

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

Ονόματα Φοιτητών:

Φωτεινή Καρακωνσταντή ΑΜ: 9297

Κατερίνα Αντωνία Μαρινάκη ΑΜ: 9344

Βασιλική Μουσιάδου ΑΜ: 9141

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ-ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ-ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ»**



Επιβλέπων Καθηγητής: Κώστας Κωστάκης

Ηράκλειο

Σεπτέμβριος 2016

Σελίδα 1 από 75

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος	4
Αγγλική Περίληψη	4
Εισαγωγή	5
Έννοια εργοδότη	5
• Φυσικά και νομικά πρόσωπα	5
• Εξαρτημένη εργασία	6
• Δικαιώματα εργοδοτών	9
Κεφάλαιο 1	12
Μισθολογικές Υποχρεώσεις Εργοδότη	12
1.1 Αποδοχές των εργαζομένων	12
1.2 Υποχρέωση εργοδότη - Απόδοση μισθοδοσίας	15
1.3 Παράδειγμα Μισθοδοσίας	27
Κεφάλαιο 2	29
Ασφαλιστικές Υποχρεώσεις Εργοδότη	29
2.1 Υποχρεώσεις εργοδοτών έναντι του ΙΚΑ	29
2.2 Υποχρεώσεις εργοδοτών έναντι του Ο.Α.Ε.Δ.	43
2.3 Ασφάλεια εργαζομένων	45
2.4 Πτώχευση εργοδότη	54
Κεφάλαιο 3	56
Λογιστικές υποχρεώσεις εργοδότη	56
3.1 Παρακράτηση φόρου και ποσό	56
3.2 Πότε, που και πως τον αποδίδουν.....	57
3.3 Τι εγγραφές κάνουμε στην μισθοδοσία	58

Κεφάλαιο 4	59
Εργατικές Υποχρεώσεις Εργοδότη	59
4.1 Χρονικά όρια εργασίας	59
4.2 Πλήρης απασχόληση	62
4.3 Μερική απασχόληση	62
4.4 Νυχτερινή εργασία	64
4.5 Απασχόληση συνταξιούχων	65
4.6 Άδειες	65
4.7 Εργατικά ατυχήματα και αποζημιώσεις	71
Επίλογος	72
Βιβλιογραφία	73

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στην εν λόγω εργασία αναλύεται η έννοια της εξαρτημένης εργασίας στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα θα εξεταστεί το πως λειτουργεί στη χώρα μας και τι ισχύει κατά κύριο λόγο σήμερα και ποιες είναι οι υποχρεώσεις των εργοδοτών όσων αφορά τους μισθολογικούς-ασφαλιστικούς-εργατικούς νόμους.

Η δομή της εργασίας έχει ως εξής: Στην εισαγωγή θα δούμε την βιβλιογραφική προσέγγιση των σχετικών εννοιών που θα αναλύσουμε στην πορεία και το πρώτο κεφάλαιο αναφέρεται στις μισθολογικές υποχρεώσεις του εργοδότη. Στη συνέχεια, το δεύτερο κεφάλαιο θα περιέχει ένα άλλο βασικό κομμάτι, το ασφαλιστικό σύστημα και στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι εργατικές υποχρεώσεις του εργοδότη από τη νομική πλευρά. Τέλος, παραθέτονται τα συμπεράσματα με το τι ισχύει τελικά σύμφωνα με το θέμα της εργασίας αυτής.

ABSTRACT

In this work it is analyzed the concept of employment in Greece. More specifically will examine how it works in our country and what applies primarily due today and what are the obligations of those employers respect their salary-insurance-labor laws.

The work is structured as follows: In the introduction, we will see the bibliographic approach of the concepts we will analyze the way and the first chapter refers to the wage obligations of the employer. Then, the second chapter contains another key piece, the insurance system and the third chapter presents the labor obligations of the employer from the legal side. Finally, the conclusions listed what eventually force in accordance with the theme of this work.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Έννοια Εργοδότη

- **Φυσικά και Νομικά Πρόσωπα**

Υπόχρεοι απογραφής: Κάθε εργοδότης που απασχολεί πρόσωπο ή πρόσωπα που υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ή στην ασφάλιση των φορέων ή των κλάδων και λογαριασμών των οργανισμών κοινωνικής πολιτικής (ΟΑΕΔ, ΟΕΚ κ.λπ.) των οποίων τις εισφορές εισπράττει ή συνεισπράττει το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, υποχρεούται να απογράφεται στο Μητρώο Εργοδοτών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Πότε υφίσταται η υποχρέωση απογραφής: Με την έναρξη της απασχόλησης προσωπικού που υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ σύμφωνα με τα παραπάνω. Τόπος απογραφής - αρμόδιο υποκατάστημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ: Ο εργοδότης υποβάλλει την αίτηση απογραφής στο Υποκατάστημα ή Παράρτημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου βρίσκεται η έδρα της επιχείρησής του. Αν ο εργοδότης διατηρεί περισσότερες εγκαταστάσεις σε διάφορες ασφαλιστικές περιοχές, υποχρεούται από 1/1/2002 να τις απογράφει στο Υποκατάστημα ή Παράρτημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου βρίσκεται η έδρα της επιχείρησής του. Καθιερώνεται, δηλαδή, η ενιαία απογραφή έδρας και παραρτημάτων της επιχείρησής με απόδοση ενός μοναδικού Αριθμού Μητρώου (ΑΜΕ) τόσο για την έδρα, όσο και για τα παραρτήματά του.

Α. Στοιχεία Εργοδοτών

1. Για Φυσικό πρόσωπο: φωτοαντίγραφο της βεβαίωσης έναρξης εργασιών της οικείας Δ.Ο.Υ. (ή οποιουδήποτε άλλου επίσημου στοιχείου από το οποίο να προκύπτει ο Α.Φ.Μ. του) και της αστυνομικής ταυτότητας ή του διαβατηρίου του εργοδότη.

2. Για μη Φυσικό πρόσωπο: φωτοαντίγραφο της βεβαίωσης έναρξης εργασιών της οικείας Δ.Ο.Υ. (ή οποιουδήποτε άλλου επίσημου στοιχείου, από το οποίο να προκύπτει ο Α.Φ.Μ. του) και των αστυνομικών ταυτοτήτων ή των διαβατηρίων των προσώπων που διοικούν/εκπροσωπούν την επιχείρηση. Επιπλέον, ανάλογα με τη νομική μορφή της επιχείρησης απαιτούνται:

- Για Ο.Ε. και Ε.Ε.: φωτοαντίγραφο του εταιρικού, που κατατέθηκε στο οικείο Πρωτοδικείο.

- Για Ε.Π.Ε.: φωτοαντίγραφο καταστατικού και Φ.Ε.Κ. (περίληψη δημοσίευσης καταστατικού).

- Για Α.Ε.: φωτοαντίγραφο καταστατικού και Φ.Ε.Κ. (περίληψη δημοσίευσης καταστατικού) ή της ανακοίνωσης καταχώρησης, στο οικείο Μητρώο Ανωνύμων Εταιρειών (Μ.Α.Ε.) της Υπηρεσίας του Υπουργείου Εμπορίου της αρμόδιας Νομαρχίας, της διοικητικής απόφασης για τη σύσταση της εταιρείας και την έγκριση του καταστατικού της. Σε περίπτωση που έχουν επέλθει αλλαγές στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, πρέπει να κατατίθεται και φωτοαντίγραφο της ανακοίνωσης καταχώρησης στο Μ.Α.Ε. του πρακτικού της Γενικής Συνέλευσης ή του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο αφορά την εκλογή νέου Διοικητικού.

(ανακτήθηκε

από

https://www.google.gr/search?q=%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%9F%CE%94%CE%9F%CE%A4%CE%97%CE%A3+%CE%A6%CE%A5%CE%A3%CE%99%CE%9A%CE%91+%CE%9A%CE%91%CE%99+%CE%9D%CE%9F%CE%9C%CE%99%CE%9A%CE%91+%CE%A0%CE%A1%CE%9F%CE%A3%CE%A9%CE%A0%CE%91&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b-ab&gfe_rd=cr&ei=Fd7HV--MLrPb8AftzIHIDA, 31/08/2016)

- **Εξαρτημένη Εργασία**

Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας

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

(ανακτήθηκε από <http://kepea.gr/aarticle.php?id=235>, 31/08/2016)

Τι ισχύει για τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας επαγγελματιών

Μεταξύ των διάφορων μορφών έννομων σχέσεων του εργατικού δικαίου, σημαντική είναι η σχέση εξαρτημένης εργασίας, που συνδέει δύο πρόσωπα, από τα οποία το ένα (εργαζόμενος) υποχρεώνεται να παρέχει, με αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή, στον άλλο (εργοδότη) την εργασία του, ευρισκόμενο σε κατάσταση εξάρτησης απέναντι στο τελευταίο.

Η εξάρτηση στη σχέση εργασίας εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να δίνει οδηγίες και εντολές στον εργαζόμενο, σχετικά με τον τρόπο, τον τόπο και το χρόνο παροχής των υπηρεσιών του, καθώς και να ασκεί έλεγχο προκειμένου να διαπιστώσει τη συμμόρφωση του εργαζομένου προς τις οδηγίες του και εντολές του. Οπότε, τα ουσιώδη στοιχεία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας είναι η εργασία και ο μισθός.

Από τα στοιχεία της έννοιας της εργασίας, ιδιαίτερα σημαντική είναι η διάκρισή της σε εξαρτημένη και ανεξάρτητη, διότι προϋπόθεση για την εφαρμογή του εργατικού δικαίου είναι η ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας.

Έτσι, σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών υπάρχει όταν ο εργαζόμενος παρέχει αντί μισθού τις υπηρεσίες του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο του εργοδότη ή να είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται προς τις εντολές και οδηγίες αυτού. Ωστόσο και στην σύμβαση αυτή, υπάρχει κάποια δέσμευση και εξάρτηση, και γι' αυτό ακριβώς η συμμόρφωση του εργαζομένου προς όρους της συμβάσεώς του, που μπορούν να έχουν σχέση και με τον τόπο ή τα χρονικά πλαίσια παροχής της εργασίας, δεν υποδηλώνουν, εξάρτηση αυτού από τον εργοδότη, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω.

Οπωσδήποτε, το δικαίωμα του εργοδότη να δίνει εντολές και οδηγίες ως προς τον τρόπο, τον τόπο και τον χρόνο παροχής της εργασίας και να ελέγχει την συμμόρφωση του εργαζομένου προς αυτές, καθώς και η έκταση των αντίστοιχων υποχρεώσεων του τελευταίου, αποτελούν ενδεικτικά στοιχεία της υπάρξεως εξαρτήσεως, η οποία όμως δεν εξαρτάται μόνον από το αν συντρέχουν σωρευτικά όλα τα στοιχεία αυτά.

Μία σύμβαση εργασίας δεν την κάνει εξαρτημένη ή ανεξάρτητη μόνο η σώρευση περισσότερων ενδείξεων δεσμεύσεως και εξαρτήσεως, αλλά το αν έχουμε εξαρτημένη ή ανεξάρτητη σύμβαση εργασίας το κρίνουμε, από την ποιότητα της δεσμεύσεως και εξαρτήσεως, η οποία έχει για τον εργαζόμενο συνέπειες που καθιστούν απαραίτητη την ιδιαίτερη ρύθμιση της σχέσεώς του με τον εργοδότη και φυσικά δίνουν νομικό έρεισμα για την ειδική προστασία του από το εργατικό δίκαιο.

Ένας τρόπος για να δούμε αν πρόκειται για σχέση εξαρτημένης εργασίας είναι η διάρκεια παροχής της εργασίας αυτοπροσώπως στον ίδιο εργοδότη, οπότε αν αυτή παρέχεται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες, τότε πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Επίσης, ένα άλλο κριτήριο για το χαρακτηρισμό μίας σύμβασης εργασίας ως παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών είναι εάν ο εργαζόμενος διατηρεί την ελευθερία και την πρωτοβουλία να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο του εργοδότη.

Μία εργασιακή σχέση είναι εξαρτημένη, αν υπάρχει σταθερό (ημερήσιο, εβδομαδιαίο) ωράριο και προσδιοριζόμενος από τον εργοδότη τύπος παροχής της εργασίας, προσδιοριζόμενη από τον εργοδότη μέθοδος εκτέλεσης της εργασίας, η ένταξη του εργαζομένου σε μια ιεραρχικά οργανωμένη υπηρεσία ή εκμετάλλευση, η δυνατότητα πειθαρχικού ελέγχου, ο τρόπος και η μέθοδος αμοιβής (προσδιορισμός μισθού), η φορολογική και κοινωνικοασφαλιστική μεταχείριση του εργαζομένου (παρακράτηση και απόδοση φόρου μισθωτών υπηρεσιών και η υπαγωγή, για παράδειγμα, στην ασφάλιση του ΙΚΑ.

Τα στοιχεία αυτά δεν είναι απαραίτητο να συντρέχουν ταυτόχρονα σε κάθε εργασιακή σχέση, προκειμένου να χαρακτηριστεί ως εξαρτημένη, ούτε είναι δυνατόν να ιεραρχηθούν.

Αυτό συμβαίνει γιατί με σχέση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να απασχολείται τόσο ένας ανειδίκευτος εργάτης όσο και ένας υπάλληλος σε ανώτερη ιεραρχικά θέση, ή ακόμη και ένας κατ' οίκον εργαζόμενος.

Γενικά όσον αφορά την παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών, έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι υπάρχει σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών στην εργασία του λογιστή, όταν αναλαμβάνει περιστασιακά εγγραφές ή διατηρεί δικό του λογιστικό γραφείο και εξυπηρετεί περισσότερους πελάτες, ως ελεύθερος επαγγελματίας καθώς και σε άλλες περιπτώσεις.

Όταν υπάρχει αμφιβολία αν υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή άλλου είδους σύμβαση παροχής εργασίας, τότε θα πρέπει να εξετάζεται το περιεχόμενο της σύμβασης, η βούληση των μερών, αλλά και οι συνθήκες, υπό τις οποίες παρέχεται η εργασία.

Ο χαρακτηρισμός μιας σύμβασης ως εξαρτημένης εργασίας, σύμβασης έργου ή ανεξάρτητων υπηρεσιών ανήκει στο δικαστήριο, το οποίο δεν δεσμεύεται από τον χαρακτηρισμό που έχουν προσδώσει σε αυτήν τα συμβαλλόμενα μέρη, δηλαδή ο εργαζόμενος και ο εργοδότης.

(ανακτήθηκε από <http://www.news.gr/oikonomia/oikonomika-nea/article/146775/ti-ishyei-gia-tis-symvaseis-exarthmenhs-ergasias.html>, 31/08/2016)

- **Δικαιώματα εργοδοτών - Υποχρεώσεις εργαζομένων**

Η οργάνωση της εργασίας, η οποία έχει αρχίσει να αναπτύσσεται και στη χώρα μας, προϋποθέτει, πέρα από την εφαρμογή των μεθόδων της οργανωτικής θεωρίας και την ενημέρωση των εργοδοτών και εργαζομένων στα διάφορα εργατικά θέματα. Θεωρούμε απαραίτητη για τον εκσυγχρονισμό των βιομηχανικών επιχειρήσεων από το ένα μέρος των εργατικών στελεχών και των εργαζομένων από το άλλο, την κατάρτιση, διαφώτιση και επιμόρφωση αυτών, γύρω από τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την εργασιακή σχέση. Γι' αυτό και θα αναφερθούμε σ' αυτά τα οποία αποτελούν συγχρόνως δικαιώματα των εργοδοτών και υποχρεώσεις των εργαζομένων. Είναι δε τα εξής:

α. Η παροχή εργασίας

Ο εργαζόμενος υποχρεούται να θέσει στη διάθεση του εργοδότη την εργασία του, την οποία και οφείλει να εκτελέσει. Η έκταση της υποχρέωσης του εργαζόμενου για εργασία, προσδιορίζεται από το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Με το δικαίωμα αυτό ο εργοδότης καθορίζει το είδος, τον τρόπο, τον τόπο, το χρόνο της εργασίας και γενικά κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, το οποίο απορρέει από τη φύση της σύμβασης της εργασίας πρέπει να ασκείται καλόπιστα, η δε κατάχρηση αυτού υπόκειται στον έλεγχο των δικαστηρίων.

Στο δικαίωμα αυτό τίθενται περιορισμοί τόσο από νομοθετικές διατάξεις όσο και από συλλογικές συμβάσεις ή και από όρους της εργασιακής σύμβασης. Αναφορικά με το είδος και τον τόπο της εργασίας, ο εργοδότης δικαιούται να απαιτήσει από τον εργαζόμενο να εκτελεί την εργασία, για την οποία έχει προσληφθεί. Η μετάθεση από το ένα τμήμα της επιχείρησης σε άλλο επιτρέπεται και χωρίς τη συναίνεση του εργαζόμενου, αρκεί η μετάθεση αυτή να μη δημιουργεί χειροτέρευση της θέσης του. Για το χρόνο της εργασίας ο εργοδότης δικαιούται να απασχολεί τον εργαζόμενο σύμφωνα με τις ώρες που ο νόμος ορίζει. Σε περίπτωση υπερωρίας ο εργαζόμενος υποχρεούται στην εκτέλεση αυτής και δικαιούται για την εργασία αυτή ιδιαίτερη αμοιβή. Αν ο εργοδότης δεν αποδέχεται την εργασία του εργαζόμενου που συμφωνήθηκε, τότε καθίσταται υπερήμερος και ευθύνεται για την καταβολή του μισθού (Α.Κ. 656).

β. Υποχρέωση του εργαζόμενου προς πίστη

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αξιώσει την έντιμη συμπεριφορά του εργαζόμενου έναντι της επιχείρησης. Η υποχρέωση προς πίστη, όπως συνήθως λέγεται, συνίσταται από μέρους του εργαζόμενου στην προσπάθεια να ενεργεί πάντοτε με σκοπό την πρόοδο της επιχείρησης και να αποφεύγει κάθε ενέργεια που να ζημιώνει αυτήν. Ο εργαζόμενος οφείλει να μην εκτελεί εργασίες όμοιες με εκείνες του εργοδότη, εκτός αν έχει τη συγκατάθεσή του, πολύ δε περισσότερο να μη συναγωνίζεται αυτόν, ούτε να βοηθά άλλους ανταγωνιστές της επιχείρησης, με τη μέθοδο της αποκάλυψης μυστικών ή πληροφοριών σ' αυτούς. Επίσης οφείλει να τηρεί εχεμύθεια σε εργασίες που του εμπιστεύθηκε η επιχείρηση και που έχουν χαρακτηριστεί απόρρητες. Η υποχρέωση αυτή απορρέει από τις αρχές της καλής πίστης (άρθρα 200 και 288 ΑΚ.) και στηρίζεται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη και συνεργασία.

γ. Αυτοπρόσωπη εκτέλεση της εργασίας - Αποκατάσταση βλάβης που προξενήθηκε συνεπεία δόλου ή αμέλειας του εργαζόμενου

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 651 και 652 του ΑΚ ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει την εργασία του αυτοπροσώπως και να επιδείξει την ανάλογη επιμέλεια γι' αυτήν. Ευθύνεται δε για κάθε ζημιά που μπορεί να προξενήσει στον εργοδότη όταν αυτή προέρχεται από δόλο ή αμέλεια. Γεννάται κατά συνέπεια στην περίπτωση αυτή δικαίωμα του εργοδότη για αποζημίωση.

Ο βαθμός της επιμέλειας για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος, κρίνεται από τη σύμβαση, αφού λαμβάνονται υπόψη οι ειδικές γνώσεις που απαιτούνται για την εργασία, η μόρφωση, οι ικανότητες και οι ιδιότητες του εργαζόμενου, τις οποίες γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει ο εργοδότης.

Αν ο εργοδότης γνώριζε την έλλειψη αυτών των ιδιοτήτων του εργαζόμενου και αποδέχθηκε την παροχή εργασίας τότε ο εργαζόμενος δεν ευθύνεται για τη ζημιά που μπορεί να συμβεί, σύμφωνα με την αρχή του συμψηφισμού των πταισμάτων και από τα δύο μέρη (άρθρο 300 ΑΚ).

