζονται φορολογικά ως έξοδα εκπιπτόμενα από τα ακαθάριστα έσοδα των επιχειρήσεων.

2.3. Καθορισμός ποσού αμοιβής

Οι συμβαλλόμενοι κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, δηλαδή ο εργοδότης και ο εργαζόμενος, έχουν απόλυτη ελευθερία να καθορίσουν το ύψος των αποδοχών που θα καταβάλλονται για την παροχή της εργασίας. Βασικός περιορισμός όμως είναι ότι το ποσό της αμοιβής και ανεξάρτητα με τον τρόπο καθορισμού και πληρωμής, δεν θα είναι μικρότερο από τα ελάχιστα όρια αποδοχών που καθορίζονται εκάστοτε από την οικεία συλλογική σύμβαση.

Από εδώ προκύπτει ότι εάν το ποσό που καταβάλλεται στον εργαζόμενο για αμοιβή της εργασίας του, υπολείπεται από τα προβλεπόμενα εκάστοτε όρια αποδοχών. Υπάρχει βέβαια πάντοτε η υποχρέωση του εργοδότη να συμπληρώσει το ποσό του ημερομισθίου ή μηνιαίου μισθού που λείπει. Άλλωστε και βάσει του νόμου είναι άκυρη η τυχόν παραίτηση του εργαζομένου από δικαιώματα του που προέρχονται από διατάξεις οι οποίες καθορίζουν τα ελάχιστα όρια αποδοχών.

Ο μισθός σαν αντάλλαγμα της παροχής εργασίας, είναι δυνατόν να συμφωνηθεί είτε ρητώς είτε σιωπηρώς. Το τελευταίο συμβαίνει όταν ο εργοδότης καταβάλλει ανεπιφύλακτα και για μεγάλο σχετικά διάστημα ορισμένο ποσό. Από την άλλη ο εργαζόμενος το αποδέχεται χωρίς καμία επιφύλαξη σε όλο το χρονικό διάστημα.

Σε αυτό το σημείο πρέπει να διευκρινιστεί ότι από τον νόμο δεν υπάρχει περιορισμός να συμφωνηθεί η καταβολή του μισθού ή ημερομισθίου πιο πάνω του νομίμου καθώς επίσης και ως προς το ύψος γενικά των αποδοχών. Εννοείται βέβαια ότι δεν επιτρέπεται εκ των υστέρων να μειωθούν μονομερώς από τον εργοδότη οι καταβαλλόμενες αυξημένες αποδοχές. Αυτό συμβαίνει γιατί η αυθαίρετη από τον εργοδότη μείωση των αποδοχών αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων

της σύμβασης εργασίας, η οποία μπορεί να θεωρηθεί σαν άτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας, δηλαδή απόλυση.

Εάν το ποσό της αμοιβής δεν έχει οριστεί με την σύμβαση εργασίας ή δεν υπάρχει συμφωνία για τον καθορισμό αυτής, αλλά ούτε προβλέπεται μισθός από την οικεία συλλογικά σύμβαση ή διαιτητική απόφαση ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το συνηθισμένο μισθό. Τέτοια αμοιβή δεν θεωρείται ο μισθός εκείνος τον οποίο συνήθως καταβάλλουν άλλοι εργοδότες στην ίδια περιοχή, σε άλλους μισθωτούς του συγκεκριμένου φύλου, ηλικίας και ειδικότητας προς τον μισθωτό, για όμοιες εργασίες με τις ίδιες συνθήκες. Πάντως ο προσδιορισμός του μισθού επιβάλλεται στην προκείμενη περίπτωση να γίνεται κατά δίκαιη κρίση γιατί διαφορετικά εάν προκύψει διαφωνία μεταξύ μισθωτού και εργοδότη, προσαρμόζεται από το δικαστήριο βάσει των στοιχείων που προσκομίζονται από τους ενδιαφερόμενους.

Υπάρχει περίπτωση να συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και μισθωτού η παροχή και άλλης εργασίας, εκτός από εκείνη που οφείλει να παρέχει από την σύμβαση, δηλαδή επιπλέον από τα κύρια καθήκοντα του. Στην περίπτωση αυτή δικαιούται να λάβει συμπληρωματική αμοιβή η οποία προσδιορίζεται όταν δεν υπάρχει συμφωνία βάσει του συνηθισμένου μισθού.

Βάσει της γενικής αρχής του δικαίου ο μισθωτός που αμείβεται με ημερομίσθιο λαμβάνει κάθε μήνα τόσα ημερομίσθια όσες είναι και οι μέρες που εργάστηκε κατά τον συγκεκριμένο μήνα. Ο μισθωτός όμως που αμείβεται με μηνιαίο μισθό δικαιούται να λάβει κάθε μήνα τον μισθό του ανεξάρτητα με τον αριθμό των εργασιμων ημερών του μηνός.

Αντίστοιχα άρθρα (7, 8 του Ν. 3488/2006) αναφέρουν ότι πρέπει να υπάρχει ισότητα στις αμοιβές δηλαδή:

Ανδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία

➤ Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως αμοιβή θεωρούνται οι πάσης φύσεως μισθοί και αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από κάθε πηγή σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, εξαιτίας ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου

➤ Όταν χρησιμοποιείτε σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για εργαζομένους άνδρες ή γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο

➤ Κατά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης του προσωπικού που συνδέονται με την μισθολογική εξέλιξη του, πρέπει να τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και να μην επιτρέπεται διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης.

➤ Επίσης απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζόμενου όσον αφορά στους όρους στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, στις προαγωγές, καθώς και στον σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού. Μπορεί όμως βάση της δικαστικής νομολογίας να θεωρηθεί έγκυρη και μια συμφωνία ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο για την μείωση των καταβαλλόμενων νόμιμων αποδοχών. Αυτό βέβαια μπορεί να συμβεί μόνο όταν η μείωση αυτή δεν θίγει τα ελάχιστα όρια που προβλέπονται από το νόμο. Καλό θα είναι βέβαια η σχετικά συμφωνία να καταρτίζεται γραπτώς ώστε να αποφεύγονται αμφισβητήσεις.

2.4. Προϋπηρεσία και οικογενειακά βάρη

Η αναγνώριση της προϋπηρεσίας των μισθωτών που εργάζονται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου έχει ιδιαίτερη σημασία για τον εργοδότη τους όταν πρόκειται να καθορίσει τις αποδοχές που δικαιούνται. Οφείλει δηλαδή ο ενδιαφερόμενος μισθωτός για να υπολογιστεί η προϋπηρεσία του σε άλλες επιχειρήσεις να την γνωστοποιήσει εγκαίρως στον εργοδότη του και να προσκομίσει συγχρόνως τα απαραίτητα δικαιολογητικά των εργοδοτών στους οποίους εργάστηκε προηγουμένως, είτε κατά την πρόσληψη του είτε αργότερα εκτός και αν από την σύμβαση του ορίζονται άλλοι τρόποι απόδειξης της προϋπηρεσίας.

Οι μισθωτοί έχουν την υποχρέωση να προσκομίσουν τα σχετικά πιστοποιητικά μέσα στην προθεσμία που ορίζεται συνήθως από την συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση που ισχύει για την κατηγορία τους. Σε αντίθετη περίπτωση η καταβολή του αντίστοιχου επιδόματος προϋπηρεσίας αρχίζει από την μέρα της εκπρόθεσμης υποβολής αυτών.

Γενικά η προϋπηρεσία υπολογίζεται από την ημέρα που γνωστοποιείται αυτή στον εργοδότη και προσκομίζονται βέβαια τα σχετικά πιστοποιητικά. Δεν αρκεί επομένως η απλή προς τον εργοδότη ανακοίνωση ή γνωστοποίηση της προϋπηρεσίας. Εννοείται ότι η προϋπηρεσία του μισθωτού σε άλλους εργοδότες

Παράλληλα είναι δυνατόν να υποβληθεί από το μισθωτό κατά την πρόσληψη του και βιογραφικό σημείωμα στο οποίο να περιλαμβάνονται αναλυτικά η προϋπηρεσία του σε άλλους εργοδότες αλλά και η ύπαρξη οικογενειακών βαρών. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος μετά την επαλήθευση του περιεχομένου του βιογραφικού σημειώματος να καθορίσει βάσει αυτού τις επιπλέον αποδοχές που δικαιούται ο μισθωτός.

Προκειμένου να υπολογισθεί η προϋπηρεσία οποιουδήποτε μισθωτού με σκοπό να χορηγηθούν από τον εργοδότη του μισθολογικές αυξήσεις εφαρμόζονται αποκλειστικά οι διατάξεις περί προϋπηρεσίας της οικείας συλλογικής σύμβασης στην οποία υπάγεται λόγω του είδους της εργασίας του. Όταν πρόκειται να υπολογίσουμε προϋπηρεσία η οποία προσφέρθηκε με μειωμένο ωράριο σε προϋπηρεσία πλήρους απασχόλησης, αναγάγουμε το σύνολο των ωρών της μειωμένης απασχόλησης με τον αριθμό των ωρών πλήρους εβδομαδιαίας εργασίας.

Σύμφωνα με την νομολογία των δικαστηρίων αναγνωρίζεται η προϋπηρεσία που έχει ο μισθωτός και στην αλλοδαπή, εφόσον η σχετική συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση στην οποία υπάγεται δεν ορίζει το αντίθετο. Με την προϋπόθεση βέβαια ότι παρασχέθηκε σε ομότιμα και συναφή καθήκοντα της ειδικότητας με την οποία εργάζεται σήμερα ο μισθωτός.

Οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση να αποδείξουν εγκαίρως την οικογενειακή τους κατάσταση, προσκομίζοντας στον εργοδότη τα σχετικά δικαιολογητικά, ώστε να λάβουν τα οικογενειακά επιδόματα που προβλέπονται στην περίπτωση τους. Στην περίπτωση όμως που η οικογενειακή τους κατάσταση είναι γνωστή από τον εργοδότη αυτό δεν είναι αναγκαίο. Πάντως, όπως έχει κριθεί από τα πολιτικά δικαστήρια η γνωστοποίηση και η επιδίωξη είσπραξης οικογενειακών επιδομάτων εκ των υστέρων, αντιστέκεται στις αρχές της καλής πίστης.

Περαιτέρω οι εργαζόμενοι οφείλουν να γνωστοποιήσουν εγκαίρως στον εργοδότη και την ηλικία τους εφόσον αυτή επηρεάζει τον καθορισμό του ποσού του μισθού ή ημερομισθίου τους. Εάν από τα προσκομιζόμενα στοιχεία τους δεν προκύπτει η ημερομηνία γέννησης, αλλά μόνο το έτος, τότε στην περίπτωση αυτή σαν ημέρα γέννησης θεωρείται η 31^η Δεκεμβρίου.

Σύμφωνα με την θεωρία που επικρατεί και στην δικαστική νομολογία, οι αποδοχές των εργαζομένων που αμείβονται με μηνιαίο μισθό ανταποκρίνεται στις εργάσιμες μέρες κάθε μήνα οι οποίες κατά τεκμήριο ανέρχονται σε είκοσι πέντε μέρες (25). Επομένως για να βρεθεί ο ημερήσιος μισθός τους, διαιρούμε το σύνολο

των μηνιαίων αποδοχών τους με τον αριθμό 25, εκτός και αν εργάζονται επιτρεπτός και τις Κυριακές χωρίς να δικαιούνται ανάπαυση σε άλλη μέρα της εβδομάδας, οπότε ο μηνιαίος μισθός θα διαιρεθεί με τον αριθμό 30 για να βρεθεί ο ημερήσιος μισθός τους. Το 1/25 αποτελεί ημερομίσθιο και για τους εργαζόμενους που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, οι οποίοι απασχολούνται με πενθήμερο αφού και αυτοί θεωρείται ότι λαμβάνουν 6 ημερομίσθια την εβδομάδα.

Εάν ο εργοδότης παρέχει τροφή, κατοικία και φωτισμό στους μισθωτούς που απασχολεί, συνέπεια της παρεχόμενης εργασίας τους και σαν αντάλλαγμα αυτής, χωρίς όμως να προβλέπεται η χορήγηση από διάταξη νόμου, δικαιούται να προβεί σε ανάλογη έκπτωση από την αμοιβή τους. Η έκπτωση αυτή ανέρχεται σε ποσοστό 13% για την τροφή, 5% για την κατοικία και 2% για τον φωτισμό, δηλαδή συνολικά σε ποσοστό 20%, το οποίο όμως δεν ισχύει όταν ο μισθωτός αμείβεται με μισθό πάνω από τα ελάχιστα όρια αποδοχών.

Επομένως όπου δεν υπάρχει διάταξη που να προβλέπει την χορήγηση των ανωτέρω παροχών, επιπλέον βέβαια από τα καθορισμένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, δικαιούται ο εργοδότης να προβεί στις εκπτώσεις αυτές, αν δεν δεσμεύεται από την υπάρχουσα σύμβαση εργασίας. Καθώς επίσης και όταν οι παροχές αυτές δεν χορηγούνται σε αντάλλαγμα της εργασίας των μισθωτών αλλά και την πληρέστερη εξυπηρέτηση των αναγκών της επιχείρησης.

2.5.Αποδοχές εργαζομένων

Σχετικά με τον καθορισμό των αποδοχών των εργαζομένων (μηνιαίο, ημερομίσθια, προσαυξήσεις κλπ.), διακρίνουμε τα ακόλουθα:

- Συλλογικές συμβάσεις –Διαιτητικές αποφάσεις. Όπως είναι γνωστό ο καθορισμός των αποδοχών που δικαιούνται να λάβουν οι εργαζόμενοι, γίνεται συνήθως με συλλογική σύμβαση εργασίας και αν αυτό δεν καταστεί δυνατό, επειδή δεν επιτεύχθηκε συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού, γίνεται με διαιτητική απόφαση. Το βασικό οικοδόμημα του όλου συστήματος των αποδοχών αποτελεί ο νόμος 1876/1990 με τον οποίο ρυθμίζονται λεπτομερώς ο τρόπος και η διαδικασία σύναψης συλλογικής εργασίας, οι συνέπειες από την παράβαση των όρων αυτής, η χρονική διάρκεια ισχύος, η έκταση εφαρμογής της κλπ.

Είναι γενική αρχή οι μισθωτοί να αμείβονται σύμφωνα με το είδος της εργασίας που παρέχουν, με τα καθοριζόμενα όρια μισθού ή ημερομισθίων από

την οικεία συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση, δηλαδή αυτή που ισχύει για την επαγγελματική κατηγορία στην οποία ανήκουν. Ως κριτήριο λαμβάνεται το επάγγελμα που ασκείται από τον μισθωτό και όταν πρόκειται για παροχή εργασίας μικτής επαγγελματικής φύσεως, εφαρμόζεται η συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση που ρυθμίζει τους όρους εργασίας της κύριας επαγγελματικής του απασχόλησης.

• Είδη ΣΣΕ(Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας) διακρίνονται:

1. Σε εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζομένους όλης της χώρας
2. Σε κλαδικές, που αφορούν τους εργαζομένους περισσοτέρων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων μιας περιφέρειας ή και ολόκληρης της χώρας
3. Σε επιχειρησιακές που αφορούν τους εργαζομένους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης
4. Σε εθνικές ομοιεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας.
5. Σε τοπικές ομοιεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλεως ή περιφέρειας .

Οι κλαδικές, τοπικές ομοιεπαγγελματικές ,επιχειρησιακές και εθνικές ομοιεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζομένους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων.

Πάντως σύμφωνα με την νομολογία των δικαστηρίων, όταν ο καταβαλλόμενος βάσει της ατομικής σύμβασης εργασίας μισθός είναι μεγαλύτερος από το σύνολο των προβλεπόμενων από την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση αποδοχών τότε δεν οφείλονται στον μισθωτό, ιδιαιτέρως, επιπλέον του καταβαλλόμενου μισθού του και τα προβλεπόμενα από την ΣΣΕ επιδόματα. Έτσι τα επιδόματα αυτά συμψηφίζονται στον υψηλότερο μισθό, εκτός και αν έχει συμφωνηθεί με την ατομική σύμβαση ότι θα καταβάλλονται επιπλέον του συμφωνημένου μεγαλύτερου μισθού.

Όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας που είναι και ευνοϊκότεροι για τους εργαζομένους υπερισχύουν των νόμων εκτός και αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια. Επίσης βάσει της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης που ισχύει στο δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων, όταν οι

αποδοχές ενός εργαζομένου καθορίζονται από δύο ή και περισσότερες ρυθμίσεις, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να εφαρμόσει την ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο ρύθμιση. Για να κριθεί δε ποια είναι η ευνοϊκότερη ρύθμιση, πρέπει να συγκρίνεται όχι μόνο ο βασικός μισθός αλλά και οι συνολικές αποδοχές που προκύπτουν από κάθε ρύθμιση.

- **Επέκταση ισχύος.** Από την δικαστική νομολογία έγινε δεκτή η άποψη, ότι είναι δυνατή η κήρυξη ως γενικά υποχρεωτικής μιας κλαδικής ή εθνικής ομοιοπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης ή διαιτητικής απόφασης. Έτσι η ισχύς της επεκτείνεται και στους λοιπούς εργοδότες και εργαζόμενους του επαγγέλματος στο οποίο η σύμβαση αυτή αναφέρεται, πέρα από τα μέλη των εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων που αφορά, εφόσον οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να είναι μέλη των οργανώσεων που συμμετείχαν στη σύναψη της και υπάγονται στα τοπικά όρια της ισχύος της. Η επέκταση αυτή ισχύει αρχικά από την ημερομηνία έκδοσης της υπουργικής απόφασης, ενώ στην περίπτωση που υπάρχει αίτηση της αρμόδιας συνδικαλιστικής οργάνωσης από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης.

- **Ελεύθερη συμφωνία.** Στη νομοθεσία δεν υπάρχει διάταξη που να αποκλείει και συνεπώς είναι νόμιμη η ρητή και σιωπηρή συμφωνία με την οποία ο εργοδότης και ο μισθωτός συννομολογούν ότι οι αποδοχές του τελευταίου θα διέπονται από την συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση που αφορά ορισμένη κατηγορία μισθωτών.

- **Δημοσίευση ΣΣΕ και ΔΑ.** Σε αυτό το σημείο πρέπει να σημειωθεί ότι για να τεθούν σε εφαρμογή οι συμφωνηθείσες συλλογικές συμβάσεις και διαιτητικές αποφάσεις δεν απαιτείται να δημοσιευτούν στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως αλλά ούτε να κατατεθούν στο Ειρηνοδικείο όπως ίσχυε πιο παλιά. Έτσι σήμερα με την νέα ρύθμιση δημοσιεύεται ένα από τα τρία πρωτότυπα της συλλογικής σύμβασης ή διαιτητικής απόφασης στην Αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας, οπότε αρχίζει και η τυπική ισχύς αυτών.

- **Κυρώσεις.** Σε περίπτωση που οι εργοδότες ή οι εκπρόσωποι αυτών παραβιάζουν τους όρους ισχύουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης υπόκεινται στις ποινικές κυρώσεις που προβλέπονται από το άρθρο 21 του νόμου 1876/90.

- **Γεωργικές εργασίες.** Από τα πολιτικά δικαστήρια έγινε δεκτή η άποψη ότι από την έναρξη ισχύος του νόμου 1876/90 ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων ισχύει

και για τους εργαζόμενους στη γεωργία ανεξάρτητα από την υπαγωγή τους ή μη στην ασφάλιση του ΙΚΑ και της ιδιότητας του εργοδότη.

2.6. Κατώτατα όρια αποδοχών

Τα γενικά κατώτατα όρια αποδοχών των υπαλλήλων, εργατοτεχνιτών και μαθητευομένων οι οποίοι ασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε ολόκληρη την χώρα έχουν καθοριστεί ως εξής:

- Εργατοτεχνίτες που δεν έχουν συμπληρωμένη τριετή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι:

Βασικό Ημερομίσθιο

Από 1 ^{ης} Ιανουαρίου	2008	ευρώ	30,40
Από 1 ^{ης} Σεπτεμβρίου	2008	ευρώ	31,31
Από 1 ^{ης} Μαΐου	2009	ευρώ	33,03

- Υπάλληλοι που δεν έχουν συμπληρωμένη τριετή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι:

Βασικός Μισθός

Από 1 ^{ης} Ιανουαρίου	2008	ευρώ	680,59
Από 1 ^{ης} Σεπτεμβρίου	2008	ευρώ	701,01
Από 1 ^{ης} Μαΐου	2009	ευρώ	739,57

Με τις διατάξεις του Ν. 1837/89 υπάρχει εξομοίωση των αποδοχών των ανηλίκων εργαζομένων με τους ενήλικες, ανάλογα με το χρόνο της απασχόλησης τους. Έτσι οι ανήλικοι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους, αμείβονται με βάση το κατώτατο τουλάχιστον ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη ή μισθού, που προβλέπεται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ανάλογα με τις ώρες της απασχόλησης τους.

Παράλληλα οι ανήλικοι που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη, έχουν όλες τις αξιώσεις που απορρέουν από έγκυρη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ανεξάρτητα αν τηρήθηκαν οι διατάξεις για την πρόσληψη τους.

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ-ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ

1/1/08-31/8/08		1/9/08-30/4/09		1/5/09-31/12/09	
Αύξηση 3,45%		Αύξηση 3%		Αύξηση 5,5%	
ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ
Χωρίς προϋπηρεσία	30,4 33,45	31,32	34,45	33,04	36,34
Με 1 τριετία	31,52 34,56	32,47	35,60	34,25	37,56
Με 2 τριετίες	33,03 36,07	34,02	37,16	35,89	39,20
Με 3 τριετίες	34,52 37,56	35,56	38,69	37,51	40,20
Με 4 τριετίες	36,03 39,07	37,11	40,25	39,15	42,46
Με 5 τριετίες	37,53 40,57	38,66	41,79	40,78	44,09
Με 6 τριετίες	39,05 42,09	40,22	43,35	42,43	45,74

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ-ΜΙΣΘΟΙ

1/1/08-31/8/08		1/9/08-30/4/09		1/5/09-31/12/09	
Αύξηση 3,45%		Αύξηση 3%		Αύξηση 5,5%	
ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ
Χωρίς	680,59 748,65	701,00	771,11	739,56	813,52

προϋπηρεσία							
Με τριετία	1	737,29	805,35	759,41	829,51	801,17	875,13
Με τριετίες	2	804,31	872,37	828,44	898,54	874,01	947,96
Με τριετίες	3	871,34	939,40	897,48	967,58	946,84	1.020,80

Τα επιδόματα που προβλέπονται από τις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή όμοιας έκτασης διαιτητικές αποφάσεις, υπολογίζονται σύμφωνα με τα ποιο πάνω κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων. Όλοι οι μισθωτοί που αμείβονται με τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και δεν υπάγονται σε άλλη ειδικότερη ρύθμιση με συλλογική σύμβαση, διαιτητικά απόφαση κλπ. Δικαιούνται να λάβουν επίδομα υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας ως εξής:

- Υπάλληλοι : Δικαιούνται για κάθε συμπληρωμένη τριετία υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας που διανύθηκε μετά την συμπλήρωση του 19^{ου} έτους της ηλικίας τους, προσαύξηση 10% στο βασικό μισθό τους και μέχρι να συμπληρώσουν τρεις τριετίες, δηλαδή συνολικά 30%. Για να υπολογιστεί η υπηρεσία ή προϋπηρεσία πρέπει να έχει διανυθεί σε οποιοδήποτε εργοδότη και σε θέση και ειδικότητα παρεμφερή και ανάλογη με αυτή που κατέχουν.

- Εργατοτεχνίτες : Δικαιούνται για κάθε συμπληρωμένη τριετία υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας που διανύθηκε μετά την συμπλήρωση του 18^{ου} έτους της ηλικίας τους, προσαύξηση 5% στα κατώτατα όρια ημερομισθίων και μέχρι να συμπληρωθούν έξι τριετίες δηλαδή συνολικά μέχρι ποσοστό 30%. Στην περίπτωση αυτή υπολογίζεται κάθε προϋπηρεσία που έχει διανυθεί σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ιδιότητα.

Εκτός από τις παραπάνω προσαυξήσεις χορηγείται και επίδομα στους έγγαμους μισθωτούς ανεξαρτήτως φύλου σε ποσοστό 10%. Έτσι σήμερα οφείλεται σε όλους τους έγγαμους μισθωτούς ανεξαρτήτως φύλου το ποσοστό του 10% χωρίς να εξετάζεται αν ο άλλος σύζυγος ασκεί ή όχι το βιοποριστικό επάγγελμα ή αν είναι συνταξιούχος. Το επίδομα γάμου δίνεται επίσης και στους άγαμους γονείς καθώς και στους χήρους και διαζευγμένους μισθωτούς. Διευκρινίζεται ότι οι διαζευγμένοι δικαιούνται επίδομα γάμου ανεξάρτητα αν έχουν ή όχι παιδιά .

Επίσης χορηγείται και το επίδομα τέκνων. Όσοι υπάγονται στην ΕΣΕ και αμείβονται σύμφωνα με τις διατάξεις αυτής, για τον λόγο ότι δεν μπορούν να υπαχθούν σε ειδικότερη συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική απόφαση κλπ. η οποία δεν προβλέπει τη χορήγηση επιδόματος τέκνων, λαμβάνουν το επίδομα από τον ΟΑΕΔ ενώ όσοι αμείβονται με συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική απόφαση κλπ. η οποία προβλέπει τη χορήγηση επιδόματος τέκνων μεγαλύτερων σε ποσό από αυτό που χορηγεί ο ΟΑΕΔ λαμβάνουν το επίδομα από τον εργοδότη τους.

Διευκρινίζεται ότι τα προαναφερθέντα κατώτατα όρια μηνιαίων μισθών ή ημερομισθίων, με τις προϋποθέσεις της ηλικίας, οικογενειακών βαρών και προϋπηρεσίας, αποτελούν κατώτατα όρια και για τους υπαλλήλους και για τους εργατοτεχνικές που απασχολούνται σε σταθερό εργοδότη και αμείβονται κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή με άλλο σύστημα αμοιβής. Στις περιπτώσεις αυτές αν οι μηνιαίες αποδοχές ή τα ημερομίσθια που αναλογούν με το εφαρμοζόμενο σύστημα υπολείπονται από τα κατώτατα όρια της ΕΣΕ , ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να συμπληρώσει την διαφορά. Οι σχετικοί λογαριασμοί των εργατοτεχνικών πρέπει να εκκαθαρίζονται ανά τρίμηνο με βάση το μέσο ημερομίσθιο του τριμήνου, εκτός και αν έχει λυθεί στο μεταξύ διάστημα η σχέση εργασίας με οποιοδήποτε τρόπο, οπότε η εκκαθάριση πρέπει να γίνει κατά το χρόνο της λύσης.

2.7. Τρόπος υπολογισμού του ποσού των ασφαλιστρών με τα οποία επιβαρύνεται ο ασφαλισμένος και ο εργοδότης στο ΙΚΑ και στα επικουρικά ταμεία

Στον παρακάτω πίνακα εμφανίζονται οι διάφορες κατηγορίες ασφαλιστρών του ΙΚΑ(Μικτά, Μικτά με επαγγελματικό κίνδυνο, βαριά κλπ.). η κάθε κατηγορία περιέχει δύο ποσοστά ασφαλιστρών. Με το μεγαλύτερο επιβαρύνεται ο εργοδότης και με το άλλο ο ασφαλιζόμενος. Τα ποσοστά αυτά πολλαπλασιάζονται με τις ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του μισθωτού και έτσι υπολογίζονται τα αντίστοιχα ποσά ασφαλιστρών του ΙΚΑ με τα οποία επιβαρύνονται ο εργοδότης και ο ασφαλιζόμενος και την ασφάλιση και την συνταξιοδότηση του δεύτερου από το ΙΚΑ.

ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΙΚΑ

ΦΟΡΕΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΑΣΦ .	ΕΡΓ .	ΣΥΝ.	ΣΥΝΟΛΟ ΚΑΤΑ ΟΡΓΑΝΙΣ ΜΟ
ΙΚΑ	ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ	2,15	4,30	6,45	27,65
	ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΧΡΗΜΑ	0,40	0,80	1,20	
	ΣΥΝΤΑΞΗΣ	6,67	13,33	20	
ΙΚΑ	TEAM ή ΕTEAM	3	3	6	6
ΟΑΕΔ	ΑΝΕΡΓΙΑΣ	1,33	2,67	4	7,96
	ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ	-	1	1	
	ΔΛΟΕΜ	1	1	2	
	ΕΛΠΕΚΕ	-	0,45	0,45	
	ΛΠΕΑΕ	-	0,15	0,15	
	ΕΚΛΑ	0,10	0,26	0,36	
ΟΕΚ	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ	1	0,75	1,75	1,75
	ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ	0,35	0,35	0,70	
	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ				
ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΚΤΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ		16	28,06	44,06	44,06

Ειδικές εισφορές για ορισμένες κατηγορίες απασχολούμενων

Ειδικές εισφορές	Ασφαλισμένοι	Εργοδότες	Σύνολο
Επαγγελματικού κινδύνου	-	1,00	1,00
Βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων			
ΙΚΑ	2,20	1,40	3,60
ΙΚΑ-TEAM	1,25	0,75	2,00
Εργαζόμενοι σε μεταλλεία –ΙΚΑ	2,50	5,00	7,50
ΕTEAM	1,00	2,00	3,00

Σε περίπτωση που ο εργοδότης καταβάλλει κάποιο ποσό στους μισθωτούς με την μορφή ετήσιου πριμ, τότε το ποσό αυτό θα πρέπει να επιμερίζεται στους μήνες της χρονικής περιόδου που αφορά και προστίθεται στις αποδοχές των αντίστοιχων μηνών.

Για όσους αμείβονται με κυμαινόμενες αποδοχές οι εισφορές του ΙΚΑ υπολογίζονται με βάση τις τεκμαρτές αποδοχές τους και ανεξάρτητα από την διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης. Όσοι από αυτούς αμείβονται αποκλειστικά και μόνο με σταθερές αποδοχές που είναι όμως μεγαλύτερες ή ίσες με εκείνες των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας για κανονική απασχόληση, τότε οι εισφορές τους υπολογίζονται πάνω στις αποδοχές αυτές. Επίσης αν αμείβονται με σταθερές αποδοχές και ποσοστά, φιλοδωρήματα κλπ. και οι σταθερές αποδοχές υπερβαίνουν τις τεκμαρτές αποδοχές της κλάσης κατάταξης τους και φυσικά ανώτερες από εκείνες των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, τότε οι εισφορές του ΙΚΑ υπολογίζονται πάνω στις σταθερές αυτές αποδοχές.