(ανακτήθηκε από <http://reviews.in.gr/finance/forologia/article/?aid=12412907>, 31/08/2016)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 - ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

1.1 Αποδοχές των εργαζομένων - Συμβάσεις εργασίας

Ξεπάγωμα των μισθολογικών ωριμάνσεων (τριετίες) προβλέπει διάταξη οποία περιλαμβάνεται στο νομοσχέδιο του υπουργείου Εργασίας για τις συλλογικές συμβάσεις και τον κατώτατο μισθό. Η επαναφορά των τριετιών θα γίνεται μετά από διαπραγμάτευση με σύμφωνη γνώμη των εργοδοτών και σε κάθε περίπτωση χωρίς αναδρομικότητα. Στο νομοσχέδιο το οποίο αποστέλλεται σήμερα στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή για διαβούλευση προβλέπεται η επαναφορά των τριετιών, που είχαν παγώσει από το 2012 με νόμο του Μνημονίου αλλά δεν σηματοδοτεί και την αυτόματη αύξηση μισθών. Για να περάσουν στις αποδοχές των εργαζομένων οι αυξήσεις λόγω προϋπηρεσίας θα πρέπει να υπάρχει προηγούμενη συμφωνία με συλλογική σύμβαση.

Πόσο μειώθηκαν οι μισθοί (μικτά)

- Έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία από 826 στα 644 ευρώ το μήνα
- Με μια τριετία από τα 889 στα 693 ευρώ το μήνα
- Με δύο τριετίες από τα 963 στα 751 ευρώ το μήνα
- Με τρεις τριετίες από τα 1.037 στα 808 ευρώ το μήνα
- Άγαμος χωρίς προϋπηρεσία από τα 751 στα 586 ευρώ το μήνα
- Με μια τριετία από τα 813 στα 634 ευρώ το μήνα
- Με δύο τριετίες από τα 887 στα 692 ευρώ το μήνα
- Με τρεις τριετίες από τα 961 στα 750 ευρώ το μήνα

Η βασική διαφορά μεταξύ σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και ορισμένου χρόνου είναι ότι, η μεν αορίστου χρόνου λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή το μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση, ενώ η ορισμένου χρόνου παύει αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος ή τελειώσει η εκτέλεση του έργου, χωρίς να απαιτείται καταγγελία της και καταβολή αποζημίωσης.

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου απαγορεύεται για τα καθήκοντα μόνιμου χαρακτήρα. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου που ρυθμίζονται από τον Κώδικα Εργασίας και η οποία δεν απαιτεί παραπέμπουν σε ένα συγκεκριμένο λόγο για την εγκυρότητα μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου.

Συμβαλλόμενα μέρη στη σύμβαση εργασίας είναι ελεύθεροι να ορίζουν τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας με την προϋπόθεση ότι υπάρχει ένα ανώτατο όριο των 3 ετών συνολικής διάρκειας (τόσο στην περίπτωση μιας ενιαίας σύμβασης ορισμένου χρόνου ή των διαδοχικών ανανεώσεων).

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να ανανεώνεται διαδοχικά (κατ' ανώτατο όριο τρεις φορές), ωστόσο το συνολικό χρονικό διάστημα δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία έτη.

Οι απεριόριστες ανανεώσεις των συμβάσεων ορισμένου χρόνου επιτρέπονται εφόσον αυτές δικαιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους, ιδίως η φύση ή η μορφή του εργοδότη ή της δραστηριότητας της εταιρείας, ειδικοί λόγοι ή ανάγκες που προβλέπονται ειδικά στη σύμβαση εργασίας (μεταξύ άλλων, την προσωρινή αντικατάσταση ενός εργαζομένου, η απόδοση των περιστασιακή εργασία, προσωρινή αύξηση του φόρτου εργασίας).

Π.Δ. 81/2003, όπως τροποποιήθηκε με Π.Δ. 180/2004 όπως τροποποιήθηκε από το νόμο 3986/2011 του Ελληνικού Αστικού Κώδικα, το Προεδρικό Διάταγμα 456/1984 (άρθ. 648-680 για τις συμβάσεις εργασίας).

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν η διάρκειά της δεν είναι καθορισμένη από τη συμφωνία εργοδότη-εργαζομένου.

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου διασφαλίζει περισσότερο τη θέση της εργασίας γιατί παρέχει στον εργαζόμενο τη βεβαιότητα ότι θα διατηρεί σταθερά τη θέση του όσο χρόνο δεν συντρέχει κάποιος λόγος που να δικαιολογεί την απόλυσή του. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί χωρίς να υπάρχει συγκεκριμένος λόγος, θεωρείται όμως συχνά καταχρηστική, όταν δε δικαιολογείται από κάποιον ουσιαστικό λόγο. Δεδομένου ότι ο εργοδότης έχει συμφέρον να καταρτίζει συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, ο νομοθέτης ήδη από το 1920 (άρθρο 8 του Ν. 2112/1920 όπως ισχύει σήμερα), ορίζει ότι οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου είναι άκυρες όταν ο καθορισμένος χρόνος εργασίας δεν δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης, αλλά έγινε σκόπιμα για την καταστρατήγηση των σχετικών με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας διατάξεων.

Το θέμα των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και το πώς αυτές μετατρέπονται σε συμβάσεις αορίστου χρόνου απασχολεί ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια τόσο τα ελληνικά δικαστήρια όσο και την επικαιρότητα. Για την αντιμετώπιση του ζητήματος έχει επιχειρηθεί επανειλημμένα θεσμική παρέμβαση, εναρμονισμένη με το Κοινοτικό Δίκαιο (Κοινοτική Οδηγία 1999/70/ΕΚ), χωρίς ωστόσο να επιφέρει λύση στο πρόβλημα.

Τελευταία προσπάθεια επιχειρήθηκε το 2004 με τη θέση σε ισχύ δύο Προεδρικών Διαταγμάτων, του ΠΔ 164/2004 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα και του ΠΔ 180/2004 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα.

1.2 Υποχρεώσεις εργοδότη - Απόδοση μισθοδοσίας

Η σύμβαση μίσθωσης εργασίας είναι ενοχική και αμφοτεροβαρής σύμβαση ιδιωτικού δικαίου (Χ. Σταμέλος, σε Αστικός Κώδικας, ερμηνεία, σχόλια, νομολογία [επιμ. Ι. Καράκωστα], εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2008, τόμος 5 σελ. 772). Ο μισθωτής αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει στον εργοδότη την εργασία του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και ο τελευταίος την υποχρέωση καταβολής μισθού ως αντάλλαγμα.

Με τη σύμβαση αυτή δημιουργούνται υποχρεώσεις και δικαιώματα και για τα δύο μέρη που απορρέουν είτε από τη σύμβαση είτε από το νόμο. Οι πιο σπουδαίες υποχρεώσεις από την πλευρά του μισθωτή είναι η παροχή της εργασίας και από την πλευρά του εκμισθωτή η παροχή μισθού (Αλέξανδρος Καρακατσάνης, Σταύρος Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα 1995 σελ. 257).

Από τις διατάξεις των άρθρων 648, 649, 653 ΑΚ και της Ι της 95 Διεθνούς Συμβάσεως «περί προστασίας του ημερομισθίου», που κυρώθηκε με το νόμο 3248/1955, συνάγεται ότι ως μισθός στη σύμβαση εργασίας θεωρείται κάθε παροχή την οποία σύμφωνα με το νόμο ή με βάση τη συμφωνία (ρητή ή σιωπηρή) καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από αυτόν εργασίας, δηλαδή όχι μόνο η κύρια παροχή (βασικός μισθός), αλλά και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας (Ιωαν. Ληξουριώτης (επιμ.) Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου, Ατομικές και Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2008, σελ. 45, Ευ. Πάντζος, «Έννοια μισθού-Καταβαλλόμενες αποδοχές», περιοδικό Ε7, 2004, σελ. 2329, έτσι και ο ΑΠ στην απόφαση 695/2001). Ο μισθός, με άλλα λόγια, αποτελεί την αντιπαροχή για την προσφερόμενη εργασία, το οικονομικό αντάλλαγμα, την οικονομική αποτίμηση της αξίας της προσφερόμενης εργασίας, μία συνεχής και τακτική στον χρόνο παροχή, σταθερά ορισμένη και ανεξάρτητη από τον επιχειρηματικό κίνδυνο και τα κέρδη του εργοδότη (Κουκιάδης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Δ έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα 2009, σελ. 619, Λαναράς Κωνσταντίνος, Εργατική και Ασφαλιστική Νομοθεσία, Εκδ. Σάκκουλα 2007, σελ. 504)

Στις διατάξεις των άρθρων 648,649 και 653 ΑΚ θεμελιώνεται η υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή του μισθού προς τον εργαζόμενο, ως αντιπαροχή για τον παρεχόμενο από αυτόν εργασία.

Συγκεκριμένα το άρθρο 648 ΑΚ ορίζει: «Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό». Όπως προκύπτει λοιπόν από τη διατύπωση του άρθρου αυτού, ο μισθός είναι η αντιπαροχή του εκμισθωτή προς τον μισθωτή, για την εργασία που παρέχει ο τελευταίος στα πλαίσια της αμοτεροβαρούς συμβάσεως μίσθωσης εργασίας.

Καθυστέρηση καταβολής δεδουλευμένων

Το μεγάλο και οξύ πρόβλημα που ανακύπτει κάθε φορά που ο εργαζόμενος δεν αμείβεται για την εργασία που έχει ήδη παράσχει αφορά το γεγονός ότι η πραγματική κατάσταση που δημιουργείται από την λειτουργία της σύμβασης εργασίας είναι δυσχερώς αναστρέψιμη, αφού η οικονομική αξία της παροχής του εργαζομένου έχει ήδη αμετάκλητα εκ της φύσης της ενσωματωθεί στην περιουσία του εργοδότη και έτσι είναι σχεδόν αδύνατη η ανεύρεσή της (Π. Μπουμπουχερόπουλος, σε Ληξουριώτη (επιμ.), Ενστάσεις Εργατικού Δικαίου, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2010, σελ. 21).

Ιδίως σε περιόδους οικονομικής ύφεσης το πρόβλημα της καθυστερημένης καταβολής των δεδουλευμένων των μισθωτών, αποκτά πολυσχιδείς διαστάσεις, καθότι είναι βέβαιο ότι αφενός μεν ο εργοδότης συναντά ταμειακές δυσχέρειες, αφετέρου δε ο εργαζόμενος μη έχοντας άλλο τρόπο βιοπορισμού, περιορίζεται σημαντικά η δυνατότητά του να εξασφαλίσει το ίδιο επίπεδο διαβίωσης για εκείνον και την οικογένειά του.

Πρέπει στο μέρος αυτό της μελετώμενης ενότητας να σημειωθεί ότι σύμφωνα με το αρ. 655 ΑΚ ο μισθός καταβάλλεται ύστερα από την παροχή της εργασίας. Επειδή δε η σύμβαση εργασίας δημιουργεί μια διαρκή σχέση, ο μισθός καταμερίζεται σε δόσεις που υπολογίζονται σε συνάρτηση με ορισμένα χρονικά διαστήματα και καταβάλλονται στο τέλος του καθενός από αυτά (π.χ. στο τέλος του μήνα, τέλος της εβδομάδας κ.λπ.). Έτσι, καθιερώνεται στο εργατικό δίκαιο η αρχή της προεκπλήρωσης της εργασίας (Ι. Κουκιάδης, οπ. παρ. σελ. 626 επ.), καθώς και η αρχή της περιοδικότητας της παροχής (Κουκιάδης, οπ. παρ.).

Είναι βέβαια, κοινώς αποδεκτό το γεγονός ότι από λόγους προνοίας προς τον εργαζόμενο, μπορεί να συμφωνηθεί η προκαταβολή του μισθού του εργαζόμενου για την παρασχεθείσα εργασία, αφού οι σχετικές διατάξεις είναι ενδοτικού δικαίου (Κουκιάδης, οπ. παρ. σελ. 627).

Πάντως, όπως έχει κριθεί από τα δικαστήρια της χώρας, η μη εκπλήρωση της υποχρέωσης του εργοδότη για καταβολή του οφειλόμενου μισθού προς τον εργαζόμενο μισθωτό, δεν αποτελεί εκτός από παράβαση του εργατικού δικαίου και αδικοπραξία για την οποία θα μπορούσε ο τελευταίος να αξιώσει και αποζημίωση για ηθική βλάβη κ.λπ.

(ΑΠ 146/2002, Μ. Καντζέλα, σε Ληξουριώτη (επιμ.), Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου, οπ. παρ. σελ. 47).

Όταν, λοιπόν, ο εργοδότης παραβαίνει την υποχρέωσή του για καταβολή του μισθού του εργαζομένου, αυτός καθίσταται υπερήμερος αφού παραβαίνει την ως άνω αναπτυχθείσα υποχρέωσή του, δίχως να χρειάζεται προς τούτο όχληση ή άλλη ειδοποίηση (Μ. Καντζέλα, σε Ληξουριώτη (επιμ.) Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου, οπ. παρ. σελ 125). Από την ημέρα καθυστέρησης καταβολής του μισθού, το οφειλόμενο άλλωστε ποσό υπόκειται σε τόκο, όπως όλες οι ενοχικές σχέσεις κατά τις γενικές διατάξεις των αρ. 341 και 345 του ΑΚ (ΑΠ 1244/2011, δημοσιευμένη στη βάση δεδομένων ΝΟΜΟΣ).

Τρόποι νόμιμης άμυνας του εργαζομένου στην καθυστέρηση καταβολής δεδουλευμένων

Το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας, είναι κατ' ένσταση προσβαλλόμενο ενοχικό δικαίωμα (Ι. Καρακώστας σε Αστικός Κώδικας, ερμηνεία, τόμος 3, σελ. 152). Στο Εργατικό Δίκαιο και ειδικά στη σύμβαση εργασίας, το δικαίωμα αυτό παρουσιάζει κάποια ιδιομορφία: αυτό σημαίνει ότι μπορεί να ασκηθεί 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 (Μ. Καντζέλα, σε Ληξουριώτη, Εφαρμογές, οπ. παρ. σελ. 163).

Ασκώντας το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας ο μισθωτός, αναστέλλοντας τη σχέση εργασίας (Ι. Κουκιάδης, οπ. παρ. σελ. 684) 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 (Μ. Καντζελά, οπ. παρ. σελ 165-6).

Οποσδήποτε 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 (Μ. Καντζέλα, οπ. παρ. σελ. 165). Με άλλα λόγια, δεν είναι δυνατόν να ασκηθεί επίσχεση εργασίας με σκοπό τον εξαναγκασμό του εργοδότη για αυξήσεις αποδοχών ή άλλες παροχές που δεν είναι ληξιπρόθεσμες.

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 (Μ. Καντζέλα, οπ. παρ. σελ. 164-5).

Απαραίτητες προϋποθέσεις ασκήσεως δικαιώματος επίσχεσης εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 325 του Α.Κ. κ.λπ. είναι οι κατωτέρω (για το σύνολο των προϋποθέσεων, Μ. Καντζέλα, σε Ληξιουριώτη, οπ. παρ. σελ. 163-5):

- α) Πρώτη προϋπόθεση είναι να υπάρχει εργασιακή σύμβαση εργασίας.
- β) Να υφίσταται αξίωση ληξιπρόθεσμη και απαιτητή.
- γ) Η δήλωση για την άσκηση του εν λόγω δικαιώματος να γίνεται ρητώς και σαφώς (γραπτώς ή προφορικώς εγκαίρως) ότι απέχει από την παροχή της εργασίας 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 σαφής γραπτή ή προφορική.
- 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.

Ο μισθωτός έχει τη δυνατότητα να ασκήσει σχετική διεκδικητική ή αναγνωριστική αγωγή με τη διαδικασία των εργατικών διαφορών, με αίτημα την καταδίκη του εργοδότη σε καταβολή των καθυστερούμενων αποδοχών, με το νόμιμο τόκο από την ημέρα που κατέστησαν απαιτητές οι δεδουλευμένες αποδοχές. Η άσκηση της αγωγής ολοκληρώνεται όχι μόνο με την κατάθεσή της στο αρμόδιο καθ'ύλη δικαστήριο (Ειρηνοδικείο ή Μονομελές Πρωτοδικείο) αλλά και με την κοινοποίησή της στον εργοδότη, εντός της προθεσμίας ή του χρόνου παραγραφής των αξιώσεων. Κατά το άρθρο 250 αρ. 6 και 17 ΑΚ, οι αξιώσεις των εργαζομένων για την πληρωμή των μισθών ή άλλων αμοιβών τους παραγράφονται σε πέντε χρόνια, αρχίζει δε η παραγραφή αυτή, κατά το άρθρο 253 του ίδιου κώδικα, μόλις λήξει το έτος μέσα στο οποίο συμπίπτει η έναρξη αυτής. Κατά δε το άρθρο 2 παρ. 1 του ΝΔ 515/1970, κάθε αξίωση των μισθωτών για αμοιβή υπερωριακής απασχολήσεως, και αν ακόμη αυτή φέρει τα στοιχεία του αδικαιολόγητου πλουτισμού υπόκειται σε πενταετή παραγραφή, αρχόμενη από τη λήξη του έτους, εντός του οποίου αυτή γεννήθηκε.

Επιδόματα: Δώρα - Άδειες

Δώρο Χριστουγέννων: Το Δώρο Χριστουγέννων πρέπει να καταβληθεί μέχρι την 21η Δεκεμβρίου κάθε έτους, υπόκειται σε εισφορές υπέρ ΙΚΑ, Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών. Νοείται βέβαια ότι ο εργοδότης μπορεί να καταβάλλει το δώρο και νωρίτερα από την παραπάνω ημερομηνία. Τα δώρα εορτών σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα. Χρόνοι που συνυπολογίζονται στο Δώρο των Χριστουγέννων.

Να επισημάνουμε ωστόσο ότι δεν αφαιρείται αλλά λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του Δώρου Χριστουγέννων ο χρόνος υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό (8 εβδομάδες πριν το τοκετό και 9 μετά τον τοκετό). • Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο εργαζόμενος σπουδαστής έλαβε άδεια προκειμένου να συμμετάσχει σε εξετάσεις τη σπουδαστική άδεια. • Ο χρόνος άδειας λουτροθεραπείας, εφόσον υπάρχει γνωμάτευση από ασφαλιστικό οργανισμό. • Σε περίπτωση ασθένειας αφαιρούνται μόνο οι ημέρες που έλαβε επίδομα ασθένειας απ τον Ασφαλιστικό Φορέα, δεν αφαιρούνται τα τριήμερα.

Παράδειγμα: Αν ένας μισθωτός απουσίασε από την εργασία του λόγω ασθένειας 60 μέρες και πήρε επίδομα ασθένειας από το Ασφαλιστικό του Ταμείο μόνο για 40 ημέρες, θα αφαιρεθούν από το χρονικό διάστημα της εργασιακής σχέσης μόνο οι 40 ημέρες για τις οποίες επιδοτήθηκε και όχι οι 60.

Για τον υπολογισμό του δώρου Χριστουγέννων αποτελούν οι καταβαλλόμενες αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 10η Δεκεμβρίου. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες τα δώρα Χριστουγέννων υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση. Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο είναι το σύνολο των τακτικών αποδοχών. Στη έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως τροφή, κατοικία κλπ.) εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

Δώρο Πάσχα: Όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους Δώρο Πάσχα.

Για τον υπολογισμό του ποσού του Δώρου Πάσχα λαμβάνεται υπ' όψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών δηλαδή αν αμείβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό. Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο αρχίζει από την 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου κάθε έτους.

Συνεπώς αν κάποιος εργαστεί ολόκληρο το ανωτέρω χρονικό διάστημα που αναφέραμε δικαιούται να λάβει μισό μηνιαίο μισθό αν αμείβεται με μισθό και 15 ημερομίσθια αν αμείβεται με ημερομίσθιο.

Σε περίπτωση όμως που η σχέση εργασίας κάποιου μισθωτού με τον εργοδότη του, δεν είχε διάρκεια ολόκληρο το προαναφερόμενο χρονικό διάστημα που αναφέραμε είτε γιατί αποχώρησε οικιοθελώς από την εργασία του, είτε γιατί απολύθηκε, δικαιούται να λάβει αναλογία Δώρου η οποία υπολογίζεται ως εξής:

Προκειμένου για αμειβόμενο με μισθό, ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε 8 (οκτώ) ημερολογιακές ημέρες. Σε περίπτωση που κάποιος εργαστεί λιγότερο από οκτώ ημέρες δικαιούται ανάλογο κλάσμα για Δώρο Πάσχα. Το Δώρο Πάσχα καταβάλλεται την Μεγάλη Τετάρτη, εννοείται βέβαια ότι ο εργοδότης μπορεί να καταβάλλει το δώρο και νωρίτερα από την παραπάνω ημερομηνία. Για Το Δώρο Πάσχα παρακρατούνται εισφορές υπέρ του ΙΚΑ και Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών. Το δώρο Πάσχα σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα. Βάση υπολογισμού του δώρου αποτελούν οι αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 15η ημέρα πριν από το Πάσχα. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από την παραπάνω ημερομηνία το Δώρο Πάσχα υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση. Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο είναι το σύνολο των τακτικών αποδοχών. Στη έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως υπερεργασία, νόμιμη υπερωρία, επίδομα αδείας, επίδομα ισολογισμού, επιδόματα για τροφή, κατοικία, κτλ) εφ' όσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη περιοδικά σε ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Όπως προαναφέραμε στις τακτικές αποδοχές συνυπολογίζεται και το επίδομα αδείας. Συνεπώς ο μισθωτός θα λάβει το Δώρο Πάσχα προσαυξημένο με τον συντελεστή αδείας ο οποίος ανέρχεται σε 0,041666 π.χ. εργαζόμενος με δώρο Πάσχα 900 ευρώ, με την προσαύξηση του συντελεστή αδείας θα πρέπει να πάρει 938 ευρώ.

Άδειες: Α.Ν. 539/1945, όπως αυτός ισχύει σήμερα μετά τις τροποποιήσεις που έχει υποστεί με το άρθρο 6 του Ν. 3144/2003 και το άρθρο 1 Ν. 3302/2004. Ως βάση χορήγησης της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων επαναφέρεται το ημερολογιακό έτος, σύμφωνα με τις τελευταίες ρυθμίσεις του άρθρο 1 Ν. 3302/2004, ενώ έχει ήδη κατοχυρωθεί το δικαίωμα λήψης αναλογικής άδειας από τον πρώτο μήνα απασχόλησης των εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 6 Ν. 3144/2003. Ειδικότερα, με τη νέα παράγραφο 1α του Α.Ν. 539/1945, προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση.

Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της χορηγούμενης άδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης. Παράλληλα, διευκρινίζεται πλήρως και συμπληρώνεται η διαδικασία λήψης της άδειας κατά τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη της εργασιακής σχέσης του μισθωτού.

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

Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και τα επόμενα, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια άδειά του και σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού. Η άδεια αυτή, θα φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου και τις 26 επί εξαημέρου, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης εντός του τρίτου αυτού ημερολογιακού έτους. Στην άδεια υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες. Δεν συμπεριλαμβάνονται οι Κυριακές, οι αργίες και οι ημέρες ασθένειας (κατά τις οποίες ο μισθωτός παρέμεινε στο σπίτι του ή νοσηλεύτηκε σε νοσοκομείο), που εμπίπτουν στο διάστημα της άδειας.

Για τους μισθωτούς πενθήμερης εργασίας δεν περιλαμβάνεται στον αριθμό ημερών αδείας, η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν παρέχουν εργασία λόγω πενθημέρου.

Η άδεια χορηγείται ολόκληρη. Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδείας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και μετά από έγκριση της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδείας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών. Η κατάτμηση του χρόνου αδείας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη. Η αίτηση αυτή για την οποία δεν απαιτείται έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, διατηρείται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.

Αποδοχές εργαζόμενου κατά την άδεια: Κατά τη διάρκεια της αδείας ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από τον εργοδότη τις "συνήθεις αποδοχές" που θα ελάμβανε αν πραγματικά απασχολούνταν στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο της αδείας του. Στην έννοια των συνήθων αποδοχών περιλαμβάνεται, ότι καταβάλλεται στο μισθωτό τακτικά και μόνιμα ως αντάλλαγμα της εργασίας του, τόσο ο πάγιος μισθός ή το ημερομίσθιο, όσο και κάθε είδους πρόσθετες συμπληρωματικές παροχές, είτε σε χρήμα είτε σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, ποσοστά, επιδόματα κλπ). Εκτός από τις αποδοχές της αδείας ο μισθωτός δικαιούται και επίδομα αδείας. Το επίδομα αδείας δεν μπορεί να υπερβεί για όσους αμείβονται με μισθό το μισό μισθό και για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο τα 13 ημερομίσθια.

Αποζημίωση – Προειδοποίηση απόλυση εργαζομένων

Η αποχώρηση του μισθωτού από την αορίστου χρόνου εργασία του χωρίς προειδοποίηση του εργοδότη είναι παράνομη και επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση να καταβάλλει στον εργαζόμενο αποζημίωση τις αποδοχές του, που δεν μπορούν να υπερβούν το ποσό που αντιστοιχεί σε αποδοχές τριών μηνών.

Σύμφωνα με το **άρθρο 4** του Ν. **2112/1920**, το οποίο αναφέρεται στην προειδοποίηση υπό του υπαλλήλου σε περίπτωση, που καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας από αυτόν, αναφέρει ότι: «Ο υπάλληλος, προτιθέμενος να λύσει την υπαλληλική σύμβαση προς εργοδότη, οφείλει ωσαύτως να καταγγείλει ταύτη προ χρόνου ίσου προς το ήμισυ του εν άρθρο 1 δια τον εργοδότη ορισμένου. Ο χρόνος όμως ούτος εν ουδεμία περιπτώσει θέλει να υπερβεί τους 3 μήνας, ούτε η αποζημίωση, εν περιπτώσει παραβάσεως της υποχρεώσεως, προς καταγγελία, το αντιστοιχούν εις τρεις μήνας κατά το άρθρον 3 ποσόν». (ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ έγγραφο με αριθμό 3720 της 24/05/2008- Γεν. Δ/ση Εργασίας-Δ/ση Όρων Εργασίας-Τμ. Ατομικής Σύμβασης).

Σύμφωνα με την **υποπαράγραφο ΙΑ.12 του αρθ.1** του Ν.4093/2012 (ΦΕΚ 222/Α'/12-11-2012, η διάταξη του **άρθρου 1** του Ν. **2112/1920** (Α' 67) «1. Η καταγγελία σύμβασης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δώδεκα (12) μηνών, δεν δύναται να πραγματοποιηθεί χωρίς προηγούμενη έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη, και η οποία θα ισχύει από την επόμενη ημέρα που θα γνωστοποιηθεί προς τον εργαζόμενο με τους εξής όρους:

α) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δώδεκα (12) «συμπληρωμένους» μήνες έως δύο (2) έτη, απαιτείται προειδοποίηση ενός (1) μηνός πριν την απόλυση.
β) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δύο (2) έτη συμπληρωμένα έως πέντε (5) έτη, απαιτείται προειδοποίηση δύο (2) μηνών πριν την απόλυση.
γ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από πέντε (5) έτη συμπληρωμένα έως δέκα (10) έτη απαιτείται προειδοποίηση τριών (3) μηνών πριν την απόλυση.
δ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δέκα (10) έτη συμπληρωμένα και άνω απαιτείται προειδοποίηση τεσσάρων (4) μηνών πριν την απόλυση.
Ο εργοδότης προειδοποιεί εγγράφως τον εργαζόμενο κατά τα ανωτέρω, καταβάλλει στον απολυόμενο το ήμισυ της κατά το επόμενο εδάφιο του παρόντος αποζημίωσης.»

Σύμφωνα με την **υποπαράγραφο ΙΑ.12 του αρθ.1** του Ν.4093/2012 (ΦΕΚ 222/Α'/12-11-2012, από την έναρξη ισχύος του παρόντος η **παράγραφος 1 του άρθρου 3** του Ν. **2112/1920**, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής:

Εργοδότης που παραμελεί την υποχρέωση προειδοποίησης για καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού υπαλλήλου, οφείλει να του καταβάλει την αποζημίωση απόλυσης ως κατωτέρω, εκτός αν οφείλεται μεγαλύτερη αποζημίωση βάσει σύμβασης ή εθίμου ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης
1 έτος συμπλήρωσης έως 4 έτη	2 μηνών
4 έτη συμπλήρωσης έως 6 έτη	3 μηνών
6 έτη συμπλήρωσης έως 8 έτη	4 μηνών
8 έτη συμπλήρωσης έως 10 έτη	5 μηνών
10 έτη συμπλήρωσης	6 μηνών
11 έτη συμπλήρωσης	7 μηνών
12 έτη συμπλήρωσης	8 μηνών
13 έτη συμπλήρωσης	9 μηνών
14 έτη συμπλήρωσης	10 μηνών
15 έτη συμπλήρωσης	11 μηνών
16 έτη συμπλήρωσης και άνω	12 μηνών

Ο υπολογισμός της ως άνω αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Το δεύτερο εδάφιο της **παραγράφου 1 του άρθρου 5 του Ν. 3198/1955 (Α' 98)** εξακολουθεί να ισχύει.

Για ιδιωτικούς υπαλλήλους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, που ήδη απασχολούνται και έχουν συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη προϋπηρεσία άνω των δεκαεπτά (17) ετών, καταβάλλεται αποζημίωση απόλυσης επιπλέον της προβλεπόμενης στην προηγούμενη περίπτωση αποζημίωσης, οποτεδήποτε κι αν απολυθούν κατά την εξής αναλογία:

Για 17 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	1 μηνός αποζημίωση
Για 18 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	2 μηνών αποζημίωση
Για 19 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	3 μηνών αποζημίωση
Για 20 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	4 μηνών αποζημίωση

Για 21 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	5 μηνών αποζημίωση
Για 22 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	6 μηνών αποζημίωση
Για 23 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	7 μηνών αποζημίωση
Για 24 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	8 μηνών αποζημίωση
Για 25 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	9 μηνών αποζημίωση
Για 26 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	10 μηνών αποζημίωση
Για 27 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	11 μηνών αποζημίωση
Για 28 έτη προϋπηρεσίας και άνω	12 μηνών αποζημίωση

Για τον ανωτέρω υπολογισμό λαμβάνονται υπόψη:

- i) ο χρόνος προϋπηρεσίας που είχε συμπληρώσει ο υπάλληλος κατά τη δημοσίευση του παρόντος ανεξάρτητα από το χρόνο απόλυσής του, και
- ii) οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης που δεν υπερβαίνουν το ποσό των δύο χιλιάδων (2.000) ευρώ.

Από την έναρξη ισχύος του παρόντος, οποιαδήποτε διάταξη ευνοϊκότερη των περιπτώσεων 2 και 3 της παρούσας υποπαραγράφου, προσαρμόζεται στα προβλεπόμενα από αυτές όρια.

Σύμφωνα με τη διάταξη του **άρθρου 4** του **N.2112/1920** και σε συνδυασμό με τα **άρθρα 1** και **3** του ίδιου νόμου, προκύπτει ότι, σε περίπτωση καταγγελίας συμβάσεως εκ μέρους του εργοδότη χωρίς προειδοποίηση, οφείλει στον εργαζόμενο ως αποζημίωση τις αποδοχές του χρόνου προειδοποίησης όπου αυτές δεν μπορούν να υπερβούν το ποσό που αντιστοιχεί σε αποδοχές τριών μηνών.

Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης αυτής θα ληφθούν υπόψη οι αποδοχές του τελευταίου εργασιακού μηνός με καθεστώς πλήρους απασχόλησης (**άρθρο 5, παραγρ. 1, του N. 3198/1955**).

Αν ο εργοδότης δεν καταβάλλει την αποζημίωση αυτό δεν σημαίνει ότι δεν θα λυθεί η σχέση εργασίας.

Η δήλωση του μισθωτού προς τον εργοδότη για λύση της εργασιακής σχέσης δεν υπόκειται σε έγγραφο τύπο μπορεί να γίνει σιωπηρά ή προφορικά. Η αξίωση δε του εργοδότη για λήψη αποζημίωσης από τον μισθωτό ο οποίος καταγγέλλει χωρίς προειδοποίηση την σύμβαση εργασίας δεν υπόκειται στην εξαμηνιαία αποσβεστική προθεσμία του **άρθρου 6** του **Ν.3198/1955** (ΑΠ 192/1969) και μπορεί να προταθεί προς συμψηφισμό με αξίωση του μισθωτού, ακόμα και κατ' ένσταση. (ΑΠ 1234/1988).

1.3 Παράδειγμα Μισθοδοσίας

Εκφώνηση

Σε δικηγορικό γραφείο θέλουν να απασχολήσουν: έναν κλητήρα, έναν εκτιμητή και έναν ντεντέκτιβ. Ο 1^{ος} παίρνει 800€ μικτά, ο 2^{ος} παίρνει 900€ μικτά και ο 3^{ος} 1.000€.

- i) Ποιες είναι οι εισφορές των εργαζομένων και ποιες του εργοδότη;
- ii) Ποιο είναι το καθαρό εισόδημα των εργαζομένων;
- iii) Και ποιο είναι το συνολικό κόστος εργασίας τους;

Λύση

Αρχικά ο **Κωδικός Αριθμός Δραστηριότητας** είναι ο **7411** και το **Πακέτο Κάλυψης** είναι το **101** και για τους τρεις εργαζομένους σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Οπότε πιο ειδικά θα έχουμε:

*Πακέτο Κάλυψης 101: Εισφορά Ασφαλισμένου 16%

Εισφορά Εργοδότη 25,06%

Σύνολο Εισφορών 41,06%

1^{ος} εργαζόμενος:

i) **Εισφορά Ασφαλισμένου** 16% x 800 = 128€

Εισφορά Εργοδότη 25,06% x 800 = 200,48€

Συνολικές Εισφορές 328,48 x 14 (μισθοί ιδιωτικού τομέα) = **4.598,72€**

ii) **Καθαρό εισόδημα** 800 – 128 = 672 x 14 (μισθοί ιδιωτικού τομέα) = **9.408€**

iii) **Συνολικό Κόστος Εργασίας 1^{ου} εργαζομένου** 4.598,72 + 9.408 = **14.006,72€**

2^{ος} εργαζόμενος:

- i) **Εισφορά Ασφαλισμένου** $16\% \times 900 = 144\text{€}$
Εισφορά Εργοδότη $25,06\% \times 900 = 225,54\text{€}$
Συνολικές Εισφορές $369,54 \times 14$ (μισθοί ιδιωτικού τομέα) = **5.173,56€**
- ii) **Καθαρό εισόδημα** $900 - 144 = 756 \times 14$ (μισθοί ιδιωτικού τομέα) = **10.584€**
- iii) **Συνολικό Κόστος Εργασίας 2^{ου} εργαζομένου** $5.173,56 + 10.584 = 15.757,56\text{€}$

3^{ος} εργαζόμενος:

- i) **Εισφορά Ασφαλισμένου** $16\% \times 1.000 = 160\text{€}$
Εισφορά Εργοδότη $25,06\% \times 1.000 = 250,60\text{€}$
Συνολικές Εισφορές $410,60 \times 14$ (μισθοί ιδιωτικού τομέα) = **5.748,40€**
- ii) **Καθαρό εισόδημα** $1.000 - 160 = 840 \times 14$ (μισθοί ιδιωτικού τομέα) = **11.760€**
- iii) **Συνολικό Κόστος Εργασίας 3^{ου} εργαζομένου** $5.748,40 + 11.760 = 17.508,40\text{€}$

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

2.1 Υποχρεώσεις εργοδοτών έναντι του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ

Πότε αρχίζει η ασφάλιση στο ΙΚΑ

Η ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. δεν εξαρτάται από τη θέληση του εργαζομένου ή του εργοδότη. Είναι υποχρεωτική και αρχίζει από την πρώτη ημέρα εργασίας, ακόμα και αν ο εργοδότης δεν έχει αναγγείλει την έναρξη της εργασίας.

Ποιοί ασφαλίζονται υποχρεωτικά στο ΙΚΑ

Στο Ι.Κ.Α. ασφαλίζονται υποχρεωτικά όλα τα πρόσωπα που παρέχουν:

- Εξαρτημένη εργασία με αμοιβή μέσα στα όρια της χώρας ανεξάρτητα από την ιδιότητα του εργοδότη (ιδιωτικός, δημόσιος τομέας, Ν.Π.Δ.Δ., Δημόσιο) και το είδος της σχέσης εργασίας (ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου) εφ' όσον για την εργασία τους αυτή δεν υπάγονται στην ασφάλιση άλλου φορέα κύριας ασφάλισης.
- Εξαρτημένη εργασία στο εξωτερικό για λογαριασμό εργοδότη που εδρεύει στην Ελλάδα. Εάν όμως πρόκειται για χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ο.Κ.) ή για χώρα με την οποία η Ελλάδα έχει διμερή σύμβαση Κοινωνικής Ασφάλισης, τότε η ασφάλιση καθορίζεται από τις ειδικές διατάξεις του Κανονισμού της Ε.Ο.Κ. και των διμερών συμβάσεων.
- Οι αλλοδαποί που απασχολούνται στην Ελλάδα σε οποιαδήποτε εργασία που υπάγεται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. Εφ' όσον δεν προέρχονται από χώρες της Ε.Ο.Κ. ή από χώρες με τις οποίες η Ελλάδα έχει συνδεθεί με διμερή σύμβαση που να ρυθμίζει διαφορετικά το θέμα.

Ειδικές κατηγορίες ασφαλισμένων

Με ειδικές διατάξεις και με τις προϋποθέσεις που οι διατάξεις αυτές προβλέπουν, έχουν ασφαλισθεί στο Ι.Κ.Α. ορισμένες κατηγορίες προσώπων, των οποίων η σχέση ή η φύση εργασίας έχει διάφορες ιδιαιτερότητες.

Έτσι ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α.:

A) Οι απασχολούμενοι με σύμβαση έργου:

Υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. (για τους κλάδους ασθένειας και σύνταξης μόνο), όσοι παρέχουν την εργασία τους με σύμβαση έργου. Προϋπόθεση αποτελεί να είναι οι συνθήκες εργασίας τους όμοιες με τις συνθήκες της εξαρτημένης εργασίας.

B) Οι εργαζόμενοι σε οικοδομικές και τεχνικές εργασίες:

Πως ασφαλιζονται οι οικοδόμοι

Η ιδιομορφία του επαγγέλματος των οικοδόμων λόγω της συχνής αλλαγής εργοδότη και τόπου εργασίας, επέβαλε την ειδική αντιμετώπιση ασφάλισής τους. Διευκρινίζεται ότι οι ειδικές αυτές διατάξεις εφαρμόζονται αποκλειστικά και μόνο στα πρόσωπα που απασχολούνται στις οικοδομικές και τεχνικές εργασίες.

Ενδεικτικά:

Σαν οικοδομικές εργασίες: Η ανέγερση, συμπλήρωση, μεταρρύθμιση, επισκευή ή κατεδάφιση κάθε φύσης κτισμάτων για κατοικίες, αποθήκες, αίθουσες συγκέντρωσης κλπ. Κατασκευή περιτοιχισμάτων, εκβραχισμοί, επιχωματώσεις οικοπέδων, ανόρυξη φρέατος ή βόθρου, ανέγερση παραπήγματος κλπ.

Σαν τεχνικά έργα: Η κατασκευή, συντήρηση οδών, γεφυρών, σιδηροδρομικών γραμμών, λιμένων αεροδρομίων, υδραυλικών, ηλεκτρικών ή μηχανολογικών εγκαταστάσεων, καθώς και εγκαταστάσεων μηχανών και λοιπών εξαρτημάτων βιομηχανικών και λοιπών επιχειρήσεων.

Δεν είναι οικοδομικές εργασίες: Οι Ξυλουργικές, Σιδηρουργικές, Υδραυλικές, Διακοσμητικές, Ηλεκτρολογικές, Μαρμαρικές, Μηχανολογικές εργασίες.

Ο τρόπος ασφάλισης και καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών των εργαζομένων στα παραπάνω επαγγέλματα προβλέπονται από τις διατάξεις των άρθρων 35-51 του ΣΤ Κεφαλαίου Κανονισμού Ασφάλισης του Ι.Κ.Α. Το σύστημα που ισχύει, είναι σημαντικά διαφοροποιημένο απ' αυτό που εφαρμόζεται για τους υπόλοιπους μισθωτούς.