Αν ο εργοδότης δεν παρακρατήσει τις εισφορές που βαρύνουν τον μισθωτό, τότε το σύνολο των εισφορών βαρύνουν αποκλειστικά τον εργοδότη. Αν ο εργοδότης δεν παρακρατήσει τις εισφορές 2 μήνες από την πληρωμή των αποδοχών τότε χάνει το δικαίωμα της παρακράτησης.

Παράδειγμα: ένας μισθωτός ανήκει στην κατηγορία των μικτών ασφαλιστρών έχει μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές 3.000 ευρώ. Τα ποσοστά ασφαλιστρών στο ΙΚΑ με τα οποία επιβαρύνεται ο εργοδότης είναι 25,06%, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά με τα οποία επιβαρύνεται ο ασφαλιζόμενος είναι 13,00%, σύνολο 38,06%.

Τα ασφάλιστρα στο ΙΚΑ υπολογίζονται ως εξής:

Ασφάλιστρα εργαζομένου: $3.000 * 13,00\% = 390,00$

Ασφάλιστρα εργοδότη : $3.000 * 25,06\% = 751,80$

Σύνολο ασφαλιστρών στο ΙΚΑ: $3.000 * 38,06\% = 1.141,80$

Δηλαδή από τις ακαθάριστες αποδοχές του εργαζομένου θα αφαιρεθούν 390 ευρώ, ενώ στο ΙΚΑ και μέχρι τέλους του επόμενου από την λήξη μήνα θα καταβληθούν 1.141,80 ευρώ. Τα υπόλοιπα, δηλαδή τα 751,80 ευρώ θα τα επιβαρύνει ο εργοδότης. Το ποσό 1.141,80 ευρώ καταβάλλεται στο ΙΚΑ για την ιατρική περίθαλψη και για την σύνταξη του ασφαλισμένου από το ΙΚΑ. Α.13.1 Χρόνος καταβολής των ασφαλιστρών στο ΙΚΑ και προσαυξήσεις λόγω καθυστέρησης.

Οι ασφαλιστικές εισφορές που προκύπτουν από την Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α. Π. Δ.) μπορούν να καταβληθούν στο ΙΚΑ ή σε οποιαδήποτε συμβεβλημένη με το ΙΚΑ τράπεζα μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα. Αντίθετα οι ασφαλιστικές εισφορές που προκύπτουν από την εκπρόθεσμη Α. Π. Δ. ή από οικοδομοτεχνικά έργα καταβάλλονται μόνο στο υποκατάστημα του ΙΚΑ που ανήκει ο εργοδότης και υποβάλλει την Α. Π. Δ..

Όταν η τελευταία μέρα του επόμενου αυτού μήνα είναι Σάββατο ή Κυριακή, τότε οι ασφαλιστικές εισφορές καταβάλλονται μέχρι την προηγούμενη Παρασκευή που είναι η τελευταία εργάσιμη ημέρα για το Δημόσιο και δεν μπορεί να μεταφερθεί η καταβολή αυτή για την επόμενη Δευτέρα, διότι στην περίπτωση αυτή θα επιβαρυνθεί η επιχείρηση με τα πρόσθετα τέλη λόγω εκπρόθεσμης καταβολής.

Μετά την παραπάνω προθεσμία, οι κύριες εισφορές επιβαρύνονται με πρόσθετα τέλη 3% για τον πρώτο μήνα καθυστέρησης και 1% για κάθε επόμενο μήνα και μέχρι να φτάσουν τα πρόσθετα αυτά τέλη το 120% της κύριας οφειλής. Οι πρόσθετες αυτές επιβαρύνσεις και προσαυξήσεις δεν αναγνωρίζονται φορολογικά προς έκπτωση από τα ακαθάριστα έσοδα της επιχείρησης.

2.7.1. Ποιες είναι οι κυρώσεις όταν η Α. Π. Δ. υποβάλλεται εκπρόθεσμα ή είναι ανακριβής ή όταν δεν υποβάλλεται.

- Όταν η Α. Π. Δ. υποβάλλεται μετά την λήξη της προθεσμίας υποβολής μέσω διαδικτύου της επόμενης Κανονικής Α. Π. Δ., τότε υποβάλλεται πρόσθετη επιβάρυνση που είναι ίση με το 30% πάνω στο ποσό των εισφορών που δηλώνονται με την συγκεκριμένη Α. Π. Δ.. Όταν όμως η εκπρόθεσμη υποβολή της Α. Π. Δ. πραγματοποιείται πριν από τη λήξη της προθεσμίας υποβολής της δήλωσης μέσω διαδικτύου της επόμενης Κανονικής Α. Π. Δ., τότε το ποσοστό της πρόσθετης επιβάρυνσης εισφορών είναι 10% και υπολογίζεται πάνω στο ποσό των εισφορών που δηλώνονται με την συγκεκριμένη Α. Π. Δ. Επίσης, σε περίπτωση που ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι δεν περιλαμβάνονται στην Α. Π. Δ., τότε με τον έλεγχο του ΙΚΑ οι ασφαλιστικές εισφορές που αφορούν αυτούς επιβαρύνονται και με την προσαύξηση 30%.

- Όταν η Α. Π. Δ. υποβάλλεται με ανακριβή στοιχεία, τότε επιβάλλεται προσαύξηση 30% πάνω στην διαφορά που προκύπτει μεταξύ των εισφορών που

δηλώθηκαν και των εισφορών που υπολογίζονται από την υπηρεσία π.χ. πάνω στη διαφορά που προκύπτει από τις ημέρες εργασίας, από αποδοχές ή από κλάδο ασφάλισης και από λοιπά στοιχεία, καθώς και στη διαφορά που προκύπτει επειδή δεν περιλαμβάνεται στην Α. Π. Δ. ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι της επιχείρησης.

- Όταν εκτελούνται οικοδομοτεχνικά έργα και στην Α. Π. Δ. που υποβάλλεται δηλώνονται λιγότερες εισφορές, τότε πάνω στην διαφορά που προκύπτει από τον έλεγχο επιβάλλεται προσαύξηση 30% και μάλιστα μόνο στις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι εργοδότες δεν δηλώνουν εμπρόθεσμα, δηλαδή μέσα σε ένα μήνα, την αποπεράτωση του έργου, διότι τότε και αυτές οι Α. Π. Δ. θεωρούνται ως ανακριβείς.

- Όταν δεν υποβάλλεται Α. Π. Δ., τότε η προσαύξηση είναι 45% και υπολογίζεται πάνω στο ποσό των εισφορών που αντιστοιχούν στην Α. Π. Δ. ή στις Α. Π. Δ. που η επιχείρηση έπρεπε να έχει υποβάλλει, μέσα στις προθεσμίες που έχουν καθοριστεί για να υποβάλλεται η Α. Π. Δ. μέσω διαδικτύου.

2.7.2. Ποιες είναι οι υποχρεώσεις που έχουν οι εργοδότες για τα πρόσωπα που απασχολούν ή που πρόκειται να απασχολήσουν.

- Να απογράφουν στο Μητρώο Εργοδοτών του ΙΚΑ της έδρας με την έναρξη της απασχόλησης τα άτομα που διαθέτουν. Συμπληρώνεται με το έντυπο «ΑΙΤΗΣΗ- ΔΗΛΩΣΗ ΑΠΟΓΡΑΦΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ» που χορηγείται από το ΙΚΑ και συνυποβάλλονται συγχρόνως σε φωτοαντίγραφα τα διάφορα κατά περίπτωση δικαιολογητικά. Για όσους εργοδότες δεν απογράφονται οι ασφαλιστικές εισφορές προσαυξάνονται κατά 45%.

- Να γνωστοποιούν στο ΙΚΑ με το ειδικό έντυπο «ΔΗΛΩΣΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ» που επέχει θέση υπεύθυνης δήλωσης του νόμου 1599/86, τις βασικές μεταβολές των στοιχείων τους που είναι οι εξής:

1. η αλλαγή της επωνυμίας τους, 2. η αλλαγή της νομικής μορφής τους, 3. η αλλαγή των κατά νόμο υπευθύνων τους, 4. η αλλαγή των στοιχείων των υπευθύνων τους ή του τόπου κατοικίας ή διαμονής τους, 5. η έναρξη απασχόλησης προσωπικού σε παράρτημα του εργοδότη, 6. η οριστική διακοπή των εργασιών της επιχείρησης ή παραρτήματος της, 7. η επαναλειτουργία της επιχείρησης, 8. η μεταφορά έδρας ή παραρτήματος του εργοδότη.

Οι εργοδότες Οικοδομοτεχνικών έργων, εκτός από τις αναφερόμενες πιο πάνω περιπτώσεις (1 έως 4) είναι υποχρεωμένοι να γνωστοποιούν στο ΙΚΑ και τις εξής μεταβολές: (α) την αποπεράτωση του ιδιωτικού έργου, (β) την αλλαγή έδρας, (γ) την αλλαγή χρήσης ιδιωτικού έργου ή τμήματος αυτού.

Οι παραπάνω μεταβολές γνωστοποιούνται από τους εργοδότες στο ΙΚΑ μέσα σε 30 ημέρες, από το χρόνο που έγιναν αυτές, εκτός από τις παραπάνω περιπτώσεις (5 και 7), για τις οποίες υπάρχει υποχρέωση άμεσης γνωστοποίησης που γίνεται με την έναρξη της απασχόλησης, για να χορηγείται έτσι έγκαιρα στον εργοδότη το ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού. Οι εργοδότες οικοδομοτεχνικών έργων υποβάλλουν το ειδικό έντυπο «Δήλωση Μεταβολών Οικονομοτεχνικού Έργου» στο υποκατάστημα ή παράρτημα του ΙΚΑ που είναι αρμόδιο για την παρακολούθηση του έργου, μέσα σε 30 ημέρες από την ημέρα που έγινε η μεταβολή.

Οι εργοδότες, όταν υποβάλουν το ειδικό έντυπο «Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργοδότη», δεν είναι απαραίτητο να συνυποβάλλουν και άλλα, σχετικά με την μεταβολή, έγγραφα στοιχεία, αλλά μπορούν να προσκομίζουν αυτά το συντομότερο δυνατό.

- Να παραδίδουν στους μισθωτούς τους το «Απόσπασμα Ατομικού Λογαριασμού Ασφάλισης» και την «Ετικέτα Ασφαλιστικής Ικανότητας» που τους αποστέλλονται από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Αν κάποιος μισθωτός, πριν ακόμα εκδοθεί το «Απόσπασμα Ατομικού Λογαριασμού Ασφάλισης», έχει έκτακτη ανάγκη ασφάλισης στο ΙΚΑ, τότε οι εργοδότες χορηγούν το ειδικό έντυπο «ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ» σε τρία αντίγραφα όπου αναφέρεται ο χρόνος απασχόλησης για πιο υποκατάστημα ΙΚΑ θα χορηγηθεί κλπ.

Για τους εργοδότες που δεν γνωστοποιούν ή γνωστοποιούν εκπρόθεσμα στο ΙΚΑ τις προβλεπόμενες μεταβολές των στοιχείων τους, επιβάλλονται τα παρακάτω αυτοτελή πρόστιμα:

Αλλαγή της επωνυμίας	πρόστιμο 300 ευρώ
Αλλαγή των κατά νόμο υπευθύνων	πρόστιμο 300 ευρώ
Αλλαγή των στοιχείων των υπευθύνων και του τόπου κατοικίας ή διαμονή τους	πρόστιμο 150 ευρώ
Έναρξη απασχόλησης προσωπικού σε παράρτημα του εργοδότη	πρόστιμο 150 ευρώ
Οριστική διακοπή των εργασιών της επιχείρησης	πρόστιμο 150 ευρώ

Μεταφορά έδρας ή παραρτήματος του εργοδότη	πρόστιμο 150 ευρώ
Επαναλειτουργία της επιχείρησης	πρόστιμο 150 ευρώ
Επιπλέον για τους εργοδότες Οικοδομοτεχνικών Έργων	
Αποπεράτωση ιδιωτικού έργου	πρόστιμο 150 ευρώ
Αλλαγή έδρας	πρόστιμο 150 ευρώ
Αλλαγή χρήσης ιδιωτικού έργου ή του τμήματος	πρόστιμο 150 ευρώ.

Αν ο εργοδότης υπέπεσε σε περισσότερες από μία από τις παραπάνω παραβάσεις μέσα στην ίδια προθεσμία, επιβάλλεται μόνο ένα αυτοτελές πρόστιμο και μάλιστα το μεγαλύτερο, αν αυτά είναι διαφορετικά μεταξύ τους. Πάντως το ΙΚΑ δε μπορεί να ζητήσει την προσωποκράτηση οφειλέτη του.

- Να έχουν υποβάλλει στο ΙΚΑ πριν από την πρώτη πρόσληψη προσωπικού, το έντυπο της «Δήλωση Στοιχείων Εργοδότη» και να μεριμνούν για την απογραφή στο Μητρώο Ασφαλισμένου του ΙΚΑ του προσωπικού τους από τη έναρξη της απασχόλησης και πριν αναλάβουν εργασία. Δηλαδή, οι επιχειρήσεις μόλις προσλάβουν για πρώτη φορά προσωπικό που υπάγεται σε ασφάλιση στο ΙΚΑ, υποχρεώνονται να γραφούν στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ και να εφοδιαστούν με το μισθολόγιο, με την αναλυτική περιοδική δήλωση και με το ειδικό βιβλίο του νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού. Στο μισθολόγιο γράφονται κάθε μήνα οι μισθωτοί που απασχολούνται και δίπλα οι μικτές αποδοχές και παραδίπλα οι αντίστοιχες εισφορές στο ΙΚΑ. Μετά τη λήξη του μήνα και μέσα στον επόμενο μήνα, με βάση τα ποσά που είναι γραμμένα στο μισθολόγιο, καταβάλλεται το συνολικό ποσό από τις εισφορές του ΙΚΑ στην τράπεζα ή στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ. Οι νεοπροσλαμβανόμενοι μισθωτοί, πριν αρχίσουν για πρώτη φορά την εργασία τους, θα πρέπει να έχουν Α.Φ.Μ. και να καταχωρούνται στο ειδικό βιβλίο των νεοπροσλαμβανόμενων.

- Να αναγγείλουν στον ΟΑΕΔ μέσα σε 8 μέρες την κάθε πρόσληψη, αποχώρηση ή απόλυση. Αν δεν γίνει η αναγγελία αυτή και η αποχώρηση του μισθωτού δεν αποδεικνύεται από κανένα άλλο επίσημο έγγραφο του εργοδότη ή του μισθωτού, τότε τα όργανα του ΙΚΑ υπολογίζουν ασφαλιστικές εισφορές για 6 μήνες ακόμα από την αποχώρηση του ή αν γίνει έλεγχος πριν την πάροδο του εξαμήνου, μέχρι την ημερομηνία του ελέγχου. Επίσης θα πρέπει ο εργοδότης να συμπληρώσει

και να καταθέσει μέσα σε 15 ημέρες στην Επιθεώρηση Εργασίας εις διπλούν την Κατάσταση Επιθεώρησης Εργασίας.

- Με τον νεοπροσλαμβανόμενο μισθωτό θα πρέπει να συντάσσεται και η ατομική σύμβαση με τους όρους και τις αποδοχές εργασίας.
- Όταν πληρώνεται ο μισθωτός θα πρέπει να δίνεται στον εργαζόμενο και εκκαθαριστικό της μισθοδοσίας εις διπλούν και με πλήρη ανάλυση του μισθού(αποδοχές, ΙΚΑ, ΦΜΥ κλπ.).
- Να διατηρούν αντίγραφο της αναλυτικής περιοδικής δήλωσης που έχουν υποβάλλει στο ΙΚΑ για 10 χρόνια που αρχίζουν από την πρώτη μέρα του επόμενου έτους. Η ίδια υποχρέωση ισχύει και για τα μισθολόγια, τις καταστάσεις μισθοδοσίας, τις μαγνητικές ταινίες κλπ.

2.7.3. Ποιες είναι οι υποχρεώσεις των ασφαλισμένων

Οι ασφαλισμένοι μισθωτοί είναι υποχρεωμένοι, πριν αναλάβουν εργασία, να γνωστοποιήσουν στον εργοδότη τα πλήρη στοιχεία που απαιτούνται για την συμπλήρωση του Ειδικού Βιβλίου Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού και της Α. Π. Δ. όσα πρόσωπα ασφαλίζονται για πρώτη φορά στο ΙΚΑ, υποχρεούνται να απογραφούν στο ΙΚΑ το αργότερο μέχρι την ημερομηνία εμπρόθεσμης υποβολής από τον εργοδότη της επόμενης Α. Π. Δ. και να παραδώσουν στον εργοδότη συνέχεια, το ΙΚΑ είναι υποχρεωμένο να στέλνει στον κάθε ασφαλισμένο για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο και ένα Απόσπασμα από τον Ατομικό Λογαριασμό Ασφάλισης του.

Οι ασφαλισμένοι είναι υποχρεωμένοι να διατηρούν το Απόσπασμα Ατομικού Λογαριασμού Ασφάλισης τους και το Βιβλιάριο Ασθενείας. Ο ασφαλισμένος που αποχωρεί ή απολύεται από την εργασία του είναι υποχρεωμένος μέσα σε 12 μήνες από την αποχώρηση του ή την απόλυση του να δηλώσει γραπτά στο ΙΚΑ τις ημέρες εργασίας που πραγματοποίησε και για τις οποίες δεν ασφαλίστηκε, αλλιώς παραγράφονται οι ημέρες αυτές από την ασφάλιση του. Για τον υπολογισμό της δωδεκάμηνης προθεσμίας, λαμβάνεται υπόψη η πραγματική αποχώρηση ή απόλυση του μισθωτού από την εργασία του.

ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΙΚΑ ΠΟΥ ΙΣΧΥΟΥΝ ΑΠΟ 1/1/2003 ΚΑΙ ΜΕΤΑ

α) ΜΙΚΤΑ(ΑΠΛΑ)			β) ΜΙΚΤΑ-TEAM			
Κατηγορία	ΑΣΦΑΛ.	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΣΦΑΛ.	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝΟΛΟ
Εργαζομένων						
Κανονικά	13,00%	25,06%	38,06%	16,00%	28,06%	44,06%
ασφάλιστρα	13,00%	26,06%	39,06%	16,00%	29,06%	45,06%
με						
επαγγελματικ						
ό κίνδυνο						

γ) ΒΑΡΕΑ			δ) ΒΑΡΕΑ-TEAM			
Κατηγορία	ΑΣΦΑΛ.	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΣΦΑΛ.	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝΟΛΟ
Εργαζομένων						
Κανονικά	15,20%	26,46%	41,66%	19,45%	30,21%	49,66%
ασφάλιστρα	15,20%	27,46%	42,66%	19,45%	31,21%	50,66%
με						
επαγγελματικ						
ό κίνδυνο						

ε) ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ			στ) ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ-TEAM			
Κατηγορία	ΑΣΦΑΛ.	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΣΦΑΛ.	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝΟΛΟ
Εργαζομένων						
Κανονικά	6,33%	11,73%	18,06%	9,33%	14,73%	24,06%
ασφάλιστρα	6,33%	12,73%	19,06%	9,33%	15,73%	25,06
με						%
επαγγελματικ						
ό κίνδυνο						

Κατηγορία	ζ) ΣΥΝΤΑΞΗΣ			η) ΣΥΝΤΑΞΗΣ-TEAM		
	ΑΣΦΑΛ.	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΣΦΑΛ.	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝΟΛΟ
Εργαζομένων						
Κανονικά	10,45%	19,96%	30,41%	13,45%	22,96%	36,41%
ασφάλιστρα	10,45%	20,96%	31,41%	13,45%	23,96%	37,41%
με επαγγελματικ ό κίνδυνο						

Κατηγορία	θ) ΣΥΝΤΑΞΗΣ-ΒΑΡΕΑ			ι) ΣΥΝΤΑΞΗΣ-ΒΑΡΕΑ-TEAM		
	ΑΣΦΑΛ.	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΣΦΑΛ.	ΕΡΓΟΔ.	ΣΥΝΟΛΟ
Εργαζομένων						
Κανονικά	12,65%	21,36%	34,01%	16,90%	25,11%	42,01%
ασφάλιστρα	12,65%	22,36%	35,01%	16,90%	26,11%	43,01%
με επαγγελματικ ό κίνδυνο						

Κατηγορία	ΙΚΑ + TEAM		ΣΥΝΟΛΟ
	ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΑ	ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ	
Εργαζομένων			
Κανονικά ασφάλιστρα	19,45%	40,266%	59,716%
ΕΛΕΟ(ΔΩΡΟΣΗΜΟ)	-	25%	25%

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Λοιπές διατάξεις

3.1.Επίδομα Εορτών

Κατά τις εορτές του Πάσχα και Χριστουγέννων καταβάλλονται σε όλους τους μισθωτούς που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, επιδόματα Εορτών ανάλογα με τον τρόπο πληρωμής τους ως εξής:

1. **Δώρο Χριστουγέννων** ίσο με 1 μηνιαίο μισθό ή 15 ημερομίσθια για όσους απασχολήθηκαν ολόκληρο το χρονικό διάστημα από 1/5 έως 31/12.

2. **Δώρο Πάσχα** ίσο με 1/5 μηνιαίο μισθό ή 15 ημερομίσθια για όσους απασχολήθηκαν ολόκληρο το χρονικό διάστημα από 1/1 έως 30/4.

Για όσους από τους μισθωτούς η σχέση εργασίας τους δεν διήρκεσε όλο το παραπάνω χρονικό διάστημα καταβάλλεται:

α) Ως **Δώρο Χριστουγέννων** ποσό ίσο με 2/25 μηνιαίου μισθού ή 2 ημερομίσθια κάθε 19 ημερολογιακές ημέρες του ίδιου χρονικού διαστήματος και

β) **Δώρο Πάσχα** ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή 1 ημερομίσθιο ανά 8 ημερολογιακές ημέρες.

Από το χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης αφαιρούνται α) οι αδικαιολόγητες απουσίες, β) οι ημέρες απεργίας και γ) η άδεια άνευ αποδοχών, ενώ σε περίπτωση ασθενείας αφαιρούνται μόνο οι ημέρες για τις οποίες έλαβαν οι μισθωτοί επίδομα ασθενείας από το Ασφαλιστικό τους Ταμείο.

Για όσους απασχολούνται σε εποχιακές, ορισμένου χρόνου εργασίες ή Δημόσιο καταβάλλονται:

1) Ως **Δώρο Χριστουγέννων**: 1 ημερομίσθιο ανά 8 πραγματοποιηθέντα στο χρονικό διάστημα 1/5-31/12.

2) Ως **Δώρο Πάσχα**: 2 ημερομίσθια ανά 13 πραγματοποιηθέντα στο χρονικό διάστημα 1/1-30/4.

Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 19ημέρου ή 8ημέρου, ο μισθωτός δικαιούται ανάλογο κλάσμα. Έτσι, όταν ο μισθωτός δεν έχει πλήρως απασχοληθεί μέσα στο χρονικό διάστημα, ο εργοδότης, για να του υπολογίσει το επίδομα δώρου, πρέπει:

- Να προσδιορίσει τις ημερολογιακές ημέρες για τις οποίες ο μισθωτός δικαιούται επιδόματος δώρου

- Εν συνεχεία, βάσει των ημερών αυτών, να υπολογίσει το ποσοστό επιδόματος δώρου και
- Βάσει του παραπάνω ποσοστού να καθορίσει το επίδομα δώρου που δικαιούται ο μισθωτός.

Τα επιδόματα δώρων των παρακάτω κατηγοριών μισθωτών υπολογίζονται στο μέσο όρο των μηνιαίων αποδοχών ή του μέσου ημερομισθίου των αμοιβών, τις οποίες λαμβάνει κάθε μισθωτός στα χρονικά διαστήματα που έχουμε αναφέρει ή μέχρι της λύσεως της σχέσεως εργασίας.

Ειδικότερα το μέσο ημερομίσθιο βρίσκεται με τη διαίρεση του συνόλου των αμοιβών αυτών με το συνολικό αριθμό των ημερών, που περιλαμβάνονται στα προαναφερόμενα χρονικά διαστήματα και κατά τις οποίες ο μισθωτός εργάστηκε ή πάντως διατήρησε αξίωση για τις αποδοχές του. Εάν όμως, οι κυμαινόμενες αποδοχές είναι σταθερές ανά χρονική περίοδο, τότε για τον υπολογισμό των επιδομάτων δώρων λαμβάνεται υπόψη ο μέσος μισθός ή το μέσο ημερομίσθιο της περιόδου αυτής.

Οι κατηγορίες των μισθωτών αυτών είναι οι εξής:

- Υπάλληλοι που αμείβονται κατά μονάδα εργασίας ή με μισθό και ποσοστά
- Μισθωτοί που απασχολούνται σε περισσότερους από ένα εργοδότες γενικά και αμείβονται με μισθό ή με ημερομίσθιο, ή ωρομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας
- Μισθωτοί που απασχολούνται σε ένα μόνο εκδότη και αμείβονται με ωρομίσθιο
- Εργατοτεχνίτες, που απασχολούνται σε ένα εργοδότη και αμείβονται κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή με άλλο σύστημα κυμαινόμενων αποδοχών, όπως με μικτό σύστημα(βασικό ημερομίσθιο με πρόσθετες αμοιβές βάσει παραγωγής ή αυξημένης αποδόσεως κλπ.)

Με τον ίδιο τρόπο υπολογίζονται τα επιδόματα εορτών των δημοσιογράφων και των ξεναγών.

Τα επιδόματα δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα μπορούν να περιοριστούν για τους υπαλλήλους και για τους εργάτες, και των δύο φύλων, σε ποσά ίσα με το 50πλάσιο για το επίδομα Πάσχα και το 100πλάσιο για το επίδομα Χριστουγέννων,

του γενικού κατώτατου ορίου ημερομισθίου. Τα ποσά αυτά μειώνονται ανάλογα για απασχόληση μικρότερη των χρονικών περιόδων που αναφέρθηκαν παραπάνω.

Ο ανωτέρω όμως περιορισμός δεν μπορεί να έχει εφαρμογή στις περιπτώσεις, στις οποίες τα επιδόματα Πάσχα και Χριστουγέννων καταβάλλονται, είτε από συμβατική υποχρέωση ή συνήθεια, είτε από υποχρεωτικό κανόνα δικαίου, με βάση υψηλότερες αποδοχές ή υψηλότερο μισθό ή ημερομίσθιο.

Σημειώνεται ότι είναι επιτρεπτή η σύναψη ειδικής συμφωνίας, μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για συμψηφισμό στα επιδόματα εορτών και επιπλέον των ελαχίστων νομίμων ορίων αποδοχών καταβαλλόμενων ποσών.

Το Δώρο Χριστουγέννων καταβάλλεται το αργότερο την 21η Δεκεμβρίου και το Δώρο Πάσχα τη Μ. Τετάρτη κάθε έτους. Ο εργοδότης όμως προκειμένου να προστατευθεί από τυχόν αποχωρήσεις των μισθωτών έχει δικαίωμα να παρακρατήσει το ποσό που αντιστοιχεί στο χρονικό διάστημα από 21-31/12 και από Μ. Τετάρτη έως 30/4 και να το καταβάλει στις αντίστοιχες ημερομηνίες.

Επίδομα εορτών	Χρονική περίοδος	Ημέρα πληρωμής
Πάσχα	1 ^η Ιανουαρίου - 30 Απριλίου	Μεγάλη Τετάρτη
Χριστουγέννων	1 ^η Μαΐου - 31 Δεκεμβρίου	21 Δεκεμβρίου

Το δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται κατ' αναλογία με όσα ισχύουν για τους μισθωτούς. Πρέπει να επισημανθεί ότι για τον καθορισμό της διάρκειας της σχέσης έμμισθης εντολής των δικηγόρων και νομικών συμβούλων εν σχέση με την περίοδο αναφοράς για την θεμελίωση του δικαιώματος απόληψης του δώρου Χριστουγέννων λαμβάνεται υπόψη η έναρξη και η λήξη της σχέσης έμμισθης εντολής. Ενδιάμεσα διαστήματα μπορούν να αφαιρεθούν μόνο εφόσον κατά τα διαστήματα αυτά έχει πάψει ή ανασταλεί η σχέση εντολής και όχι σε άλλες περιστάσεις. Εξάλλου ως μισθός νοείται το σύνολο της πάγιας αντιμισθίας την οποία λαβαίνουν.

Στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης δεν υπολογίζονται οι ημέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός, αν και δεν λύθηκε η εργασιακή του σχέση, απείχε από την εργασία του αδικαιολόγητα ή λόγω αδείας χωρίς αποδοχές. Συνυπολογίζεται πάντως ο χρόνος της υποχρεωτικής αποχής των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό.

Στις άνω ημέρες που αφαιρούνται περιλαμβάνονται οι ημέρες άδειας άνευ αποδοχών, αδικαιολόγητης απουσίας, απεργίας ή στάσεων εργασίας ασθενείας και στρατεύσεως σημειώνουμε τα εξής:

- Ο εργοδότης, κατά τον υπολογισμό των επιδομάτων δώρων, θα αφαιρέσει τις ημέρες ασθενείας για τις οποίες ο εργαζόμενος επιδοτήθηκε από τον ασφαλιστικό οργανισμό. Αντίθετα, θεωρούνται ως ημέρες κανονικής απασχόλησης στον εργοδότη και δεν αφαιρούνται οι ημέρες ασθενείας για τις οποίες δεν υπήρξε επιδότηση από τον ασφαλιστικό οργανισμό.
- Οι μισθωτοί που τελούν σε κατάσταση στρατεύσεως δικαιούνται επίδομα δώρου από τον εργοδότη μόνο για τις ημέρες που απασχολήθηκαν σε αυτόν.

Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα επίσης δικαιούνται :

- Οι Νομικοί Σύμβουλοι και Δικηγόροι των πάσης φύσεως νομικών προσώπων, επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων που αμείβονται με μισθό.
- Οι μισθωτοί των γεωργοκτηνοτροφικών επιχειρήσεων, εφόσον οι σχέσεις τους διέπονται από Σ.Σ.Ε. ή υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.
- Το προσωπικό των γεωργοκτηνοτροφικών εργασιών που απασχολείται από το Δημόσιο, τις ανωτέρω εταιρείες, τις Συνεταιριστικές Οργανώσεις και λοιπά ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ ανεξάρτητα από την υπαγωγή του στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α., ή από τον καθορισμό των αποδοχών τους με συλλογικές συμβάσεις και λοιπές πράξεις.

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων μισθών ή ημερομισθίων την 10^η Δεκεμβρίου κάθε χρόνου για το επίδομα Χριστουγέννων και 15^η ημέρα πριν από το Πάσχα, για το επίδομα του Πάσχα.