Ποιος θεωρείται εργοδότης για τους οικοδόμους:

Εργοδότης θεωρείται ο κύριος της οικοδομής ή του έργου, στον οποίο εργάζονται, ακόμα και αν υπάρχει εργολάβος ή υπεργολάβος, με τον οποίο συνδέονται με σχέση εργασίας. Στην περίπτωση αυτή ο εργολάβος ή υπεργολάβος καθίσταται συνυπεύθυνος με τον κύριο, απέναντι του Ι.Κ.Α. για ορισμένες μόνον υποχρεώσεις (σύνταξη και κατάθεση καταστάσεων απασχόλησης κλπ).

Γ) Οικιακοί βοηθοί:

Ποιοί θεωρούνται οικιακοί βοηθοί:

Έμμισθοι οικόσιτοι οικιακοί βοηθοί είναι τα πρόσωπα που προσφέρουν την εργασία τους στο σπίτι του εργοδότη και εξυπηρετούν ανάγκες αυτού και της οικογένειάς του. Ασφαλιζονται υποχρεωτικά στο Ι.Κ.Α. ανεξάρτητα εάν αμείβονται με μισθό σε χρήμα ή σε είδος ή με συνδυασμό των δύο συστημάτων.

Με τον ίδιο τρόπο ασφαλιζονται και τα άλλα πρόσωπα που απασχολούνται στο σπίτι του εργοδότη σε εξειδικευμένες εργασίες (παιδαγωγοί, μάγειροι, οδηγοί αυτοκινήτων, κηπουροί κ.λπ.).

Πότε αρχίζει η ασφάλισή τους

Η ασφάλιση των προσώπων αυτών είναι μεν υποχρεωτική, αλλά αρχίζει μόνο από την ημέρα που το Ι.Κ.Α. πληροφορείται την απασχόληση τους είτε μετά από δήλωση του εργοδότη, είτε του εργαζομένου. Επομένως, για τα πρόσωπα αυτά δεν αναγνωρίζεται σε καμία περίπτωση χρόνος ασφάλισης αναδρομικά, δηλαδή για διάστημα πριν το χρόνο αναγγελίας.

Πότε λήγει

Η ασφάλιση των προσώπων αυτών είναι μεν υποχρεωτική, αλλά αρχίζει μόνο από την ημέρα που το Ι.Κ.Α. πληροφορείται την απασχόληση τους είτε μετά από δήλωση του εργοδότη, είτε του εργαζομένου. Επομένως, για τα πρόσωπα αυτά δεν αναγνωρίζεται σε καμία περίπτωση χρόνος ασφάλισης αναδρομικά, δηλαδή για διάστημα πριν το χρόνο αναγγελίας.

Αντίστοιχα, η ασφάλιση λήγει μόνο αφότου αναγγείλει ο εργοδότης στο Ι.Κ.Α. τη διακοπή της απασχόλησης ή από την ημέρα που θα λάβει γνώση αυτής το ΙΚΑ. Σε περίπτωση μη αναγγελίας της διακοπής, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει εισφορές και για τον μετέπειτα χρόνο καθ' όσον θεωρείται ότι συνεχίζεται η ασφαλιστική σχέση.

Σε ποιους κλάδους ασφαλιζονται

Οι οικιακοί βοηθοί ασφαλιζονται για τους κλάδους ασθένειας και σύνταξης. Επίσης καταβάλλονται εισφορές Τ.Ε.Α.Μ. και Εργατικής Κατοικίας. Εξαιρούνται από τους κλάδους ανεργίας, στράτευσης και ΔΛΟΕΜ, αντίθετα με το λοιπό προσωπικό, που ασφαλιζεται και για τους κλάδους αυτούς.

Τρόπος ασφάλισης

Οι εισφορές των οικόσιτων οικιακών βοηθών υπολογίζονται σε αποδοχές που αντιστοιχούν στο 25πλάσιο του ισχύοντος κάθε φορά ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη μειωμένο κατά 50%, ανεξάρτητα απ' τις καταβαλλόμενες σ' αυτά αποδοχές. Επιτρέπεται όμως με γραπτή κοινή δήλωση του εργοδότη και ασφαλισμένου να δηλωθεί ότι η ασφάλιση θα γίνει στο πλήρες ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη. Θεωρείται δε ότι πραγματοποιούν 25 ημέρες εργασίας το μήνα, ανεξάρτητα του πραγματικού αριθμού.

Αντίθετα, για το υπόλοιπο προσωπικό, που απασχολείται στην κατοικία του εργοδότη, σαν ημέρες ασφάλισης υπολογίζονται οι πραγματικές ημέρες εργασίας τους, ενώ ο υπολογισμός των εισφορών γίνεται επί των αποδοχών που πράγματι λαμβάνουν.

Δ) Μαθητευόμενοι:

Τι ισχύει για τους μαθητευόμενους:

Οι μαθητευόμενοι, δηλαδή νεαρά κυρίως πρόσωπα, που απασχολούνται προκειμένου ν' αποκτήσουν τεχνική ή επαγγελματική εκπαίδευση και ειδίκευση, ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α. ακόμα κι αν παίρνουν μικρή αμοιβή ή δεν παίρνουν καθόλου αμοιβή.

Απ' αυτούς όσοι είναι ηλικίας κάτω των 15 ετών εξαιρούνται από την ασφάλιση των κλάδων Ανεργίας και Εργατικής Εστίας. Εξαιρούνται επίσης από τον κλάδο Στράτευσης οι ηλικίας κάτω των 18 ετών. Για ορισμένες κατηγορίες (σπουδαστές Τεχνικών και Επαγγελματικών Σχολών) προβλέπονται μειωμένες εισφορές.

Ε) Οι ραπτεργάτες και οι απασχολούμενοι στο φασόν:

Στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. υπάγονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια τα πρόσωπα που απασχολούνται στους χώρους παραγωγής και συσκευασίας προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών, σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις, αμείβονται με το κομμάτι (φασόν) και εργάζονται στο σπίτι τους ή σε εργαστήρια εκτός χώρου λειτουργίας της επιχείρησης του εργοδότη, ακόμη κι αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία.

Τέτοιες περιπτώσεις είναι οι ραπτεργάτες, καθώς και άλλες ειδικότητες στη διαδικασία παραγωγής - συσκευασίας προϊόντων, οι μεταφραστές, δακτυλογράφοι, ερευνητές αγοράς, απασχολούμενοι με στατιστικές μελέτες, εφόσον αμείβονται για την εργασία τους με το κομμάτι.

Σε ποιους κλάδους ασφαλιζονται

Η κατηγορία αυτή ασφαλιζεται για όλους τους κλάδους ασφάλισης, Ασθένεια, Σύνταξη, Ο.Α.Ε.Δ., Εργατική Εστία, Εργατική Κατοικία, καθώς και στην επικουρική ασφάλιση του TEAM εφ' όσον βέβαια δεν υπάγονται στην ασφάλιση άλλου επικουρικού ταμείου.

Ποιος θεωρείται εργοδότης

Εργοδότης είναι η επιχείρηση για λογαριασμό της οποίας παρέχουν, οι εργαζόμενοι φασόν, εργασία ή υπηρεσίες.

Οι ημέρες ασφάλισης

Ο αριθμός των ημερών ασφάλισης είναι το πηλίκο της παραπάνω υπολογιζόμενης εργατικής αμοιβής δια του τεκμαρτού ημερομισθίου της 9ης ασφαλιστικής κλάσης όπως αυτή ισχύει κάθε φορά. Όμως οι ημέρες εργασίας δεν μπορεί να είναι περισσότερες από 300 το χρόνο.

ΣΤ) Οι ασφαλισμένοι μέσω ασφαλιστικών συνεταιρισμών ή σωματείων: Οι εργαζόμενοι της κατηγορίας αυτής ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α. μέσω ασφαλιστικών Συνεταιρισμών, οι οποίοι ιδρύονται για τον σκοπό αυτό. Οι ασφαλιστικοί Συνεταιρισμοί έχουν απέναντι στο Ι.Κ.Α. όλες τις ευθύνες του εργοδότη σχετικά με την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών κ.λπ.

Τέτοιες κατηγορίες εργαζομένων είναι μεταξύ άλλων οι εξής:

αποκλειστικές αδελφές νοσοκόμες

πλασιέ, εισπράκτορες, λογιστές

δάσκαλοι και δάσκαλοι ξένων γλωσσών με ιδιαίτερα μαθήματα

καθαρίστριες γραφείων - καταστημάτων, οικιών

νυκτοφύλακες γραφείων - καταστημάτων

αχθοφόροι κλπ που δεν υπάγονται στην κατηγορία των φορτοεκφορτωτών

Ζ) Εργαζόμενοι συνταξιούχοι:

Οι συνταξιούχοι τόσο του Ι.Κ.Α. ή των άλλων ασφαλιστικών Ταμείων, όσο και του Δημοσίου ή των Ν.Π.Δ.Δ., εφόσον απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. Καταρχήν ασφαλιζονται για όλους τους κλάδους ασφάλισης του Ι.Κ.Α., εκτός αν για κάποιους κλάδους υπάγονται υποχρεωτικά στην ασφάλιση άλλου Ταμείου. Ειδικά για τον κλάδο ασθενείας έχουν δυνατότητα να εξαιρεθούν, εφόσον καλύπτονται από άλλο ασφαλιστικό Ταμείο, κατόπιν αίτησής τους στο αρμόδιο Υποκατάστημα Ι.Κ.Α. ανάλογα με την περιοχή της επιχείρησης, όπου απασχολούνται.

Για τον υπολογισμό εισφορών, εφ' όσον πρόκειται για συνταξιούχους του Ι.Κ.Α. οι οποίοι απασχολούνται σε εργασίες ασφαλιζόμενες στο Ι.Κ.Α., οι εισφορές υπολογίζονται ποσοστιαία στις πραγματικές αποδοχές που παίρνει ο εργαζόμενος συνταξιούχος από την εργασία του με το γνωστό περιορισμό της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης. Υπόχρεος για την καταβολή των εισφορών είναι ο κάθε ένας (εργοδότης - συνταξιούχος) δηλαδή, καταβάλλει την εισφορά που τον βαρύνει, εργοδοτική ή εργατική αντίστοιχα.

Αντίθετα, αν πρόκειται για συνταξιούχους άλλου ασφαλιστικού Οργανισμού ή του Δημοσίου ή Ν.Π.Δ.Δ., τότε ο καθένας από τους υπόχρεους (εργοδότη - ασφαλισμένος) καταβάλλουν αντίστοιχα την εργοδοτική και εργατική εισφορά.

Συνταξιούχοι του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και όσων απασχολούνται, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, σε θέσεις του δημόσιου τομέα και παίρνουν συγχρόνως σύνταξη και αποδοχές, δεν ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α. - Τ.Ε.Α.Μ. για τον κλάδο σύνταξης. Μπορούν όμως να ζητήσουν την αναστολή καταβολής της σύνταξης τους και να ασφαλιστούν στο Ι.Κ.Α.

Η) Οι εργαζόμενοι με παράλληλη απασχόληση:

Στις περιπτώσεις της παράλληλης απασχόλησης, όταν η μία από τις απασχολήσεις ασφαρίζεται στο Ι.Κ.Α., υπάρχει υποχρέωση και για παράλληλη ασφάλιση στο Ι.Κ.Α., ανεξάρτητα αν για την άλλη απασχόληση ο εργαζόμενος ασφαρίζεται σε άλλο Ταμείο Κύριας Ασφάλισης μισθωτών ή αυτοτελώς απασχολουμένων.

Εξαίρεση από την υποχρέωση παράλληλης ασφάλισης στο Ι.Κ.Α. υπάρχει μόνο για τους δημοσίους υπαλλήλους.

Εξαιρούνται επίσης όσοι ασφαλιζονται για πρώτη φορά την 1-1-1993. Τα πρόσωπα αυτά υπάγονται υποχρεωτικά σε ένα μόνο φορέα κύριας ασφάλισης και ένα επικουρικής, τον οποίο επιλέγουν οι ίδιοι με δήλωση τους μέσα σε έξι μήνες μετά την έναρξη της παράλληλης απασχόλησης. Διαφορετικά υποχρεωμένος για την ασφάλισή του είναι ο Ασφαλιστικός φορέας που τον ασφάλισε πρώτος. Πάντως, μπορούν να ασφαλιστούν στον δεύτερο φορέα προαιρετικά (άρθρο 39 ν.2084/92).

Θ) Αυτοτελώς απασχολούμενοι:

Άλλες κατηγορίες

Ασφάλιση ελεύθερων επαγγελματιών στο Ι.Κ.Α.

Ασφαλιζονται υποχρεωτικά στο Ι.Κ.Α. όσοι από τους αυτοτελώς απασχολούμενους και τους ελεύθερους επαγγελματίες δεν είναι υποχρεωτικά ασφαλισμένοι σε άλλο φορέα κύριας ασφάλισης.

Για τον σκοπό αυτό έχει συσταθεί στο Ι.Κ.Α. ανεξάρτητος και αυτοτελής κλάδος, στον οποίο ασφαλιζονται τα πρόσωπα αυτά, για σύνταξη και ασθένεια σε είδος.

Οι οικονομικά ασθενείς

Ιδιαίτερη κατηγορία αυτοτελώς απασχολούμενων, αποτελούν εκείνοι που στερούνται επαγγελματικής στέγης και είναι οικονομικά ασθενείς. Τα πρόσωπα αυτά ασφαλιζονται μετά από απόφαση του Δ.Σ. του Ι.Κ.Α. Με τέτοιες αποφάσεις έχουν ασφαλιστεί μέχρι σήμερα για τους κλάδους ασθένειας και σύνταξης οι εξής:

- Εφημεριδοπώλες, εκτός από τους εφημεριδοπώλες Αθηνών και Πειραιώς, καθώς και Θεσσαλονίκης, οι οποίοι ασφαλιζονται αντίστοιχα Ταμεία Σύνταξης Εφημεριδοπωλών και Υπαλλήλων Πρακτορείων.
- Πωλητές Λαϊκού Λαχείου, οι οποίοι ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α., εφόσον είναι μέλη του οικείου Ασφαλιστικού Συνεταιρισμού, που έχει συσταθεί με το νόμο 602/1914.

Δεν ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α. αυτοί που πράγματι παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες, δηλαδή οι ελεύθεροι επαγγελματίες, εκτός από ορισμένες ειδικές κατηγορίες που ήδη αναφέρθηκαν.

Οι υποχρεώσεις του εργοδότη από τις ισχύουσες διατάξεις είναι οι ακόλουθες:

α) Υποχρέωση απογραφής του εργοδότη στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ

Κάθε εργοδότης που απασχολεί πρόσωπα υπαγόμενα στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και στην ασφάλιση των φορέων ή των κλάδων και λογαριασμών των οργανισμών κοινωνικής πολιτικής, τις εισφορές των οποίων εισπράττει ή συνεισπράττει το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, υποχρεούται να απογράφεται στο Μητρώο Εργοδοτών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, στο Υποκατάστημα ή Παράρτημα ή Γ.Κ.Α. του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου λειτουργεί η έδρα της επιχείρησής του, με την έναρξη της απασχόλησης προσωπικού (άρθρα 6 Ν. 2972/2001 Φ.Ε.Κ. 291 Α΄, 9 Ν. 3232/04, Φ.Ε.Κ. 48 Α΄ και 5 της ΑΥΕΚΑ Φ21/544/2002, Φ.Ε.Κ. 414 Β΄, όπως ισχύει μετά την ΑΥΕΚΑ Φ.21/30819/1997/2.3.04, Φ.Ε.Κ. 496 Β΄).

Αν ο εργοδότης διατηρεί περισσότερες εγκαταστάσεις με απασχόληση στην ασφαλιστική περιοχή του ίδιου ή άλλου Υποκαταστήματος, υποχρεούται από 1/1/2002 να τις απογράφει στο Υποκατάστημα ή Παράρτημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου βρίσκεται η έδρα της επιχείρησης. Καθιερώνεται, δηλαδή, η ενιαία απογραφή έδρας και παραρτημάτων της επιχείρησης με απόδοση ενός μοναδικού Αριθμού Μητρώου Εργοδότη (Α.Μ.Ε.). Η διαδικασία απογραφής υποστηρίζεται από το ειδικό έντυπο με τίτλο "Αίτηση - Δήλωση Απογραφής Εργοδότη", το οποίο χορηγείται από οποιοδήποτε Υποκατάστημα ή Παράρτημα ή Γ.Κ.Α. του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ενώ είναι διαθέσιμο και στο δικτυακό τόπο του Ιδρύματος (www.ika.gr).

Η "Αίτηση - Δήλωση Απογραφής Εργοδότη", η οποία περιέχει στοιχεία του εργοδότη (γενικά στοιχεία, στοιχεία δραστηριότητας, έδρας, παραρτημάτων και υπευθύνων) και στοιχεία απασχολουμένων, υποβάλλεται πλήρως συμπληρωμένη, από τον κατά το νόμο υπεύθυνο της επιχείρησης ή από νόμιμα εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπό του, στο Τμήμα Εσόδων του Υποκαταστήματος ή Παραρτήματος ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου βρίσκεται η έδρα της επιχείρησής του, συνοδευόμενη κατά περίπτωση από τα παρακάτω απαιτούμενα δικαιολογητικά που αφορούν στοιχεία του εργοδότη και των ασφαλισμένων που απασχολεί.

β) Απαιτούμενα δικαιολογητικά απογραφής που αφορούν τους απασχολούμενους του εργοδότη είναι:

- Φωτοαντίγραφα των συμβάσεων εργασίας, κατά το Π.Δ. 156/94, των απασχολουμένων και του θεωρημένου από το Σ.ΕΠ.Ε. πίνακα προσωπικού (άρθρο 16 του Ν. 2874/00).
- Φωτοαντίγραφα των συμβάσεων εργασίας μειωμένης ή εκ περιτροπής απασχόλησης, για όσους εργαζόμενους απασχολούνται με καθεστώς μειωμένης ή εκ περιτροπής απασχόλησης (Ν. 2639/98).
- Φωτοαντίγραφα των καρτών πρόσληψης του προσωπικού.

Τ' ανωτέρω δικαιολογητικά, που αφορούν τα στοιχεία των απασχολουμένων, εάν δεν είναι διαθέσιμα κατά την απογραφή, προσκομίζονται αργότερα, ενώ η απογραφή γίνεται κανονικά. Τα φωτοαντίγραφα των δικαιολογητικών μπορούν να επικυρώνονται στο ΙΚΑ - ΕΤΑΜ με την επίδειξη των πρωτοτύπων.

γ) Υποχρέωση υποβολής και τήρησης Εντύπων Ε3 και Ε4 του Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ.

Σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην Υπουργική Απόφαση 5072/6 (ΦΕΚ 449/τ. Β'/25-2-2013), όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με τις υπ' αριθμό. Υ.Α. 28153/126 (ΦΕΚ 2163/ τ. Β'/30-8-2013), 29502/85 (ΦΕΚ 2390/τ. Β'/8-9-2014), 49327/10702 (ΦΕΚ 3456/τ. Β'/23-12-2014) και 7896/2344 (ΦΕΚ 297/τ. Β'/27-2-2015), κάθε εργοδότης, συμπεριλαμβανομένων και των αναφερομένων στο «Μητρώο Δημοσίων Φορέων της Ελληνικής Διοίκησης» του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, που απασχολεί εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, υποχρεούται να υποβάλλει ηλεκτρονικά τα έντυπα Σ.ΕΠ.Ε. - Ο.Α.Ε.Δ. στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» στις προθεσμίες που αναφέρονται ρητά στις προαναφερόμενες Υπουργικές Αποφάσεις.

Ειδικά, το Έντυπο Ε3: Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης (Ε3 Αναγγελία Πρόσληψης και Ε4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Πρόσληψης), υποβάλλεται ηλεκτρονικά το αργότερο την ίδια ημέρα της πρόσληψης και πάντως πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

Ο Ετήσιος Πίνακας Προσωπικού (Έντυπο Ε4) υποβάλλεται ηλεκτρονικά μια φορά το χρόνο και κατά το χρονικό διάστημα από 1 Οκτωβρίου έως 21 Οκτωβρίου εκάστου έτους. Η προθεσμία αυτή μπορεί να παρατείνεται για κάθε έτος με απόφαση του Υπουργού κατόπιν εκτίμησης των περιστάσεων.

Αρμόδια ελεγκτικά όργανα για την διαπίστωση των ανωτέρω υποχρεώσεων, πέραν των αρμοδίων Υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε., ορίζονται οι ελεγκτές της Ε.ΥΠ.Ε.Α. και οι αρμόδιοι υπάλληλοι των Υποκαταστημάτων, οι οποίοι δύναται να επιβάλλουν τις τυχόν διοικητικές κυρώσεις.

Υποχρέωση υποβολής Δήλωσης Μεταβολής Στοιχείων Εργοδότη

Οι απογεγραμμένοι στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ εργοδότες υποχρεούνται να δηλώνουν στο Υποκατάστημα ή Παράρτημα ή Γ.Κ.Α. του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου λειτουργεί η έδρα της επιχείρησής τους, κάθε μεταβολή των στοιχείων τους που έχουν καταχωρηθεί στο Μητρώο Εργοδοτών.

Οι μεταβολές των στοιχείων τους, που πρέπει οι εργοδότες να γνωστοποιούν στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ είναι οι εξής:

- Έναρξη απασχόλησης προσωπικού σε παράρτημα του εργοδότη.
- Επαναλειτουργία της επιχείρησης, που συνοδεύεται με έναρξη απασχόλησης προσωπικού στην έδρα ή σε παράρτημά της.
- Οριστική διακοπή εργασιών επιχείρησης ή παραρτήματός της.
- Μεταφορά έδρας ή παραρτήματος επιχείρησης.
- Αλλαγή των υπευθύνων, των στοιχείων τους, του τόπου κατοικίας ή διαμονής τους.
- Αλλαγή επωνυμίας.
- Αλλαγή νομικής μορφής.

Η διαδικασία υποστηρίζεται από το ειδικό έντυπο "ΔΗΛΩΣΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ", το οποίο χορηγείται από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Το έντυπο υποβάλλεται συμπληρωμένο ανάλογα με το είδος της μεταβολής, στο Υποκατάστημα ή Παράρτημα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου βρίσκεται η έδρα του εργοδότη άμεσα με την έναρξη της απασχόλησης στις (2) πρώτες περιπτώσεις και εντός προθεσμίας τριάντα (30) ημερολογιακών ημερών από τον χρόνο της μεταβολής στις λοιπές περιπτώσεις.

Χορήγηση εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών (απόδειξη πληρωμής)

Κάθε εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί στους μισθωτούς του κατά την εξόφληση των αποδοχών τους εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών, στα οποία να απεικονίζονται αναλυτικά οι κάθε φύσεως αποδοχές τους και οι κρατήσεις που γίνονται επί των αποδοχών αυτών (αρθρ. 20 παρ 2 Ν. 1469/84, Φ.Ε.Κ. 111 Α΄).

Απογραφή ασφαλισμένων

Στους εργοδότες που απασχόλησαν εργαζόμενους, οι οποίοι δεν διαθέτουν Αριθμό Μητρώου Ασφαλισμένου (Α.Μ.Α.), διότι δεν έχουν απογραφεί στο Μητρώο Ασφαλισμένων, παρέχεται η δυνατότητα τους απογράψουν απευθείας οι ίδιοι (Γεν. Έγγραφα: Α02/1102/5/2014 & Α02/1102/72/2014). Προϋπόθεση αποτελεί η υποβολή στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» των εντύπων με τα στοιχεία που αφορούν την έναρξη και λήξη της εργασιακής σχέσης των συγκεκριμένων εργαζομένων, όπως ορίζει η σχετική νομοθεσία (Υ.Α. 5072/6/25.2.2013 - ΦΕΚ 449/Β'/2013, όπως ισχύει).

Η διαδικασία έχει ως εξής:

Ο εργοδότης ή νόμιμα εξουσιοδοτημένο από αυτόν πρόσωπο προσέρχεται στην υπηρεσία Μητρώου οποιουδήποτε Υποκαταστήματος του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., καταθέτοντας το έντυπο «Αίτηση Απογραφής Άμεσα Ασφαλισμένου από Εργοδότη» συμπληρωμένο με κεφαλαίους ελληνικούς χαρακτήρες για τους Έλληνες πολίτες και λατινικούς για τους αλλοδαπούς, το οποίο επέχει θέση υπεύθυνης δήλωσης (άρθρο 8 παρ. 4 του ν.1599/1986), συνοδευόμενο με τα εξής δικαιολογητικά (σωρευτικά):

- αντίγραφο του εντύπου «Αναγγελία Πρόσληψης» (Ε3), που υποβλήθηκε για τον εργαζόμενο στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ»,
- αντίγραφο του εντύπου «Αναγγελία Οικειοθελούς Αποχώρησης Μισθωτού» (Ε5) ή «Καταγγελία σύμβασης εργασίας» (Ε6), που ακολούθως υποβλήθηκε για τον ίδιο εργαζόμενο στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ».
- αντίγραφο οποιουδήποτε επισήμου έγγραφου (π.χ. διαβατήριο, άδεια διαμονής), στο οποίο αναγράφονται με λατινικούς χαρακτήρες τα ατομικά στοιχεία του εργαζόμενου (μόνο για τους αλλοδαπούς εργαζόμενους).

Μετά την ολοκλήρωση της απογραφής ο Αριθμός Μητρώου του ασφαλισμένου γνωστοποιείται στον εργοδότη με την επίδοση σχετικής βεβαίωσης.

Εργόσημο

Το «Εργόσημο» είναι ειδική επιταγή αμοιβής και παρακράτησης εισφορών περιστασιακά απασχολούμενων. Η έκδοση και εξαργύρωση του «Εργόσημου» αντικαθιστά, κατά τρόπο αποκλειστικό, την χρηματική αποζημίωση των παρακάτω απασχολούμενων προσώπων για την εργασία που παρέχουν.

Κατηγορίες:

1) Το κατ' οίκον του εργοδότη απασχολούμενο προσωπικό που παρέχει εξαρτημένη εργασία ή υπηρεσίες, αμειβόμενο με την ώρα ή την ημέρα, σε τακτά ή μη χρονικά διαστήματα, είτε προς έναν, είτε προς περισσότερους του ενός εργοδότες, για την ίδια μισθολογική περίοδο, το οποίο υπάγεται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. Ενδεικτικά υπάγονται οι εξής εργασίες ή υπηρεσίες:

- οι υπηρεσίες οικογενειακής βοηθητικής φροντίδας (ενδεικτικά: οικιακοί βοηθοί για οικιακή καθαριότητα και γενικό νοικοκυριό, οδηγοί)
- οι κηπουρικές εργασίες
- η φύλαξη και μεταφορά παιδιών, νηπίων και βρεφών
- η υποστήριξη με την παροχή κάθε μορφής βοήθειας και φροντίδας σε πηλικιωμένα άτομα και σε άτομα με ειδικές ανάγκες, συμπεριλαμβανομένης και της διευκόλυνσης των ατόμων αυτών για συμμετοχή τους σε πολιτιστικές, θρησκευτικές, ψυχαγωγικές και κοινωνικές δραστηριότητες
- οι υπηρεσίες που παρέχονται σε προγράμματα αποκατάστασης ατόμων σε ιδρύματα μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα ή σε Στέγες Υποστηριζόμενης Διαβίωσης Ατόμων με Αναπηρία, που χαρακτηρίζονται από νοητική στέρηση (Σ.Υ.Δ.)
- η περιποίηση ή νοσηλευτική φροντίδα αρρώστων ή κατάκοιτων ατόμων και η βοήθεια σε άτομα με προβλήματα κινητικότητας (φυσιοθεραπεία, κινησιοθεραπεία, συνοδεία εκτός οικίας)
- οι μεμονωμένες μικροεπισκευαστικές εργασίες που δεν συνιστούν οικοδομικές εργασίες
- η παράδοση ιδιαίτερων μαθημάτων
- οι αισθητικές φροντίδες (κομμωτική, περιποίηση προσώπου και σώματος).

2) Προσωπικό που παρέχει υπηρεσίες καθαρισμού και κηπουρικής κοινόχρηστων χώρων πολυκατοικιών, αμειβόμενο με την ώρα ή την ημέρα, σε τακτά ή μη χρονικά διαστήματα, είτε προς έναν, είτε προς περισσότερους του ενός εργοδότες, για την ίδια μισθολογική περίοδο, το οποίο υπάγεται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., μη παρέχον την υπηρεσία αυτή ως υπαλληλικό προσωπικό εταιρείας ή ως μέλος εταιρείας.

Διαδικασία έκδοσης - εξαργύρωσης εργοσήμου:

Υπόχρεος έκδοσης του «Εργοσήμου» είναι αποκλειστικά ο εργοδότης ή εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπος αυτού.

Το «Εργόσημο» εκδίδεται υπό τύπο πολύπτυχης ή δίπτυχης επιταγής, αντιστοιχεί σε συγκεκριμένη χρηματική αξία (Ονομαστική Αξία «Εργοσήμου») στην οποία περιλαμβάνονται το ποσό της αμοιβής του εργαζόμενου και το ποσό της εισφοράς υπέρ του οικείου ασφαλιστικού φορέα, εν προκειμένω υπέρ του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ.

Δικαίωμα εξαργύρωσης έχει αποκλειστικά ο αποδέκτης του «Εργοσήμου», δηλαδή το πρόσωπο που παρέχει την εργασία και αμείβεται γι' αυτή με το «Εργόσημο». Η έκδοση και εξαργύρωση του «Εργοσήμου» γίνεται από τους πιστοποιημένους φορείς (Ε.Λ.Τ.Α.-ΤΡΑΠΕΖΕΣ).

Κατά την εξαργύρωση του «Εργοσήμου», παρακρατούνται οι ασφαλιστικές κρατήσεις.

- Ο εργοδότης απευθύνεται στον φορέα έκδοσης του «Εργοσήμου» (Ε.Λ.Τ.Α.-ΤΡΑΠΕΖΕΣ) με το Δελτίο Αστυνομικής Ταυτότητας, Διαβατήριο ή άλλο στοιχείο ταυτοποίησης, τον Α.Μ.Κ.Α. και τον Α.Φ.Μ. του, όπως προκύπτουν από επίσημα σχετικά έγγραφα στοιχεία.

Σε περίπτωση που επιλέξει εξαργύρωση του «Εργοσήμου» με πίστωση λογαριασμού του εργαζόμενου πρέπει επίσης να προσκομίσει το Ονοματεπώνυμο, τον Α.Μ.Κ.Α. και τον Α.Φ.Μ. του απασχολούμενου.

Σε περίπτωση εξαργύρωσης του «Εργοσήμου» με μετρητά, το Ονοματεπώνυμο, ο Α.Μ.Κ.Α. και ο Α.Φ.Μ. του εργαζόμενου, προσκομίζονται από τον ίδιο κατά την στιγμή της εξαργύρωσης.

Δηλώνει το είδος της παρεχόμενης εργασίας και καταθέτει το ποσό του «Εργοσήμου» (Ονομαστική Αξία «Εργοσήμου»), το οποίο αντιστοιχεί στην αμοιβή του εργαζόμενου συμπεριλαμβανομένων των ασφαλιστικών εισφορών.

Προκειμένου να είναι εφικτή η έκδοση «Εργοσήμου» από εταιρείες, νομικά πρόσωπα ή διαχείριση πολυκατοικίας, καταχωρείται υποχρεωτικά ο Α.Μ.Κ.Α. – του νομίμου εκπροσώπου ή του διαχειριστή.

Το ποσό του «Εργοσήμου» δεν μπορεί να είναι μικρότερο των 5 €.

Ο χρόνος ισχύος του, ορίζεται σε τέσσερις (4) μήνες από την ημερομηνία έκδοσής του. Μετά τη λήξη της περιόδου αυτής, το «Εργόσημο» δεν μπορεί να εξαργυρωθεί από τον εργαζόμενο, ακυρώνεται αυτομάτως από τον φορέα έκδοσης* και δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τον εργοδότη για πληρωμή παρεχόμενης σ' αυτόν υπηρεσίας.

«Εργόσημο» που δεν έχει χρησιμοποιηθεί από τον εργοδότη, μπορεί να ακυρωθεί εντός τριών (3) μηνών από την ημερομηνία έκδοσής του με αίτημα του ιδίου στον φορέα έκδοσής του, οπότε το ποσό (Ονομαστική Αξία «Εργοσήμου») επιστρέφεται από τον φορέα έκδοσης (Ε.Λ.Τ.Α. – ΤΡΑΠΕΖΕΣ).

- Οι ασφαλισμένοι προσερχόμενοι στις ΤΡΑΠΕΖΕΣ ή τα Ε.Λ.Τ.Α. για την εξαργύρωση του «Εργοσήμου», πρέπει να προσκομίζουν Δελτίο Αστυνομικής Ταυτότητας, Διαβατήριο ή άλλο στοιχείο ταυτοποίησης, τον Α.Μ.Κ.Α. και τον Α.Φ.Μ. τους.

Η ορθότητα του Α.Φ.Μ. όσο και του Α.Μ.Κ.Α. πρέπει να προκύπτει από επίσημα σχετικά έγγραφα στοιχεία.

2.2 Υποχρεώσεις εργοδοτών έναντι του Ο.Α.Ε.Δ.

Αναγγελία Πρόσληψης Μισθωτού ΟΑΕΔ

Έντυπο Ε3: Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης (Ε3 Αναγγελία Πρόσληψης και Ε4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Νέας Πρόσληψης)

Προθεσμία υποβολής

Ηλεκτρονική υποβολή στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (αρθ.4, παρ.β της ΥΑ 29502/85/1-9-2014 (ΦΕΚ Β 2390/08.9.2014):

Το έντυπο Ε3 Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης (Ε3 Αναγγελία Πρόσληψης και Ε4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Νέας Πρόσληψης), υποβάλλεται ηλεκτρονικά το αργότερο έως και την ίδια ημέρα πρόσληψης και πάντως πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. Οι νέοι εργοδότες, οι οποίοι προβαίνουν σε πρόσληψη για πρώτη φορά, καθώς και όσοι εργοδότες δημιουργούν παραρτήματα με

νέες προσλήψεις εργαζομένων, μπορούν να υποβάλλουν ηλεκτρονικά το Ε3 Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης εντός (3) εργάσιμων ημερών από την απογραφή στην αρμόδια Υπηρεσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Εκπρόθεσμη υποβολή εντύπων

Σε περίπτωση παρέλευσης των προβλεπόμενων προθεσμιών, η ηλεκτρονική υποβολή δεν είναι δυνατή, αλλά ακολουθείται η διαδικασία της κατάθεσης με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ, με ανάλογη εφαρμογή των προβλεπόμενων κυρώσεων από την κείμενη νομοθεσία περί εκπρόθεσμης υποβολής των εντύπων (αρθ.4, παρ. στ' της ΥΑ). Ειδικότερα, σε περίπτωση παρέλευσης των προβλεπόμενων προθεσμιών του ενιαίου εντύπου Ε3 Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης (Ε3 Αναγγελία Πρόσληψης και Ε4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Νέας Πρόσληψης), η διαδικασία της κατάθεσης πραγματοποιείται με προσέλευση στις αρμόδιες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, όπου υποβάλλονται σε έντυπη μορφή τα αντίστοιχα στοιχεία του Ε4 και στις αρμόδιες Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, όπου υποβάλλονται σε έντυπη μορφή τα αντίστοιχα στοιχεία του Ε3.

Κυρώσεις

Εφόσον δεν γίνει ηλεκτρονική αναγγελία πρόσληψης το αργότερο έως και την ίδια ημέρα πρόσληψης και πάντως πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο, τότε για κάθε μισθωτό επιβάλλεται πρόστιμο (Ν.Δ.2656/1956, αρθ.5, παρ.4 και Ν.Δ.763/1970, αρθ.1) έως 10 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη.

Όμοια, και στις περιπτώσεις υποβολής με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ (λόγω ένταξης στις μεταβατικές διατάξεις του αρθ.9 της ΥΑ-εξαιρέσεις από την ηλεκτρονική υποβολή), αν δεν γίνει κατάθεση της αναγγελίας πρόσληψης μέσα σε (8) μέρες, τότε για κάθε μισθωτό επιβάλλεται πρόστιμο με την διαδικασία που περιγράφεται παραπάνω.

(ανακτήθηκε από <http://www.oaed.gr/anangelia-proslepses-prosopikou>, 06/05/2016)

Αναγγελία αποχώρησης μισθωτών στον Ο.Α.Ε.Δ.

Οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να αναγγέλλουν στον Ο.Α.Ε.Δ., μέσα σε (8) οκτώ ημέρες, κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού, πέραν των υποχρεώσεων τους που απορρέουν από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, για αναγγελία πρόσληψης και καταγγελία σύμβασης μισθωτού στον ΟΑΕΔ.

Με τις διατάξεις του άρθρου 65 του Ν.3996/2011, που τέθηκαν σε ισχύ στις 5/8/2011, αντικαταστάθηκαν αυτές του άρθρου 6 παρ.1 περ. δ. του Ν.2972/2001 (οι οποίες προηγουμένως είχαν τροποποιήσει το άρθρο 2 παρ.1 περ. στ' του Ν. 2556/1997) ως προς τις κυρώσεις που επιβάλλονται στους εργοδότες, όταν δεν αναγγέλλουν ή αναγγέλλουν εκπρόθεσμα τις οικειοθελείς αποχωρήσεις μισθωτών τους.

Συγκεκριμένα, εάν ο εργοδότης δεν αναγγείλει, εντός προθεσμίας οκτώ (8) ημερών, στον Ο.Α.Ε.Δ. κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού του και εφόσον η αποχώρηση αυτή δεν αποδεικνύεται από κανένα επίσημο έγγραφο στοιχείο, τα αρμόδια όργανα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ του επιβάλλουν πρόστιμο.

2.3 Ασφάλεια εργαζομένων

Στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνουν οι Συμβάσεις για Μερική Απασχόληση

Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις για μερική απασχόληση πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τους ακόλουθους όρους:

- Τα στοιχεία ταυτότητας εργοδότη και εργαζομένου.
- Τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη.
- Τον χρόνο απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και της περιόδου εργασίας.
- Τον τρόπο αμοιβής.
- Τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

Πως ασφαλιζονται οι μερικώς απασχολούμενοι

Σύμφωνα με το Ν.1892/1990 στην **ασφάλιση** του μερικώς απασχολουμένου, ανεξαρτήτως του αν αμείβεται με μισθό ή ημερομίσθιο αναγνωρίζονται όλες οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιεί σε κάθε μισθολογική περίοδο, εφαρμοζομένων αναλόγως και των διατάξεων για την αναγνώριση περισσότερων ημερών εργασίας επί πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Για να υπολογιστούν οι ασφαλιστικές ημέρες στο ΙΚΑ, στις περιπτώσεις της μερικής απασχόλησης, διαιρούμε το συνολικό ποσό των μηνιαίων αποδοχών με το μικρότερο τεκμαρτό ημερομίσθιο.

Ο αριθμός που προκύπτει είναι οι ημέρες εργασίας του μήνα. Σε περίπτωση που οι μισθοδοτικές καταστάσεις δεν αναφέρουν την διάρκεια σε ώρες της ημερήσιας απασχόλησης, ο μισθωτός σε αυτή την περίπτωση ασφαλιζεται για πλήρες ωράριο.

Εφόσον ο μισθωτός εργάζεται ημερησίως για ώρες που είναι παραπάνω από τις μισές του νομίμου ωραρίου, τότε στην ασφάλιση του ΙΚΑ υπολογίζεται σαν ολόκληρη ημέρα. (Εγκύκλιος ΙΚΑ 44/75).

(ανακτήθηκε από <http://www.power-tax.gr/el/normal/209/1010/ViewArticle.aspx>, 06/05/2016)

Πόσα ένσημα αντιστοιχούν στη μερική απασχόληση

Η Εγκύκλιος του ΙΚΑ 95/1992, με την οποία κοινοποιήθηκαν τα **άρθρα 38 & 39 του Ν. 1892/1990**, προβλέπει ότι, όσον αφορά την **ασφάλιση των μερικώς απασχολουμένων** (Πόρισμα Συνήγορου του Πολίτη ΑΠ 129997/4598/2016), ανεξάρτητα αν αμείβονται με μισθό ή ημερομίσθιο, αναγνωρίζονται όλες οι ημέρες εργασίας, που πραγματοποιεί και εφαρμόζονται αναλογικά και οι διατάξεις για την αναγνώριση περισσότερων ημερών εργασίας επί πενθήμερης εργασίας.