Σε περίπτωση λύσης της εργασιακής σχέσης πριν από αυτές τις ημερομηνίες, τα Δώρα Εορτών υπολογίζονται βάσει των αποδοχών που καταβάλλονται την ημέρα της λύσης της εργασιακής σχέσης. Σαν καταβαλλόμενες αποδοχές εννοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών του μισθωτού και περιλαμβάνονται ο νόμιμος ή συμβατικός μισθός και κάθε άλλη παροχή, σε είδος ή χρήμα, που καταβάλλεται τακτικά ανά μήνα ή περιοδικά σε ορισμένα χρονικά διαστήματα. Οι μισθωτοί που απασχολούνται σε περισσότερους από έναν εργοδότη, δικαιούνται να λάβουν από όλους τους εργοδότες τους Δώρα Εορτών ανάλογα με τη χρονική διάρκεια απασχόλησής τους. Σύμφωνα με

το άρθρο 11 της 19040/81 απόφασης Υπουργών Οικονομικών και Απασχόλησης, δεν δικαιούνται Δώρα Εορτών:

α) Οι εργάτες γεωργικών και κτηνοτροφικών επιχειρήσεων, εκτός εκείνων που η εργασιακή τους σχέση διέπεται από Σ.Σ.Ε., Δ.Α., Υπουργικές αποφάσεις ή υπάγονται στην ασφάλιση Ι.Κ.Α. Δώρα Εορτών δε δικαιούται επίσης, το προσωπικό των γεωργοκτηνοτροφικών εργασιών που ασκούνται από Α.Ε., Συνεταιρισμούς ή το Δημόσιο.

β) Μισθωτοί αμειβόμενοι με ποσοστά, εκτός όσων αναφέρονται στο άρθρο 5 της 19040/81 Υπουργικής απόφασης.

γ) Φορτοεκφορτωτές ξηράς και λιμένων που διέπονται από ειδικές διατάξεις.

δ) Οικιακοί βοηθοί εργαζόμενοι σε πόλεις κάτω των 6.000 κατοίκων.

Τα Δώρα Εορτών υπόκεινται σε όλες τις κρατήσεις που προβλέπονται από τα Ασφαλιστικά Ταμεία, όπως και οι λοιπές αποδοχές.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

H	Δ	H	Δ	H	Δ	H	Δ	H	Δ	H	Δ	H	Δ
1	0,1	36	3,78	71	7,46	106	11,14	141	14,84	176	18,52	211	22,2
2	0,2	37	3,88	72	7,56	107	11,24	142	14,94	177	18,62	212	22,3
3	0,32	38	4	73	7,68	108	11,36	143	15,04	178	18,72	213	22,42
4	0,42	39	4,1	74	7,78	109	11,46	144	15,14	179	18,84	214	22,52
5	0,53	40	4,2	75	7,88	110	11,56	145	15,24	180	18,94	215	22,62
6	0,63	41	4,3	76	8	111	11,68	146	15,36	181	19,04	216	22,72
7	0,73	42	4,42	77	8,1	112	11,78	147	15,46	182	19,14	217	22,84
8	0,83	43	4,52	78	8,2	113	11,88	148	15,56	183	19,24	218	22,94
9	0,95	44	4,62	79	8,3	114	12	149	15,68	184	19,36	219	23,04
10	1,05	45	4,72	80	8,42	115	12,1	150	15,78	185	19,46	220	23,14
11	1,15	46	4,84	81	8,52	116	12,2	151	15,88	186	19,56	221	23,24
12	1,25	47	4,94	82	8,62	117	12,3	152	16	187	19,68	222	23,36
13	1,36	48	5,04	83	8,72	118	12,42	153	16,1	188	19,78	223	23,46
14	1,46	49	5,14	84	8,84	119	12,52	154	16,2	189	19,88	224	23,56
15	1,56	50	5,24	85	8,94	120	12,62	155	16,3	190	20	225	23,68
16	1,68	51	5,36	86	9,04	121	12,72	156	16,42	191	20,1	226	23,78
17	1,78	52	5,46	87	9,14	122	12,84	157	16,52	192	20,2	227	23,88
18	1,88	53	5,56	88	9,24	123	12,94	158	16,62	193	20,3	228	24
19	2	54	5,68	89	9,36	124	13,04	159	16,72	194	20,42	229	24,1
20	2,1	55	5,78	90	9,46	125	13,14	160	16,84	195	20,52	230	24,2
21	2,2	56	5,88	91	9,56	126	13,24	161	16,94	196	20,62	231	24,3
22	2,3	57	6	92	9,68	127	13,36	162	17,04	197	20,72	232	24,42
23	2,42	58	6,1	93	9,78	128	13,46	163	17,14	198	20,84	233	24,52
24	2,52	59	6,2	94	9,88	129	13,56	164	17,24	199	20,94	234	24,62
25	2,62	60	6,3	95	10	130	13,68	165	17,36	200	21,04	235	24,72
26	2,72	61	6,42	96	10,1	131	13,78	166	17,46	201	21,14	236	24,84
27	2,84	62	6,52	97	10,2	132	13,88	167	17,56	202	21,24	237	24,94
28	2,94	63	6,62	98	10,3	133	14	168	17,68	203	21,36	238	25
29	3,04	64	6,72	99	10,42	134	14,1	169	17,78	204	21,46		
30	3,14	65	6,84	100	10,52	135	14,2	170	17,88	205	21,56		
31	3,24	66	6,94	101	10,62	136	14,3	171	18	206	21,68		
32	3,36	67	7,04	102	10,72	137	14,42	172	18,1	207	21,78		
33	3,46	68	7,14	103	10,84	138	14,52	173	18,2	208	21,88		
34	3,56	69	7,24	104	10,94	139	14,62	174	18,3	209	22		
35	3,68	70	7,36	105	11,04	140	14,72	175	18,42	210	22,1		

Σε αυτόν τον πίνακα φαίνεται η αναλογία για τους μεν ημερομίσθιους αναφέρεται σε ημερομίσθια και δέκατα ημερομισθίων και για τους δε αμειβόμενους με μισθό σε εικοστά πέμπτα του μηνιαίου μισθού.

Όπου H = Σημαίνει ημέρες σχέσης εργασίας των μισθωτών

Δ = Σημαίνει αναλογούντα στις ημέρες αυτές ημερομίσθια δώρου

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ

H	Δ	H	Δ	H	Δ	H	Δ	H	Δ
1	0,125	26	3,25	51	6,375	76	9,5	101	12,625
2	0,25	27	3,375	52	6,5	77	9,625	102	12,75
3	0,375	28	3,5	53	6,625	78	9,75	103	12,875
4	0,5	29	3,625	54	6,75	79	9,875	104	13
5	0,675	30	3,75	55	6,875	80	10	105	13,125
6	0,75	31	3,875	56	7	81	10,125	106	13,25
7	0,875	32	4	57	7,125	82	10,25	107	13,375
8	1	33	4,125	58	7,25	83	10,375	108	13,5
9	1,125	34	4,25	59	7,375	84	10,5	109	13,625
10	1,25	35	4,375	60	7,5	85	10,625	110	13,75
11	1,375	36	4,5	61	7,625	86	10,75	111	13,875
12	1,5	37	4,625	62	7,75	87	10,875	112	14
13	1,625	38	4,75	63	7,875	88	11	113	14,125
14	1,75	39	4,875	64	8	89	11,125	114	14,25
15	1,875	40	5	65	8,125	90	11,25	115	14,375
16	2	41	5,125	66	8,25	91	11,375	116	14,5
17	2,125	42	5,25	67	8,375	92	11,5	117	14,625
18	2,25	43	5,375	68	8,5	93	11,625	118	14,75
19	2,375	44	5,5	69	8,625	94	11,75	119	14,875
20	2,5	45	5,625	70	8,75	95	11,875	120	15
21	2,625	46	5,75	71	8,875	96	12		
22	2,75	47	5,875	72	9	97	12,125		
23	2,875	48	6	73	9,125	98	12,25		
24	3	49	6,125	74	9,25	99	12,375		

Σε αυτόν τον πίνακα φαίνεται η αναλογία για τους μεν ημερομίσθιους αναφέρεται σε ημερομίσθια και δέκατα ημερομισθίων και για τους δε αμειβόμενους με μισθό σε δέκατα πέμπτα του μισού μηνιαίου μισθού.

Όπου H = Σημαίνει ημέρες σχέσης εργασίας των μισθωτών

Δ = Σημαίνει αναλογούντα στις ημέρες αυτές ημερομίσθια δώρου

Η πρόσθετη εργασία του μισθωτού περιλαμβάνεται στην έννοια των τακτικών αποδοχών βάσει των οποίων υπολογίζονται τα επιδόματα δώρων. Ο τρόπος υπολογισμού της αναλογίας της πρόσθετης εργασίας στα επιδόματα των δώρων εξαρτάται από το εάν η εργασία αυτή είναι τακτική ή έκτακτη.

- Στην τακτική απλή πρόσθετη εργασία η αναλογία αυτής βρίσκεται από τον τύπο:

$$\frac{\text{Ωρες.απλής.πρόσθετης.εργασίας}}{\text{Ωρες.εβδομαδιαίου.ωραρίου.που.εφαρμόζεται}} \quad (1)$$

- Στην έκτακτη απλή πρόσθετη εργασία η αναλογία αυτής υπολογίζεται ως εξής:

α) Επίδομα Δώρο Πάσχα:

$$\frac{\text{Αμοιβή.απλής.πρόσθετης.εργασίας.από.1/1..έως..30/4}}{\text{Ημέρες.που.απασχολήθηκε.από..1/1..έως....30/4}} \quad (2)$$

β) Επίδομα Δώρο Χριστουγέννων:

$$\frac{\text{Αμοιβή.απλής.πρόσθετης.εργασίας.από...1/5...έως...31/12}}{\text{Ημέρες.που.απασχολήθηκε.από...1/5...έως...31/12}} \quad (3)$$

3.2. Αποχή του μισθωτού από την εργασία

Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 652, 656 και 394 του Α. Κ., η προσφορά εργασίας του μισθωτού πρέπει να είναι προσήκουσα, δηλαδή να γίνεται στον κατάλληλο χρόνο και τόπο. Εάν, όμως, ο μισθωτός απουσιάζει από την εργασία του χωρίς να υπάρχει σπουδαίος λόγος, τότε η εργασία που ο μισθωτός προσφέρει δεν θεωρείται προσήκουσα και ως εκ τούτου, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να καταβάλλει αποδοχές στον μισθωτό.

Επίσης, δεν θεωρείται προσήκουσα η προσφορά εργασίας, όταν γίνεται σε διάφορο χρόνο από εκείνον που έχει ορισθεί. Στην περίπτωση αυτή είναι δυνατόν ο εργοδότης να μην αποδεχθεί την προσφορά της εργασίας αυτής χωρίς να θεωρηθεί υπερήμερος. Κατά συνέπεια, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να μη δεχθεί τις υπηρεσίες του εργαζομένου κατά την ημέρα που καθυστερεί να προσέλθει στην εργασία του χωρίς την υποχρέωση καταβολής αποδοχών για την ημέρα αυτή.

Υπάρχουν, όμως, ορισμένες περιπτώσεις, κατά τις οποίες, ο εργαζόμενος απέχει από την εργασία του, λόγω σπουδαίου λόγου. Στις περιπτώσεις αυτές, αν και η εργασία που προσφέρει ο μισθωτός δεν είναι προσήκουσα, εντούτοις δικαιούται τις αποδοχές του.

Επομένως, τις αποδοχές του μισθωτού από την εργασία, μπορούμε να τις κατατάξουμε, με βάση την σοβαρότητα ή σπουδαιότητα του λόγου της αποχής, στις εξής δύο κατηγορίες, τις οποίες και αναπτύσσουμε.

- Αποχή του μισθωτού από την εργασία χωρίς να υπάρχει σπουδαίος λόγος: στην περίπτωση αυτή που ο μισθωτός απουσιάζει από την εργασία του για βραχύ χρονικό διάστημα χωρίς να υπάρχει σπουδαίος λόγος (απουσιάζει αδικαιολόγητα, έχει λάβει άδεια άνευ αποδοχών), ο εργοδότης μπορεί να περικόψει από τις αποδοχές του τόσα ημερομίσθια όσες και οι ώρες απουσίας.

Επίσης, όταν ο μισθωτός συμμετέχει σε απεργία ή στάση εργασίας περικόπτονται τα ημερομίσθια των ημερών κατά τις οποίες απέργησε ή των ωρών που απείχε από την εργασία, λόγω συμμετοχής του σε στάση εργασίας.

Είναι δυνατόν, στις περιπτώσεις που ο μισθωτός απουσιάζει αδικαιολόγητα, οι ημέρες της αδικαιολόγητης αυτής απουσίας να συμψηφιστούν με τις ημέρες της κανονικής του άδειας.

Εάν, όμως, απουσιάζει αδικαιολόγητα για μεγάλο χρονικό διάστημα και η αποχή του αυτή είναι αδικαιολόγητη μη οφειλόμενη σε ανωτέρω βία, τυχαίο γεγονός φύσεως όμως παροδικής, ή σε άλλο σοβαρό λόγο μπορεί να θεωρηθεί ότι επήλθε λύση της συμβάσεως εργασίας με σιωπηρή καταγγελία εκ μέρους του εργαζομένου χωρίς να υπάρχει υποχρέωση εκ μέρους του εργοδότη για καταβολή αποζημιώσεως.

- Αποχή του μισθωτού από την εργασία λόγω σπουδαίου λόγου: σύμφωνα με το άρθρο 657 του Α. Κ. , ο μισθωτός διατηρεί την αξίωση του στο μισθό αν μετά από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας κωλύεται να εργασθεί ένεκα σπουδαίου λόγου μη οφειλόμενη σε υπαιτιότητα αυτού.

«Σπουδαίοι λόγοι» οι οποίοι αναγκάζουν το μισθωτό να απέχει από την εργασία του είναι η ασθένεια, ο τοκετός, το εργατικό ατύχημα, τα καθήκοντα ενόρκου, η κλήση ως μάρτυρα σε ποινική δίκη, ο αποκλεισμός του εργαζομένου από ανωτέρα βία μακρά της εργασίας του, ο θάνατος στενού συγγενούς. Σχετικά με το αν η στράτευση του μισθωτού αποτελεί « σπουδαίο λόγο», για τον οποίο οφείλονται οι αποδοχές των άρθρων 657 και 658 του Α. Κ. έχουν υποστηριχθεί εκ διαμέτρου αντίθετες απόψεις τόσο στην θεωρία όσο και στην πράξη.

Οι μισθωτοί που συμπληρώνουν δέκα ημέρες πραγματικής υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και απέχουν από την εργασία τους λόγω σοβαρού λόγου, δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους τις εξής αποδοχές:

ΜΙΣΘΩΤΟΣ	ΠΡΩΤΟ	ΔΕΥΤΕΡΟ ΚΑΙ ΕΠΟΜΕΝΑ
ΕΡΓΑΤΗΣ	13 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ	26 ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	1/2 ΜΙΣΘΟ	ΕΝΑ ΜΙΣΘΟ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΕΤΟΣ

Ο μήνας αρχίζει από την πρώτη ημέρα της ασθένειας και τελειώνει την αντίστοιχη ημέρα του επόμενου μήνα. Οι άνω αποδοχές, οι οποίες θα καταβληθούν στο μη απασχοληθέντα λόγω σπουδαίου λόγου μισθωτό, είναι ίδιες κατά ποσό με εκείνες που θα λάμβανε εάν παρείχε στο ίδιο χρονικό διάστημα την συνήθως παρεχόμενη εργασία του.

Στην προκειμένη περίπτωση το έτος υπολογίζεται όχι ημερολογιακώς, αλλά εργασιακώς. Δηλαδή υπολογίζεται από την ημερομηνία πρόσληψης έως την ίδια ημερομηνία του επόμενου έτους. Έτσι, για έναν μισθωτό που άρχισε να εργάζεται στις 10.03.2008 ως εργασιακό έτος θεωρείται το χρονικό διάστημα από 10.03.2009 μέχρι 10.03.2010.

Στην περίπτωση όμως που ο σπουδαίος λόγος εμφανιστεί προτού συμπληρωθεί το 10ήμερο πραγματικής εργασίας, έστω και αν συνεχίζεται, ο εργαζόμενος δεν δικαιούται να λάβει τις αποδοχές του, γιατί δεν υπάρχει πραγματική παροχή εργασίας επί

δέκα ημέρες, ενώ αν ο σπουδαίος λόγος άρχισε πριν ο μισθωτός συμπληρώσει ένα έτος εργασίας και συνεχίζεται μετά την συμπλήρωση του έτους, δικαιούται να λάβει μισθό για ένα δεκαπενθήμερο μόνο, επειδή ο σπουδαίος λόγος επήλθε πριν να συμπληρωθεί ένα έτος εργασίας.

A.3. Στράτευση Μισθωτού

Η στράτευση μισθωτού που υπηρέτησε πλέον των έξι μηνών σε οποιαδήποτε γραφείο, κατάστημα ή επιχείρηση, δεν αποτελεί λόγω λύσης της σύμβασης εργασίας, αλλά έχει ως συνέπεια την αναστολή της, κατά την διάρκεια της στράτευσης, λόγω της αναγκαστικής αποχής του(άρθρο 11, παρ. 2 εδ. β του Α. Ν. 547/1937). Η προστασία αυτή παρέχεται μόνο όταν η στράτευση γίνει από τις Ελληνικές ένοπλες δυνάμεις.

Ο μισθωτός μέσα σε διάστημα ενός μηνός από την απόλυση του από τον στρατό, πρέπει να δηλώσει προς τον εργοδότη αν επιθυμεί να επαναλάβει την εργασία του, οπότε οφείλει να προσέλθει στην επιχείρηση εντός 15 ημερών. Εάν παρέλθει άπρακτη η μηνιαία προθεσμία, ο υπάλληλος χάνει το δικαίωμα που του παρέχει το άνω άρθρο.

Ο νόμος 3514/1928 προστατεύει τους μισθωτούς ανεξάρτητα από τον χρόνο που διήρκεσε η στράτευση. Μετά την πρόσληψη του, ο υπάλληλος δεν μπορεί να απολυθεί από την θέση του πριν παρέλθει ένα έτος, εκτός εάν υπάρχει κατά κοινή ομολογία δικαιολογημένη αιτία. Σε περίπτωση που απολυθεί πριν περάσει ένα έτος προστασίας δικαιούται αποζημίωση ίση προς έξι προς έξι μισθούς, η οποία υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές του υπαλλήλου κατά την ημέρα της απολύσεως με καθεστώς πλήρους απασχολήσεως.

3.4. Ασθένεια - Ανυπαίτιο Κώλυμα Παροχής Εργασίας

Ο μισθωτός, μόλις ασθενήσει, οφείλει να ειδοποιήσει με οποιονδήποτε τρόπο τον εργοδότη περί ασθένειάς του, προσκομίζοντας, εντός εύλογου χρόνου, σχετική ιατρική βεβαίωση, αναφορικά με το είδος και τη διάρκεια της ασθένειάς του. Καλό θα είναι η προσκομιζόμενη βεβαίωση να προέρχεται από γιατρό του οργανισμού κυρίας ασφάλισης, στον οποίο τυγχάνει ασφαλισμένος ο μισθωτός (Ι.Κ.Α. κ.λ.π.). Η παράλειψη της

αναγγελίας και η αποχή από την εργασία, δυνατόν να θεωρηθεί από τις αρχές καλής πίστεως, ως πρόθεση καταγγελίας της συμβάσεως από μέρους του, εφόσον όμως προέρχεται από δόλο ή αμέλεια, και να αποτελέσει λύση της συμβάσεως από μέρους του μισθωτού και μάλιστα χωρίς αποζημίωση.

Όσον αφορά στην υπαιτιότητα, δεν εξετάζεται αν η ασθένεια επήλθε στην εργασία ή από άλλη αιτία ή από ατύχημα. Με την ασθένεια εξομοιούται και το εργατικό ατύχημα, ανεξάρτητα εάν αυτό συνέβη εντός του χώρου εργασίας ή εκτός εργασίας. Ο μισθός του άρθρου 657 ΑΚ καταβάλλεται στον εργαζόμενο, εφόσον αποδεικνύεται ότι η απουσία του δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του. Ως βραχείας διάρκειας ασθένεια ορίζεται εκείνη που δεν υπερβαίνει τα παρακάτω όρια:

Χρόνος απασχόλησης

Μέχρι 4 ετών

4 έτη συμπληρωμένα μέχρι 10 έτη

10 έτη συμπληρωμένα μέχρι 15 έτη

15 έτη συμπληρωμένα και άνω

Χρόνος αποχής λόγω ασθένειας

Ένας (1) μήνας

Τρεις (3) μήνες

Τέσσερις (4) μήνες

Έξι (6) μήνες

Η αποχή λόγω ασθένειας του μισθωτού πρέπει να είναι συνεχής, μέχρι συμπληρώσεως των υπό του νόμου προβλεπόμενων ορίων. Τα χρονικά όρια αποχής, αρχίζουν από την ημέρα κατά την οποία ο μισθωτός απουσίασε συνεπεία της ασθένειας και λήγουν την αντίστοιχη ημέρα του επόμενου μηνός ή των τριών, των τεσσάρων ή των έξι μηνών, ανάλογα του χρόνου υπηρεσίας των μισθωτών κατά τη διάκριση που έγινε ανωτέρω. Στο χρόνο αυτό συνυπολογίζονται και οι Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες. Ο Μισθωτός κατά τη διάρκεια της Ασθένειάς του απαγορεύεται να απασχολείται αλλού.

Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 657-658 Α.Κ., εφόσον ο μισθωτός έχει εργαστεί επί 10 τουλάχιστον ημέρες, δικαιούται, καίτοι μη εργαζόμενος, λόγω ανυπαίτιου κωλύματος (ασθένεια, ατύχημα, τοκετός κ.λ.π.) να αξιώσει από τον εργοδότη του τις αποδοχές 15 ημερών. Αν έχει συμπληρώσει έτος υπηρεσίας, δικαιούται να λάβει τις αποδοχές ενός μηνός.

Οι μισθωτοί που αμείβονται με ημερομίσθιο, δικαιούνται να λάβουν τόσα ημερομίσθια, όσες είναι οι ημέρες εργασίας στο 15νθήμερο ή στο μήνα, ενώ οι μισθωτοί που αμείβονται με μισθό, δικαιούνται του ημίσεως ή ολόκληρου του μηνιαίου μισθού.

Από τις αποδοχές αυτές, ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει όσα τουλάχιστον έλαβε ο μισθωτός, δυνάμει υποχρεωτικής ασφάλισης π.χ. εκ του ΙΚΑ ή άλλου ασφαλιστικού οργανισμού.

Σύμφωνα με τη νομολογία των Δικαστηρίων, η υποχρέωση καταβολής του μισθού εις τον εξ ουιούδηποτε ανυπαίτιου κωλύματος, κωλυθέντα να προσφέρει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη, υφίσταται καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσεως στον ίδιο εργοδότη και μάλιστα, κάθε έτος από της ενάρξεως της παροχής της εργασίας του και όχι εφ' άπαξ. Το έτος κατά το οποίο γεννάται η αξίωση του μισθωτού σύμφωνα με τα άρθρα 657-658 Α.Κ. δεν υπολογίζεται ημερολογιακό, αλλά εργασιακό, δηλαδή από την ημέρα προσλήψεως του μισθωτού (Ν.Σ.Κ. 170/63)

Η καταβολή επιδόματος ασθενείας από το ΙΚΑ αρχίζει από την τέταρτη ημέρα, από τη στιγμή που ο ασφαλισμένος ανήγγειλε την ανικανότητα προς εργασία στο ΙΚΑ. Αν ο μισθωτός ασθενήσει εντός του ημερολογιακού έτους, περισσότερο από μία φορά, κάθε φορά όμως μέχρι τρεις ημέρες, δεν δημιουργείται δικαίωμα αυτού για επιδότηση εκ του ΙΚΑ ούτε υπολογίζεται ως χρόνος αναμονής το πρώτο 3ήμερο, το δεύτερο κ.λ.π.

Αν ο μισθωτός ασθενήσει για πρώτη φορά μέσα στο ημερολογιακό έτος πέραν των τριών ημερών, θα επιδοτηθεί από το ΙΚΑ από την τέταρτη ημέρα (εδώ θα υπολογιστούν οι τρεις ημέρες ως χρόνος αναμονής). Αν ο ίδιος ο μισθωτός ασθενήσει για δεύτερη φορά, εντός του αυτού έτους, πέραν των τριών ημερών, θα επιδοτηθεί από την πρώτη ημέρα

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 5 του ΑΝ 178/67, σε περίπτωση αποχής του μισθωτού από την εργασία του, λόγω ασθένειας, για το χρονικό διάστημα των 1-3 ημερών, δηλ. από της ενάρξεως της ανικανότητας προς εργασία του μισθωτού μέχρι της ενάρξεως της επιδοτήσεώς του εκ του ΙΚΑ ή ετέρου Ασφαλιστικού Οργανισμού, ο εργοδότης υποχρεούται στην πληρωμή μόνο του ημίσεως του ημερομισθίου ή του αναλογούντος μισθού αποκλειόμενης της συμπληρώσεως εκ του οικείου Ασφαλιστικού Οργανισμού. Η υποχρέωση αυτή υφίσταται μέχρι της συμπληρώσεως 15νθήμερου ή του μηνός ανάλογα με την προϋπηρεσία του μισθωτού που διανύθηκε στον ίδιο εργοδότη.

3.4.1 Υποχρέωση ΙΚΑ - Εργοδότη Καταβολής Επιδομάτων Ασθένειας και Ημερομίσθιων Ασθένειας από Εργατικό Ατύχημα

Σε περίπτωση ατυχήματος, η επιδότηση εκ του ΙΚΑ αρχίζει από την πρώτη ημέρα κατά την οποία συνέβη το ατύχημα και δεν τηρείται χρόνος αναμονής, ο δε εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το υπόλοιπο ποσό, ώστε να συμπληρωθούν οι αποδοχές των άρθρων 657-658 ΑΚ. Η αποχή του εργαζόμενου από την εργασία του λόγω ασθένειας δεν επηρεάζει τη συνήθη τάξη χορηγήσεως ημέρας ή ημερών αναπαύσεως στους μισθωτούς. Συνεπώς, επανερχόμενος ο μισθωτός στην εργασία του από ασθένεια θα τύχει της προγραμματισμένης αναπαύσεως σαν να μην είχε παρεμβληθεί η ασθένεια.

Οι μη απασχολούμενοι ημερομίσθιοι μισθωτοί, τόσο κατά τις υποχρεωτικές αργίες, όσο και τις προαιρετικές (28ης Οκτωβρίου και 1ης Μαΐου) για λόγους μη οφειλόμενους σ' αυτούς (ασθένεια), δικαιούνται το ημερομίσθιό τους χωρίς καμία προσαύξηση αντίθετα με τους επί μηνιαίο μισθό αμειβόμενους.

Οι μέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός απουσίασε λόγω ασθένειάς του, βραχείας διάρκειας, ή στρατεύσεώς του ή ανωτέρας βίας ή απεργίας ή ανταπεργίας, θεωρούνται ως μέρες εργασίας και συνυπολογίζονται δια τη συμπλήρωση του βασικού 10μήνου υπηρεσίας του προς λήψη άδειας αναψυχής του, δε συμψηφίζονται όμως προς τις ημέρες κατά τις οποίες δικαιούται να απουσιάσει ετησίως λόγω άδειας αναψυχής του.

A. Αν ο μισθωτός ασθενήσει κατά τη διάρκεια της άδειας του, η άδειά του παρατείνεται κατά τόσες ημέρες, όσες είναι οι εργάσιμες ημέρες της ασθένειάς του.

B. Η απουσία του μισθωτού από την εργασία του, πέραν των ορίων βραχείας ασθένειας διακόπτει το βασικό 10μηνο και συμψηφίζονται οι ημέρες αυτές με τις οφειλόμενες ημέρες άδειας, μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος στο οποίο αφορά η άδεια.

Ενώ όμως χωρεί συμψηφισμός των πέραν των ορίων της βραχείας ασθένειας ημερών απουσίας των μισθωτών, με τις ημέρες άδειας που δικαιούνται, δεν χωρεί συμψηφισμός των οφειλόμενων αποδοχών άδειας και επιδόματος άδειας, οπότε οφείλονται και οι ανωτέρω αποδοχές. Τα επιδόματα ασθένειας που καταβάλλονται στους δικαιούχους που παίρνουν αναρρωτική άδεια, θεωρούνται ως εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (ΣΤ Πηγής) και υπόκεινται σε φορολογία εισοδήματος.

3.5.Κυοφορία-Τοκετός-Λοχεία

Τα μέτρα που έχει θεσπίσει η Ελληνική Κοινωνία, για να προστατεύσει τη μητρότητα και ιδιαίτερα την εργαζόμενη μητέρα κατά τις περιόδους της εγκυμοσύνης και της λοχείας της, είναι συνοπτικά τα εξής :

- Απαγόρευση απολύσεως της εργαζόμενης γυναίκας κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και λοχείας.
- Χορήγηση αδειάς τοκετού.
- Δικαίωμα των εργαζόμενων για λήψη αποδοχών εκ μέρους του εργοδότη .
- Διακοπή εργασίας λόγω θηλασμού.
- Προστασία της μητρότητας από την ασφαλιστική νομοθεσία:
 - i) Μαιευτική περίθαλψη
 - ii) Παροχή βοηθήματος τοκετού
 - iii) Επίδομα μητρότητας από το ΙΚΑ
 - iv) Συμπληρωματικές παροχές μητρότητας από τον ΟΑΕΔ .

Η Ελληνική Εργατική Νομοθεσία, μετά μάλιστα τη διάταξη του άρθρου 15 του νόμου 1483/1984, προστατεύει επαρκώς την εργαζόμενη γυναίκα κατά το στάδιο της εγκυμοσύνης, του τοκετού και του θηλασμού. Έτσι, με βάση την άνω διάταξη απαγορεύεται και είναι απολύτως άκυρη η καταγγελία της σχέσεως εργασίας της εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό, ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθενείας που οφείλεται στη κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Ως σπουδαίος λόγος δεν θεωρείται σε καμία περίπτωση ενδεχόμενη μείωση της αποδόσεως της εργασίας της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

Η άδεια μητρότητας, που είχε οριστεί αρχικά σε 12 εβδομάδες αυξήθηκε σταδιακά και από τις 23.05.2000 καθορίστηκε σε 17 εβδομάδες. Έτσι οι γυναίκες που απασχολούνται σε οποιονδήποτε εργοδότη όλης της χώρας με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου δικαιούνται άδεια τοκετού ή μητρότητας 119 ημέρες από τις οποίες οι 56 πρώτες

ημέρες (άδεια κηύσεως) χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες 63 (άδεια λοχείας) μετά τον τοκετό.

Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιείται σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας κυοφορίας, θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, δηλαδή θα παραταθεί η άδεια λοχείας, ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας κηύσεως-λοχείας 17 εβδομάδων.

Η άδεια μητρότητας έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα και η χορήγηση της δεν εξαρτάται από την διακριτική ευχέρεια του εργοδότη, ούτε θεωρείται ως χρόνος μη απασχολήσεως αφού, στην εργαζόμενη καταβάλλονται από τον εργοδότη οι αποδοχές των άρθρων 657 και 658 του Α. Κ., για διάστημα που ορίζεται σε αυτά, χορηγείτε επιδότηση από το ΙΚΑ και συμπληρωματικές παροχές μητρότητας από τον ΟΑΕΔ.

Εάν η έγκυος απουσιάσει λόγω ασθένειας μετά την λήξη της άδειας του τοκετού ισχύουν όσα αναφέραμε σχετικά με την ασθένεια του μισθωτού.

Η υπάλληλος που έχει προσληφθεί με σύμβαση μίσθωσης έργου δεν καλύπτεται από την εργατική νομοθεσία, αφού δεν υπόκεινται στην εργατική νομοθεσία σχέσεις που δεν συνιστούν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, και ως εκ τούτου, δεν δικαιούται άδεια κηύσεως και λοχείας.

Στην περίπτωση που το παιδί γεννηθεί νεκρό τότε η μητέρα δεν δικαιούται άδεια λοχείας, αλλά ασθενείας, ενώ αν το παιδί πεθάνει κατά την διάρκεια της άδειας λοχείας, η άδεια αυτή διακόπτεται.

Ο χρόνος υποχρεωτικής αποχής των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό συνυπολογίζεται για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών. Έτσι, εργαζόμενη που απουσίασε υποχρεωτικά λόγω άδειας τοκετού θα λάβει κανονικά το επίδομα εορτών από τον εργοδότη της ανεξάρτητα αν για το ίδιο χρονικό διάστημα έλαβε επίδομα ασθενείας από τον ασφαλιστικό οργανισμό.

3.6. Κανονική άδεια εργαζομένων

Ο εργαζόμενος δικαιούται κατά τον πρώτο χρόνο εργασίας του σε συγκεκριμένο εργοδότη να λάβει από την έναρξη της απασχολήσεως του ποσοστό της ετήσιας άδειας του με αποδοχές που προβλέπεται κατά τις κείμενες διατάξεις ότι δικαιούται μετά από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον δώδεκα (12) μηνών, σύμφωνα με το άρθρο 2 του Α. Ν. 539/1945, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 1 του νόμου 1346/1983 και όπως εκάστοτε ισχύει κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη.

Η ετήσια κανονική άδεια, η οποία θα χορηγείται σύμφωνα με την διαδικασία του προηγούμενου εδαφίου, καθώς και το επίδομα αδείας, διέπονται κατά τα λοιπά από τις οικίες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Ακολούθως, με την διάταξη του άρθρου 13 του νόμου 3227/2004, η οποία ίσχυσε από 09/02/2004 έως 27/12/2004, αντικαταστάθηκε η διάταξη της παρ. 1, του άρθρου 2 του Α. Ν. 539/1945 με αποτέλεσμα να καταργηθεί, επίσης, ο βασικός άνω χρόνος, και ο εργαζόμενος είχε το δικαίωμα λήψεως κανονικής άδειας για κάθε εργατικό έτος, αρχής γενομένης από το πρώτο εργασιακό έτος, δηλαδή το έτος της προσλήψεως.

Εν συνεχεία με το άρθρο 1 του νόμου 3202/2004 το οποίο ισχύει από 28/12/2004 αντικαταστάθηκε η άνω τροποποιηθείσα διάταξη της παρ. 1, του άρθρου 2, του Α. Ν. 539/1945 με αποτέλεσμα όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές, από την έναρξη της απασχόλησης τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση, για κάθε ημερολογιακό έτος αρχής γενομένης από το πρώτο ημερολογιακό έτος.

Η διάταξη του άρθρου 1, του νόμου 3220/2005 έχει ως εξής:

«1.α. Κάθε μισθωτός από την έναρξη της εργασίας του σε υπόχρεη επιχείρηση και μέχρι την συμπλήρωση δώδεκα μηνών συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια υπόχρεη επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια εικοσιτεσσάρων εργάσιμων ημερών ή αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, είκοσι εργάσιμων ημερών, χωρίς να υπολογίζεται σε αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολούνται οι μισθωτοί λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας.

β. Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι την λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός να χορηγεί σε αυτόν την παραπάνω αναλογία της κανονικής άδειας.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος ο μισθωτός δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησης του, στην υπόχρεη επιχείρηση και υπολογίζεται σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της περίπτωσης α'. Η άδεια επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι εργάσιμες ημέρες ή μέχρι τις είκοσι δύο εργάσιμες ημέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενήθμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Για καθένα από τα επόμενα ημερολογιακά έτη, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από την 1^η Ιανουαρίου εκάστου έτους, την κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία υπολογίζεται σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο.

Η ετήσια άδεια με αποδοχές, καθώς και το επίδομα αδειας, εκτός από τις διατάξεις του νόμου αυτού διέπονται και από τις λοιπές συναφείς διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας».

2. Η παράγραφος 2 του άρθρου 13 του νόμου 3227/2004(ΦΕΚ 31 Α') καταργείται.

Η χρονική περίοδος χορηγήσεως άδειας κανονίζεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού του πρώτου υποχρεωμένου να χορηγεί την αιτηθείσα άδεια το πολύ εντός διμήνου. Η αίτηση αυτή αποσκοπεί μόνο στον προσδιορισμό των χρονικών ορίων της άδειας και δεν αποτελεί τυπική προϋπόθεση για την υπό του μισθωτού άσκηση του δικαιώματος της άδειας. Πάντως, σύμφωνα με το άνω άρθρο, οι άδειες στο μισό προσωπικό πρέπει να χορηγηθούν από 1 Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου.

Σημειώνεται ότι σε άρνηση του εργοδότη, ο μισθωτός δεν μπορεί να πάρει μόνος του την άδεια, καθόσον με αυτόν τον τρόπο η αποχώρηση του ερμηνεύεται ως οικιοθελή αποχώρηση. Ο εργοδότης υποχρεούται πριν λήξει το ημερολογιακό έτος να χορηγήσει την άδεια και αν ακόμη αυτή δεν ζητηθεί από τον μισθωτό. Είναι ανίσχυρη η μεταφορά ημερών άδειας, έστω και με την συνέναιση του μισθωτού στο επόμενο ή επόμενα έτη.

Κάθε εργοδότης οφείλει να τηρεί «ειδικό βιβλίο αδειών» στο οποίο έχει την υποχρέωση να αναγράφει:

- Ονοματεπώνυμο
- Ειδικότητα
- Έτος γέννησης
- Ημερομηνία πρόσληψης
- Χρονική διάρκεια της άδειας της οποίας δικαιούται
- Χρονολογίες που χορηγήθηκε η άδεια
- Αποδοχές που χορηγήθηκαν κατά την περίοδο της άδειας

Επίσης, κατά τον χρόνο λήξης της άδειας και καταβολής των αποδοχών άδειας ο μισθωτός πρέπει να υπογράψει το άνω βιβλίο αδειών.

Η άδεια χορηγείται αυτουσία και ολόκληρη και μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση μόνο σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσεως. Η κατάτμηση της άδειας επιτρέπεται μόνο όταν: υπάρχει ιδιαίτερη σοβαρή ανάγκη της επιχειρήσεως, όταν το ζητήσει ο μισθωτός με αίτηση του.

Ο μισθωτός κατά την διάρκεια της άδειας του δικαιούται:

- Τις «συνήθεις αποδοχές» που θα λάμβανε αν απασχολούταν στην επιχείρηση κατά την διάρκεια της άδειας του.
- Το επίδομα αδείας.

Η λήψη αποδοχών άδειας και επιδόματος αδείας προϋποθέτει την λήψη άδειας αφού οι εν λόγω αποδοχές και το ανάλογο επίδομα αδείας δεν αποτελούν ανεξάρτητο αυτοτελές δικαίωμα, αλλά παρεπόμενο του κυρίου δικαιώματος, δηλαδή του δικαιώματος λήψεως της άδειας. Επομένως, όταν ο εργαζόμενος δεν δικαιούται άδειας δεν δικαιούται αποδοχών και επιδόματος αδείας.

Οι άνω αποδοχές προκαταβάλλονται κατά την έναρξη της άδειας.

Σημειώνεται ότι τις αποδοχές και το επίδομα αδείας το δικαιούνται και οι εργαζόμενοι με άκυρη εργασιακή σύμβαση.

3.7. Καταγγελία Σύμβασης Εργασίας

Με τον τρόπο αυτό λύεται καταρχήν η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, και με ορισμένες προϋποθέσεις και η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται οποτεδήποτε ελεύθερα από εργοδότη,

εφόσον τηρήσει τις νόμιμες διατυπώσεις, δηλαδή να κοινοποιήσει έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και να καταβάλει την αποζημίωση. Προκειμένου όμως για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, πρέπει για την καταγγελία της να υπάρχει οπωσδήποτε σπουδαίος και δικαιολογημένος λόγος (άρθρο 672 Αστ. Κώδικα).

Ο μισθωτός δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ελεύθερα και οποτεδήποτε, καθώς και να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του. Οφείλει όμως να προειδοποιήσει σχετικά τον εργοδότη του, μέσα στα καθορισμένα από το νόμο χρονικά όρια.

Όταν όμως πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, πρέπει και στην περίπτωση αυτή για την καταγγελία της, να υπάρχει οπωσδήποτε σπουδαίος και δικαιολογημένος λόγος (άρθρο 672 Αστ. Κώδικα).

Για να υπάρξει καταρχάς έγκυρη καταγγελία, απαιτούνται τρεις (3) βασικές προϋποθέσεις:

1. Έγγραφος τύπος: Απαιτείται δηλαδή η συμπλήρωση ειδικού εντύπου (τετραπλούν) υπογεγραμμένο και από τις δύο πλευρές, που πρέπει εντός οκτώ (8) ημερών να κατατεθεί στον ΟΑΕΔ και αντίγραφο στον εργαζόμενο.

2. Καταβολή αποζημίωσης: Να καταβληθεί δηλαδή στον εργαζόμενο (και εφόσον συντρέχουν κάποιες προϋποθέσεις) χρηματικό ποσό.

3. Ασφάλιση του εργαζομένου: Πρέπει δηλαδή ο εργαζόμενος να είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ κατά το χρόνο της αποζημίωσής του.

Ο μισθωτός αποκλείεται κατά αμάχητο τεκμήριο, να θεωρηθεί ότι κατήγγειλε ο ίδιος τη σύμβαση, εφόσον απείχε της εργασίας του λόγω ασθένειας ή προκειμένου περί γυναίκας σε λοχεία, επί χρόνο ολιγότερο ή ίσον προς τα τιθέμενα κατά περίπτωση χρονικά όρια. Από το γεγονός όμως ότι η σύμβαση δεν θεωρείται λυμένη κατά το χρόνο τον οποίο διαρκεί η βραχείας διάρκειας ασθένεια του μισθωτού, ουδόλως συνάγεται ότι σε περίπτωση υπέρβασης των ορίων βραχείας ασθένειας, ο μισθωτός θεωρείται ότι κατήγγειλε τη σύμβαση, ιδίως όταν ενημερώνει συνεχώς τον εργοδότη του για την κατάσταση του.

Οι διατάξεις που καθιερώνουν αμάχητο τεκμήριο και αποκλείουν να θεωρηθεί η αποχή του μισθωτού, η οφειλόμενη σε βραχείας διάρκειας ασθένεια, ως λύση της εργασιακής σύμβασης εκ μέρους του, ουδόλως εμποδίζουν την καταγγελία της

συμβάσεως αυτής εκ μέρους του εργοδότη κατά τη διάρκεια της ασθενείας του μισθωτού, όπου ο εργοδότης δύναται να απολύσει τον ασθενούντα μισθωτό υπό τους περιορισμούς του άρθρου 281 Α.Κ.

Είναι άκυρη η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη, όταν οφείλεται σε άρνηση του μισθωτού να αποδεχτεί πρόταση του εργοδότη για μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόληση.

3.8. Απόλυση Μισθωτών

Υπάρχουν ορισμένες χρονικές περίοδοι που δε δύναται ο εργοδότης να προβεί σε καταγγελία και απόλυση του εργαζομένου. Οι περίοδοι αυτές είναι:

1. Κατά τη διάρκεια της κανονικής ετήσιας άδειας (Α.Ν.539/45 κ.λ.π.)
2. Κατά την κύηση και ένα έτος μετά τον τοκετό (άρθρο 15 του Ν.1483/84).
3. Κατά τη φοίτηση σε τουριστικές σχολές (άρθρο 15 παρ. 4 του Ν.1077/80).
4. Σε συνδικαλιστές (ν.1264/82).
5. Στρατευόμενοι μισθωτοί.
6. Πολεμιστές (Α.Ν. 183/51 κ.λ.π.)
7. Ομαδικές απολύσεις (Ν.1387/83).
8. Υποβολή μήνυσης (άρθρο 7 του Ν.3198/55).

3.8.1 Αποζημίωση Μισθωτών

Για τους απολυόμενους με την ιδιότητα του υπαλλήλου, η αποζημίωση δύναται να είναι μειωμένη όταν υπάρχει έγγραφη προειδοποίηση από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο περί της απολύσεως σε καθορισμένο από το νόμο χρόνο, εγγράφως. Σε αυτή την περίπτωση, το ποσό αποζημίωσης ανέρχεται στο μισό του ποσού που θα δικαιούταν σε περίπτωση μη ειδοποίησης.

Το ποσό της αποζημίωσης καθορίζεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα επί πλήρους απασχόλησεως. Τα παραπάνω ποσά των αποζημιώσεων προσαυξάνονται κατά 1/6, τόσο στους υπαλλήλους, όσο και στους εργάτες επί του συνόλου της αποζημίωσης, συνεπεία του υπολογισμού των δώρων, εορτών και αδειας. Στην αποζημίωση του υπαλλήλου που προϋπηρέτησε στον ίδιο εργοδότη ως εργάτης, λαμβάνεται υπόψη σαν να είχε διανυθεί με την ιδιότητα του υπαλλήλου και

συνυπολογίζεται. Ενώ αντίθετα, ο εργαζόμενος που απολύεται ως εργάτης, λαμβάνει την αποζημίωση του εργατοτεχνίτη, εκτός και εάν προϋπηρέτησε ως υπάλληλος.

Εάν το ποσό της αποζημιώσεως σε περίπτωση υπαλλήλου, υπερβαίνει τους 6 μισθούς, δύναται να καταβληθεί σε δόσεις, ήτοι 6 μισθοί κατά την απόλυση, το υπόλοιπο δε σε τριμηνιαίες δόσεις, η κάθε μία από τις οποίες πρέπει να είναι ίση με τουλάχιστον τις αποδοχές τριών (3) μηνών εκτός από το τελευταίο υπόλοιπο, που δύναται να είναι μικρότερο.

Εάν ο εργαζόμενος αρνείται να υπογράψει την καταγγελία συμβάσεως εργασίας και να λάβει το ποσό της αποζημιώσεως, για να είναι έγκυρη η απόλυσή του, θα πρέπει το έντυπο της καταγγελίας να του κοινοποιηθεί με δικαστικό επιμελητή και το ποσό της αποζημιώσεως να κατατεθεί στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

Η αποζημίωση λόγω καταγγελίας δεν θεωρείται μισθός και δεν συμψηφίζεται με ανταπαίτηση του εργοδότη κατά του μισθωτού (Α.Π. 386/78).

Ο εργαζόμενος που θεωρεί παράνομη ή καταχρηστική την απόλυσή του, δύναται να ασκήσει αγωγή κατά της επιχειρήσεως εντός τριμήνου από την ημερομηνία λύσεως της σχέσης εργασίας, κατά τις διατάξεις του άρθρου 6 παρ. 1 του Ν.3198/55. Σε περίπτωση δε μειωμένης αποζημιώσεως, να ασκήσει αγωγή εντός εξαμήνου βάσει του Ν.2112/20 και Β.Δ. 16/18.7.20. Παραίτηση του απολυθέντος από της αξιώσεως καταβολής ολόκληρης ή υπολοίπου της αποζημιώσεως είναι άκυρη (άρθρο 6 παρ. 3 του Ν.3198/55).

Πρέπει να σημειωθεί ότι σε περίπτωση απολύσεως μισθωτών λόγω περιστατικών ανωτέρας βίας (σεισμοί, πυρκαγιά, κ.λ.π.), εφόσον ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος κατά των κινδύνων αυτών, καταβάλλονται τα 2/3 της νόμιμης αποζημιώσεως.

Ο εργοδότης απαλλάσσεται της καταβολής αποζημιώσεως εφόσον δεν είναι ασφαλισμένος έναντι των αιτιών που προκάλεσαν τη διακοπή της επιχείρησης.

Σε περίπτωση πτωχεύσεως του εργοδότη, ο εργαζόμενος του δικαιούται την πλήρη αποζημίωσή του, κατατασσόμενος μεταξύ των προνομιακών δανειστών βάσει των άρθρων 957 επομ. Κ. Πολ. Δ. (άρθρο 12 παρ. 1 του Ν.3252/55).

Το ποσό της αποζημιώσεως δεν υπόκειται σε κρατήσεις υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων, παρά ανάλογα με το ύψος της αποζημιώσεως (άνω του 1.000.000 δρχ.) βάσει κλίμακας. Για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως των μισθωτών που αμείβονται κατ' αποκοπή ή με ποσοστά ή κατά μονάδα εργασίας, υπολογίζουν την αποζημίωσή τους, με

βάση τον μέσο όρο των αποδοχών που πραγματοποίησαν τους δύο τελευταίους μήνες προ της καταγγελίας της εργασιακής σχέσης (Ν. 3198/55 άρθρο 5 παρ. 2).

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επιδρά όσον αφορά την αποζημίωση του μισθωτού, στην περίπτωση που λύνεται η εργασιακή σχέση. Η μονομερής μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας η οποία προέρχεται από τον εργοδότη και δεν απορρέει από διάταξη νόμου, εφόσον βλάπτει το μισθωτό υλικά ή ηθικά, άμεσα ή έμμεσα, θεωρείται ως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας και οφείλεται αποζημίωση (αρθρ. 7 Ν.2112/20). Εάν δεν καταβάλλει την αποζημίωση ή δεν δεχθεί να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με τους ίδιους όρους, που προσέφεραν και πρώτα, καθίσταται υπερήμερος. Στην αποζημίωση, υπολογίζονται η αμοιβή για Κυριακή εργασία και εορτές όταν παρέχεται τακτικά και νόμιμα. Η προσαύξηση για τακτική νυκτερινή εργασία εφόσον παρασχεθεί κατά τον τελευταίο προ της απολύσεως μήνα. Επίσης, υπολογίζεται και η τακτική υπερεργασία. Δεν υπολογίζεται η αμοιβή για παράνομη υπερωριακή εργασία.

3.8.2 Ομαδικές Απολύσεις

Το βασικό θεσμικό πλαίσιο που ορίζει τις διαδικασίες εφαρμογής ομαδικών απολύσεων στην Ελλάδα παρέχεται από τις διατάξεις του νόμου 1387/1983 και την πρόσφατη τροποποίηση ορισμένων άρθρων του με τους νόμους 2736/1999 (GR9907142N) και 2874/2000 (GR0104104N). Σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, ομαδικές απολύσεις θεωρούνται αυτές, οι οποίες γίνονται από επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυόμενων και υπερβαίνουν σε κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια που ορίζει ο νόμος. Τα όρια αυτά προσδιορίζονται από τον αριθμό των απασχολούμενων μισθωτών στην αρχή του μήνα. Με βάση το άρθρο 9 του 2874/2000 τα όρια αυτά είναι:

- Τέσσερις εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από 20 έως 200 άτομα και
- Ποσοστό 2%-3% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από 200 εργαζόμενους. Το συγκεκριμένο

ποσοστό καθορίζεται για κάθε ημερολογιακό έτος με απόφαση του Υπουργού Εργασίας ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας.

Ο εργοδότης πριν προχωρήσει σε απολύσεις οφείλει να προέλθει σε διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζόμενων με σκοπό τη διερεύνηση δυνατοτήτων αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών τους συνεπειών. Πιο συγκεκριμένα ο εργοδότης υποχρεώνεται να πραγματοποιήσει διαδοχικά τις παρακάτω ενέργειες:

1. να πληροφορήσει τους εκπροσώπους των εργαζομένων σχετικά με την πρόθεση του να γίνουν ομαδικές απολύσεις,

2. να γνωστοποιήσει εγγράφως την παραπάνω πρόθεση αναφέροντας ρητά τους λόγους για τους οποίους σχεδιάζει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, τον αριθμό εκείνων που θέλει να απολύσει προσδιορίζοντας αναλυτικά το φύλο, την ηλικία και την ειδικότητα τους, καθώς και τον αριθμό των μισθωτών που απασχολούνται στην επιχείρηση. Παράλληλα είναι υποχρεωμένος να παραχωρήσει κάθε πρόσθετη πληροφορία που δικαιολογεί την πρόθεση του αυτή και θα μπορούσε να φανεί χρήσιμη για τη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων.

3. να υποβάλλει τα παραπάνω έγγραφα στο Νομάρχη και την Επιθεώρηση Εργασίας. Στην περίπτωση, όπου η επιχείρηση/ εκμετάλλευση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους νομούς τα παραπάνω αντίγραφα υποβάλλονται στον Υπουργό Εργασίας και στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου της εκμετάλλευσης, όπου σχεδιάζονται ή απολύσεις ή οι περισσότερες από αυτές.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, οι οποίοι συμμετέχουν στις παραπάνω διαδικασίες διαβούλευσης και ενημέρωσης μπορούν να αποτελούνται από:

1. νόμιμους εκπροσώπους του σωματίου στην επιχείρηση που έχει μέλη τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων, καθώς και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται

2. ομάδα εργαζομένων που είναι μέλη των επιχειρησιακών σωματείων κατόπιν υπόδειξης των διοικήσεων όλων των σωματείων λαμβάνοντας υπόψη την αρχή τήρησης της αναλογικής εκπροσώπησης. Η συγκεκριμένη υπόθεση ισχύει στην περίπτωση της

ύπαρξης πολλών σωματείων χωρίς παράλληλα κάποιο σωματείο να καλύπτει το 70% των εργαζομένων και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται.

3. από τριμελή ή πενταμελή επιτροπή εργαζομένων για επιχειρήσεις που απασχολούν 20-50 εργαζόμενους και για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 άτομα αντίστοιχα και στις οποίες δεν λειτουργούν επιχειρησιακά σωματεία. Οι επιτροπές αυτές προκύπτουν από μυστική ψηφοφορία από τη συνέλευση των εργαζομένων. Η ψηφοφορία διενεργείται σε χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο της μιας εβδομάδας από την ημέρα που θα αναρτηθεί στους χώρους εργασίας σχετική πρόσκληση για ενημέρωση και διαβούλευση από τον εργοδότη.

4. από τριμελή ή πενταμελή επιτροπή εργαζομένων, οι οποίοι εμφανίζουν μεγαλύτερο χρόνο προϋπηρεσίας μέσα στην επιχείρηση και αν δεν γίνει εφικτό να αναδειχθούν εκπρόσωποι από την παραπάνω διαδικασία.

5. το επιχειρησιακό συμβούλιο εργαζομένων.

6. ομοιοεπαγγελματικά σωματεία ή εκπροσώπους κλαδικών σωματείων, όταν οι σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις αφορούν συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες και ειδικότητες του προσωπικού και όταν υπάρχουν ειδικές κανονιστικές διατάξεις που απορρέουν από τους κανονισμούς και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Οι διαβουλεύσεις μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων διαρκούν περίπου 20 ημέρες και χρονικά προσδιορίζονται από την ημέρα της σχετικής πρόσκλησης του εργοδότη. Το αποτέλεσμα των μεταξύ τους συζητήσεων καταγράφεται σε ειδικό πρακτικό, το οποίο υπογράφεται και από τα δύο συμβαλλόμενα μέρη και στη συνέχεια αποστέλλεται στο Νομάρχη. Στην περίπτωση που η επιχείρηση διατηρεί υποκαταστήματα σε περισσότερους νομούς της χώρας, το πρακτικό υποβάλλεται και στον Υπουργό Εργασίας. Σε αυτό το χρονικό σημείο μπορούν να προκύψουν δύο ενδεχόμενα αν προκύψει συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων:

α) η όλη διαδικασία τερματίζεται και οι απειλούμενοι με απόλυση μισθωτοί συνεχίζουν κανονικά την εργασία τους, αν το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων συνεπάγεται την αποφυγή των απολύσεων,

β) πραγματοποιούνται οι ομαδικές απολύσεις μετά την παρέλευση χρονικού διαστήματος άνω των 10 ημερών από την ημέρα υποβολής του σχετικού πρακτικού στο

Νομάρχη ή στον Υπουργό Εργασίας, αν το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων είναι αρνητικό.

Στην περίπτωση που δεν υπάρξει συμφωνία των μερών τότε ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας μπορεί κατόπιν αίτησης ενός εκ των συμβαλλόμενων μερών (εκπρόσωποι εργαζομένων ή εργοδότης) είτε να παρατείνει το χρονικό διάστημα διαβουλεύσεων για ακόμη 20 ημέρες, είτε να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή τμήματος αυτού των επιχειρούμενων απολύσεων. Σε αυτό το πλαίσιο ο εργοδότης είναι αναγκασμένος να συμμορφωθεί με την απόφαση του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας. Ωστόσο αν δεν εκδοθεί σχετική απόφαση μέσα στις οριζόμενες προθεσμίες, τότε πραγματοποιούνται οι ομαδικές απολύσεις που συμφωνήθηκαν κατά τη διαδικασία των διαβουλεύσεων.

Πάντως ακόμη και στην περίπτωση, όπου πραγματοποιηθούν οι ομαδικές απολύσεις, ο μισθωτός δικαιούται να διεκδικήσει την ακυρότητα της απόλυσης του για άλλους λόγους, όπως η παραβίαση της προστατευτικής νομοθεσίας σχετικά με την απόλυση συνδικαλιστικών στελεχών (Ν.1264/1982), την απόλυση γυναικών κατά παράβαση της σχετικής προστατευτικής νομοθεσίας της μητρότητας (Ν. 1483/1984), την απόλυση μισθωτού που βρίσκεται σε άδεια κτλ. Ωστόσο αρκετές από τις προστατευτικές διατάξεις σχετικά με την εγκυρότητα της απόλυσης ορισμένων προσώπων και την υπαγωγή τους στις διαδικασία των ομαδικών απολύσεων παύουν να ισχύουν, όταν η επιχείρηση διακόπτει οριστικά τις εργασίες της.

Οι κανόνες που αφορούν την αποζημίωση εργαζομένων δεν διαφέρουν είτε αυτή αφορά περιπτώσεις ομαδικών είτε ατομικών απολύσεων. Η αποζημίωση απόλυσης διαφοροποιείται με βάση τον τρόπο υπολογισμού και ανάλογα με το αν οι απολυόμενοι εργαζόμενοι είναι υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτες. Σε γενικές γραμμές το ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης των υπαλλήλων είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο ποσό για τους εργατοτεχνίτες. Επιπλέον η προειδοποίηση απόλυσης ισχύει μόνο για το υπαλληλικό προσωπικό. Επισημαίνεται ότι η υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης από τον εργοδότη προκύπτει μόνο όταν ο μισθωτός εργάζεται στην επιχείρηση για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των δύο μηνών από την ημέρα της πρόσληψης του.

Ο παρακάτω πίνακας συνοψίζει τους όρους που διέπουν την απόλυση υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών αναφορικά με το ποσό της αποζημίωσης, το επίπεδο αρχαιότητας μέσα

στην επιχείρηση και τον συνεπαγόμενο χρόνο προειδοποίησης του υπαλληλικού προσωπικού.

<i>Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη</i>				<i>αποζημίωση</i>	
<i>Από</i>	<i>2</i>	<i>μήνες</i>	<i>έως</i>	<i>1</i>	<i>5</i> ημερομίσθια
<i>έτος</i>					
<i>Από</i>	<i>1</i>	<i>έτος</i>	<i>έως</i>	<i>2</i>	<i>7</i> ημερομίσθια
<i>έτη</i>					
<i>Από</i>	<i>2</i>	<i>έτη</i>	<i>έως</i>	<i>5</i>	<i>15</i> ημερομίσθια
<i>έτη</i>					
<i>Από</i>	<i>5</i>		<i>έως</i>	<i>10</i>	<i>30</i> ημερομίσθια
<i>έτη</i>					
<i>Από</i>	<i>15</i>		<i>έως</i>	<i>20</i>	<i>90</i> ημερομίσθια
<i>έτη</i>					
<i>Από</i>	<i>20</i>		<i>έτη</i>	<i>και</i>	<i>105</i> ημερομίσθια
<i>παραπάνω</i>					

Αναφορικά με τη λήψη ειδικών μέτρων μείωσης των ομαδικών απολύσεων ή απάμβλυνσης των συνεπειών τους διαμέσου πρωτοβουλιών (social plans) των κοινωνικών συνομιλητών αξίζει να τονίσουμε ότι οι πρωτοβουλίες αυτές είναι εξαιρετικά περιορισμένες σε έκταση. Για παράδειγμα η πρόσφατη παύση εργασιών του εργοστασίου της Schiesser-Pallas δεν συνοδεύτηκε από την εκπόνηση και την υλοποίηση ενός ουσιαστικού σχεδίου αποκατάστασης των απολυόμενων. Το μόνο που εξασφάλισαν οι 500 περίπου απολυόμενοι της εταιρίας κατόπιν συνεχών κινητοποιήσεων είναι η δυνατότητα ένταξης σε εξαμηνιαίο επιδοτούμενο πρόγραμμα κατάρτισης για το πρώτο εξάμηνο του 2004 ύστερα από συμφωνία με τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Παρόλα αυτά συνεχίζουν τις διαβουλεύσεις με τις αρχές του Υπουργείου Εργασίας για την εφαρμογή ενός ευρύτερου πακέτου στήριξης και ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας.