Στον υπολογισμό των ασφαλιστικών ημερών λαμβάνονται υπόψη οι ημέρες και οι ώρες εργασίας και ο τρόπος αμοιβής.

1) Έτσι, αν κάποιος εργάζεται με μειωμένο ωράριο, αλλά όλες τις εργάσιμες ημέρες του αναγνωρίζονται:

α) Αν οι ημερήσιες αποδοχές του είναι ίσες ή μεγαλύτερες από το ημερομίσθιο της 1ης Ασφαλιστικής Κλάσης, όπως ισχύει κάθε φορά, τότε αναγνωρίζονται στην ασφάλιση τόσες μέρες, όσες είναι οι πραγματικές μέρες απασχόλησης του μήνα, δηλαδή έως 22 μέρες.

β) Αν οι ημερήσιες αποδοχές του είναι μικρότερες από το ημερομίσθιο της 1ης Ασφαλιστικής Κλάσης, όπως ισχύει κάθε φορά, διαιρούνται οι καταβαλλόμενες μηνιαίες αποδοχές με το Τ.Η. της 1ης Α.Κ. και το πηλίκο που προκύπτει στρογγυλοποιείται στην επόμενη ακέραιη μονάδα. Με αυτόν τον τρόπο προσδιορίζονται οι μέρες ασφάλισης μηνιαίως.

Στην περίπτωση αυτή στους ημερομίσθιους δεν αναγνωρίζεται η προσαύξηση του πενθήμερου.

2) Αν κάποιος εργάζεται με πλήρες ωράριο, αλλά λιγότερες ημέρες (σύστημα εκ περιτροπής εργασίας) στην περίπτωση που εργάζεται έως 2 ημέρες του αναγνωρίζονται όσες πραγματικά ημέρες εργάστηκε. Αν, όμως, εργάζεται από τρεις ημέρες και παραπάνω τότε του αναγνωρίζεται μια ημέρα επιπλέον.

(ανακτήθηκε από <https://www.oenet.gr/online/αρθρα-μελετες/item/24291-πώς-υπολογίζονται-οι-ασφαλιστικές-ημέρες-στη-μερική-απασχόληση>, 06/05/2016)

3) Ασφάλιση βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών

Με την υπ' αριθμ. Φ. 10221/26816/929/2.12.2011 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων επαναπροσδιορίστηκαν οι κατηγορίες των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών. Έτσι, από 1.1.2012 υπάγονται στην ασφάλιση των βαρέων και ανθυγιεινών οι εξής κατηγορίες ασφαλισμένων:

A. ΧΩΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ

1α) Μεταλλεία-Λιγνιτωρυχεία, Ορυχεία, Λατομεία πάσης φύσεως, Ασβεστοποιεία

Οι με οποιαδήποτε ειδικότητα ή ιδιότητα εργαζόμενοι στην παραγωγική διαδικασία, μέσα στον εργοταξιακό χώρο της εξόρυξης μεταλλευτικών προϊόντων, της καμινείας και του εμπλουτισμού του μεταλλεύματος, όπως ο χώρος αυτός προσδιορίζεται από τις κείμενες διατάξεις, πλην των φυλάκων, θυρωρών και υπαλλήλων γραφείου.

1β) Επιχειρήσεις κατεργασίας του Ξηρού Ασβέστη

Οι απασχολούμενοι στη φρύξη, κονιοποίηση του Ξηρού Ασβέστη.

2) Οικοδομικές και τεχνικές εργασίες

Όλοι οι ασφαλιζόμενοι, βάσει των άρθρων 35-51 του Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ, εξαιρουμένων των όσων αναφέρονται στο άρθρο 35 παράγραφος 1 εδάφιο γ αυτού.

3) Τσιμεντοβιομηχανίες

Όλο το απασχολούμενο εντός του εργοστασιακού χώρου προσωπικό εκτός των υπαλλήλων γραφείου.

4) Κατεργασία μαρμάρων

Εργατοτεχνίτες κοπής και κατεργασίας μαρμάρων, καθώς και οι απασχολούμενοι στην παραγωγή-παρασκευή μαρμαροψηφίδων και μαρμαρόσκονης.

5) Επεξεργασία στόκου γύψου Καολίνης-Ταλκ-θηραϊκής γης

Τριβείς – ψήστες – μυλωνάδες – τροφοδότες.

6) Κεραμοποιεία-πλινθοποιεία-αγγειοπλαστεία

Όλο το εργατοτεχνικό προσωπικό.

7) Φορτοεκφορτώσεις ξηράς και θάλασσας

Οι απασχολούμενοι κατά κύριο λόγο με την άρση βαρών, χωρίς τη χρησιμοποίηση μηχανικών μέσων για φόρτωση, εκφόρτωση, στοίβαγμα και ταξινόμηση αυτών.

8) Βυρσοδεψία

Εργατοτεχνίτες μεταφοράς, αποξηράνσεως, συντηρήσεως, δεματοποιήσεως και κατεργασίας των ακατέργαστων δερμάτων.

9) Σφαγή και εκδορά ζώων και πτηνών

Εργάτες σφαγής, εκδοράς,, καθαρισμού εντέρων και άκρων ζώων ή πτηνών εντός του χώρου των σφαγείων, εργάτες καθαρισμού των χώρων σφαγής.

10) Βιομηχανίες και βιοτεχνίες παραγωγής και κατεργασίας σιδήρου, χυτοσιδήρου, χάλυβος και λοιπών μετάλλων

Καμινευτές-λεβητοποιοί-πασαδόροι-πυρωτές-κοντραδόροι-καρφωτές-καλαφάτες-οξυγονοκολλητές-ηλεκτροσυγκολλητές, συγκολλητές αργιλοθερμικής μεθόδου-πελεκητές-αναμεταλλωτές-αμμοβολητές-χύτες-τήκτες-επιμεταλλωτές-γαλβανοπλάστες-χειριστές καμίνων ανατήξεως Ζήμενς-Μαρτέν, αναγωγέων Μπεσεμέρ ή Τόμας, ηλεκτρικών καμίνων αναγωγής-χειριστές μηχανικής σφύρας-βαφείς-σκληρυντές μετάλλων δι' εμβαπτίσεως, δι' ενανθρακώσεως, διά κυανιώσεως, δι' εναζωτώσεως, δι' επιφανειακής χαλύβδινης επιστρώσεως μετάλλων-χειριστές κλιβάνων ανοπτήσεως-χειριστές ελάστρων-σιδηρουργοί-σφυρήλατες-κατασκευαστές μολύβδινων σφαιριδίων και σωλήνων, κατασκευαστές τυπογραφικών στοιχείων-μολυβδουργοί-εργατοτεχνικό προσωπικό εξυπηρέτησης υψικαμίνων (πλατφόρμας-ψύξεως-μεταλλάκτες-χύτες χελωνών χάλυβος)-εργάτες κονιοποιήσεως σμύριδας.

10α) Βιομηχανίες παραγωγής σιδήρου, χάλυβος, χυτοσιδήρου κ.λπ. μετάλλων

Όλοι οι εργαζόμενοι εντός του εργοστασιακού χώρου πλην των υπαλλήλων γραφείου.

10β) Βιομηχανίες παραγωγής χάλυβα ψυχρής ελάσεως σε ελάσματα ή σύρματα από χάλυβα θερμής ελάσεως

Όλοι οι εργαζόμενοι εντός του εργοστασιακού χώρου πλην των υπαλλήλων γραφείου.

11) Υαλουργία

Όλο το εργατοτεχνικό προσωπικό εκτός από διαλογείς, διακοσμητές, εφαρμοστές και καθαριστές σχηματοδοτικών μηχανών.

12) Βιομηχανία παραγωγής απορρυπαντικών

Εργάτες τροφοδοσίας του απορρυπαντικού μείγματος.

13) Παραγωγή διθειούχου άνθρακος

Όλο το εργατοτεχνικό προσωπικό και οι χημικοί που εργάζονται στην παραγωγή.

14) Παραγωγή ανόργανων οξέων

Όλο το εργατοτεχνικό προσωπικό και οι χημικοί που εργάζονται στην παραγωγή.

15) Χημική βιομηχανία και βιοτεχνία παραγωγής και επεξεργασίας χλωρίου και των παραγώγων αυτού

Όλο το εργατοτεχνικό προσωπικό (πλην εργατών αυλής) και οι χημικοί που εργάζονται στην παραγωγή.

16) Βιομηχανίες και βιοτεχνίες παραγωγής και συσκευασίας χημικών λιπασμάτων

Όλο το προσωπικό που απασχολείται εντός του εργοστασιακού χώρου πλην των υπαλλήλων γραφείου.

17) Βιομηχανίες και βιοτεχνίες παραγωγής γεωργικών φαρμάκων

Όλο το προσωπικό που απασχολείται στους χώρους παραγωγής και συσκευασίας, εκτός των υπαλλήλων γραφείου.

18) Βιομηχανίες και βιοτεχνίες παραγωγής φαρμάκων και θειικού αργιλίου, καλλυντικών, αρωμάτων και κτηνιατρικών φαρμάκων

Όλο το προσωπικό που απασχολείται στους χώρους παραγωγής και συσκευασίας, εκτός των υπαλλήλων γραφείου.

19) Βιομηχανίες και βιοτεχνίες επεξεργασίας οστών

Όλο το εργατοτεχνικό προσωπικό παραλαβής, διαλογής και μεταφοράς οστών.

20) Βιομηχανίες και βιοτεχνίες παραγωγής οργανικών χρωμάτων, βερνικιών και μελανών

Όλο το εργατοτεχνικό προσωπικό που απασχολείται στην παραγωγή και παρασκευή – εκτός των πακεταριστών– τεχνικοί και χημικοί.

21) Κλωστοϋφαντουργία και συναφείς εργασίες

α. Εκκοκκιστήρια βάμβακος

Χειριστές εκκοκκιστικών μηχανών και λίντερ.

β. Κλωστήρια

i) Εργατοτεχνίτες σκούτσερ-χαρτζίων-συρτών-κτενιστριών και προγνεστριών, κλώστριες και μπομπινούδες, ii) Όλοι οι απασχολούμενοι στη νηματοποίηση και στην επεξεργασία των συνθετικών ινών.

γ. Υφαντήρια

Υφαντές-Υφάντριες (βαμβακερών, μαλλίνων, ταπήτων κ.λπ. ανεξάρτητα από την πρώτη ύλη).

δ. Βαφεία

Εργατοτεχνίτες απασχολούμενοι στη βαφή και απόπλυση υφασμάτων και νημάτων.

ε. Φινιριστήρια

Οι απασχολούμενοι στο κολλάρισμα, οι απασχολούμενοι στα μηχανήματα ΡΑΜΜΑ (κολλάρισμα, στέγνωμα, σιδέρωμα, περιτύλιγμα του υφάσματος).

στ. Σχοινοποιία

Οι απασχολούμενοι σε αντίστοιχες εργασίες των κλωστηρίων και υφαντηρίων, καθώς και οι απασχολούμενοι, γενικά, στην πλύση και στη λεύκανση.

ζ. Καναβουργία

Οι απασχολούμενοι σε σκούτσερ, λανάρα, αλεβίτσα, πλύση και λεύκανση.

22) Ηλεκτρομηχανικά πλυντήρια (πλην των οικιακού τύπου χωρητικότητας εκάστου μέχρι 20 κιλών) που λειτουργούν αυτοτελώς ή ως τμήματα κλωστοϋφαντουργιών

Εργατοτεχνίτες απασχολούμενοι σε χώρους πλύσης και λεύκανσης. Σιδερώτριες και διαλογείς ιματισμού απασχολούμενοι υποχρεωτικά και στο πλύσιμο τουλάχιστον κατά το 1/3 της απασχόλησής τους κατά μισθολογική περίοδο.

23) Βιομηχανίες και βιοτεχνίες παραγωγής ανόργανων χρωμάτων

Οι εργατοτεχνίτες που απασχολούνται αποκλειστικά σε τριβεία.

24) Βιομηχανίες και βιοτεχνίες υγρών συσσωρευτών μολύβδου

Όλο το εργατοτεχνικό προσωπικό.

25) Βιομηχανίες και βιοτεχνίες κατασκευής πυρίμαχων και οξύμαχων υλικών

Όλο το εργατοτεχνικό προσωπικό που απασχολείται στην επισκευή βιομηχανικών κλιβάνων και οι κτίστες.

26α) Βιομηχανίες και βιοτεχνίες εκρηκτικών υλών και πυρίτιδων

Όλο το εργατοτεχνικό προσωπικό και οι χημικοί.

26β) Συγκρότημα εργοστασίων Υμηττού της ΑΕΕ Πυριτιδοποιείου-Καλυκοποιείου

Εργατοτεχνίτες και υπάλληλοι απασχολούμενοι εντός του χώρου των τμημάτων Οβιδουργείου, Μηχανουργείου, Καλυκοποιείας, Αυτόματων Μηχανημάτων, Πριονίων, ΠΕΨ (πίεσης εν ψυχρώ).

27) Οινοπνευματοποιία, οινοποιία, ποτοποιία, ζυθοποιία

Οι απασχολούμενοι στην πλύση δεξαμενών και στην παραγωγή διοξειδίου του άνθρακα.

28) Προσωπικό επιχειρήσεων απασχολούμενο σε αερολιμένες

Εργαζόμενοι αποκλειστικά στην πίστα αερολιμένων.

29) Αεροπορική βιομηχανία (κατασκευαστική - επισκευαστική)

Οι απασχολούμενοι εντός του εργοστασιακού χώρου, εξαιρουμένων υπαλλήλων γραφείου, θυρωρών, φυλάκων, επιστατών.

30) Τηλεοπτικοί και ραδιοφωνικοί σταθμοί

Τεχνικοί ραδιοφωνικών και τηλεοπτικών σταθμών που απασχολούνται στη συντήρηση κεραιών και εικονολήπτες εξωτερικοί με φορητές κάμερες.

31) Νοσηλευτικά ιδρύματα, κλινικές, μικροβιολογικά και βιοχημικά εργαστήρια, υγειονομικές μονάδες ασφαλιστικών οργανισμών

Νοσοκόμοι-νοσηλευτές, παρασκευαστές και βοηθοί αυτών, θαλαμηπόλοι ψυχιατρικών νοσοκομείων και κλινικών, συντηρητές πειραματόζωων, συσκευαστές ορών-εμβολίων, παρασκευαστές τραπέζης αίματος, βιολόγοι εργαστηρίων παροχής υπηρεσιών υγείας, καθώς και οι αντίστοιχες ειδικότητες των εργαζομένων στα δημόσια νοσοκομεία, καθαρίστριες.

32) Ακτινολογικά και ακτινοθεραπευτικά εργαστήρια

Οι απασχολούμενοι αποκλειστικά σε ακτινολογικούς θαλάμους και εμφανίσεις.

33) Σταθμοί αναπαραγωγής ζώων

Σταυλίτες, νοσοκόμοι κτηνών, καθαρίστριες των σταθμών αναπαραγωγής ζώων, παρασκευαστές, επιμελητές πειραμάτων απασχολούμενοι αποκλειστικά στους σταθμούς αναπαραγωγής, απεντομωτές, σπερματολήπτες και σπερματεγχυτές.

34) Βιομηχανίες παραγωγής πλαστικών υλών και πλαστικών ειδών

Όλο το εργατοτεχνικό προσωπικό που απασχολείται στην παραγωγή, πολυμερισμό πρώτης ύλης, αναμείξεως και μορφοποίησεως πλαστικών υλών πολυϊνυλοχλωριδίου και πολυουρεθάνης, τανυσμού πολυπροπυλενίου.

35) Καπναποθήκες

Όλο το προσωπικό που απασχολείται στους χώρους επεξεργασίας φύλλων καπνού, εξαιρουμένων των εμπειρογνομόνων καπνού.

36) Καπνοβιομηχανίες

Οι απασχολούμενοι εντός του εργοστασιακού χώρου εργατοτεχνίτες, εξαιρουμένων εμπειρογνομόνων καπνού, επιστατών και υπαλλήλων γραφείου.

37) Βιομηχανίες και βιοτεχνίες επεξεργασίας θείου

Οι εργατοτεχνίτες τμήματος παραγωγής διοξειδίου του άνθρακα και οι σακιστές.

38) Εταιρείες πετρελαιοειδών

Οι απασχολούμενοι στον εργοστασιακό χώρο, εκτός από υπαλλήλους γραφείου, διακίνησης και διάθεσης καυσίμων.

39) Εταιρείες εμφιάλωσης υγραερίων

Όλοι οι εργαζόμενοι εντός των εγκαταστάσεων, εκτός υπαλλήλων γραφείου, φυλάκων, θυρωρών και επιστατών.

40) Διυλιστήρια πετρελαίων

Όλοι οι εργαζόμενοι εντός του εργοστασιακού χώρου, εκτός των υπαλλήλων που απασχολούνται αποκλειστικά στους χώρους των γραφείων.

41) Λιμενικοί χώροι

Όλο το εργατοτεχνικό προσωπικό, εκτός των υπαλλήλων γραφείου, φυλάκων και επιστατών.

42) Ναυπηγεία

Όλοι οι απασχολούμενοι σε ναυπηγούμενα ή επισκευαζόμενα και μετασκευαζόμενα πλοία και γενικότερα εντός των χώρων των μονίμων, πλωτών δεξαμενών και των ναυπηγικών κλινών.

43) ΚΠΕ Δημόκριτος της ΕΕΑΕ

Οι απασχολούμενοι στην Α΄ Ζώνη του Κέντρου Πυρηνικής Ενέργειας «ΔΗΜΟΚΡΙΤΟΣ».

44) Ιχθυόσκαλες

Όλο το προσωπικό το απασχολούμενο εντός του χώρου ιχθυόσκαλας, εκτός διευθυντών και διοικητικών υπαλλήλων.

45) Ιχθυοκαλλιέργειες-ιχθυοτροφεία

Δύτες και απασχολούμενοι στη συντήρηση ιχθυοκλωβών.

46) Εργοστάσια επεξεργασίας γάλακτος

Το εργατοτεχνικό προσωπικό που απασχολείται στους χώρους ψύξης προϊόντων.

47) Τυροκομεία

Όλο το εργατοτεχνικό προσωπικό που απασχολείται στον χώρο παραγωγής.

48) Αλλαντοποιία

Εργατοτεχνίτες απασχολούμενοι στην παρασκευή, στους θαλάμους ψήσεως, βρασμού και καπνίσματος, καθώς και στα ψυγεία για τη φορτοεκφόρτωση των προϊόντων αλλαντοποιίας.

49) Παραγωγή υαλοβάμβακα

Οι απασχολούμενοι στα τμήματα μείγματος, βακελίτη, κλιβάνων, μηχανής ινοποίησης TEL παραγωγής.

50) Επιχειρήσεις αφαίρεσης ή κατεδάφισης αμιαντούχων υλικών

Οι απασχολούμενοι σε εργασίες κατεδάφισης και αφαίρεσης αμιάντου και υλικών που περιέχουν αμίαντο.

51) Επιβατικές και εμπορευματικές μεταφορές

Οδηγοί βαρέων φορτηγών μεικτού βάρους άνω των 3,5 τόνων, λεωφορείων, πούλμαν, οχημάτων σταθερής τροχιάς, οδηγοί ταξί νομού Αττικής και Θεσσαλονίκης, οδηγοί και βοηθοί ασθενοφόρων-διασώστες, καθαριστές λεωφορείων.

52) Χονδρικό και λιανικό εμπόριο τροφίμων και συναφών ειδών

Οι εργαζόμενοι στους θαλάμους και προθαλάμους ψύξης προϊόντων.

53) Παραγωγή έτοιμου σκυροδέματος

Χειριστές αντλιών σκυροδέματος και βοηθοί αυτών, οδηγοί αυτοκινήτων με αναμεικτήρα μεταφοράς σκυροδέματος, εργάτες πρέσας και εργάτες εργοταξίου παραγωγής σκυροδέματος.

54) Αμαξοποιία

Όλοι οι απασχολούμενοι στον χώρο παραγωγής, εξαιρουμένων των απασχολούμενων στο σέρβις αυτοκινήτων.

55) Στρατιωτικές υπηρεσίες Πυροτεχνουργοί και ναρκαλιευτές.

56) Παραγωγή χυτοπρεσαριστών αντικειμένων

Οι απασχολούμενοι στο τμήμα των σπαστήρων.

57) Βιομηχανία κρέατος

Οι απασχολούμενοι κατά κύριο λόγο εντός των ψυκτικών θαλάμων, καθώς και εντός των θαλάμων επεξεργασίας κρέατος (τεμαχισμού κ.λπ.).

58) Χημική βιομηχανία

Όλοι οι εργαζόμενοι στην παραγωγή, εκτός των απασχολούμενων στην αποθήκευση πρώτων υλών και διαλυτών των χημικών βιομηχανιών.

59) Υπηρεσίες υγιεινής

Εργατοτεχνίτες υπονόμων (επισκευή, συντήρηση και καθαρισμός κλειστών αγωγών ακάθαρτων υδάτων σε λειτουργία, καθώς και αντλιοστασίων ακαθάρτων υδάτων), εργάτες αποκομιδής, διαλογής, επιστασίας, μεταφοράς και καταστροφής απορριμμάτων, εκκένωσης βόθρων, οδοκαθαριστές, χειριστές μηχανικών σαρώθρων, εργαζόμενοι αποκλειστικά σε συνεργεία συντήρησης και καθαρισμού αυτοκινήτων και μέσων καθαριότητας, εργάτες ψεκασμού εστιών μόλυνσης, εργάτες αφοδευτηρίων, νεκροπομποί, ταφείς και εκταφείς νεκρών, καθαριστές οστών, σταυλίτες, εργοδηγοί αποχέτευσης, προσωπικό συντήρησης των αντλιοστασίων αποχέτευσης, εργαζόμενοι στη μονάδα βιολογικού καθαρισμού της Ψυτάλλειας και στα τμήματα εσχάρωσης και εξάμωσης της Ακροκεράμου Κερατσινίου, οι απασχολούμενοι στα αντλιοστάσια λυμάτων βιολογικών καθαρισμών.

60) Παρασκευή αλιπάστων

Όλο το απασχολούμενο στην παρασκευή εργατοτεχνικό προσωπικό.

61) Βιομηχανίες και βιοτεχνίες σπορελαιουργίας, πυρηνελαιουργίας, ελαιουργίας και σαπυνοποιίας

Όλο το εργατοτεχνικό προσωπικό που απασχολείται στα τμήματα παραγωγής.
(ανακτήθηκε από <http://inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/11/h-asfalish-sta-barea-kai-anthigieina-epaggelmata.pdf>, 16/09/2016)

2.4 Πτώχευση του εργοδότη

Σε περίπτωση πτώχευσης του εργοδότη και διακοπής των εργασιών της επιχείρησής του, για να λυθούν οι συμβάσεις εργασίας που υπάρχουν με τους μισθωτούς, πρέπει ως γνωστό να τηρηθούν οι νόμιμες διατυπώσεις της απόλυσης, γιατί διαφορετικά θεωρείται ότι εξακολουθούν αυτές να ισχύουν. Επομένως οι μισθωτοί έχουν αξίωση να πληρωθούν τις αποδοχές τους και παράλληλα να συνεχίζεται η ασφάλιση τους στο ΙΚΑ.

Η πτώχευση του εργοδότη και η παύση των εργασιών της επιχείρησης του από την αιτία αυτή, δεν αναιρεί το δικαίωμα καταβολής αποζημίωσης. Αυτή καταβάλλεται από τη πτωχευτική περιουσία και οι εργαζόμενοι ικανοποιούνται προνομιακά.

Οι μισθωτοί σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη προστατεύονται από τον αυτοτελή λογαριασμό του ΟΑΕΔ, που έχει ιδρυθεί γι' αυτή την περίπτωση.

Ο εργαζόμενος απολαμβάνει αυτό το προνόμιο από τον προηγούμενο μήνα της απόφασης που κήρυξε την πτώχευση, και όχι από την ημέρα παύσης των πληρωμών.

(ανακτήθηκε από <http://kepea.gr/aarticle.php?id=229>, 06/05/2016)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 – ΛΟΓΙΣΤΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

3.1 Παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών και ποσό

Φόρος μισθωτών υπηρεσιών θα λέγαμε ότι είναι ένα ποσό που παρακρατείτε από τον φόρο εισοδήματος της επόμενης χρονιάς. Αυτός ο φόρος δεν έχει συγκεκριμένο ποσοστό αλλά βγαίνει βάση της φορολογικής κλίμακας.

Η παρακράτηση φόρου στο εισόδημα από μισθούς – συντάξεις, διενεργείται βάσει αναγωγής του μηνιαίου εισοδήματος σε ετήσιο, σύμφωνα με την ακόλουθη κλίμακα:

Κλιμάκιο εισοδήματος (ευρώ)	Φορολογικός Συντελεστής %	Φόρος Κλιμακίου (ευρώ)	Σύνολο Εισοδήματος (ευρώ)	Σύνολο Φόρου (ευρώ)
0-20.000	22	4.400	20.000	4.400
20.001-30.000	29	2.900	30.000	7.300
30.001-40.000	37	3.700	40.000	11.000
Πάνω από 40.000	45			

Για τον φόρο που προκύπτει από εισόδημα θα γίνεται μείωση ύψους 1.900 ευρώ αν το εισόδημα αυτό δεν υπερβαίνει τις 20.000 ευρώ.

Η μείωση θα προσαυξάνεται:

- σε 1.950 ευρώ αν υπάρχει ένα εξαρτώμενο τέκνο
- σε 2.000 ευρώ αν υπάρχουν δύο εξαρτώμενα τέκνα
- σε 2.100 ευρώ αν υπάρχουν τρία ή περισσότερα εξαρτημένα τέκνα

Το ποσό της μείωσης φόρου θα μειώνεται κατά 10 ευρώ ανά 1.000 ευρώ φορολογητέου εισοδήματος από μισθούς άνω του ορίου των 20.000 ευρώ.

Ο φόρος υπολογίζεται με τον εξής τρόπο:

Βάζουμε τα δεδομένα μας:

Μικτός μηνιαίος μισθός

Συνολικό Ποσοστό (%) Κρατήσεων ΙΚΑ + Επικ/κά

Αριθμός Ετησίων Μισθών

Αριθμός Τέκνων

Και βρίσκουμε τα υπόλοιπα:

Συνολικές Μηνιαίες Κρατήσεις

Φορολογητέο Μηνιαίο Εισόδημα

Μηνιαία Παρακράτηση για ΦΜΥ

Μηνιαία Παρακράτηση για Έκτακτη Εισφορά

Καθαρό Μηνιαίο Εισόδημα

Παραδείγματα:

A) Έστω μισθωτός με ετήσιο καθαρό εισόδημα (βάσει αναγωγής) 15.000 ευρώ. Συνολική εισφορά αλληλεγγύης: $(15.000-12.000)*2,2\%=66$ ευρώ. Μηνιαία παρακράτηση εισφοράς αλληλεγγύης: $66/12=5,5$ ευρώ (εφόσον στο φορολογούμενο δεν καταβάλλονται Δώρα) ή $66/14=4,71$ ευρώ (εφόσον στο φορολογούμενο καταβάλλονται και Δώρα που ισοδυναμούν με δύο μισθούς).

B) Έστω μισθωτός με ετήσιο καθαρό εισόδημα (βάσει αναγωγής) 35.000 ευρώ. Συνολική εισφορά αλληλεγγύης: $(35.000-30.000)*6,5\%+676=1.001$ ευρώ. Μηνιαία παρακράτηση εισφοράς αλληλεγγύης: $1.001/12=83,42$ ευρώ (εφόσον στο φορολογούμενο δεν καταβάλλονται Δώρα) ή $1.001/14=71,5$ ευρώ (εφόσον στο φορολογούμενο καταβάλλονται και Δώρα που ισοδυναμούν με δύο μισθούς).

Πηγή: <http://www.taxheaven.gr>

<https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/23745>

3.2 Πότε, που και πως τον αποδίδουν

Ο φόρος παρακρατείται από τον εργοδότη και αποδίδεται στο Δημόσιο και η πληρωμή γίνεται πάντα μέσω τράπεζας.

Για όλες τις κατηγορίες εισοδημάτων της προσωρινής δήλωσης Φ.Μ.Υ., υπάρχει υποχρέωση υποβολής της δήλωσης σε μηνιαία βάση και με προθεσμία απόδοσης του εν λόγω φόρου την τελευταία ημέρα του μεθεπόμενου από την παρακράτηση μήνα.

Υποβολή δήλωσης και πληρωμή φόρου σε περίπτωση αργίας Σαββάτου ή Κυριακής «Σε περίπτωση υποβολής εμπρόθεσμης δήλωσης, με καταληκτική ημερομηνία πληρωμής επίσημη αργία, Σάββατο ή Κυριακή η προθεσμία πληρωμής παρατείνεται

μέχρι την αμέσως επόμενη εργάσιμη ημέρα για τη φορολογική διοίκηση.

Πηγή: Taxheaven

<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/17582>

3.3 Λογιστικές Εγγραφές Μισθοδοσίας Προσωπικού

Διενεργούνται όταν οι αμοιβές γίνονται δεδουλευμένες ανεξαρτήτως χρόνου πληρωμής.

Δημιουργούνται οι λογαριασμοί:

-Αμοιβές έμμισθου προσωπικού: τα ακαθάριστα ποσά των μισθών και ημερομισθίων με τα οποία επιβαρύνεται η επιχείρηση.

-Ασφαλιστικοί οργανισμοί: μέρος από τις αμοιβές των εργαζομένων που πρέπει να καταβληθεί για την ασφαλιστική τους κάλυψη.

-Εργοδοτικές εισφορές: επιβαρύνσεις της εργοδοσίας από τα ταμεία κύριας και επικουρικής ασφάλισης των εργαζομένων.

-Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού: φόρος που πρέπει να καταβληθεί στο δημόσιο για τις αμοιβές που αποκτούν.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Ζητείται: Να γίνουν οι ημερολογιακές εγγραφές της μισθοδοσίας.

Λύση:

ΚΩΔ.ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ	ΚΕΠΥΟ
60.00.00.000	ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΜΜΙΣΘΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	5.857,33		ΣΥ
60.03.00.000	ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΙΚΑ	1.076,29		
60.03.01.000	ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΛΟΙΠΩΝ	501,31		
60.03.02.000	ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΤΑΜΕΙΩΝ	30,82		
53.00.00.001	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ		3.979,88	
54.03.00.000	ΦΟΡΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ		693,98	
54.03.10.000	ΕΙΔΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ		78,72	

55.00.00.000	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΙΚΑ		1.724,70
55.01.01.000	ΛΟΙΠΑ ΤΑΜΕΙΑ ΚΥΡΙΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ		885,74
55.02.00.000	ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ		102,73
ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑ :	ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ 2015	7.465,75	7.465,75

<http://www.power-tax.gr/el/normal/71/234/ViewArticle.aspx>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 - ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Η εργασία ανά τους αιώνες έχει αλλάξει μορφή, ακόμη και σήμερα η εργασία αλλάζει από χώρα σε χώρα και από άνθρωπο σε άνθρωπο. Παρ' όλα αυτά παραμένει αδιαμφισβήτητο δικαίωμα όλων για την επιβίωση και ύστερα για την ικανοποίηση κοινωνικών αναγκών ή και προσωπικών φιλοδοξιών του κάθε ατόμου. Για τον λόγο αυτό ο κάθε εργοδότης εκτός από κάποια δικαιώματα έχει και κάποιες υποχρεώσεις απέναντι στους εργαζομένους του. Μερικές από τις υποχρεώσεις αυτές είναι:

1. Η καταβολή του μισθού έτσι όπως έχει οριστεί στη σύμβαση εργασίας, στο χρόνο που έχει οριστεί. Αποτελεί δηλαδή την αντιπαροχή του εργοδότη για την εργασία που προσφέρει ο εργαζόμενος. Η μορφή του μισθού είναι κατά κανόνα χρηματική, αλλά μπορεί να συμφωνηθεί μισθός σε είδος. Όμως δεν επιτρέπεται όλη η παροχή να είναι σε είδος, παρά μόνο ένα μέρος του μισθού.
2. Ο εργοδότης επίσης οφείλει να διαμορφώνει τις συνθήκες εργασίας έτσι ώστε να προστατεύεται η υγεία και η ασφάλεια του εργαζομένου και των τρίτων. Το ίδιο ισχύει και για τις εγκαταστάσεις, τα μηχανήματα και τα εργαλεία της επιχείρησης ή του οργανισμού.
3. Θα πρέπει ακόμα, να χορηγεί τις νόμιμες συμφωνηθείσες ετήσιες άδειες με τις αποδοχές και το επίδομα αδείας.
4. Επιπλέον, μια άλλη υποχρέωσή του είναι να σέβεται την προσωπικότητα του εργαζομένου, αποφεύγοντας πράξεις που προσβάλλουν άμεσα ή έμμεσα την αξιοπρέπειά του.
5. Τέλος, ο εργοδότης υποχρεούται να εφαρμόζει ίση μεταχείριση. Σύμφωνα με το νόμο δεν έχει δικαίωμα να κάνει οποιαδήποτε διάκριση για την φυλή, το όνομα, το θρήσκευμα, την καταγωγή, την πολιτική βούληση και άλλα.

4.1 Χρονικά Όρια Εργασίας

Ωράριο εργασίας

Ο Νόμος 3863/10, με το άρθρο 74 παρ. 10 του οποίου αντικατεστάθησαν οι διατάξεις του Ν. 3385/05, αναφέρεται σε εβδομαδιαίο ωράριο 40 ωρών καθώς και για την δυνατότητα υπερβάσεως του ωραρίου αυτού:

- κατά 5 (επί πενθημέρου) και
- κατά 8 (επί εξαημέρου) ώρες εβδομαδιαίως.

Ο εν λόγω νόμος δεν ρυθμίζει την κατανομή του ωραρίου αυτού στις ημέρες της εβδομάδος.

1. **Αν το ωράριο των 40 ωρών κατανεμηθεί ισομερώς στις ημέρες της εβδομάδος**, η ημερήσια απασχόληση είναι:

- επί πενθημέρου 8 ώρες (που προκύπτει από τη σχέση 40 ώρες: 5 ημέρες την εβδομάδα), και
- επί εξαημέρου 6,666 ή 6 ώρες και 40 λεπτά της ώρας (που προκύπτει από τη σχέση 40 ώρες: 6 ημέρες την εβδομάδα),

όπως αναφέρεται και στο πιο κάτω έγγραφο **34186/564/18-8-2015** του Υπουργείου Εργασίας.

Από την διάταξη του νόμου προκύπτει ότι δεν απαγορεύεται η ανισομερής κατανομή του ωραρίου στις ημέρες της εβδομάδος με τρόπο ώστε το σύνολο των ωρών να μην υπερβαίνει τις 40 ώρες.

Η απασχόληση επί λιγότερες ώρες κατά μία ημέρα, με προσθήκη των ωρών αυτής σε άλλη ημέρα δεν αποτελεί μερική απασχόληση.

Από το συνδυασμό των διατάξεων προκύπτει όριο προσαυξήσεως των ωρών μιας ημέρας και αυτό είναι:

- επί εξαημέρου μέχρι την συμπλήρωση 8 ωρών πέρα των 6,66 ωρών την ημέρα και
- επί πενθημέρου μέχρι την συμπλήρωση 9 ωρών πέρα των 8 ωρών την ημέρα.

Συνεπώς είναι καθ' όλα νόμιμος η κατανομή των 40 ωρών στις ημέρες της εβδομάδος με τρόπο ώστε σε ορισμένες ημέρες να τίθεται ωράριο:

- επί εξαημέρου: από 6,66 ώρες έως 8 ώρες και
- επί πενθημέρου: από 8 ώρες έως 9 ώρες και στις υπόλοιπες λιγότερο.

Υπερεργασία - Υπερωρία

Εάν το σύνολο των ωρών δεν υπερβαίνει τις 40 ώρες την εβδομάδα, δεν γεννάται θέμα υπερεργασίας και υπερωρίας, όταν τηρούνται τα πιο πάνω ημερήσια όρια. Όπως προκύπτει από τις σχετικές διατάξεις, για να έχουμε:

1. Υπερεργασία απαιτείται υπέρβαση των 40 ωρών την εβδομάδα, δηλαδή:
 - επί πενθημέρου μέχρι και 45 ωρών δηλαδή 5 ώρες υπερεργασία την εβδομάδα και
 - επί εξαημέρου μέχρι και 48 ωρών δηλαδή 8 ώρες υπερεργασία την εβδομάδα.
2. Υπερωρία απαιτείται η υπέρβαση:
 - επί πενθημέρου των 9 ωρών ή
 - επί εξαημέρου των 8 ωρών την ημέρα, ανεξαρτήτως του εβδομαδιαίου ωραρίου.

Νόμιμη Υπερωριακή Απασχόληση

Με τον όρο νόμιμη υπερωριακή απασχόληση νοείται εκείνη, η οποία πραγματοποιείται μετά από άδεια της Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας του ΣΕΠΕ, ή κατόπιν εμπρόθεσμης αναγγελίας προς αυτή, όταν πρόκειται περί βιομηχανικών και βιοτεχνικών επιχειρήσεων βάσει του Ν.Δ. 515/70 (και πάντοτε μέσα στα τασσόμενα από το Νόμο ετήσια όρια, ή χωρίς άδεια της αρμόδιας αρχής όταν αυτά ορίζονται ευθέως από το Νόμο, με τη συνδρομή όμως, των νομίμων προϋποθέσεων).

Στο άρθρο 74 παρ. 10 πρόσφατου Ν. 3863/10, ο νομοθέτης ορίζει ότι «Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40% (50% με το προϊσχύον καθεστώς). Η αμοιβή για την πέρα των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 60% (75% με το προϊσχύον καθεστώς)».

Σε περίπτωση που εξαντλήθηκε το ανώτατο όριο υπερωριών που επιτρέπεται να χορηγεί το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να ζητήσει την έγκριση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία χορηγείται ύστερα από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας.

Επιπλέον, στον πρόσφατο εργασιακό νόμο καθορίζεται η συνολική αποζημίωση που δικαιούται ο εργαζόμενος για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας που παράσχει δηλαδή της μη νόμιμης ή παράνομης, η οποία ισούται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο με 80%, έναντι του 100%, που ίσχυε με το προηγούμενο καθεστώς.

Συνάμα, ο νομοθέτης εισαγάγει δύο διαφορετικά νόμιμα εβδομαδιαία ωράρια εργασίας διαχωρίζοντας τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης και εξαήμερης απασχόλησης. Ρητά δε αναφέρει ότι η εβδομαδιαία απασχόληση ενός μισθωτού, η οποία υπερβαίνει τις 45 ή 48 ώρες (αντίστοιχα για πενθήμερη και εξαήμερη απασχόληση), θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Συνεπώς, δεν προκύπτει ευθέως αλλά υπονοείται από την ανωτέρω διάταξη εμμέσως, πλην σαφώς, ότι το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εργασίας είναι 45 ώρες και για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα εξαήμερης εργασίας είναι 48 ώρες.

Παράνομη Υπερωρία

Κατ' εξαίρεση (μη νόμιμη ή παράνομη) υπερωριακή απασχόληση είναι εκείνη η οποία πραγματοποιείται, είτε χωρίς άδεια της αρμόδιας Αρχής ή χωρίς αναγγελία προς αυτήν ή με εκπρόθεσμη αναγγελία, είτε επί πλέον των επιτρεπομένων από το Νόμο, για κάθε κατηγορία μισθωτών, ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχόλησης (ημερησίων και ετησίων), έστω και αν υπάρχει άδεια της αρμόδιας Αρχής. (ανακτήθηκε από <http://www.dikigorosergatologos.gr/index.php/gnomi-ton-eidikon/item/1812-iperoriaki-apasxolisi-misthoton/1812-iperoriaki-apasxolisi-misthoton.html>, 6/5/2016)

4.2 Πλήρης Απασχόληση

Πλήρης απασχόληση είναι η δουλειά που κάνει ένα άτομο, 8 ώρες τη μέρα, και όλες τις εργάσιμες ημέρες το οποίο προκύπτει από τη σχετική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τον Κανονισμό Εργασίας, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, την επιχειρησιακή

συνήθεια κ.ο.κ. Ο εργοδότης του κολλάει 25 ένσημα το μήνα και ο υπάλληλος παίρνει ολόκληρο μισθό. (ανακτήθηκε από <http://ti-einai.gr/pliris-apasxolisi/>, 20/4/2016).