3.8.2.1.Τασεις Ομαδικών Απολύσεων στην Ελλάδα

Με βάση σχετική μελέτη του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας (ΕΙΕ), η οποία καλύπτει τη χρονική περίοδο 1990-1998 φανερώνεται η αδυναμία του συστήματος όχι μόνο να παρέμβει αποτελεσματικά, αλλά και να παρακολουθήσει ικανοποιητικά τα τεκταινόμενα στο χώρο της αγοράς εργασίας (Λυξουριώτης κα, 1999). Για παράδειγμα η μελέτη ανέδειξε την έλλειψη σχετικής στατιστικής καταγραφής και ανάλυσης των στοιχείων από τις υποθέσεις ομαδικών απολύσεων με τις οποίες επιλαμβάνονται οι κεντρικές υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και οι αντίστοιχες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας σε περιφερειακό επίπεδο (GR9904122F). Επιπλέον γενική επεξεργασία των διαθέσιμων στοιχείων αποτυπώνει την ανεπάρκεια των αρμόδιων μηχανισμών και διαδικασιών να αποτρέψουν στις περισσότερες περιπτώσεις τις αρχικά σχεδιαζόμενες απολύσεις.

Με βάση τα ευρήματα της συγκεκριμένης μελέτης φαίνεται πως κατά την τελευταία δεκαετία οι ομαδικές απολύσεις επικεντρώνονται σχεδόν σε όλους τους κλάδους παραγωγής και τομείς υπηρεσιών με εξαίρεση τον κλάδο των τραπεζών, όπου οι μεμονωμένες και ήπιες περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων πραγματοποιήθηκαν με κίνητρα πρόωρης συνταξιοδότησης (πχ. περίπτωση Αγροτικής, ΕΤΒΑ). Είναι χαρακτηριστικό ότι φαινόμενα ομαδικών απολύσεων εντοπίζονται τόσο σε δυναμικούς και ανερχόμενους κλάδους και υπηρεσίες, όπως είναι ο επισιτισμός και οι βιομηχανίες τροφίμων-ποτών (GR0003165N), όσο και σε φθίνοντες παραδοσιακούς κλάδους εντάσεως εργασίας, όπως είναι η βιομηχανία ένδυσης και χάρτου (GR0306101N).

Επιπλέον σημαντικό μέρος των ομαδικών απολύσεων που προέκυψαν από το 1990 και εντεύθεν συνδέονται με επιχειρήσεις, οι οποίες εξαιτίας των διαρθρωτικών προβλημάτων τους πέρασαν σταδιακά στον έλεγχο του δημοσίου (διάφορες προβληματικές επιχειρήσεις), όπως είναι για παράδειγμα τα Ναυπηγεία Σύρου, Ελευσίνας και Σκαραμαγκά. Αναφορικά με τις πληττόμενες από ομαδικές απολύσεις επαγγελματικές κατηγορίες αυτό που διαπιστώνεται είναι ότι μάλλον η φθίνουσα πορεία του κλάδου στον οποίο εντάσσονται οι εργαζόμενοι και τα ιδιαίτερα οικονομικό-τεχνικά προβλήματα της επιχείρησης που απασχολούνται, αποτελούν τις βασικές αιτίες συμπερίληψής τους σε διαδικασίες ομαδικών απολύσεων. Έτσι δεν προκύπτει ότι ο βαθμός εξειδίκευσης ή η επαγγελματική τους κατηγορία σχετίζεται με την πιθανότητα ένταξής τους στις διαδικασίες αυτές. Αντίστοιχα ισχύουν σε σχέση με το φύλο, την

οικογενειακή κατάσταση, την προϋπηρεσία και την ηλικία των απολυόμενων εργαζομένων. Αν και το διαθέσιμο στατιστικό υλικό είναι ανεπαρκές για τον ακριβή χαρακτηρισμό των τάσεων των ομαδικών απολύσεων στην Ελλάδα, αξίζει να σημειωθεί ότι το τρέχον έτος σηματοδεύτηκε από το σωρευτικό κλείσιμο αρκετών επιχειρήσεων (πχ. Schiesser-Pallas, Υβόννη stores, Ippocampus, TVX) (GR0306106F).

Η τροποποίηση των διατάξεων του νόμου 1387/1983 το 2000 και ειδικότερα αυτών που αφορούν τον προσδιορισμό του ορίου ομαδικών απολύσεων, αλλά και το πρόσφατο κύμα ομαδικών απολύσεων το πρώτο εξάμηνο του 2003 αναζωπύρωσε το ενδιαφέρον για το ζήτημα των ομαδικών απολύσεων. Σύμφωνα με την τροποποίηση του 2000 «ορθολογικοποιείται» η κλίμακα του ορίου ομαδικών απολύσεων με την επέκταση του ορίου στις επιχειρήσεις που απασχολούν από 50 έως και 200 εργαζόμενους (Κουζής, 2001). Οι αλλαγές αυτές ικανοποίησαν την πλευρά της εργοδοσίας, η οποία αποδίδει ιδιαίτερο βάρος στη διαδικασία των απολύσεων. Σύμφωνα με το ΣΕΒ η αποζημίωση απόλυσης ενός υπαλλήλου θα πρέπει να μειωθεί στα επίπεδα της αποζημίωσης του εργάτη και να καταργηθεί η κρατική έγκριση για τις ομαδικές απολύσεις (GR9708124N).

Αντίθετα τα συνδικάτα επισημαίνουν τους κινδύνους που εγκυμονούν η διαδικασία του εξορθολογισμού του ορίου των ομαδικών απολύσεων για τη διάσωση αρκετών θέσεων εργασίας, ιδιαίτερα σε κλάδους που βρίσκονται σε διαδικασία παραγωγικής αναδιάρθρωσης και αντιδρούν παθητικά στον ανταγωνισμό. Παράλληλα θεωρούν αναγκαία τη λήψη μέτρων που σχετίζονται με τις απολύσεις ή και τη βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας στις περιπτώσεις συγχωνεύσεων και εξαγοράς επιχειρήσεων (TN0102401S) (Ληξουριώτης κ.α, 1999).

Συνεπώς διαπιστώνεται ότι οι ομαδικές απολύσεις στην Ελλάδα αποτελούν βασικό πεδίο αντιπαράθεσης μεταξύ των συνδικάτων και της εργοδοσίας. Οι εργοδότες προσφεύγουν συχνά σε πρακτικές μη υπαγωγής των απολύσεων στις σχετικές ρυθμίσεις, ενώ αντίθετα τα συνδικάτα σε αρκετές περιπτώσεις προτάσσουν επιχειρήματα περί της νομιμότητας των σχεδιαζόμενων απολύσεων και καταφεύγουν στην ανώτατη διοικητική αρχή του Υπουργείου Εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό η επικείμενη ενσωμάτωση της Κοινοτικής Οδηγίας 2002/14 ή η εισαγωγή άλλων ρυθμίσεων μπορούν να εμπλουτίσουν εκ νέου τη συζήτηση για τις ομαδικές απολύσεις (Λευτέρης Κρέτσος, ΙΝΕ).

3.9. Επίσχεση Εργασίας Μισθωτών

Το δικαίωμα της επίσχεσης ή κατάσχεσης ή παρακράτησης, είναι κατ' ένσταση προσβαλλόμενο ενοχικό δικαίωμα. Στο Εργατικό Δίκαιο και ειδικά στη σύμβαση εργασίας, το δικαίωμα αυτό παρουσιάζει κάποια ιδιομορφία: αυτό σημαίνει ότι μπορεί να ασκηθεί αυτό από τον μισθωτό, όταν ο εργοδότης καθυστερεί την καταβολή των οφειλομένων αποδοχών του ή δεν εκπληρώνει τις νόμιμες ή συμβατικές του υποχρεώσεις στα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας ή με τη συμπεριφορά του ο εργοδότης προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου. Ασκώντας το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας ο μισθωτός δικαιούται να δηλώσει στον εργοδότη ότι διακόπτει την απασχόλησή του μέχρι να του καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές ή να συμμορφωθεί ο εργοδότης με τις νόμιμες υποχρεώσεις του και να απέχει από τα καθήκοντα της εργασίας του.

Κατά το χρονικό διάστημα της επίσχεσης εργασίας ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας, γι' αυτό οι μισθωτοί δεν υποχρεούνται να παρέχουν εργασία ούτε και να παρουσιάζονται στην επιχείρηση, αλλά έχουν δικαίωμα να απασχοληθούν σε άλλο εργοδότη, για αντιμετώπιση βασικών τους αναγκών. Οπωσδήποτε όμως πρέπει ο μισθωτός, που ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας, να βρίσκεται πάντοτε στη διάθεση του εργοδότη, εφόσον αρθεί η υπερημερία του, για να αναλάβει εργασία (Α.Κ. 656, Υπ. Εργασίας 1669/10.09.1982).

Η επίσχεση εργασίας έχει ως αποκλειστικό και μόνο σκοπό να υποχρεώσει τον εργοδότη να καταβάλει στο μισθωτό τις δεδουλευμένες και καθυστερούμενες αποδοχές. Δεν μπορεί να ασκηθεί επίσχεση εργασίας με σκοπό τον εξαναγκασμό του εργοδότη για αυξήσεις αποδοχών ή άλλες παροχές που δεν είναι ληξιπρόθεσμες. Η επίσχεση εργασίας αποτελεί μονομερή δικαιοπραξία που ισχύει από τη στιγμή που περιέρχεται σε γνώση του εργοδότη. Το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας μπορεί να ασκηθεί και όταν ο εργοδότης προσκαλεί τον μισθωτό, που άκυρα απέλυσε να αναλάβει εργασία, χωρίς όμως να εξοφλεί ταυτόχρονα και τους μισθούς υπερημερίας, δηλαδή, τις αποδοχές από την άκυρη απόλυση μέχρι επάνοδο στην εργασία.

Όταν ο μισθωτός απέχει από την εργασία του, ασκώντας το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας για βάσιμες αξιώσεις του, ο εργοδότης δεν μπορεί να θεωρήσει λυμένη τη σύμβαση εργασίας και γίνεται υπερήμερος ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του

εργαζόμενου, εφόσον αποκρούει την προσφορά του χωρίς να προβαίνει σε νόμιμη καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας από πολλούς μαζί (ομαδική επίσχεση) υποστηρίζεται ότι μπορεί να ασκηθεί, γι αυτό και εμφανίζει ομοιότητες με την απεργία, με την οποία δεν πρέπει να συγχέεται.

3.9.1 Προϋποθέσεις

Απαραίτητες προϋποθέσεις ασκήσεως δικαιώματος επίσχεσης εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 325 του Α.Κ. κ.λ.π. είναι οι κατωτέρω:

α) Πρώτη προϋπόθεση είναι να υπάρχει ενεργός εργασιακή σύμβαση εργασίας (έγκυρη ή άκυρη).

β) Να υπάρχει αξίωση απαιτητή ή ληξιπρόθεσμη.

γ) Να γίνεται ρητώς και σαφώς (γραπτώς ή προφορικώς εγκαίρως) ότι αρνείται να παρέχει τις υπηρεσίες του μέχρι να εκπληρώσει ο εργοδότης την υποχρέωση που τον βαρύνει. Η δήλωση του μισθωτού, ότι ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης είναι βασικότατη και πρέπει να είναι ασαφής γραπτή ή προφορική, και να γίνεται έγκαιρα.

δ) Να ασκείται εντός των ορίων της καλής πίστεως, των χρηστών και συναλλακτικών ηθών και του κοινωνικοοικονομικού σκοπού του δικαιώματος.

ε) Η αξίωση να είναι συναφής προς την οφειλή και να στρέφεται κατά του προσώπου του εργοδότη.

3.9.2 Άρση – Ματαίωση Επίσχεσης Εργασίας

Οι συνέπειες της επίσχεσης εργασίας αίρονται βεβαίως με τη συμμόρφωση του εργοδότη. Δηλαδή, με την καταβολή των οφειλομένων δεδουλευμένων αποδοχών (μισθοί ή ημερομίσθια, δώρα εορτών, άδεια και επίδομα άδειας κ.λ.π.) ή τη λήψη των νομίμων μέτρων υγιεινής και ασφάλειας ή γενικά τη συμμόρφωσή του για κάθε νόμιμη ή συμβατική του υποχρέωση, που κρίνεται ότι είναι αξιόλογη και όχι ασήμαντη. Ο εργοδότης μπορεί να ματαιώσει την επίσχεση εργασίας με την παροχή πραγματικής ασφάλειας στον εργαζόμενο π.χ. με κατάθεση των οφειλομένων στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, όχι όμως και την παροχή απλής εγγύησης.

Η άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης είναι δυνατόν να οδηγήσει, σύμφωνα με εύλογη κρίση της αρμόδιας υπηρεσίας, σε τακτική επιδότηση λόγω ανεργίας, των εργαζομένων που άσκησαν το δικαίωμα αυτό (άρθρο 5 Ν.549/77), από τον Ο.Α.Ε.Δ.

3.9.3 Υπερημερία Εργοδότη

Άκυρη Απόλυση: Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας χωρίς καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης ή του εγγράφου καταγγελίας, ή σε περίπτωση καθυστέρησης μιας από τις τριμηνιαίες δόσεις της αποζημίωσης, καθώς και σε περίπτωση μη αποδοχής από το μισθωτό της βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι εξακολουθεί να ισχύει, και ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος σύμφωνα με τις διατάξεις 349-350 Α.Κ. και υποχρεούται στην καταβολή αποδοχών του μισθωτού από την ημέρα της άκυρης απόλυσης και έως ότου αρθεί η υπερημερία.

Επίσης, σε κατάσταση υπερημερίας περιέρχεται ο εργοδότης σε περίπτωση μη αποδοχής της εργασίας του μισθωτού. Εάν ο εργοδότης περιέλθει σε υπερημερία είναι υποχρεωμένος στην καταβολή όλων των αποδοχών του μισθωτού που θα ελάμβανε εάν ο εργοδότης δεν αρνείτο την εργασία του.

Παράλληλα όμως ο υπόχρεος εργοδότης, δικαιούται να εκπέσει από τις αποδοχές υπερημερίας, ότι ο μισθωτός ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας του ή από την παροχή αυτής αλλού, εφ' όσον όμως αυτή παρασχεθεί μέσα στον ίδιο χρόνο που θα παρείχε την εργασία του ο μισθωτός στον υπερήμερο εργοδότη.

Σαν ωφέλεια λαμβάνεται υπόψη ότι έλαβε ο μισθωτός από κάθε απασχόλησή του. Για το λόγο αυτό δεν εκπίπτουν από τις αποδοχές που οφείλει ο εργοδότης το επίδομα ανεργίας, ασθενείας και συντάξεις. Ενώ αντίθετα, στις αποδοχές υπερημερίας που οφείλει ο εργοδότης περιλαμβάνονται οι αποδοχές αδείας και επιδόματος αδείας. Σε περίπτωση που ακυρωθεί η γενόμενη απόλυση, η αποζημίωση που καταβλήθηκε στο μισθωτό δεν επιστρέφεται στον εργοδότη αλλά συμψηφίζεται με τις αποδοχές που οφείλονται για το χρονικό διάστημα της υπερημερίας του.

Παράλληλα από τις αποδοχές που οφείλει ο εργοδότης, θα παρακρατηθούν οι ασφαλιστικές εισφορές του μισθωτού. Επίσης παρακρατούνται τα επιδόματα ανεργίας

που έλαβε ο μισθωτός και αποδίδονται από τον εργοδότη στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός προθεσμίας 15 ημερών (άρθρο 31 Ν.Δ. 2698/53).

Εάν ο εργοδότης παραλείψει να παρακρατήσει το επίδομα ανεργίας, υποχρεούται πλέον ο ίδιος να καταβάλει το ποσό αυτό στον Ασφαλιστικό Οργανισμό σαν να το παρακράτησε.

Άρση Υπερημερίας: Η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει τις αποδοχές στο μισθωτό του που απολύθηκε άκυρα, παύει μόνο όταν επέλθει άρση της υπερημερίας κατά νόμιμο τρόπο, είτε δηλαδή με δήλωση του, ότι αποδέχεται το μισθωτό στην εργασία του με τους ίδιους όρους, είτε με μεταγενέστερη έγκυρη καταγγελία σύμβασης εργασίας. Η εργασία του μισθωτού σε άλλο εργοδότη δεν αίρει την υπερημερία του εργοδότη, αλλά πρέπει να προκύπτει σαφώς ότι ο μισθωτός αποδέχεται την απόλυση. Επίσης την άρση της υπερημερίας δεν επιφέρει η αδυναμία του μισθωτού να προσέλθει στην εργασία του, κατά το διάστημα της υπερημερίας λόγω ασθενείας, αλλά πρέπει η αδυναμία παροχής εργασίας να οφείλεται σε υπαιτιότητα του μισθωτού, οπότε για το διάστημα αυτό αίρεται η υπερημερία (Αρ. Πάγου 569/92).

3.10. Έγγραφος Αναγγελία Διαθεσιμότητας

Σύμφωνα με το νόμο η διαθεσιμότητα κάθε μισθωτού πρέπει να γίνεται πάντοτε με έγγραφο, το οποίο απαιτείται ως συστατικό στοιχείο της θελήσεως του εργοδότη να θέσει σε διαθεσιμότητα τον εργαζόμενο, γιατί χωρίς αυτό δεν υπάρχει διαθεσιμότητα. Συνεπώς ο έγγραφος τύπος είναι υποχρεωτικός με την ποινή της ακυρότητας.

Το έγγραφο της διαθεσιμότητας πρέπει να είναι σαφές σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου, χωρίς αίρεση, μη απαιτούμενης αποδοχής της από μέρους του μισθωτού, ο οποίος έχει δικαίωμα προσφυγής για έλεγχο της καταχρηστικότητας από τα δικαστήρια. Η έγγραφος ειδοποίηση του μισθωτού γίνεται με την επίδοση του εγγράφου σ' αυτόν, είτε απ' ευθείας από τον εργοδότη, οπότε πρέπει αυτό να αποδεικνύεται, είτε με δικαστικό επιμελητή. Πρέπει βέβαια να γίνεται έγκαιρα, προ εύλογου χρονικού διαστήματος, σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστεως, ώστε να μπορεί ο μισθωτός να πάρει τα κατάλληλα μέτρα προς αντιμετώπιση των συνεπειών της διαθεσιμότητας και να

φροντίζει για την εξεύρεση άλλης εργασίας. Η προειδοποίηση την προηγούμενη ημέρα της διαθεσιμότητας κρίθηκε ότι δεν είναι νόμιμη.

Η έγγραφος ανακοίνωση της διαθεσιμότητας δεν πρέπει να είναι γενική για όλους τους μισθωτούς (π.χ. τοιχοκόλληση της διαθεσιμότητας ή απλή ανακοίνωση) αλλά είναι απαραίτητο να δίδεται σχετικό έγγραφο με τη διαθεσιμότητα στον καθένα μισθωτό χωριστά, δηλαδή η κοινοποίηση πρέπει να γίνεται ατομικά σε κάθε ένα μισθωτό. Με το έγγραφο της διαθεσιμότητας πρέπει να καθορίζεται και το διάστημα που θα διαρκέσει η διαθεσιμότητα του μισθωτού, καθόσον στην περίπτωση που δεν καθορίζεται το χρονικό διάστημα, θεωρείται ότι η διαθεσιμότητα εξαντλεί το καθοριζόμενο από το νόμο ανώτατο όριο. Βέβαια, για να είναι νόμιμη η διαθεσιμότητα πρέπει να ενεργείται από τον ίδιο τον εργοδότη ή το νόμιμο εκπρόσωπο της επιχείρησης.

Η διάταξη του άρθρου 281 Α.Κ. έχει πλήρη εφαρμογή σε κάθε περίπτωση διαθεσιμότητας, που διαπιστώνεται ότι το δικαίωμα αυτό ασκείται χωρίς να συντρέχει λόγος περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, και ως εκ τούτου ελεγχόμενη η διαθεσιμότητα για καταχρηστικότητα (Α.Κ. 281) μπορεί να ακυρωθεί από τα δικαστήρια. Η ακύρωση αυτή της διαθεσιμότητας ως καταχρηστικής, καθιστά τον εργοδότη υπερήμερο, που σημαίνει ότι υποχρεούται πλέον να καταβάλει στο μισθωτό πλήρεις αποδοχές, δηλαδή όσες θα έπαιρνε αν εργαζόταν, ήτοι αποδοχές υπερημερίας (Α.Κ. 656) και όχι τις αποδοχές διαθεσιμότητας.

Η διάρκεια διαθεσιμότητας δεν μπορεί να ξεπεράσει τους τρεις (3) μήνες κάθε έτος. Το έτος υπολογίζεται ημερολογιακό και όχι εργασιακό. Περιλαμβάνει δηλαδή όλες τις ημέρες, εργάσιμες και Κυριακές αργίες (1/1-31/12). Η διαθεσιμότητα μπορεί να είναι συνεχής επί ένα τρίμηνο ή και διακεκομμένη σε περισσότερα χρονικά διαστήματα, τα οποία συνολικά δεν υπερβαίνουν το τρίμηνο μέσα στο ημερολογιακό έτος.

Ο εργοδότης μπορεί να κάνει οποιαδήποτε ρύθμιση για το τρίμηνο διάρκειας της διαθεσιμότητας, αρκεί να ενεργεί με καλή πίστη και να παίρνει υπόψη του και τα συμφέροντα των μισθωτών του. Μπορεί δηλαδή, η διαθεσιμότητα να είναι τμηματική σε ορισμένα συνεχόμενα χρονικά διαστήματα, που συνολικά στο έτος δεν ξεπερνούν το τρίμηνο. Ο μισθωτός κατά το διάστημα της διαθεσιμότητας έχει δικαίωμα αναζήτησης και εξεύρεσης άλλης εργασίας, με σκοπό την αναπλήρωση των αποδοχών του, που λόγω της διαθεσιμότητας περιορίζονται στις μισές. Έτσι καμία υποχρέωση δεν έχει να

προσέρχεται στον τόπο της εργασίας του, αλλά αντίθετα παραμένει απερίσπαστος και προσπαθεί να απασχοληθεί κατά το διάστημα της διαθεσιμότητας σε άλλο εργοδότη. Όταν στο έγγραφο της διαθεσιμότητας δεν καθορίζεται η διάρκειά της, θεωρείται ότι εξαντλεί το ανώτατο όριο που ορίζει ο νόμος (90 ημέρες).

Κατά το χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας, ο μισθωτός παίρνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο νόμιμος μισθός ή το ημερομίσθιο (βασικός μισθός ή ημερομίσθιο συν τα επιδόματα που καθορίζονται από τη ΣΣΕ ή Δ ή ΥΑ), και κάθε άλλη παροχή που δίδεται αντί μισθού σταθερά και τακτικά και όχι πρόσκαιρα, ήτοι οι αποδοχές που θα έπαιρνε ο μισθωτός αν εργαζόταν κανονικά. Στις τακτικές αποδοχές υπολογίζονται και οι προσαυξήσεις για εργασία τις Κυριακές και νυκτερινές ώρες, εφόσον χορηγούνται τακτικά, το επίδομα παραγωγής, τροφής και γενικά, κάθε τι που παίρνει τακτικά είτε σε χρήμα είτε σε είδος ο μισθωτός.

Ο καθορισμός του χρονικού διαστήματος της διαθεσιμότητας του μισθωτού από τον εργοδότη δεν εμποδίζει αυτόν, να ανακαλέσει οποτεδήποτε από τη διαθεσιμότητα το μισθωτό, είτε γιατί δεν συντρέχει πλέον ο βασικός λόγος του περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας, είτε γιατί αυτό εξυπηρετεί καλύτερα τα συμφέροντα της επιχείρησης.

Ο μισθωτός εάν ασθενήσει κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητάς του, παίρνει τις μισές αποδοχές της διαθεσιμότητας από τον εργοδότη και τα επιδόματα ασθένειας του ΙΚΑ ή άλλου Ασφαλιστικού Οργανισμού. Ο χρόνος συνεχούς υπηρεσίας για τη λήψη της άδειας δεν συμψηφίζεται με αυτή, δοθέντος ότι η διαθεσιμότητα θεωρείται ως χρόνος πραγματικής απασχόλησης για όλα τα δικαιώματα του μισθωτού από τη σύμβαση εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 4 παραγ. 2 Απόφασης Υπ. Εργασίας 19040/7.12.1981 Επιδόματα Εορτών, Χριστουγέννων και Πάσχα κ.λ.π. (ΦΕΚ 742/Β/10.12.1981), αυτοί που βρίσκονται σε κατάσταση διαθεσιμότητας, δικαιούνται για το χρόνο της καταστάσεώς τους αυτής, το μισό των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα που αναλογούν στο χρόνο αυτό.

Οι μισθωτοί που απασχολούνται στο Δημόσιο Τομέα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, μπορούν να τεθούν σε διαθεσιμότητα, αφού τηρηθούν και συντρέχουν οι σχετικές διατυπώσεις και προϋποθέσεις του νόμου. Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις

Κοινής Ωφέλειας, που απασχολούν πάνω από πέντε χιλιάδες (5000) μισθωτούς, για κάθε διαθεσιμότητα μισθωτών απαιτείται έγκριση του Υπουργού Εργασίας, ύστερα από αίτηση του εργοδότη και γνώμη της Ολομέλειας του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ). Εάν μέσα σε ένα μήνα από την υποβολή της αίτησης, δεν αποφανθεί ο Υπουργός Απασχόλησης, τότε θεωρείται ότι δόθηκε η έγκριση και μπορεί ο εργοδότης να εφαρμόσει το θεσμό της διαθεσιμότητας (άρθρο 1 παρ. Ν.Δ. 206/74). Εάν οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις αυτές, θέσουν τους μισθωτούς τους σε διαθεσιμότητα, χωρίς τις ανωτέρω διατυπώσεις, υποχρεούνται να καταβάλλουν πλήρεις αποδοχές, έστω και αν οι μισθωτοί αποδεχθούν τη διαθεσιμότητα και απέχουν από την εργασία τους (άρθρο 1 παρ. 2 Ν.Δ. 206/74).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

Σύγχρονες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Οι εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων διακρίνονται από τη λήψη μέτρων και την άσκηση πολιτικών που διαπνέονται σε διακηρυκτικό τουλάχιστον επίπεδο από μια προσπάθεια μεταρρύθμισης του εργασιακού μοντέλου και της απασχόλησης που χαρακτηρίζει τις τελευταίες δεκαετίες την ελληνική περίπτωση. Ωστόσο σε πρακτικούς όρους οι επιχειρούμενες παρεμβάσεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων συνεχίζουν να κινούνται στην ίδια κατεύθυνση ενίσχυσης της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων και απελευθέρωσης της αγοράς εργασίας των τελευταίων δύο δεκαετιών υπακούοντας σε μια υπόρρητη λογική ότι η μείωση του κόστους εργασίας και η ενίσχυση της λειτουργίας των δυνάμεων της αγοράς συμβάλλουν μονοσήμαντα και αναπότρεπτα στην καταπολέμηση της ανεργίας, στην αύξηση της κινητικότητας της εργασίας και στη διευκόλυνση των επιχειρήσεων να ανταποκριθούν με μεγαλύτερη επάρκεια στην όξυνση του ανταγωνιστικού κλίματος που επικρατεί στις εγχώριες και διεθνείς αγορές προϊόντων και κεφαλαίου.

Με τον τρόπο ωστόσο αυτό διευκολύνεται η μεταφορά του προβλήματος της ανεργίας και της εργασιακής ανασφάλειας στους ίδιους τους εργαζόμενους και τους ανέργους, οι οποίοι σε ένα γενικότερο κλίμα της αναγκαιότητας υλοποίησης ποικίλων μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας καλούνται να επιδείξουν μεγαλύτερη αυτενέργεια στην διαδικασία εύρεσης εργασίας, υψηλότερη εργασιακή πειθαρχία και συναίνεση στις επιχειρούμενες αλλαγές. Βασικό τμήμα των αλλαγών αυτών αφορά τα χρονικά όρια εργασίας και την ελαστική διεύθυνση των ωρών εργασίας, το καθεστώς απασχόλησης και «μονιμότητας» στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό κατά το 2005 έλαβαν χώρα σημαντικές παρεμβάσεις, κυρίως στο χώρο των Τραπεζών και των δημόσιων επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας (ΔΕΚΟ), οι οποίες ασκούν σοβαρές επιπτώσεις στο συνδικαλιστικό κίνημα, καθώς οι συγκεκριμένες οικονομικές δραστηριότητες διακρίνονται από αυξημένα επίπεδα συνδικαλιστικής πυκνότητας και συνιστούν την σπονδυλική στήλη του ελληνικού συνδικαλιστικού

κινήματος. Πιο συγκεκριμένα, οι θεσμικές παρεμβάσεις που παρατηρούνται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων περιλάμβαναν σχετικές αλλαγές:

α) στα χρονικά όρια εργασίας, τον τρόπο εισαγωγής του μέτρου της διευθέτησης στο ωράριο λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων και των καταστημάτων τροφίμων βάσει των διατάξεων του νόμου 3385/ 2005 «Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις» και

β) στο καθεστώς απασχόλησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα βάσει των διατάξεων του νόμου 3429/ 2005 «Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί (Δ.Ε.Κ.Ο.)» και

γ) στο ωράριο λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων και των καταστημάτων τροφίμων βάσει των διατάξεων του άρθρου 12 του νόμου 3377/ 2005 «Αρχές και Κανόνες για την εξυγίανση της λειτουργίας και την ανάπτυξη βασικών τομέων του εμπορίου και της αγοράς –Θέματα του Υπουργείου Ανάπτυξης».

Τέλος, ιδιαίτερη σημασία μπορεί να αποδοθεί και στην απόφαση για πολιτική επιστράτευση των απεργών ναυτεργατών, με έντονη την κριτική για την συνταγματικότητα του μέτρου, παρά το γεγονός ότι η προσφυγή των εργοδοτών στη δικαιοσύνη δεν έτυχε αποδοχής από αυτήν, αφού έκρινε την απεργία νόμιμη. Το περιεχόμενο, η κατεύθυνση και ο χαρακτήρας των παρεμβάσεων στα χρονικά όρια εργασίας και τις ΔΕΚΟ αναλύονται στα κείμενα του πρώτου τμήματος της παρούσας ενότητας. Στα σχετικά κείμενα επισημαίνεται μεταξύ άλλων η εμμονή προσήλωσης του νομοθέτη σε ρυθμίσεις μείωσης του κόστους εργασίας με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της κερδοφορίας των ελληνικών επιχειρήσεων, η οποία υπό προϋποθέσεις μπορεί να έχει ευεργετικά αποτελέσματα στον τομέα της αύξησης της απασχόλησης στο μέλλον. Παράλληλα από την ανάλυση που ακολουθεί καθίσταται φανερό ότι η απόπειρα σύγκλισης των όρων εργασίας μεταξύ δημόσιου – ευρύτερου δημόσιου και ιδιωτικού γίνεται με όρους υποβάθμισης και όχι αναβάθμισης και ενίσχυσης της ποιότητας της εργασίας.

Εξίσου σημαντικές με αυτές τις νομοθετικές παρεμβάσεις κρίνονται και οι εξελίξεις στο πεδίο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όπου παρατηρείται μια σαφής διάθεση της εργοδοτικής πλευράς να αποκεντρωθεί η διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο και να περιορισθεί ή ακόμη και να αρθεί η ισχύς των

κλαδικών συμβάσεων εργασίας. Η διάθεση αυτή εντοπίζεται κυρίως στο χώρο των Τραπεζών με την αρχική άρνηση της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών, διαμέσου της σχετικής απόφασης της διοίκησης 6 μεγάλων τραπεζών, να προσέλθει στις διαπραγματεύσεις για την σύναψη της νέας κλαδικής σύμβασης και τη συμφωνία επέκτασης του ωραρίου λειτουργίας σε ειδικά υποκαταστήματα της Eurobank. Αξίζει να σημειωθεί ότι το γενικότερο αρνητικό κλίμα στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων διαφάνηκε και από τον κύκλο των επίπονων διαπραγματεύσεων για την νέα Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, ο οποίος φορτίστηκε έντονα από τις προτάσεις του ΣΕΒ και του ΣΒΒΕ για την άρση των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων σε περιοχές και κλάδους που αντιμετωπίζουν έντονα προβλήματα ανεργίας και ανάπτυξης.

Παρόλα αυτά, τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία και η επιστημονική έρευνα αποδεικνύουν σαφέστατα ότι η κύρια ευθύνη για τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και για την χαμηλή ανταγωνιστικότητα ορισμένων γεωγραφικών περιφερειών και κλάδων οικονομικής δραστηριότητας δεν μπορεί να αποδοθεί στο επίπεδο των εργατικών αμοιβών, καθώς το μισθολογικό κόστος στην Ελλάδα ακολουθεί διαρκώς καθοδική πορεία παρουσιάζοντας μείωση κατά 25% την τελευταία 20ετία, ενώ οι αμοιβές των Ελλήνων εργαζόμενων παραμένουν εξαιρετικά χαμηλές (υπερέχουν μόνο των αντίστοιχων της Πορτογαλίας σε επίπεδο Ε.Ε.-15). Ως εκ τούτου προκύπτουν σοβαρά ερωτηματικά όσον αφορά το γιατί η παρατηρούμενη μείωση δεν μεταφράστηκε και σε ανάλογη αύξηση της απασχόλησης ή του επιπέδου ανταγωνιστικότητας.

Οι εξελίξεις αυτές συνηγορούν στην άποψη ότι οι εργοδότες επιχειρούν να κεφαλαιοποιήσουν κατά το δοκούν τις αρνητικές, συγκριτικά με τις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επιδόσεις της χώρας στον τομέα της ανεργίας ενόψει των διαρθρωτικών οικονομικών προβλημάτων που προκαλούνται από την ένταση του διεθνούς ανταγωνισμού και την απελευθέρωση των αγορών (φαινόμενα μετεγκατάστασης επιχειρήσεων σε χώρες χαμηλού κόστους εργασίας, εξαγορές-συγχωνεύσεις, πρότυπα βελτιστοποίησης της παραγωγικής λειτουργίας και ελαχιστοποίησης του κόστους μισθοδοσίας κτλ.), αλλά και το έλλειμμα της κρατικής πολιτικής σε βασικούς τομείς της αγοράς εργασίας (ενίσχυση μηχανισμών επόπτευσης για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, μείωση του χρόνου εργασίας κτλ.).

Παρόλα αυτά, ανάλογες εξελίξεις παρατηρούνται και στον ευρωπαϊκό χώρο, τηρουμένων πάντοτε των εθνικών αναλογιών στο επίπεδο κουλτούρας εργασιακών σχέσεων, κοινωνικού διαλόγου και συνδικαλιστικής εκπροσώπησης. Το δεύτερο τμήμα της ενότητας που αφορά τις εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση αποκαλύπτει ότι αν και σε κάθε περίπτωση οι επιχειρούμενες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων διαφοροποιούνται αισθητά ως προς τον τρόπο εισαγωγής, την φιλοσοφία και το περιεχόμενο τους, εντούτοις οι τάσεις αναδιοργάνωσης της εργασίας είναι διάχυτες και κοινές σε όλες τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Για το σκοπό αυτό παρουσιάζονται στο δεύτερο τμήμα της ενότητας δύο πρόσφατες (2005) συγκριτικές μελέτες του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων του Δουβλίνου (EIRO), οι οποίες σχετίζονται άμεσα με το πλαίσιο των παρεμβάσεων στις εργασιακές σχέσεις που εντοπίζονται στην ελληνική περίπτωση κατά το πρόσφατο χρονικό διάστημα. Πιο συγκεκριμένα οι μελέτες αυτές καλύπτουν τα εξής ζητήματα:

- α) Αναδιαρθρώσεις και Εργασιακές Σχέσεις στις Δημόσιες Επιχειρήσεις και
- β) Αλλαγές στα εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης στην Ευρώπη από τις αρχές της δεκαετίας του 1990.

Σύμφωνα με την πρώτη μελέτη (EIRO, 2005a) αποκαλύπτεται ότι οι δημόσιες επιχειρήσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχουν υποστεί σημαντικές αλλαγές τα τελευταία χρόνια, οι οποίες επηρεάζουν με την σειρά τους τις εργασιακές σχέσεις. Ειδικότερα οι σημαντικές εξελίξεις, που παρατηρούνται στο χώρο των δημοσίων επιχειρήσεων αφορούν:

1. στη χαλάρωση του εθνικού προστατευτικού πλαισίου προς όφελος του ανταγωνισμού,
2. στην διευρυμένη τάση ιδιωτικοποίησης και
3. στην αυξημένη παρουσία και επιρροή των πολυεθνικών επιχειρήσεων στις εγχώριες αγορές.

Η μελέτη επικεντρώνεται στους κλάδους της ηλεκτρικής ενέργειας και της σταθερής τηλεφωνίας, καλύπτοντας 19 κράτη-μέλη της Ένωσης και την περίπτωση της Νορβηγίας, ενώ εστιάζεται σε μείζονος σημασίας ζητήματα, όπως οι εξελίξεις στο εργασιακό καθεστώς στο χώρο των δημοσίων επιχειρήσεων, στις μορφές συλλογικής εκπροσώπησης, στη δομή της συλλογικής διαπραγμάτευσης και στις εργατικές διαφορές

σε διάφορα θέματα (επιχειρησιακές αναδιαρθρώσεις, φαινόμενα ανάθεσης εξωτερικών εργασιών σε τρίτους, συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης στρατηγικών για το μέλλον της επιχείρησης αποφάσεων κτλ.).

Αντίστοιχα, με βάση τη δεύτερη μελέτη καθίσταται φανερό ότι το σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης αποτελεί αντικείμενο σοβαρών αλλαγών και πεδίο ποικίλων πειραματισμών κατά την τελευταία 15ετία στα κράτη-μέλη της Ένωσης. Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης συγκριτικής μελέτης του EIRO (2005b) διερευνώνται οι εξελίξεις στα εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης από τη δεκαετία του '90 στα κράτη-μέλη της Ένωσης, τη Βουλγαρία, τη Νορβηγία και τη Ρουμανία⁴⁸ και εξετάζονται τα εξής:

1. Το νομικό καθεστώς που διέπει τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων.
2. Τα διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ).
3. Τα βασικά χαρακτηριστικά των εθνικών συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης, όπως το ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τα κυρίαρχα επίπεδα συλλογικής διαπραγμάτευσης, καθώς και οι παρατηρούμενες αλλαγές από τις αρχές της δεκαετίας του '90
4. Οι απόψεις των κοινωνικών συνομιλητών για το μέλλον της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

4.1. Η ελληνική περίπτωση

4.1.1. Οι ρυθμίσεις του νόμου 3385/2005 για τον χρόνο εργασίας⁴⁹

Οι πρόσφατες παρεμβάσεις στο πεδίο της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με τον χρόνο εργασίας (Ν. 3385/05) αναδεικνύουν με ιδιαίτερη σαφήνεια τη νέα διάσταση που έντονα εκδηλώνεται κατά την τελευταία δεκαπενταετία στον χώρο του ευρωπαϊκού και ελληνικού εργατικού δικαίου. Εκείνη σύμφωνα με την οποία οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας διακατέχονται ολοένα και περισσότερο από το πνεύμα αναζήτησης όρων ενίσχυσης της ανταγωνιστικής ικανότητας των επιχειρήσεων, εισάγοντας εμμέσως στοιχεία δικαίου του οικονομικού ανταγωνισμού (Α. Lyon-Caen-A. Jeamaud 1986, G. Lyon-Caen 1995, Δ. Τραυλός-Τζανετάτος 1990, Γ. Κουκιάδης 1991, Α. Μητρόπουλος 1991, Γ. Σπυρόπουλος 1998, Γ. Κουζής 2001). Παράλληλα οι αμιγώς «εργασιακές»

ρυθμίσεις καλούνται να υπηρετήσουν τον ως άνω στόχο με αποτέλεσμα να καταγράφεται η μη περαιτέρω ενίσχυση των εργασιακών δικαιωμάτων που συμβαδίζει με τον παραδοσιακό ρόλο του εργατικού δικαίου και μεταφράζεται σε έμμεση ανακατανομή εισοδήματος υπέρ της εργασίας.

Αντίθετα, οι εργατικές αυτές ρυθμίσεις, μέσα στο πλαίσιο μιας συγκυρίας κυριαρχίας των οικονομικών της προσφοράς και υποχώρησης του συσχετισμού δυνάμεων για την εργασία, συνεπάγονται την επαχθέστερη για τους εργαζόμενους κατανομή και αναδιανομή του παραγόμενου πλούτου και την παρεπόμενη μείωση του μεριδίου της εργασίας στο παραγόμενο προϊόν⁵⁰. Οι εξελίξεις αυτές οδηγούν στην απορύθμιση της εργατικής νομοθεσίας η οποία επιτυγχάνεται ακόμη και με όρους ρύθμισης ή και επαναρύθμισης (Γ. Κουζής 2005α). Οι πρόσφατες νομοθετικές παρεμβάσεις για τον χρόνο εργασίας επισφραγίζουν μια διαφορετική αντίληψη ως προς τις πολιτικές διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου στοιχείο που στον ευρωπαϊκό χώρο έχει ήδη αποσαφηνισθεί από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 (OCDE 1995, EIRO 2003, J. Thoemmes 2000, Γ. Τουντζιαράκης 1990, Δ. Τραυλός-Τζανετάτος 1990, Λ. Κρέτσος 2002, Β. Δούκα 2004). Υπό την πίεση του έντονου και συνεχώς διεθνοποιούμενου οικονομικού ανταγωνισμού και της υψηλής ανεργίας, οι δυνάμεις της εργασίας καλούνται να αναλάβουν το κύριο, και δυσανάλογο προς τον ρόλο τους, βάρος ευθύνης αντιμετώπισης των παρενεργειών των φαινομένων αυτών και να αποδεχθούν, μέσα από δικαϊκές ρυθμίσεις, την δυσμενέστερη για αυτές ανακατανομή εισοδήματος την ίδια στιγμή που η θυσία αυτή συνήθως δεν συνεπάγεται αύξηση της απασχόλησης και ουσιαστική μείωση της ανεργίας.

Η ελαστική διευθέτηση του χρόνου εργασίας αποτελεί μια νέα πολιτική στο πεδίο του εργάσιμου χρόνου όπως προκύπτει και από σχετικές συγκριτικές αναλύσεις στον ευρωπαϊκό χώρο (Υ. Kouzis, L. Kretsos 2003). Ο υπολογισμός του σε ευρύτερα πλαίσια (μέχρι ετήσια) και η αυξομείωση των ημερήσιων και εβδομαδιαίων ωραρίων διατηρώντας ανέπαφο τον συνολικό (ετήσιο) χρόνο εργασίας και το επίπεδο των αμοιβών δημιουργεί νέα δεδομένα. Η διευθέτηση των ωρών εργασίας κυρίως με την μορφή του υπολογισμού τους σε ετήσια βάση αποτελεί επί του παρόντος την κυρίαρχη μορφή ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας στην Ευρώπη με σοβαρές συνέπειες για τις συνθήκες και τους ρυθμούς εργασίας και την απασχόληση. Ενδεικτικά αναφέρουμε την

περίπτωση της Γερμανίας, όπου η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων στη βιομηχανία απασχολείται εδώ και 10 περίπου χρόνια με βάση τις σχετικές κλαδικές συμβάσεις (35 ώρες την εβδομάδα). Παρόλα αυτά, πρόσφατα στοιχεία αποκαλύπτουν ότι μετά την γενίκευση της χρήσης του μέτρου της διευθέτησης οι περισσότεροι εργαζόμενοι απασχολούνται πλέον 40 ώρες την εβδομάδα (Κρέτσος, 2005).

Η ευέλικτη αυτή διαχείριση του χρόνου εργασίας υποκαθιστά μια άλλη ευέλικτη πρακτική, εκείνη των υπερωριών, αφαιρώντας από αυτή το πρόσθετο κόστος των υπερωριών ή και των έκτακτων προσλήψεων προσωπικού, επιτυγχάνοντας σημαντική μείωση του εργασιακού κόστους μέσα από την χρήση της ίδιας εργατικής δύναμης ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης κατά την διάρκεια του έτους. Είναι χαρακτηριστικό δε ότι τα μέτρα περί διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου συνεπάγονται μια αύξηση του οφέλους των επιχειρήσεων κατά 12% σε περίπτωση εφαρμογής της σε ετήσια βάση (Ιωακείμογλου Η. 1997).

Η πολιτική της ευέλικτης διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου, σε συνδυασμό με την ευνοϊκή για το κεφάλαιο παγκόσμια οικονομική και πολιτική συγκυρία, δημιουργεί μια νέα κατάσταση στις πολιτικές εργάσιμου χρόνου ανατρέποντας τις πρακτικές δεκαετιών σύμφωνα με τις οποίες αυτές εστιάζονταν στην μείωση των ωρών εργασίας με διατήρηση των αποδοχών ως έκφραση αναδιανομής εισοδήματος υπέρ της εργασίας, εξέλιξη στην οποία συνηγορούν τα επιτεύγματα της νέας τεχνολογίας και η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας (J. Freyssinet 1997). Αντίθετα, η ουσιαστική στασιμότητα στις πολιτικές μείωσης του εργάσιμου χρόνου την οποία τα σύγχρονα κράτη, με εξαίρεση τη Γαλλία⁵¹, έχουν επιβάλει παραπέμποντας τις σχετικές ρυθμίσεις στον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις όπου είναι δεδομένη η άρνηση των εργοδοτών, έχει συμβάλει και στην αύξηση του πραγματικού χρόνου εργασίας που οφείλεται στην επιμήκυνση των συμβατικών ωραρίων την οποία επιφέρει η αυξημένη χρήση της υπερωριακής απασχόλησης (B. Brunhes 1999).

Ως προς την Ελλάδα, η ελληνική αγορά εργασίας κυριαρχείται από πολιτικές χαμηλού εργασιακού κόστους ανάμεσα στις χώρες της Ένωσης (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2005). Οι χαμηλές αποδοχές (65% του αντίστοιχου μέσου ευρωπαϊκού μισθού- της Ε.Ε.-15- που με όρους αγοραστικής δύναμης αντιπροσωπεύουν το αντίστοιχο 83%), και ο υψηλός βαθμός παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας (το 1/5 του εργατικού δυναμικού

απασχολείται ανασφάλιστο)⁵² , που ευνοείται από την ανεπάρκεια των μηχανισμών ελέγχου της, αποτελούν βασικές συνιστώσες στην επίτευξη αυτού του αποτελέσματος στις οποίες κατά την τελευταία 15ετία προστίθεται και η ανάπτυξη μιας ποικιλίας μορφών ευελιξίας της εργασίας που θεσμοθετούνται (Γ. Κουζής 2004).

Είναι ενδεικτικό, άλλωστε, ότι το συνολικό κόστος εργασίας (άμεσο και έμμεσο) κατά την τελευταία 20ετία μειώθηκε κατά 30% περίπου ενώ η κατά 5% αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας της διετίας 2003-04 συνδυάστηκε με το 0,5% πραγματικής αύξησης στους μισθούς, γεγονός που καταδεικνύει ότι το μεγαλύτερο μέρος της αυξημένης παραγωγικότητας των εργαζομένων δεν απορροφήθηκε από τους ίδιους (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2005). Ειδικότερα δε ως προς τον εργάσιμο χρόνο θα πρέπει να επισημανθεί ότι στη χώρα μας ο μέσος συμβατικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας είναι 40 ώρες την στιγμή που ο αντίστοιχος χρόνος εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15 είναι 37,9 ώρες και 38,6 ώρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 25 (EIRO 2003).

Παράλληλα, η Ελλάδα διατηρεί τον υψηλότερο πραγματικό χρόνο εργασίας (με την προσθήκη των υπερωριών) στην Ε.Ε.-15 μετά από την Μ. Βρετανία (41,8 ώρες έναντι του 40,1 ευρωπαϊκού μέσου όρου). Επίσης ο εργάσιμος χρόνος στην Ελλάδα υπολογισμένος σε ετήσια βάση (όπου περιλαμβάνεται ο αριθμός των ημερών ετήσιας άδειας και των αργιών) είναι κατά 103 ώρες υψηλότερος από τον αντίστοιχο χρόνο εργασίας στην Ε.Ε.-15 (1.800 έναντι 1.697) και 38 ώρες υψηλότερος από την Ευρώπη των 25 (1762 ώρες).

Τα στοιχεία αυτά είναι ενδεικτικά ώστε να γίνει αντιληπτό ότι παρά το χαμηλό κόστος εργασίας στην Ελλάδα και τα υψηλά επίπεδα εργάσιμου χρόνου, η ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων εξακολουθεί να βρίσκεται στις τελευταίες αντίστοιχες θέσεις ανάμεσα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, γεγονός που υποδηλώνει ότι το ζήτημα της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικότητας κακώς αναζητείται στην Ελλάδα στο χαμηλό κόστος εργασίας και στην περαιτέρω μείωσή του (Η. Ιωακείμογλου 1999).

Αντίθετα, θέτοντας συνεχώς στο περιθώριο ποιοτικούς δείκτες ανάπτυξης της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας (δίκτυο υποδομών, λειτουργία δημόσιας διοίκησης, νέα τεχνολογία, κατάρτιση εργαζομένων, οργάνωση επιχειρήσεων, ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας και αμοιβής) ακολουθείται η πεπατημένη των

πολιτικών συνεχούς μείωσης του κόστους εργασίας στην οποία εντάσσονται και τα πρόσφατα μέτρα για τον εργάσιμο χρόνο που θα αναλυθούν στην συνέχεια (ΣΕΠΕ, 2004).

4.1.2 Οι προηγούμενες ρυθμίσεις περί διευθέτησης και η αποτυχία εφαρμογής τους

Από την αρχή της δεκαετίας του '90 καταγράφονται 4 συνολικά θεσμικές παρεμβάσεις περί διευθέτησης εκ των οποίων η μία αφορά αποκλειστικά την Ολυμπιακή Αεροπορία (Γ. Κουζής 2005β). Το κοινό χαρακτηριστικό των τριών γενικής εφαρμογής ρυθμίσεων υπήρξε η θέσπιση της συλλογικής ρύθμισης ως απαραίτητης προϋπόθεσης για τη λειτουργία της διευθέτησης. Έτσι λοιπόν μόνο με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις (με το συνδικάτο της επιχείρησης) ή με συλλογικές συμφωνίες (με το συμβούλιο εργαζομένων σε περίπτωση απουσίας συνδικάτου στην επιχείρηση) ήταν δυνατή η εισαγωγή της διευθέτησης. Οι διαφορές των τριών γενικής εφαρμογής ρυθμίσεων ήσαν οι εξής:

1. Ο Ν. 1892/90 εισήγαγε την διευθέτηση περιορίζοντας την εφαρμογή της σε εξάμηνη ανώτατη βάση υπολογισμού.
2. Ο Ν. 2639/98 επεξέτεινε την εφαρμογή της σε ετήσια βάση (Γ.Λεβέντης 1999).
3. Ο Ν. 2874/00 διατήρησε την ετήσια βάση υπολογισμού της εισάγοντας τρεις καινοτομίες (Γ. Ληξουριώτης 2001, Β. Δούκα 2001, Μ. Ντότσικα 2001):
 - α) Συνδύασε την διευθέτηση με μείωση του ετήσιου χρόνου εργασίας κατά 92 ώρες (με μέσο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας τις 38 ώρες).
 - β) Καθόρισε τον αριθμό των αυξομειούμενων ωρών εργασίας σε 138 ετησίως.
 - γ) Εισήγαγε την δυνατότητα συλλογικής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και της πλειοψηφίας των εργαζομένων σε περίπτωση απουσίας θεσμού συλλογικής εκπροσώπησης (σωματείου ή συμβουλίου εργαζομένων).

Η ρύθμιση, τέλος, για την Ολυμπιακή (Ν. 2602/98), σε αντίθεση με τα προηγούμενα, εισήγαγε το διευθυντικό δικαίωμα (υποχρεωτικό 9ωρο) παρακάμπτοντας την προϋπόθεση της συλλογικής σύμβασης.

Οι διατάξεις αυτές και ειδικότερα εκείνες της γενικότερης εφαρμογής έμειναν ουσιαστικά ανεφάρμοστες. Είναι χαρακτηριστικό δε ότι εκείνη του 1990 δεν είχε καμία

εφαρμογή, εκείνη του 1998 εφαρμόστηκε μόλις σε μια επιχείρηση σε όλη την επικράτεια, ενώ τέλος εκείνη του 2000 μόλις σε πέντε επιχειρήσεις. Η αποτυχία των ρυθμίσεων περί διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου οφείλεται στο γεγονός ότι η απαραίτητη προϋπόθεση εφαρμογής της, η συλλογική ρύθμιση απαιτούσε την συναίνεση των συνδικάτων που με τη σειρά τους διατηρούσαν σειρά επιφυλάξεων προκειμένου να αποδεχθούν ένα τέτοιο μέτρο.

Επιπλέον δε σε ότι αφορά στη ρύθμιση του 2000 καταγράφεται και η σοβαρή επιφύλαξη των εργοδοτών να εφαρμόσουν ένα σύστημα διευθέτησης που συνδυάζονταν με την μείωση του εργάσιμου χρόνου, απέναντι στην οποία ανέκαθεν τοποθετούνταν αρνητικά, ενώ παράλληλα έκριναν ως ιδιαίτερα περιορισμένες τις ώρες διευθέτησης (138) εντός του έτους (Γ. Κουζής 2002).

Αυτοί λοιπόν οι παράγοντες συνέτειναν ώστε να παραμείνει ανενεργός και ο νόμος του 2000, περί διευθέτησης, ο οποίος προέβλεπε και πρόσθετες ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας με την αύξηση του κόστους των υπερωριών, προκειμένου να ενισχυθεί η απασχόληση. Έτσι λοιπόν διπλασιάστηκε το κόστος των υπερωριών από 25% σε 50% επί του ωρομισθίου για τις πρώτες 120 ώρες υπερωριακής απασχόλησης ετησίως, μαζί με το κόστος της υπερεργασίας η οποία περιορίστηκε σε 3 μόνο ώρες την εβδομάδα (από την 41η ώρα μέχρι την 43η αντί της 48ης που ίσχυε προηγουμένως) και η οποία μετονομάστηκε σε ιδιόρρυθμη υπερωρία που η εφαρμογή της δεν απαιτούσε άδεια της αρμόδιας αρχής του Υπουργείου Εργασίας.

Τέλος δε με το νόμο του 2000 περί διευθέτησης, αυξήθηκε και το κόστος των παράνομων υπερωριών από 100% σε 150% επί του ωρομισθίου. Οι ρυθμίσεις αυτές για την αύξηση του κόστους των υπερωριών και τη μείωση των ωρών της υπερεργασίας συγκέντρωσαν την αντίδραση των εργοδοτών που εκτός από το αυξημένο κόστος για την επιμήκυνση του εργάσιμου χρόνου έβλεπαν ανεφάρμοστες και τις ρυθμίσεις περί διευθέτησης, διεκδικώντας αλλαγές επί του συνόλου των μέτρων για τον εργάσιμο χρόνο και ειδικότερα την άρση της συλλογικής ρύθμισης ως προϋπόθεση εφαρμογής της διευθέτησης. Ως απάντηση το Κράτος αύξησε τις χορηγήσεις αδειών για υπερωριακή απασχόληση (σχεδόν τετραπλασιασμός σε 4 χρόνια εφαρμογής του νόμου)⁵³ γεγονός που ακύρωσε το πνεύμα του νομοθέτη που απέβλεπε στην μείωση του αριθμού των υπερωριών για την τόνωση της απασχόλησης.

Η επιφυλακτική στάση απέναντι στην εφαρμογή της ευέλικτης διευθέτησης από μέρους των ελληνικών συνδικάτων συνοψίζεται στα εξής (Γ. Κουζής 2005β):

1. Στην διαφορετική αντίληψη ως προς τις πολιτικές του εργάσιμου χρόνου οι οποίες πρέπει να συμβάλουν σε μια αναδιανομή εισοδήματος υπέρ της εργασίας λόγω της μείωσης του αναγκαίου χρόνου εργασίας που επιφέρει η αύξηση της παραγωγικότητας, γεγονός που επιτάσσει την μείωση του ωραρίου εργασίας σε αντίθεση με την διευθέτηση που αποτελεί μορφή ενίσχυσης των κερδών των επιχειρήσεων.

2. Στην θέση ότι οι πολιτικές εργάσιμου χρόνου θα πρέπει να υπηρετούν και την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, ενώ η διευθέτηση με την «ορθολογική» αξιοποίηση του ήδη υπάρχοντος δυναμικού δεν δημιουργεί άμεσα την ανάγκη προσλήψεων παρά μόνο επιτυγχάνει την διάσωση πράγματι απειλούμενων θέσεων εργασίας λόγω της μείωσης του εργατικού κόστους που συνεπάγεται.

3. Στην μείωση του εισοδήματος των εργαζομένων από την μη πληρωμή της προσαύξησης στις υπερωρίες και τις παρεπόμενες συνέπειες στο ύψος των συντάξεων και των αποζημιώσεων απόλυσης.

4. Στην επιβάρυνση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης από τα παρατεταμένα βεβαρημένα ωράρια σε μία χώρα με υψηλό δείκτη εργατικών ατυχημάτων, ιδιαίτερων κλιματολογικών συνθηκών και αυξημένο κυκλοφοριακό πρόβλημα.

5. Στην αποδιοργάνωση της κοινωνικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων από τις συνεχείς αλλαγές στο ωράριο εργασίας τους.

6. Στην περιορισμένη δυνατότητα αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων στις περιόδους του αντισταθμιζόμενου μειωμένου ωραρίου οι οποίες θα προκύπτουν με βάση κυρίως τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε μια χώρα μάλιστα που ο χρόνος των διακοπών αφορά περιορισμένες χρονικές περιόδους (π.χ. απουσία χειμερινών διακοπών)

7. Στην περιορισμένη δυνατότητα ελέγχου εφαρμογής της νομοθεσίας στην Ελλάδα λόγω της ανεπάρκειας του μηχανισμού ελέγχου να ανταποκριθεί σε απλούστερες λειτουργίες των επιχειρήσεων συγκριτικά με τη σύνθετη λειτουργία που επιφέρει η διευθέτηση.

4.1.3 Το περιεχόμενο των πρόσφατων ρυθμίσεων

Το περιεχόμενο των ρυθμίσεων του Ν. 3385/05 σχετικά με τον χρόνο εργασίας περιλαμβάνει δύο δέσμες μέτρων που αφορούν στο νέο πλαίσιο λειτουργίας της υπερωριακής απασχόλησης και της υπερεργασίας καθώς και στις διατάξεις για την ελαστική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου (Α. Μετζητάκος 2005).

α) Ως προς τα Χρονικά 1/4ρια της εργασίας όπου διατηρείται το 12ωρο ως το ανώτατο ημερήσιο ωράριο με χρήση υπερωριακής απασχόλησης προβλέπονται τα ακόλουθα:

1. Επαναφέρεται ο θεσμός της υπερεργασίας στα ισχύοντα προ του νόμου 2874/00 παράλληλα με την επαναφορά του 48ωρου ως νόμιμου ανώτατου εβδομαδιαίου ωραρίου, το δε 40ωρο θεωρείται συμβατικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας. Ειδικότερα παρέχεται η δυνατότητα στον εργοδότη να απασχολεί τον εργαζόμενο μέχρι 5 ώρες και 8 ώρες εβδομαδιαίως (σε περίπτωση 5ήμερης και 6ήμερης εργασίας αντίστοιχα) χωρίς προηγούμενη άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας και με προσαυξημένη αμοιβή κατά 25%. Η διαφορά με το προηγούμενο καθεστώς έγκειται στο γεγονός ότι η επιμήκυνση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας χωρίς προηγούμενη άδεια επεκτείνεται από την 43η ώρα (ιδιόρρυθμη υπερωρία) στην 45η (ή στην 48η σε περίπτωση 6ήμερης εργασίας) καλύπτοντας το ωράριο μεταξύ συμβατικού (40ωρου) και νόμιμου (48ωρου) εβδομαδιαίου εργάσιμου χρόνου. Επιπλέον μειώνεται η προσαύξηση στην αμοιβή κατά το ήμισυ (από 50% σε 25%).

2. Η υπερωριακή απασχόληση που απαιτεί την άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας υπολογίζεται πέραν της 45ης (στο πενθήμερο) και της 48ης ώρας (στο εξαήμερο) αντί της 43ης που ίσχυε. Ωστόσο οι προσαυξήσεις στις αμοιβές της νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης παραμένουν οι ίδιες (50% μέχρι τις 120 ώρες υπερωρίας τον χρόνο, 75% πέραν των 120 ωρών).

3. Μειώνεται το κόστος των παράνομων υπερωριών στα προ του 2000 επίπεδα (από 150% σε 100% η προσαύξηση), η δε παράνομη υπερωριακή απασχόληση μετονομάζεται σε κατ' εξαίρεση υπερωρία.

4. Ως προς την Ελαστική Διευθέτηση του χρόνου εργασίας προβλέπονται τα εξής:

5. Δημιουργούνται δύο συστήματα ελαστικής διευθέτησης μιας τετράμηνης διάρκειας και μιας ετήσιας ανά ημερολογιακό έτος. Ειδικότερα για το σύστημα της τετράμηνης διάρκειας απαιτείται κατ' αρχήν η ύπαρξη ενός πρακτικού συμφωνίας

μεταξύ εργοδότη και συνδικάτου της επιχείρησης ή συμβουλίου εργαζομένων σε περίπτωση απουσίας του πρώτου. Σε περίπτωση απουσίας και των δύο αντιπροσωπευτικών θεσμών απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης.

6. Δημιουργείται ειδική επιτροπή που επιλαμβάνεται των συλλογικών διαφορών περί 4μηνης διευθέτησης αφαιρώντας την σχετική αρμοδιότητα από τον ΟΜΕΔ. Η 5μελής σύνθεση μάλιστα της επιτροπής απαρτιζόμενη από 2 εκπροσώπους των εργαζομένων, 2 των εργοδοτών και 1 κοινωνικό επιθεωρητή του Υπουργείου Εργασίας ως πρόεδρος, δημιουργεί σοβαρά ερωτηματικά ως προς την ουδετερότητα του εκπροσώπου του Υπουργείου του οποίου ο πολιτικός προϊστάμενος είναι και συντάκτης ενός νόμου που το πνεύμα του διακατέχεται από την αναγκαιότητα εφαρμογής της διευθέτησης, όπως απορρέει από την ουσιαστική άρση της συλλογικής αυτονομίας των μερών και την παραπομπή των διαφορών σε όργανο επίλυσης διαφορών υπό την συγκεκριμένη σύνθεση.

7. Για το δεύτερο σύστημα της ετήσιας διευθέτησης απαιτείται μόνο συλλογική ρύθμιση (και πάλι πρακτικό συμφωνίας και όχι συλλογική σύμβαση εργασίας) ενώ δεν παραπέμπετε η διαφορά στην προαναφερθείσα ειδική επιτροπή. Το σύστημα αυτό δεν συνδέεται με την παράλληλη μείωση του ετήσιου εργάσιμου χρόνου, όπως προέβλεπε ο Ν. 2874/00. Ο αριθμός των αυξομειούμενων διευθετούμενων ωρών εντός του έτους αυξάνεται από 138 σε 256 και με ανώτερο χρόνο αυξημένων ωραρίων τις 32 εβδομάδες στην ετήσια διευθέτηση. Αντιθέτως στην τετράμηνη διευθέτηση δεν υπάρχει περιορισμός ως προς τον αριθμό των αυξομειούμενων ωρών εργασίας.

8. Ο ανώτατος χρόνος ημερήσιας εργασίας με καθεστώς διευθέτησης είναι το 10ωρο αντί του 12ώρου που ίσχυε μέχρι σήμερα. Εξυπακούεται ότι το 12ωρο παραμένει ως ανώτατος ημερήσιος χρόνος απασχόλησης (με υπερωρίες) στην περίπτωση που δεν ισχύει σύστημα διευθέτησης.

9. Κατά τις περιόδους της μειωμένης απασχόλησης η πέραν του συμφωνηθέντος χρόνου απασχόληση διακρίνεται και πάλι σε υπερεργασία και υπερωρία. Ως υπερεργασία νοούνται οι πρώτες 5 ώρες υπέρβασης του ωραρίου (ή 8 ώρες για την εξαήμερη εργασία) και αμείβεται με προσαύξηση 30%, ενώ ως υπερωρία νοείται ο επιπλέον αυτών των

ωρών χρόνος και αμείβεται με 75% αντίστοιχα για τις νόμιμες υπερωρίες και με 100% για όσες τελούνται χωρίς την άδεια της αρμόδιας αρχής.

4.2 Η αξιολόγηση των μέτρων

Αξιολογώντας τα πρόσφατα μέτρα σχετικά με τον χρόνο εργασίας καταλήγουμε στις ακόλουθες παρατηρήσεις:

1. Ενισχύεται η προοπτική κερδοφορίας της επιχείρησης σε βάρος της εργασίας, είτε από τη μείωση κατά 16,6% του κόστους της ωριαίας υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου, είτε από την εφαρμογή της διευθέτησης λόγω της κατά 10% (κατά μέσο όρο) αύξησης του οφέλους της επιχείρησης ανά περίοδο εφαρμογής της.

2. Διακηρύσσεται διαμέσου των εν λόγω παρεμβάσεων η αύξηση της απασχόλησης (σύμφωνα άλλωστε και με τον τίτλο του σχετικού νόμου) αν και είναι άμεσα αντιληπτό ότι τα μέτρα για τον χρόνο εργασίας αντιστρατεύονται αυτόν τον στόχο. Και τούτο διότι η μείωση του κόστους των υπερωριών και η επέκταση της υπερεργασίας θα αυξήσουν τον πρόσθετο χρόνο απασχόλησης ενώ η εφαρμογή της διευθέτησης συνδέεται με την κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων χωρίς την χρήση νέων προσλήψεων.

3. Αποτυπώνεται η πολιτική βούληση της κρατικής εξουσίας για πρακτική εφαρμογή ευέλικτων συστημάτων διευθέτησης αίροντας τα εμπόδια εκείνα που τα είχαν μέχρι τώρα καταστήσει ανεφάρμοστα. Είναι ενδεικτικό άλλωστε των προθέσεων της κρατικής εξουσίας το γεγονός ότι ο απαιτούμενος χρόνος για την απόφαση της αρμόδιας επιτροπής είναι ο ίδιος (3 ημέρες) είτε πρόκειται περί πρακτικού συμφωνίας των δύο μερών όπου απαιτείται απλώς η επικύρωσή του, είτε υπάρχει μεταξύ τους διαφωνία και άρνηση των εργαζομένων να αποδεχθούν την διευθέτηση. Ωστόσο θα πρέπει να επισημανθεί ότι η επιχείρηση άρσης των εμποδίων της συλλογικής ρύθμισης γίνεται περιορισμένα παραπέμποντας τις διαφορές στην σχετική επιτροπή μόνο για τις περιπτώσεις της τετράμηνης διευθέτησης.

4. Αίρεται η συλλογική αυτονομία για την τετράμηνη διευθέτηση εφ' όσον η ρύθμιση της διευθέτησης δεν είναι προϊόν συλλογικής ρύθμισης αλλά επιβάλλεται η υποχρεωτική προσφυγή σε όργανο επίλυσης της διαφοράς του οποίου αμφισβητείται η ουδετερότητα. Επανέρχεται δε η υποχρεωτική διαιτησία και μάλιστα για ζήτημα που δεν

αποτελεί βασικό στοιχείο της εργασιακής σχέσης και της επιβίωσης των μισθωτών, όπως ο μισθός, αλλά για ζήτημα που συνδέεται με την μείωση του κόστους της επιχείρησης.

5. Δημιουργείται διαιτητικό όργανο για τις τετράμηνες διευθετήσεις παρακάμπτοντας τον αυτόνομο ρόλο του ΟΜΕΔ και αναγορεύοντας ως καθοριστική την παρουσία του κοινωνικού επιθεωρητή εργασίας που θα καλείται να λάβει αποφάσεις υπό την πίεση της εκφρασμένης θέσης του Υπουργείου υπέρ της διευθέτησης. Επί πλέον ανατίθεται στον επιθεωρητή εργασίας διαιτητικός ρόλος, πέραν του ελεγκτικού, και σε αντίθεση με την 81 Διεθνή Σύσταση Εργασίας που δεν έχει βέβαια υποχρεωτική ισχύ και στερεί από την επιθεώρηση εργασίας την ανάληψη ρόλου επίλυσης συλλογικών διαφορών.

6. Ενισχύεται έμμεσα το διευθυντικό δικαίωμα κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις που στερούνται συνδικαλιστικής εκπροσώπησης εφ' όσον στο 95% των ιδιωτικών επιχειρήσεων λόγω του μικρού μεγέθους τους δεν λειτουργεί συνδικάτο ή εργασιακό συμβούλιο και είναι εύκολη η συναίνεση των εργαζομένων για την εφαρμογή της διευθέτησης.

7. Δημιουργούνται σοβαρά ερωτήματα για την δυνατότητα ελέγχου της νομοθεσίας υπό το νέο, σύνθετης λειτουργίας, καθεστώς των επιχειρήσεων όταν ήδη παρατηρείται υψηλός βαθμός παραβίασης των νόμιμων διατάξεων από τους εργοδότες που αξιοποιούν την ανεπαρκή λειτουργία των ελεγκτικών μηχανισμών οι οποίοι στο εξής θα επιβαρύνονται και με διαιτητικά καθήκοντα.

8. Ενισχύεται η ανασφάλεια του προσωπικού που καλείται να συναινέσει στην εφαρμογή της διευθέτησης παρά την τυπική απαγόρευση καταγγελίας των συμβάσεων σε περίπτωση άρνησής του εφ' όσον το αναιτιολόγητο των απολύσεων στην Ελλάδα αφήνει το περιθώριο στον εργοδότη να «τιμωρήσει» τον εργαζόμενο δι' ασήμαντη άλλη αφορμή.

9. Ενισχύεται η περαιτέρω αύξηση του πραγματικού χρόνου εργασίας των ελλήνων μισθωτών, που ήδη κατέχουν την υψηλότερη θέση μετά τους Βρετανούς στην Ευρώπη⁵⁵ μέσω της αύξησης των ωρών της υπερεργασίας και της μείωσης του κόστους υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου με όρους περιορισμού του εισοδήματός τους.

Παράλληλα οι νέες ρυθμίσεις και η όλη επιχειρηματολογία υποστήριξής τους αναδεικνύουν και μια σειρά από παραμέτρους που αφορούν στις πολιτικές και στη στάση

του κράτους και της εργοδοσίας ως προς την αγορά εργασίας αλλά και ως προς τη λειτουργία των ίδιων των θεσμών. Ειδικότερα, τα μέτρα αυτά επιμένουν σε μια αδιέξοδη πολιτική περί ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας μέσω της περαιτέρω μείωσης του ήδη χαμηλού εργασιακού κόστους σε σχέση με τα ευρωπαϊκά δεδομένα. Το επιχείρημα ότι συμβάλλουν στον περιορισμό των μετεγκαταστάσεων επιχειρήσεων στις γειτονικές βαλκανικές χώρες δεν ευσταθή εφ' όσον, παρά την γενναία μείωση του εργασιακού κόστους που επιτυγχάνεται, η απόσταση μεταξύ ελληνικού και βαλκανικού κόστους εργασίας εξακολουθεί να είναι υπαρκτή. Είναι ενδεικτικό άλλωστε ότι η μοναδική επιχείρηση στο σύνολο της επικράτειας που εφάρμοσε την διευθέτηση σύμφωνα με προγενέστερο νόμο του 1998, αφού καρπώθηκε τα οφέλη της ρύθμισης σήμερα έχει μεταφέρει τη δραστηριότητά της στη Βουλγαρία.

Η επιμονή τέλος της κρατικής εξουσίας να παρακάμψει ουσιαστικά το εμπόδιο της συλλογικής ρύθμισης περί διευθέτησης και η διεκδίκηση του σχετικού αιτήματος από τις εργοδοτικές οργανώσεις αναδεικνύουν και μια άλλη βασική παράμετρο: ότι αμφότεροι επικαλούνται συχνά την αξία της συλλογικής αυτονομίας ως άλλοθι εξυπηρετούμενοι από τον αρνητικό συσχετισμό δυνάμεων για την εργασία κάθε φορά που το κράτος παραπέμπει στον κοινωνικό διάλογο κορυφαία αιτήματα των συνδικάτων όπως τη μείωση του εργάσιμου χρόνου (Γ. Κουζής 2000). Αντίθετα, η κρατική εξουσία παρεμβαίνει μετά από παραίνεση εκείνων που διεκδικούν το «λιγότερο κράτος», καταργώντας ουσιαστικά την συλλογική αυτονομία και παρακάμπτοντας την αντίδραση των συνδικάτων προκειμένου να επιβληθεί η εφαρμογή της διευθέτησης, μιας πολιτικής για τον εργάσιμο χρόνο που εξυπηρετεί τα συμφέροντα των επιχειρήσεων.

4.3 Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα και το ζήτημα της άρσης της «μονιμότητας»

Η άρση της «μονιμότητας» στο προσωπικό του ευρύτερου δημόσιου τομέα αποτελεί αντικείμενο ιδιαίτερης συζήτησης κατά την τελευταία περίοδο στην Ελλάδα ακολουθώντας ευρύτερου χαρακτήρα συζητήσεις που συναντώνται και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες όπου παρατηρούνται αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα. Οι πολιτικές αυτές εντασσόμενες στο πλαίσιο μιας γενικότερης αντίληψης περί

αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις με περιεχόμενο την μείωση του εργασιακού κόστους συνδυάζονται και με τις ακόλουθες επί μέρους παραμέτρους:

- την μείωση των δημοσίων ελλειμμάτων στο πλαίσιο των δημοσιονομικών πολιτικών που κινούνται στους άξονες του Συμφώνου Σταθερότητας της Ένωσης.
- τον περιορισμό του δημόσιου τομέα και της «δημόσιας» απασχόλησης και τέλος
- την σύγκλιση των καθεστώτων απασχόλησης στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα συνήθως με όρους υποβάθμισης των όρων εργασίας του πρώτου.

Η μονιμότητα στον δημόσιο τομέα που αφορά στους δημόσιους υπαλλήλους και στους απασχολούμενους με σχέση δημοσίου δικαίου συναντάται βεβαίως σε ολόκληρο τον ευρωπαϊκό χώρο και στην Ελλάδα κατοχυρώνεται συνταγματικά με το άρθρο 103 του Συντάγματος. Οι λόγοι της καθιέρωσης της μονιμότητας οφείλονται στην ανάγκη διασφάλισης του καθεστώτος εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων λόγω του ιδιαίτερου ρόλου τους στο πλαίσιο της κρατικής λειτουργίας και της αντιμετώπισης των αρνητικών και “εκδικητικών” πρακτικών σε βάρος τους όπως συνέβαινε πριν από το 1911. Οι ίδιοι λόγοι, κατ’ αναλογία, ίσχυσαν όταν σε μεταγενέστερες δεκαετίες οι επιχειρήσεις και οργανισμοί κοινής ωφέλειας υπό δημόσιο έλεγχο καθιέρωσαν την σταθερότητα της απασχόλησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Βέβαια η σταθερότητα αυτή πηγάζει από κανονισμούς εργασίας που θεσπίστηκαν με πολιτική βούληση και αφορά σε σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Το φαινόμενο αυτό αναπτύχθηκε σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες μεταπολεμικά όπως και στην Ελλάδα. Ειδικότερα στη χώρα μας οι σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου στις επιχειρήσεις αυτές περιβάλλονται και από μία πρόσθετη ασφάλεια απέναντι στην απόλυση. Και τούτο διότι οι απολύσεις στις συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι αναιτιολόγητες για τον ιδιωτικό τομέα ενώ στην περίπτωση του δημοσίου θα πρέπει να καταγγέλλονται μόνο για σπουδαίο λόγο σύμφωνα με τα καταγεγραμμένα κριτήρια σπουδαιότητας και κατόπιν αποφάσεων των αρμόδιων πειθαρχικών συμβουλίων. Το στοιχείο αυτό υποδηλώνει ότι επί της ουσίας δεν πρόκειται περί μονιμότητας όπως εκείνη που αφορά στους δημόσιους υπαλλήλους αλλά περί μιας σχέσης εργασίας περισσότερο προστατευμένης σχετικά με τον ιδιωτικό τομέα, η δε προστασία είναι δυνατόν να αρθεί υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις μεταξύ των οποίων τα ποινικά

αδικήματα, τα σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα και η αποδεδειγμένη υπηρεσιακή ανεπάρκεια.

Στον ευρωπαϊκό χώρο οι συντελούμενες αλλαγές (π.χ. ιδιωτικοποιήσεις, λειτουργία δημόσιων επιχειρήσεων με ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια, ανάπτυξη και ανταγωνισμός του ιδιωτικού τομέα σε βάρος του παραδοσιακού κρατικού μονοπωλίου) επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Είναι χαρακτηριστικό άλλωστε ότι στον τομέα του ηλεκτρισμού και των τηλεπικοινωνιών υπάρχουν χώρες όπου μόλις το 55% (Ισπανία) ή το 68% (Μ. Βρετανία) των εργαζομένων στους κλάδους αυτούς καλύπτονται από ΣΣΕ (EIRO, 2005a). Η κατάσταση αυτή επιβάλλει νέες πιέσεις προς τη δημόσια απασχόληση. Ωστόσο στο σύνολο των ευρωπαϊκών χωρών η απασχόληση στον ευρύτερο δημόσιο τομέα συνδέεται με ένα ιδιαίτερο καθεστώς εργασίας που αφορά κατά κύριο λόγο στο καθεστώς «μονιμότητας» και επεκτείνεται σε πρόσθετα δικαιώματα που ισχύουν για το ολόκληρο τον δημόσιο τομέα (π.χ. Γαλλία).

Ωστόσο κατά την τελευταία 10ετία καταγράφονται με υψηλή συχνότητα διάφορες παρεμβάσεις με στόχο την αλλαγή του εργασιακού καθεστώτος και τη θέσπιση δυσμενέστερων όρων εργασίας για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό (κυρίως νέο καθεστώς αμοιβών και δικαιωμάτων, προϋποθέσεων απόλυσης). Αυτές οι παρεμβάσεις συνήθως γίνονται με ειδικές ρυθμίσεις σε ορισμένες δημόσιες επιχειρήσεις των ευρωπαϊκών χωρών και όχι με ενιαίο τρόπο για όλες τις επιχειρήσεις και στο πλαίσιο γενικών νομοθετικών ρυθμίσεων. Και τούτο γιατί οι συντελούμενες αλλαγές λαμβάνουν χώρα μέσω των κανονισμών λειτουργίας των επιχειρήσεων συνήθως με την συμμετοχή και των εκπροσώπων των εργαζομένων.

Τέτοιες πρακτικές συναντάμε στους κλάδους ενέργειας και τηλεπικοινωνιών στο Βέλγιο, στη Δανία, στη Γερμανία και στη Γαλλία (μόνο στις τηλεπικοινωνίες) καθώς και στους γερμανικούς σιδηροδρόμους. Είναι χαρακτηριστικό ότι στη βελγική Belgacom και στη γερμανική Deutsche Telecom οι εργαζόμενοι με το παλαιό ειδικό καθεστώς αντιπροσωπεύουν μόλις το 70% και 40% αντίστοιχα επί του συνόλου του προσωπικού των επιχειρήσεων αυτών (EIRO, 2005a). Το φαινόμενο αυτό των εργαζομένων δύο ταχυτήτων οδηγεί στην αναζήτηση πρόσθετων θεσμικών παρεμβάσεων στις επιχειρήσεις αυτές (π.χ. ΣΣΕ) προκειμένου να επιτευχθεί η εναρμόνιση των δύο διαφορετικών καθεστώτων.

Τα στοιχεία αυτά δηλώνουν ότι οι συντελούμενες αλλαγές στις δημόσιες επιχειρήσεις στην Ευρώπη (σε όποιες βεβαίως παραμένουν «δημόσιες» και δεν έχουν πλήρως ιδιωτικοποιηθεί) οδηγούν στη δημιουργία μιας νέας κατηγορίας εργαζομένων με υποδεέστερο εργασιακό καθεστώς κυρίως ως προς τα δικαιώματα και τις αμοιβές και λιγότερο ως προς την άρση της «μονιμότητας» η οποία άλλωστε ενεργοποιούνταν συχνά και στο παρελθόν για σοβαρούς λόγους (υπηρεσιακή ανεπάρκεια, σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα).

Στην Ελλάδα η σχετική συζήτηση ενισχύεται μετά από την σχετική επιχειρησιακή συμφωνία στον ΟΤΕ, αλλά και το νόμο 3429/ 05 για τις ΔΕΚΟ, αναπτύσσεται εν μέσω μιας γενικότερης σύγχυσης της κοινής γνώμης για τις αιτίες της κακοδαιμονίας ορισμένων ΔΕΚΟ. Η «μονιμότητα» αποτελεί σύμφωνα με την άποψη αυτή την πηγή της χαμηλής παραγωγικότητας του δημοσίου τομέα ενώ αποσιωπώνται όλοι εκείνοι οι παράγοντες που αφορούν στις κατά καιρούς εσφαλμένες πολιτικές επιλογές, στην κακοδιοίκηση, στην απουσία οργάνωσης και σχεδιασμού, στην κακοδιαχείριση και στο εύλογο των αρνητικών παρενεργειών του φαινομένου των 33 διαφορετικών διοικήσεων σε ορισμένες ΔΕΚΟ σε χρονικό διάστημα 30 ετών. Η αποσιώπηση των αιτιών αυτών οδηγεί στην εύκολη ενοχοποίηση της εργασίας και της σταθερότητας της απασχόλησης σε αντίθεση με την επιστημονικά τεκμηριωμένη αρχή σύμφωνα με την οποία η ασφάλεια στην απασχόληση και οι ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας και αμοιβών συνιστούν βασικούς συντελεστές παραγωγικότητας ενώ αντίθετα η ανασφάλεια την επιβουλεύεται. Ταυτόχρονα αποσιωπάται το γεγονός ότι και αυτή η «μονιμότητα» με το ήδη υπάρχον καθεστώς είναι δυνατόν να αρθεί υπό τις προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν. Ωστόσο η μη ενεργοποίηση αυτής της άρσης σε ακραίες και απόλυτα δικαιολογημένες περιπτώσεις οφείλεται κατά κύριο λόγο στην κρατούσα νοοτροπία συνυφασμένη με την ανάπτυξη «άτυπων» πελατειακών δικτύων στο δημόσιο που παρεμβαίνουν σε ολόκληρη την εργασιακή ζωή του εργαζόμενου στην επιχείρηση (πρόσληψη, εξέλιξη) καλύπτοντας τις όποιες αντιπαραγωγικές συμπεριφορές και προσδίδοντας στους αντιπαραγωγικούς εργαζόμενους την ασφάλεια της άνωθεν προστασίας.

Κατά συνέπεια το πρόβλημα της χαμηλής παραγωγικότητας μιας ορισμένης κατηγορίας εργαζομένων στο δημόσιο τομέα δεν θα πρέπει να εντοπίζεται στην

μονιμότητα αφού η άρση της είναι δυνατή και υπό το σημερινό καθεστώς εάν εφαρμόζονταν οι διατάξεις των εσωτερικών κανονισμών στις περιπτώσεις που προέκυπτε αποδεδειγμένη υπηρεσιακή ανεπάρκεια, και υπό την προϋπόθεση ότι θα απουσίαζαν οι γενεσιουργοί εκείνοι παράγοντες της μη εφαρμογής τους και λειτουργούσε αξιοκρατικά ο δημόσιος τομέας.

Τέλος, παράλληλα με την άρση της μονιμότητας βάλλεται γενικότερα και η απασχόληση στον δημόσιο τομέα με το επιχείρημα της υψηλής συμμετοχής του στο σύνολο της απασχόλησης. Ωστόσο θα πρέπει να επισημάνουμε ότι στην Ελλάδα παρουσιάζεται το σχετικά αντίστοιχο ποσοστό με τις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες (20%-23%) με την παρατήρηση ότι το ποσοστό αυτό δεν είναι υψηλό αλλά αντίθετα παρουσιάζει μια κατανομή άναρχη με υπερσυγκέντρωση και παράλληλη έλλειψη προσωπικού σε επιμέρους τομείς δραστηριότητας και ειδικότητες.

Η άρση της μονιμότητας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα συνεπάγεται τις ακόλουθες επιπτώσεις για τις εμπλεκόμενες επιχειρήσεις, τις εργασιακές σχέσεις του προσωπικού τους και του υπόλοιπου κόσμου της μισθωτής εργασίας στην Ελλάδα (Κουζή, 2005):

i) Ενοχοποίηση διαμέσου της «μονιμότητας» της σταθερής απασχόλησης και των ικανοποιητικών συνθηκών εργασίας ως παραγόντων χαμηλής παραγωγικότητας, ενίσχυση της ανασφάλειας των εργαζομένων και ανάδειξη της ως βασικού συντελεστή αυξημένης παραγωγικότητας σε αντίθεση με τα μέχρι σήμερα διδάγματα της κοινής πείρας. Την ίδια δε στιγμή διατηρούνται ανέπαφοι οι μηχανισμοί και τα άτυπα πελατειακά δίκτυα στις ΔΕΚΟ που αποτελούν βασική αιτία της κακοδαιμονίας τους με προφανή την ενίσχυσή τους μέσα από τους νέους όρους πρόσληψης στο δημόσιο (π.χ. ρόλος συνέντευξης).

ii) Ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος και της ανασφάλειας του προσωπικού και επιδείνωση των συνθηκών εργασίας.

iii) Ανάπτυξη των πολλαπλών ταχυτήτων και ένταση των ανταγωνισμών ανάμεσα στο προσωπικό των ΔΕΚΟ με προφανείς τις αρνητικές συνέπειες στην συνολική παραγωγικότητά του και στο συνδικαλισμό.

iv) Υποβάθμιση του ρόλου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας λαμβανομένου υπόψη ότι το περιεχόμενο των

εργασιακών σχέσεων στις ΔΕΚΟ είναι απόρροια συλλογικών ρυθμίσεων που αφορούν στην διαμόρφωση των γενικών κανονισμών του προσωπικού.

v) Απόπειρα σύγκλισης των εργασιακών καθεστώτων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα με όρους υποβάθμισης αντί της αναγκαίας αναβάθμισης της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας με το χαμηλό επίπεδο αμοιβών, τα περιορισμένα εργασιακά δικαιώματα και την κυριαρχία του αναιτιολόγητου στις καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας.

vi) Περιορισμός στις διεκδικήσεις των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα και παράλληλος περιορισμός των αναφορών σε θετικά παραδείγματα του δημοσίου τομέα για επέκτασή τους και στον ιδιωτικό, στοιχείο που δικαιολογεί και την έντονη καταγγελία της μονιμότητας από μέρους των εργοδοτικών οργανώσεων προ του εύλογου και αναγκαίου αιτήματος για καθιέρωση των αιτιολογημένων απολύσεων και στον ιδιωτικό τομέα.

vii) Απόκλιση, αντί της αναγκαίας και διακηρυγμένης σύγκλισης, του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων μεταξύ Ελλάδας και αναπτυσσόμενου πυρήνα των χωρών της Ένωσης όταν οι εργασιακές σχέσεις της σχετικά αναβαθμισμένης κατηγορίας των ελλήνων εργαζομένων υποβαθμίζονται.

viii) Αποπροσανατολισμός της κοινής γνώμης περί «προνομιούχων» στρωμάτων στην ελληνική κοινωνία και ένταση των ανταγωνισμών ανάμεσα στους μισθωτούς υπό την αποσιώπηση των πράγματι προνομιούχων και της διεύρυνσης των μεγάλων ανισοτήτων στην ελληνική κοινωνία όπου το 20% που συνθέτει το ευπορότερο τμήμα της παρουσιάζει δπλάσιο εισόδημα του αντίστοιχου φτωχότερου.

iv) Καλλιέργεια πλήγματος στο συνδικαλιστικό κίνημα της χώρας, του οποίου ο πυρήνας του είναι οι εργαζόμενοι στις ΔΕΚΟ.

Με τις παρεμβάσεις στο εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων στις ΔΕΚΟ δημιουργείται ένας ιδιότυπος ανταγωνισμός στο χώρο της μισθωτής εργασίας ώστε αντί αυτή να διεκδικεί την συνολική αναβάθμιση του περιεχομένου εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, το οποίο βρίσκεται στην σχετική δεύτερη ταχύτητα στην Ευρώπη, μέσα από την αναβάθμιση των όρων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα ενόψει και της προοπτικής σύγκλισης με την αναπτυσσόμενη Ευρώπη, επιτυγχάνεται τελικά η συνολική υποβάθμιση με την προς τα κάτω σύγκλιση των όρων εργασίας του δημόσιου τομέα με εκείνους του

ιδιωτικού. Αντί λοιπόν, για παράδειγμα, να καθιερώνεται η ανάγκη αιτιολογημένων καταγγελιών στις συμβάσεις εργασίας στον ιδιωτικό τομέα (όπως σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες) απορυθμίζεται το πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα με την συμβολή βεβαίως και των εργοδοτικών οργανώσεων οι οποίες διεκδικούν το αίτημα της άρσης της «μονιμότητας» στο δημόσιο για εργαζόμενους που δεν ανήκουν στη δικαιοδοσία τους.

Στο πλαίσιο αυτό, η άρση της «μονιμότητας» και η ενοχοποίηση της προστασίας του εργαζόμενου από αυθαίρετες απολύσεις αναδεικνύει ως παραγωγική αξία την ανασφάλεια στην εργασία, η οποία άλλωστε αποτελεί κατ' εξοχήν αντιπαραγωγικό συντελεστή, ενώ την ίδια στιγμή διατηρούνται ανέπαφοι οι μηχανισμοί που μειώνουν την παραγωγικότητα του δημόσιου τομέα. Ειδικότερα δε με τις νέες ρυθμίσεις για τις ΔΕΚΟ (νόμος 3429/05) παρατηρούνται τα εξής:

- Η αλλαγή στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στο σύνολο των ΔΕΚΟ, εισηγμένων και μη, και για το σύνολο του προσωπικού όταν προκύπτουν ζημιογόνα αποτελέσματα και ανεξάρτητα από τις αιτίες των ζημιών, μετακυλίνοντας την ευθύνη στους εργαζόμενους.
- Οι αλλαγές στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων που παραπέμπουν αφενός στο καθεστώς των αμοιβών, αλλά και σε όλο το θεσμικό οικοδόμημα που έχει κατακτηθεί πέραν των ελάχιστων δικαιωμάτων που κατοχυρώνει η εργατική νομοθεσία, γεγονός που εγείρει και θέμα παραβίασης συνταγματικών κανόνων και της αρχής της συλλογικής αυτονομίας.
- Η κατά πρώτο λόγο υποβάθμιση των όρων του νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού στο σύνολο των ΔΕΚΟ. Η προτεινόμενη δοκιμαστική 7μηνη περίοδος ενισχύει την ανασφάλεια, όπου μάλιστα δεν προσδιορίζονται σαφή και παραγωγικά κριτήρια αξιολόγησης της. Παράλληλα υποβαθμίζεται και ο ρόλος του ΑΣΕΠ που διατηρεί έναν τυπικό έλεγχο στις προσλήψεις που θα λάβουν χώρα μετά από την περίοδο δοκιμής.
- Για τις εισηγμένες ΔΕΚΟ με μειοψηφία του Δημοσίου στο μετοχικό κεφάλαιο, το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων τίθεται υπό ουσιαστική αναθεώρηση χωρίς προϋποθέσεις ζημιών ή κερδοφορίας και ανεξάρτητα από κατηγορίες παλαιών

και νεοπροσλαμβανομένων εργαζόμενων. Ως προς τους δεύτερους, δε, δεν τίθεται και όριο στη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου.

- Για το ήδη απασχολούμενο προσωπικό διατηρείται συνεχώς το ενδεχόμενο αλλαγής των εργασιακών σχέσεων υπό την προϋπόθεση της ζημιόγυνας πορείας της εταιρίας (και πλασματικής) και μάλιστα σε περίπτωση μιας και μόνης οικονομικής χρήσης, όπως ορίζεται για τις εισηγμένες ΔΕΚΟ.

- Οι αλλαγές στο περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ) και τους Γενικούς Κανονισμούς Προσωπικού είναι δυνατόν να επιβάλλονται με νόμο μετά από την άγωνα συλλογική διαπραγμάτευση εντός 4μηνου από την δημοσίευση του νόμου, καταργώντας ουσιαστικά τις ΣΣΕ και αποκλείοντας κάθε ενδεχόμενο επίλυσης της διαφοράς από διαιτητικά όργανα.

- Η ουσιαστική άρση της συλλογικής αυτονομίας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων ενισχύεται πρόσθετα και από το γεγονός ότι οι διοικήσεις των ΔΕΚΟ οφείλουν να τηρούν την προφανώς στενή εισοδηματική κυβερνητική πολιτική ανεξάρτητα από την δυναμική και την κερδοφορία κάθε επιχείρησης.

- Δημιουργούνται οι προϋποθέσεις ώστε, μέσα από την επιζητούμενη μείωση του εργασιακού κόστους στις ΔΕΚΟ να ενισχυθεί η προοπτική πλήρους ιδιωτικοποίησης τους με ευνοϊκότερους όρους για τους νέους ιδιοκτήτες.

Ωστόσο η παραγωγικότητα των δημόσιων επιχειρήσεων θα πρέπει να στηρίζεται στους ακόλουθους άξονες αντί της επιβουλής του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων στις ΔΕΚΟ ως έκφρασης του γενικότερου στόχου για περαιτέρω μείωση του ήδη χαμηλού κόστους εργασίας στην Ελλάδα:

- i) Απεξάρτηση από λογικές άλωσης από την πολιτική εξουσία και οργάνωση της λειτουργίας τους με παραγωγικά κριτήρια διοίκησης, σχεδιασμού και αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού.

- ii) Δημιουργία μακροπρόθεσμων επιχειρησιακών σχεδίων με επί μέρους χρονοδιαγράμματα σε επενδύσεις, τεχνολογικό και οργανωτικό εκσυγχρονισμό.

- iii) Ανάπτυξη και κατοχύρωση υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης και κατάρτισης του προσωπικού.

- iv) Ανάπτυξη της συλλογικότητας μεταξύ διοίκησης εργαζομένων και χρηστών εκπροσώπων του κοινωνικού συνόλου.

ν) Ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων ως αναγκαία συνθήκη για την αύξηση της παραγωγικότητας και της βελτίωσης της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

νι) Ανάπτυξη των μηχανισμών ελέγχου της κοινωνίας για την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και τον τρόπο πρόσβασης σε αυτές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑΣ

Έστω ότι, στην βιομηχανία καλτσών ΑΣΤΗΡ Α.Ε. που εδρεύει στην διεύθυνση Μυλοποτάμου 18 Ηράκλειο, εργάζονται οι παρακάτω υπάλληλοι και εργάτες.

1. Σωκράτης Γρηγοριάδης (υπάλληλος): Ο μισθός του είναι 2.000€ το μήνα, είναι παντρεμένος και έχει 2 παιδιά.
2. Ελένη Σαπουντζή (υπάλληλος γραφείου): Ο μισθός της είναι 1.700€το μήνα. Είναι παντρεμένη και έχει 2 παιδιά.
3. Παππάς Δημήτριος (εργάτης μηχανουργείου): Το ημερομίσθιο του είναι 60 €και είναι άγαμος.

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ

Ο Γρηγοριάδης εργάστηκε και τις 25 μέρες που πρέπει να εργαστεί. Επομένως ο μισθός του είναι κανονικά 2.000€. Οι συντελεστές του ΙΚΑ που αντιστοιχούν στα ποσοστά που καταβάλλονται από τον εργοδότη και από τον ασφαλισμένο, ανήκουν στον πίνακα « ΜΙΚΤΑ – TEAM » δηλαδή το ποσοστό καταβολής εισφορών στο ΙΚΑ το μήνα Ιανουάριο είναι για τον εργοδότη 28,06% και για τον ασφαλισμένο 16% πάνω στον πραγματικό μισθό, σύνολο:44,06%.

Οι εισφορές για τον μήνα Ιανουάριο είναι:

$$2000 \times 16\% = 320 \text{ €}$$

$$2000 \times 28,06\% = 561,30 \text{ €}$$

$$2000 \times 44,06\% = 881,70 \text{ €}$$

Υπολογισμός Φ. Μ. Υ.:

Υπολογίζεται το ετήσιο καθαρό εισόδημα του ως εξής:

Ακαθάριστες αποδοχές – Κρατήσεις = Ετήσιο Καθαρό Εισόδημα

$$2000 - 320 = 1680 \times 14 \text{ μηνες} = 23520 \text{ €}$$

Επειδή είναι παντρεμένος και έχει και 2 παιδιά ανήλικα το ετήσιο καθαρό εισόδημα του που είναι 23520 θα φορολογηθεί με βάση την κλίμακα που καθορίζει το Υπουργείο Οικονομικών. Έτσι έχουμε:

Εισόδημα κλίμακας	14.000€ * 0% =	0€
Εισόδημα κλίμακας	9.520€* 25% =	2.380€
Εισόδημα ετήσιο	23.520€	Ετήσιος Φόρος 2.380€

Ετήσιος φόρος 2.380,00 €

- μείωση φόρου 1,5% λόγω παρακράτησης 35,70 €

Υπόλοιπο ετήσιου φόρου 2.344,30 €

2.344,30/14 μήνες = 167,45 € = Φ.Μ.Υ. που πρέπει να παρακρατηθεί για τον μήνα Ιανουάριο 2009.

Η Σαπουντζή ασχολήθηκε και αυτή κανονικά χωρίς διακοπές όλο τον μήνα Ιανουάριο. Οι ενέργειες είναι οι ίδιες ακριβώς με εκείνες του λογιστή Γρηγοριάδη.

Αναλυτικότερα:

Οι εισφορές για τον μήνα Ιανουάριο είναι:

$$1700 \times 16\% = 272 \text{ €}$$

$$1700 \times 28,06\% = 477,02 \text{ €}$$

$$1700 \times 44,06\% = 749,02 \text{ €}$$

Υπολογισμός Φ. Μ. Υ.:

Υπολογίζεται το ετήσιο καθαρό εισόδημα του ως εξής:

Ακαθάριστες αποδοχές – Κρατήσεις = Ετήσιο Καθαρό Εισόδημα

$$1700 - 272 = 1428 \times 14 \text{ μηνες} = 19992 \text{ €}$$

Εισόδημα κλίμακας $12000\text{€} * 0\% = 0\text{€}$

Εισόδημα κλίμακας $7.992\text{€} * 25\% = 1.998\text{€}$

Εισόδημα ετήσιο 19.992€ Ετήσιος Φόρος 1.998€

Ετήσιος φόρος 1.998€

- μείωση φόρου 1,5% λόγω παρακράτησης 29.97€

Υπόλοιπο ετήσιου φόρου $1968,03\text{€}$

Επομένως,

$1.968,03/14 \text{ μήνες} = 140,57 \text{ €} = \text{Φ.Μ.Υ. που πρέπει να παρακρατηθεί για τον μήνα Ιανουάριο 2009.}$

Ο Παππάς εργάστηκε 20 μέρες είναι άγαμος και έχει ημερομίσθιο 60 €.

$60\text{€} * 20 \text{ μέρες} = 1200\text{€}$ πραγματικά αμοιβή για τον μήνα Ιανουάριο. Για τους εργάτες του μηχανουργείου τα ασφάλιστρα για τον εργοδότη είναι 30,21% και για τον ασφαλισμένο 19,45%.

Οι εισφορές για τον μήνα Ιανουάριο είναι:

$$1200 \times 19,45\% = 233,40 \text{ €}$$

$$1200 \times 30,21\% = 362,52 \text{ €}$$

$$1200 \times 49,66\% = 595,92 \text{ €}$$

Υπολογισμός Φ. Μ. Υ.:

Υπολογίζεται το ετήσιο καθαρό εισόδημα του ως εξής:

Ακαθάριστες αποδοχές – Κρατήσεις = Ετήσιο Καθαρό Εισόδημα

$$1200 - 233,40 = 966,60 \times 14 = 13532,40$$

Επομένως,

Εισόδημα (κλίμακας)	12000,00 * 0%	0 €
Εισόδημα (κλίμακας)	1532,40 * 25%	383,10 €
Ετήσιο εισόδημα	13532,40 € ετήσιος φόρος	383,10 €

Ετήσιος φόρος βάση κλίμακας	383,10€
- μείωση φόρου 1,5% λόγω παρακράτησης	5,75€
Υπόλοιπο ετήσιου φόρου	377,35€

377,35/14 μήνες = 26,95 € Φ.Μ.Υ. που πρέπει να παρακρατηθεί για τον μήνα Ιανουάριο του 2009.

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ & ΜΑΡΤΙΟΣ

Κατά την διάρκεια του Φεβρουαρίου αλλά και του Μαρτίου δεν άλλαξε κάτι οπότε τα δεδομένα μας παραμένουν ως έχει.

ΑΠΡΙΛΙΟΣ

Στον μήνα Απρίλιο πρέπει να υπολογιστεί και το δώρο Πάσχα που αναλογεί στους μισθωτούς εκτός από τις βασικές αποδοχές που τους αναλογούν. Είναι σημαντικό να σημειώσουμε ότι τα επιδόματα εορτών καθώς και τα επιδόματα αδειών εμφανίζονται σε ξεχωριστή μισθοδοτική κατάσταση από αυτή που φαίνονται οι αποδοχές του μήνα.

Ο Γρηγοριάδης εργάστηκε κανονικά και τις 105 εργάσιμες ημέρες που αντιστοιχούν στην περίοδο από 01/01/... έως και 30/04/... . Οι ημερολογιακές μέρες που αντιστοιχούν για αυτή την περίοδο είναι 120 ενώ ο συντελεστής μισθών είναι 0,50.

Οπότε έχουμε: $2000\text{€} * 0,50 * 1,04166 = 1041,66 \text{€}$ από αυτό θα αφαιρεθεί και στην συνέχεια οι εισφορές στο ΙΚΑ και στο Φ.Μ.Υ. ενώ το υπόλοιπο θα είναι το καθαρό εισόδημα του μισθωτού.

Η Σαπουντζή εργάστηκε κανονικά και τις 105 εργάσιμες ημέρες που αντιστοιχούν στην περίοδο από 01/01/... έως και 30/04/... . Οι ημερολογιακές μέρες που αντιστοιχούν για αυτή την περίοδο είναι 120 ενώ ο συντελεστής μισθών είναι 0,50.

Οπότε έχουμε: $1700\text{€} * 0,50 * 1,04166 = 885,41 \text{€}$ από αυτό θα αφαιρεθεί και στην συνέχεια οι εισφορές στο ΙΚΑ και στο Φ.Μ.Υ. ενώ το υπόλοιπο θα είναι το καθαρό εισόδημα του μισθωτού.

Ο Παππάς που είναι εργάτης και εργάστηκε 80 ημέρες ενώ οι συνολικές εργάσιμες είναι 105 και οι ημερολογιακές ημέρες είναι 120.

Οπότε έχουμε: Σύνολο εργάσιμων ημερών 105

Ημέρες που εργάστηκε 80

25 ημέρες δεν εργάστηκε.

Ημερολογιακές ημέρες απασχόλησης $120-25=95$

Για τις 95 ημέρες ο συντελεστής μισθού είναι 11,875.

Οπότε έχουμε $60 * 11,895 * 1,04166 = 742,18 \text{ €}$ από αυτό θα αφαιρεθεί και στην συνέχεια οι εισφορές στο ΙΚΑ και στο Φ.Μ.Υ. ενώ το υπόλοιπο θα είναι το καθαρό εισόδημα του μισθωτού.

Οι εισφορές για τον μήνα Απρίλιο που αντιστοιχούν στο δώρο Πάσχα είναι:

$$1041,66 \times 16\% = 166,66 \text{ €}$$

$$1041,66 \times 28,06\% = 292,29 \text{ €}$$

$$1041,66 \times 44,06\% = 458,95 \text{ €}$$

Υπολογισμός Φ. Μ. Υ.:

Υπολογίζεται το ετήσιο καθαρό εισόδημα του ως εξής;

Ακαθάριστες αποδοχές – Κρατήσεις = Ετήσιο Καθαρό Εισόδημα

$$1041,66 - 166,66 = 875 \times 14 \text{ μηνες} = 12250 \text{ €}$$

Επειδή είναι παντρεμένος και έχει και 2 παιδιά ανήλικα το ετήσιο καθαρό εισόδημα του που είναι 23520 θα φορολογηθεί με βάση την κλίμακα που καθορίζει το Υπουργείο Οικονομικών. Έτσι έχουμε:

$$\text{Εισόδημα κλίμακας} \quad 14.000\text{€} * 0\% = \quad 0\text{€}$$

Βάση του πίνακα φαίνεται ότι το καθαρό εισόδημα του δεν υπερβαίνει τα 14000 € για αυτόν τον μήνα και ο Γρηγοριάδης δεν θα πληρώσει Φ.Μ.Υ. Στην πράξη όμως ο μισθωτός πληρώνει Φ.Μ.Υ. και αυτό είναι το μισό περίπου που πληρώνει κάθε μήνα όταν εργάζεται κανονικά.

Για την Σαπουντζή οι εισφορές για τον Απρίλιο είναι οι ακόλουθες:

Οι εισφορές για τον μήνα Απρίλιο που αντιστοιχούν στο δώρο Πάσχα είναι:

$$885,41 \times 16\% = 141,66 \text{ €}$$

$$885,41 \times 28,06\% = 248,44 \text{ €}$$

$$885,41 \times 44,06\% = 390,11 \text{ €}$$

Υπολογισμός Φ. Μ. Υ.:

Υπολογίζεται το ετήσιο καθαρό εισόδημα του ως εξής:

Ακαθάριστες αποδοχές – Κρατήσεις = Ετήσιο Καθαρό Εισόδημα

$$885,41 - 141,66 = 743,75 \times 14 \text{ μηνες} = 10412,50 \text{ €}$$

$$\text{Εισόδημα κλίμακας} \quad 12000\text{€} * 0\% = \quad \text{0€}$$

Επειδή το καθαρό εισόδημα του δεν υπερβαίνει τα 12000 € για αυτόν τον μήνα η Σαπουντζή φαίνεται ότι δεν θα πληρώσει Φ.Μ.Υ. Στην πράξη όμως ο μισθωτός πληρώνει Φ.Μ.Υ. και αυτό είναι το μισό περίπου που πληρώνει κάθε μήνα όταν εργάζεται κανονικά.

Για τον Παππά οι εισφορές για τον Απρίλιο είναι οι ακόλουθες:

Οι εισφορές για τον μήνα Απρίλιο που αντιστοιχούν στο δώρο Πάσχα είναι:

$$742,18 \times 19,45\% = 144,35 \text{ €}$$

$$742,18 \times 30,21\% = 224,21 \text{ €}$$

$$742,18 \times 49,66\% = 368,56 \text{ €}$$

Επειδή είναι παντρεμένος και έχει και 2 παιδιά ανήλικα το ετήσιο καθαρό εισόδημα του που είναι 23443,91 θα φορολογηθεί με βάση την κλίμακα που καθορίζει το Υπουργείο Οικονομικών. Έτσι έχουμε:

Εισόδημα κλίμακας	14.000,00€ * 0% =	0€
Εισόδημα κλίμακας	9.443,91€* 25% =	2.360,97€
Εισόδημα ετήσιο	23.443,91€	Ετήσιος Φόρος 2.360,97€

Ετήσιος φόρος 2.360,97 €

- μείωση φόρου 1,5% λόγω παρακράτησης 35,41 €

Υπόλοιπο ετήσιου φόρου 2.325,55 €

2.325,55/14 μήνες = 166,11 € * 23/25 = 154,04 € Φ.Μ.Υ. που πρέπει να παρακρατηθεί για τον μήνα Μάιο 2009.

Για την Σαπουντζή και τον Παππά ισχύουν τα ίδια με τους προηγούμενους μήνες.

ΙΟΥΝΙΟΣ

Ο εργάτης Παππάς εργάζεται συνέχεια για 4 χρόνια στην ίδια εταιρεία και πρέπει να πάρει άδεια 20 ημερομίσθια, δηλαδή θα αναπαύεται 20 εργάσιμες ημέρες και θα αμείβεται κανονικά. Επειδή το ημερομίσθιο του είναι 60 € , τότε θα πάρει το ποσό που προκύπτει μετά την αφαίρεση από τα 1200€ των αντίστοιχων κρατήσεων και θα γραφτεί στο αθεώρητο βιβλίο αδειών. Η μισθοδοτική κατάσταση συντάσσεται κανονικά σαν να εργάζεται κανονικά αυτόν τον μήνα ο εργαζόμενος αυτός.

Ο Γρηγοριάδης επίσης λείπει 2 ημέρες ενώ η Σαπουντζή εργάζεται κανονικά και τις 25 εργάσιμες ημέρες.

Οι υπολογισμοί είναι οι ίδιοι με τον προηγούμενο μήνα.

ΙΟΥΛΙΟΣ

Τον μήνα Ιούλιο ο Γρηγοριάδης και ο Παππάς εργάζονται κανονικά ενώ η Σαπουντζή που εργάζεται στην συγκεκριμένη εταιρεία 2 χρόνια παίρνει την άδεια της και το επίδομα αδείας της για το έτος 2009.

Ακαθάριστες αποδοχές επιδόματος αδείας = 850 (1700 * 1/2 = 850 €)

Από το ποσό των 850 € γίνονται οι εξής κρατήσεις

Οι εισφορές για τον μήνα Ιούλιο είναι:

$$850 \times 16\% = 136 \text{ €}$$

$$850 \times 28,06\% = 238,51 \text{ €}$$

$$850 \times 44,06\% = 374,51 \text{ €}$$

Υπολογισμός Φ. Μ. Υ.:

Υπολογίζεται το ετήσιο καθαρό εισόδημα του ως εξής;

Ακαθάριστες αποδοχές – Κρατήσεις = Ετήσιο Καθαρό Εισόδημα

$$850 - 136 = 714 \times 14 \text{ μηνες} = 9996 \text{ €}$$

Εισόδημα κλίμακας $12000\text{€} * 0\% = 0\text{€}$

Και σε αυτήν την περίπτωση δεν φαίνεται ότι πρέπει να πληρωθεί ο Φ.Μ.Υ. Στην πράξη όμως ο μισθωτός πληρώνει Φ.Μ.Υ. και αυτό είναι το μισό περίπου που πληρώνει κάθε μήνα όταν εργάζεται κανονικά.

ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ-ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ

Δεν υπάρχει τίποτα διαφορετικό από τους αρχικούς μήνες. Οι εισφορές και οι αποδοχές είναι οι ίδιες οπότε η μισθοδοτική κατάσταση συμπληρώνεται κανονικά.

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ

Την 1^η Οκτωβρίου ο εργατής Παππάς απολύεται ενώ οι άλλοι δυο υπάλληλοι εργάζονται κανονικά και πληρώνονται τις αντίστοιχες αποδοχές τους.

Για να βρούμε την αποζημίωση του εργατή μας πρέπει να πολλαπλασιάσουμε το ημερομίσθιο του τελευταίου μήνα να το πολλαπλασιάσουμε με το 14 (12 μισθοί , 1 δώρο Χριστουγέννων , ½ δώρο Πάσχα , ½ επίδομα αδείας) και στη συνέχεια να το διαιρέσουμε με το 12 (12 μήνες του έτους). Έτσι υπολογίζεται το ημερομίσθιο της αποζημίωσης. Στη συνέχεια το ημερομίσθιο της αποζημίωσης πολλαπλασιάζετε με τα ημερομίσθια αποζημίωσης. Αυτά, προκύπτουν από ειδικό πίνακα που φαίνεται πόσα ημερομίσθια ή μισθοί αντιστοιχούν σε έναν εργαζόμενο. Αυτό εξαρτάται από τα χρόνια που εργάζεται ο κάθε μισθωτός σε μία επιχείρηση.

Έτσι έχουμε: $60 * 14/12 = 70€$ είναι το ημερομίσθιο της αποζημίωσης

$70 * 15 \text{ ημ/σθια αποζημίωσης} = 1050€$

ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ

Τον μήνα Νοέμβριο ξανά προσλαμβάνουμε τον εργάτη Παππά και συμπληρώνουμε την αναγγελία πρόσληψης . Η πληρωμή του θα αρχίσει κανονικά από τον επόμενο μήνα. Οι υπόλοιποι δύο υπάλληλοι παίρνουν τις αποδοχές τους κανονικά.

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ

Στον μήνα Δεκέμβριο πρέπει να υπολογιστεί και το δώρο Χριστουγέννων που αναλογεί στους μισθωτούς εκτός από τις βασικές αποδοχές. Έτσι αρχικά θα βρούμε τι αναλογεί στον κάθε εργαζόμενο από το επίδομα των Χριστουγέννων και μετά θα υπολογίσουμε το συνολικό καθαρό εισόδημα του κάθε μισθωτού.

Ο Γρηγοριάδης εργάστηκε 241 εργάσιμες ημέρες που αντιστοιχούν στην περίοδο από 01/05/... έως και 31/12/... . Οι ημερολιακές μέρες που αντιστοιχούν για αυτή την περίοδο είναι 245 ενώ ο συντελεστής μισθών είναι 1. Οι ημέρες εργασίας προκύπτουν μετά την αφαίρεση των μερών που πήρε άδεια άνευ αποδοχών.

Οπότε έχουμε: $2000\text{€} * 1 * 1,04166 = 2083,32 \text{€}$ από αυτό θα αφαιρεθεί και στην συνέχεια οι εισφορές στο ΙΚΑ και στο Φ.Μ.Υ. ενώ το υπόλοιπο θα είναι το καθαρό εισόδημα του μισθωτού.

Η Σαπουντζή εργάστηκε κανονικά όλες τις εργάσιμες ημέρες που αντιστοιχούν στην περίοδο από 01/05/... έως και 31/12/... . Η άδεια που είχε πάρει το μήνα Ιούλιο ήταν κανονική οπότε είναι σαν να εργαζόταν κανονικά αυτόν τον μήνα. Οι ημερολιακές μέρες που αντιστοιχούν για αυτή την περίοδο είναι 245 ενώ ο συντελεστής μισθών είναι 1.

Οπότε έχουμε: $1700\text{€} * 1 * 1,04166 = 1770,82 \text{€}$ από αυτό θα αφαιρεθεί και στην συνέχεια οι εισφορές στο ΙΚΑ και στο Φ.Μ.Υ. ενώ το υπόλοιπο θα είναι το καθαρό εισόδημα του μισθωτού.

Ο Παππός που είναι εργάτης και εργάστηκε 224 ημέρες ενώ οι συνολικές εργάσιμες είναι 245 και οι ημερολογιακές ημέρες είναι 240.

Για τις 224 ημέρες ο συντελεστής μισθού είναι 23,579.

Οπότε έχουμε $60 * 23,579 * 1,04166 = 1473,67 \text{€}$ από αυτό θα αφαιρεθεί και στην συνέχεια οι εισφορές στο ΙΚΑ και στο Φ.Μ.Υ. ενώ το υπόλοιπο θα είναι το καθαρό εισόδημα του μισθωτού.

Για τον Γρηγοριάδη οι εισφορές για τον μήνα Δεκέμβριο είναι:

Οι εισφορές για τον μήνα Δώρο Χριστουγέννων είναι:

$$2083,32 \times 16\% = 333,33 \text{€}$$

$$2083,32 \times 28,06\% = 584,57 \text{€}$$

$$2083,32 \times 44,06\% = 917,91 \text{€}$$

Υπολογισμός Φ. Μ. Υ.:

Υπολογίζεται το ετήσιο καθαρό εισόδημα του ως εξής;

Ακαθάριστες αποδοχές – Κρατήσεις = Ετήσιο Καθαρό Εισόδημα

$$2083,32 - 333,33 = 1750,02 \times 14 \text{ μηνες} = 24500,28 \text{€}$$

Επειδή είναι παντρεμένος και έχει και 2 παιδιά ανήλικα το ετήσιο καθαρό εισόδημα του που είναι 24500,28 θα φορολογηθεί με βάση την κλίμακα που καθορίζει το Υπουργείο Οικονομικών. Έτσι έχουμε:

Εισόδημα κλίμακας	$14.000\text{€} * 0\% =$	0€
Εισόδημα κλίμακας	$10500\text{€} * 25\% =$	2.625€
Εισόδημα ετήσιο	24.500€ Ετήσιος Φόρος	2.625€

Ετήσιος φόρος	2.625,00 €
- μείωση φόρου 1,5% λόγω παρακράτησης	39,37 €
Υπόλοιπο ετήσιου φόρου	2.585,62 €

2.585,62/14 μήνες = 184,68 € = Φ.Μ.Υ. που πρέπει να παρακρατηθεί για το Δώρο Χριστουγέννων το 2009.

Για την Σαπουντζή οι εισφορές για το Δώρο Χριστουγέννων είναι οι ακόλουθες:

Οι εισφορές για τον μήνα Δεκέμβριο του Δώρου Χριστουγέννων είναι:

$1770,82 \times 16\% = 283,33 \text{ €}$
$1770,82 \times 28,06\% = 496,89 \text{ €}$
$1770,82 \times 44,06\% = 780,22 \text{ €}$

Υπολογισμός Φ. Μ. Υ.:

Υπολογίζεται το ετήσιο καθαρό εισόδημα του ως εξής:

Ακαθάριστες αποδοχές – Κρατήσεις = Ετήσιο Καθαρό Εισόδημα

$$1770,82 - 283,33 = 1487,49 \times 14 \text{ μηνες} = 20824,86 \text{ €}$$

Εισόδημα κλίμακας	12000,00€ * 0% =	0€
Εισόδημα κλίμακας	8824,86€* 25% =	2.206,21€
Εισόδημα ετήσιο	24.500€ Ετήσιος Φόρος	2.206,21€

Ετήσιος φόρος	2.206,21€
- μείωση φόρου 1,5% λόγω παρακράτησης	33,09 €
Υπόλοιπο ετήσιου φόρου	2.173,11 €

2.173,11/14 μήνες = 155,22 € = Φ.Μ.Υ. που πρέπει να παρακρατηθεί για το Δώρο Χριστουγέννων το 2009.

Για τον Παππά οι εισφορές για το Δώρο Χριστουγέννων είναι οι ακόλουθες:

Οι εισφορές για τον μήνα Δεκέμβριο του Δώρου Χριστουγέννων είναι:

$$1473,67 \times 19,45\% = 286,62 \text{ €}$$

$$1473,67 \times 30,21\% = 445,19 \text{ €}$$

$$1473,67 \times 49,66\% = 731,82 \text{ €}$$

Υπολογισμός Φ. Μ. Υ.:

Υπολογίζεται το ετήσιο καθαρό εισόδημα του ως εξής:

Ακαθάριστες αποδοχές – Κρατήσεις = Ετήσιο Καθαρό Εισόδημα

$$1473,67 - 286,62 = 1187,05 \times 14 = 16618,70$$

Επομένως,

Εισόδημα (κλίμακας)	12000,00 * 0%	0 €
Εισόδημα (κλίμακας)	4618,70*25%	1154,67 €
Ετήσιο εισόδημα	16618,70 € ετήσιος φόρος	1154,67 €

Ετήσιος φόρος βάση κλίμακας	1154,67 €
- μείωση φόρου 1,5% λόγω παρακράτησης	17,32€
Υπόλοιπο ετήσιου φόρου	1137,34€

1137,34/14 μήνες =81,23 €Φ.Μ.Υ. που πρέπει να παρακρατηθεί για το Δώρο Χριστουγέννων του 2009.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Marin D. “A Nation of poets and Thinkers. Less so with Eastern Enlargement? Austria Germany”, CEPR Discussion Paper, no 4358, 2004.
2. UNCTAD: «World investment report 2002», 2ο μέρος κεφάλαιο V, International production system».
3. Βλέπε άρθρο Γ. Κουζή «Οι πρόσφατες ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας: Μέτρα ενίσχυσης των εργασιακών δικαιωμάτων ή αύξησης της κερδοφορίας των επιχειρήσεων;» στο Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, τεύχος 2, 2006.
4. Βλέπε στη βιβλιογραφία Ministhre de l’ Emploi 2000, B. Brunhes, D. Clerc. D. Mida. B. Percet 2001, J.L. Dayan 2002.
5. Γ. Κουζή «Για το ζήτημα της άρσης της «μονιμότητας» στον ευρύτερο δημόσιο τομέα» στο ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, τεύχος 121, Αθήνα: ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Οκτώβριος 2005.
6. Γ. Κουζή «Για το ζήτημα της άρσης της «μονιμότητας» στον ευρύτερο δημόσιο τομέα» στο ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, τεύχος 121, Αθήνα: ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Οκτώβριος 2005.
7. Γ. Κουζή «Οι πρόσφατες ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας: Μέτρα ενίσχυσης των εργασιακών δικαιωμάτων ή αύξησης της κερδοφορίας των επιχειρήσεων;» στο Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, τεύχος 2, 2006.
8. Ετήσια Έκθεση του ΣΕΠΕ του 2004.
9. Ετήσια Έκθεση του ΣΕΠΕ του 2004.
10. Ληξουριώτης Ι. κα (1999) «Ομαδικές Απολύσεις στην Ελλάδα», Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Μαΐος
11. Ληξουριώτης Ι. κα (1999) «Ομαδικές Απολύσεις στην Ελλάδα», Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Μαΐος
12. Μελέτες ΙΝΕ/ νο 14, Αθήνα : ΙΝΕ/, Ιούνιος
13. Μελέτες ΙΝΕ/ νο 14, Αθήνα : ΙΝΕ/, Ιούνιος

14. Ν. Σβορώνου, Επισκόπηση της Νεοελληνικής Ιστορίας, σελ.100-105: «Η νίκη της αστικής τάξης». Επίσης: Γ. Βεντήρη, Η Ελλάδα του 1910-20, κεφ. 4ον: «Το αστικόν εθνικόν κράτος», σελ. 74-89.
15. Θ. Γρηγοράκου, Ανάλυση- Ερμηνεία του Ελληνικού Γενικού Λογιστικού Σχεδίου, σελ. 756-795
16. Κ. Λαναρά, Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική. Εφαρμογή –Νομολογία – Ερμηνεία,2009 , σελ. 504-560.
17. Γ. Αληφαντής , «Αμοιβές και έξοδα προσωπικού»,2009, σελ. 270-311.
18. Δ. Καραγιάννης, Εργατικά – Μισθοδοσίες- Ασφαλιστικά,2009, σελ. 55-58, 99-204, 356-371.
19. Τ. Σιγάλας, « Ειδικά Εργατικά Θέματα», 2009, σελ. 218-281.