4.3 Μερική Απασχόληση

Η σύμβαση μερικής απασχόλησης πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως. Αν παραληφθεί η τήρηση του εγγράφου τύπου, σύμφωνα με την κρατούσα νομολογία η σύμβαση είναι άκυρη ως μερικής απασχόλησης και ισχύει ως πλήρους απασχόλησης. Η άποψη αυτή ενισχύεται και από την ίδια την διάταξη του άρθρου 2, παρ.1, εδ. β του Ν.2639/98 η οποία καθιερώνει τεκμήριο (μαχητό) υπέρ της σύμβασης αορίστου χρόνου.

Σύμφωνα με τον νέο Νόμο 3846/2010 ο εργοδότης οφείλει, μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτιση της σύμβασης μερικής απασχόλησης, να τη γνωστοποιήσει στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Αν δεν προβεί στη γνωστοποίηση αυτή, τεκμαίρεται / θεωρείται ότι η σχετική σύμβαση καλύπτει σχέση πλήρους απασχόλησης.

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις νόμιμες αποδοχές των πλήρως απασχολουμένων στην ίδια εργασία και καθορίζονται ειδικότερα ανάλογα με τις ώρες της μερικής απασχόλησης. Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδείας τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του α.ν.539/1945, όπως ισχύει. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα ο εργαζόμενος οφείλει να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με τη καλή πίστη. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο που προκύπτει από το **Ν. 3899/2010, άρθρο 17**.

Η σύμβαση μερικής απασχόλησης πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως. Η έγγραφη αυτή συμφωνία πρέπει να περιέχει τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία: (α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, (β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της

επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, (γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, (δ) τον τρόπο αμοιβής και (ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης. Αν παραληφθεί η τήρηση του εγγράφου τύπου, σύμφωνα με την ορθότερη άποψη, η σύμβαση είναι άκυρη ως μερικής απασχόλησης και ισχύει ως πλήρους απασχόλησης. Από την ορθή αυτή άποψη εισήγαγε απόκλιση πρόσφατη απόφαση, η οποία έκρινε ότι η παράλειψη του εγγράφου τύπου οδηγεί σε ολική ακυρότητα της σύμβασης εργασίας. Πάντως, το ζήτημα αυτό δεν φαίνεται να έχει ξεκαθαριστεί στη νομολογία οριστικά.

Για την ασφάλιση των μερικώς απασχολουμένων, διακρίνουμε τις εξής περιπτώσεις:

1η περίπτωση: Εργαζόμενοι οι οποίοι αμείβονται με ημερήσιο μισθό ίσο ή μεγαλύτερο από την 1η ασφαλιστική κλάση (η οποία καθορίζεται στα 11,06 ευρώ, από 1/10/2008 έως 31/12/2008), τότε αναγνωρίζονται στον ασφαλισμένο τόσες μέρες ασφάλισης όσες πραγματικά εργάζεται.

2η περίπτωση: Εάν ο ημερήσιος μισθός του εργαζόμενου είναι μικρότερος από την 1η ασφαλιστική κλάση τότε γίνεται διαίρεση του συνολικού ποσού των μηνιαίων αποδοχών του εργαζόμενου με την 1η ασφαλιστική κλάση και το κλάσμα που προκύπτει από την διαίρεση θεωρείται ως ολόκληρη ασφαλιστική ημέρα.

Παράδειγμα: Υπάλληλος που εργάζεται σε ιδιωτική επιχείρηση 2 ώρες την ημέρα και παίρνει 170 ευρώ το μήνα, οι ημέρες που του αναγνωρίζονται στην ασφάλιση θα είναι: $170/9.73=17.47$, οι ημέρες ασφάλισης θα είναι 17 και 1 ημέρα που προκύπτει από το κλάσμα, σύνολο: 18. (ανακτήθηκε από <http://kepea.gr/aarticle.php?id=211>, 20/4/2016)

4.4 Νυχτερινή Εργασία

Ως νυχτερινή εργασία θεωρείται αυτή που πραγματοποιείται κατά τις ώρες από 22:00 μμ. έως 06:00 πμ. Για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων απαγορεύεται η απασχόληση κατά τις ώρες αυτές. Σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ποινικού Διατάγματος 62/98 περί «Προστασίας ανηλίκων στην εργασία» και στο άρθρο 65 του Ν.3850/2010 αναφέρεται ότι απαγορεύεται η νυχτερινή απασχόληση των ανηλίκων. Άλλη μια περίπτωση που απαγορεύεται η νυχτερινή εργασία, είναι οι γυναίκες ανεξαρτήτου ηλικίας οι οποίες εργάζονται σε βιομηχανικές επιχειρήσεις του δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν.3924/59. Επίσης οι έγκυες, οι λεχώνες και οι γαλουχούσες γυναίκες, με πλήρη ή μερική απασχόληση, έχουν δικαίωμα να προσκομίσουν ιατρικό

πιστοποιητικό ώστε να μετακινηθούν σε αντίστοιχη θέση ημέρας. Σε περίπτωση που η μετακίνηση δεν είναι εφικτή, η εργαζόμενη απαλλάσσεται από την εργασία της βάση του άρθρου 7 του Ποινικού Διατάγματος 176/1997 και εφόσον προβλέπεται από τον ασφαλιστικό της φορέα, λαμβάνει ειδικό επίδομα, ή διαφορετικά πληρώνεται από τον εργοδότη.

Αμοιβή Νυχτερινής Εργασίας

Ο εργαζόμενος που απασχολείται νύκτα, δικαιούται προσαύξηση στις αποδοχές του, για όσες ώρες εργασίας, περιλαμβάνονται στο διάστημα ωρών από 22:00 μμ. έως 06:00 πμ. Η προσαύξηση υπολογίζεται στο 25% των νομίμων αποδοχών του και όχι των πραγματικών (ΚΥΑ 18310/1945 και 25825/1951).

Εάν η νυχτερινή εργασία συμπέσει με ημέρα Κυριακής ή αργίας η προσαύξηση των αποδοχών θα ανέλθει στο 100% (75% για Κυριακή και αργία + 25% για νυχτερινή εργασία). Εάν υπάρχει και υπερεργασία – υπερωρία θα υπολογισθούν και οι ανάλογες προσαυξήσεις (20%, 40%) στις πραγματικές αποδοχές.

Νόμιμες είναι οι αποδοχές που καθορίζονται, ανάλογα με την περίπτωση, από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, ή από αντίστοιχη κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας εφόσον υπάρχει και είναι δεσμευτική, ή από τα κατώτατα νομοθετημένα όρια μισθών και ημερομισθίων, ενώ πραγματικές είναι οι αποδοχές που έχουν συμφωνηθεί και οι οποίες είναι ανώτερες των νομίμων.

Δεν επιτρέπεται ο συμψηφισμός της προσαύξησης λόγω νυχτερινής εργασίας, με τις ανώτερες των νομίμων, αποδοχές του εργαζόμενου, εκτός κι αν υπάρχει ειδική προς τούτο συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου Άρειος Πάγος 1461/80. (ανακτήθηκε από <http://www.ergasiaka-gr.net/2015/06/Nyxterini-ergasia-Pos-ameibetai-Gia-poiioys-apagoreyetai.html>, 20/4/2016)

4.5 Απασχόληση συνταξιούχων

Ο εργοδότης που προσλαμβάνει για εργασία στην επιχείρησή του συνταξιούχους γήρατος ή αναπηρίας του ΙΚΑ, θα πρέπει να κοινοποιήσει αντίγραφο της αναγγελίας πρόσληψης στο ΙΚΑ από το οποίο θα ελεγχθεί η επιχείρηση μέσα στην προθεσμία που αυτό κοινοποιείται στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού. Εάν ο

εργοδότης δεν πραγματοποιήσει αυτή του την υποχρέωση, θα του επιβληθεί πρόστιμο ίσο με το τριπλάσιο του τεκμαρτού ημερομισθίου της 6ης ασφαλιστικής κλάσης που απορρέει από το άρ. 29 του Ν. 1902/90.

4.6 Άδειες

Ως άδεια ορίζεται η αναστολή υποχρέωσης παροχής εργασίας από τον εργαζόμενο, χωρίς να αναστέλλεται η υποχρέωση παροχής του μισθού του.

Κάθε επιχείρηση (εργοδότης) και οργανισμός (ιδιωτικός ή δημόσιος) έχουν την υποχρέωση για παροχή άδειας στους εργαζομένους κάθε χρόνο. Την άδεια την δικαιούνται όλοι οι υπάλληλοι, οι εργάτες, οι μαθητευόμενοι, οι υπηρέτες, δηλαδή όλοι όσοι απασχολούνται με μισθό ανεξάρτητα από τον τρόπο καθορισμού και καταβολής των αποδοχών τους.

Οι προϋποθέσεις χορήγησης της άδειας είναι:

- 1) Να υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου ή αορίστου χρόνου.
- 2) Να έχει συμπληρωθεί 12μηνη συνεχής απασχόληση του εργαζομένου στον ίδιο εργοδότη.

Δεν θεωρείται χρόνος άδειας:

- 1) Ο χρόνος της στράτευσης
- 2) Ο χρόνος της απεργίας
- 3) Ο χρόνος της ανταπεργίας
- 4) Η ανώτερη βία
- 5) Οι επίσημες εορταστικές ημέρες
- 6) Οι διακοπές για ασθένεια του μισθωτού
- 7) Η απουσία λόγω δικαιολογημένης αιτίας
- 8) Ο χρόνος κύησης ή τοκετού

Ο χρόνος άδειας καθορίζεται έπειτα από συμφωνία του εργοδότη με τον εργαζόμενο. Όταν ο εργαζόμενος υποβάλλει αίτηση, ο εργοδότης πρέπει να χορηγήσει άδεια εντός 2 μηνών από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης.

Δεν δικαιούνται κανονική άδεια:

- 1) Όσοι έχουν οικογενειακές επιχειρήσεις και εργάζονται σ' αυτές.
- 2) Όσοι εργάζονται σε γεωργικές, κτηνοτροφικές, δασικές, ναυτιλιακές εργασίες.
- 3) Οι στρατευόμενοι κατά την περίοδο στράτευσης.
- 4) Όσοι ασκούν άλλο κύριο επάγγελμα και είναι πάρεργα μισθωτοί.
- 5) Όσοι κατέχουν διευθυντικές θέσεις και ιδιαίτερα καθήκοντα.
- 6) Όσοι απουσιάζουν από τα καθήκοντά τους λόγω ασθένειας για διάστημα μεγαλύτερο από ότι προβλέπεται από τις διατάξεις του νόμου.

Αργίες - Κυριακές

Σύμφωνα με το Ν.3755/57 και το Ν. 147/73 ορίζεται ότι οι μισθωτοί απασχολούμενοι κατά τις Κυριακές και τις αναφερόμενες κατωτέρω αργίες - εορτές δικαιούνται με τις αποφάσεις του Υπουργείου Οικονομικών & Εργασίας (8900/46, 2585/51), προσαύξηση 75% όπως, αυτά ισχύουν σήμερα. Η δε απασχόληση των μισθωτών εξαρτάται αποκλειστικά από την διακριτική εξουσία του εργοδότη.

Υποχρεωτικές ημέρες αργίας:

- α) Η 25η ΜΑΡΤΙΟΥ (εθνική εορτή)
- β) Μεγάλη Παρασκευή
- γ) Δευτέρα του ΠΑΣΧΑ
- δ) 15 ΑΥΓΟΥΣΤΟΥ, Κοίμηση της Θεοτόκου,
- ε) 25η ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ, Χριστούγεννα

Ημέρες αργίας κατ' έθιμο:

Τα δημόσια καταστήματα, οι Τράπεζες και αρκετές επιχειρήσεις έχουν και τις εξής ημέρες αργίας, οι οποίες έχουν καθιερωθεί κατ' έθιμο:

- α) 1η ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ, Πρωτοχρονιά
- β) 6η ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ, Θεοφάνεια
- γ) Καθαρή Δευτέρα
- δ) 26η ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ, Δεύτερη ημέρα των Χριστουγέννων
- ε) 1η ΜΑΙΟΥ, Εργατική Πρωτομαγιά

στ) 28η ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ (εθνική εορτή)

ζ) Ημέρα εορτής του Πολιούχου Αγίου της πόλης

η) Ημέρα Απελευθέρωσης της πόλης

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

https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%80%CE%AF%CF%83%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%82_%CE%B1%CF%81%CE%B3%CE%AF%CE%B5%CF%82_%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD_%CE%95%CE%BB%CE%BB%CE%AC%CE%B4%CE%B1, 6/5/2016)

Κυριακή: Οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας είναι 6 σύμφωνα με το νόμο, όπου δεν έχει εφαρμοσθεί ήδη το πενθήμερο. Η 7η ημέρα, κατά κανόνα η Κυριακή, είναι υποχρεωτική ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης. Η εβδομαδιαία ανάπαυση αποτελεί δικαίωμα του μισθωτού και υποχρέωση του εργοδότη. Όμως υπάρχουν επιχειρήσεις που λειτουργούν όλο το χρόνο. Εδώ δεν ισχύουν οι διατάξεις για επιπλέον αμοιβή την Κυριακή. Αν εργαστούν παρ' όλα αυτά, θα έχουν μια ημέρα ανάπαυσης κάποια άλλη μέρα της εβδομάδας.

Ετήσια Άδεια

- Οι μισοί τουλάχιστον από τους μισθωτούς πρέπει να πάρουν άδεια μέσα στο χρονικό διάστημα από 1 Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου.
- Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια οπωσδήποτε πριν τη λήξη του ημερολογιακού έτους, έστω και αν δεν του την ζήτησε ο μισθωτός.

Μπορεί η άδεια να χορηγηθεί τμηματικά ως εξής:

- Η άδεια για μεν **το πρώτο ημερολογιακό έτος** χορηγείται σε τμήματα. Ο εργοδότης υποχρεούται **μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους**, εντός του οποίου προσελήφθηκε ο μισθωτός, να χορηγήσει σε αυτόν την αναλογία της κανονικής του άδειας.
- Κατά το **δεύτερο ημερολογιακό έτος** ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδειά του με αποδοχές, που αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στο έτος αυτό. Η αναλογία υπολογίζεται και πάλι με βάση της 20 ημέρες για τους

εργαζόμενους με πενθήμερο ή τις 24 ημέρες για τους εργαζόμενους με εξαήμερο. Στη διάρκεια του έτους αυτού και στο σημείο που συμπληρώνει 12 μήνες εργασία, η άδεια αυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα. Ο εργοδότης υποχρεούται **μέχρι τη λήξη του δευτέρου ημερολογιακού έτους**, να του χορηγήσει αναλογικά ή ολόκληρη την άδεια που φθάνει μέχρι τις 21 εργάσιμες ημέρες για τους εργαζόμενους με πενθήμερο, και τις 25 εργάσιμες ημέρες για τους εργαζόμενους με εξαήμερο.

- Κατά το **τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και τα επόμενα** ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την άδεια του σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού. Η άδεια αυτή θα φθάσει τις 22 εργάσιμες ημέρες για τους εργαζόμενους με πενθήμερο ή τις 26 εργάσιμες ημέρες για τους εργαζόμενους με εξαήμερο, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης μέσα στο τρίτο ημερολογιακό έτος.
- Οι μισθωτοί με προϋπηρεσία τουλάχιστον **10 έτη** στον ίδιο εργοδότη ή **12 έτη** σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται **25 εργάσιμες ημέρες άδειας, για όσους είναι με πενθήμερο, ή 30 εργάσιμες ημέρες άδειας, για όσους είναι με εξαήμερο** με αποδοχές (ΕΓΣΣΕ 2000-2001, άρθρο 6).
- Επίσης οι μισθωτοί, από 1-1-2008, μετά τη συμπλήρωση **25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας** δικαιούνται **μία (1) εργάσιμη ημέρα παραπάνω**, δηλαδή 26 ημέρες για τους εργαζόμενους με πενθήμερο και 31 ημέρες για τους εργαζόμενους με εξαήμερο (ΕΓΣΣΕ 2008-2009, άρθρο 3).
- **Σύμφωνα με το Ν. 4093/2012 και την διευκρινιστική εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας η διαδικασία χορήγησης αδείας γίνεται ως εξής:**

Η **διάταξη της περίπτωσης 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.14** του άρθρου πρώτου του ν. **4093/2012** συμπληρώνει το άρθρο 8 του Ν.549/77 κατά το μέρος που κύρωσε το άρθρο 7 της από 26-1-1977 ΕΓΣΣΕ και όπως είχε τροποποιηθεί με το άρθρο 6 του Ν.3846/10 και προβλέπει συνολικά πλέον τα εξής:

α) Είναι επιτρεπτή από τον εργοδότη η κατάτμηση του χρόνου αδείας εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης που προκύπτει στο πλαίσιο της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Η κατάτμηση μπορεί να γίνει σε δυο περιόδους εντός του αυτού ημερολογιακού έτους. Η πρώτη περίοδος της αδείας που χορηγείται με αυτό τον τρόπο δεν μπορεί να είναι μικρότερη των έξι (6) εργάσιμων ημερών επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών εάν πρόκειται για ανήλικο εργαζόμενο.

β) Επιτρέπεται η κατάτμηση του χρόνου αδειας και σε περισσότερες των δυο περιόδων. Η διαδικασία αυτή, η οποία προβλέπει έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη, θα πρέπει να περιλαμβάνει την χορήγηση ενιαίου τμήματος αδειας δέκα (10) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας ή δώδεκα (12) εργασίμων ημερών, εάν πρόκειται για ανήλικο εργαζόμενο. Η παραπάνω διαδικασία υπάγεται στις σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας για την άδεια, οι οποίες προβλέπουν τη χορήγηση αδειας ή τμήματος αδειας από τον εργοδότη στον εργαζόμενο μετά από συνεννόηση των δυο μερών (άρ. 4 του ΑΝ 539/45 όπως ισχύει). (ανακτήθηκε από <http://www.kepea.gr/article.php?id=1252>, 6/5/2016)

Γάμου και Εγκυμοσύνης

Όσοι πρόκειται να συνάψουν γάμο δικαιούνται άδεια 5 εργάσιμων ημερών με αποδοχές και δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια. Σε περίπτωση γέννησης παιδιού, ο πατέρας δικαιούται 1 ημέρα άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί.

Η εγκυμονούσα που πρόκειται να γεννήσει έχει δικαίωμα αποχής από την εργασία για 56 ημέρες πριν τον τοκετό. Δεν επιτρέπεται απόλυση κατά τη διάρκεια της αδειας της, εκτός και αν υπάρχει σπουδαίος λόγος.

Γονική άδεια ανατροφής

Ο γονέας που έχει συμπληρώσει ένα χρόνο στην επιχείρηση δικαιούται αυτή την άδεια μέσα στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της αδειας μητρότητας μέχρι το παιδί να γίνει 3 ½ ετών. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές.

Άλλα είδη αδειών

- **Άδεια χωρίς αποδοχές:** όταν ο εργαζόμενος έχει συμφωνήσει με τον εργοδότη ότι δε θέλει να εγκαταλείψει την εργασία του ή να απολυθεί.
- **Αναρρωτική:** δικαιολογείται όταν υπάρχει γνωμάτευση από ασφαλιστικό φορέα. Κατά τη διάρκεια της αδειας αυτής δεν αμείβεται. Μοιάζει με την άδεια χωρίς αποδοχές.

- **Άδεια για εξερεύρεση άλλης εργασίας:** ο εργαζόμενος σ' αυτή την περίπτωση δικαιούται να ζητήσει τον ελεύθερο χρόνο που χρειάζεται προκειμένου να βρει άλλη εργασία.
- **Σπουδαστική άδεια:** η άδεια εξετάσεων χορηγείται σε εργαζόμενους, μαθητές, φοιτητές, σπουδαστές που δεν έχουν συμπληρώσει το 28ο έτος της ηλικίας τους και έχει διάρκεια μέχρι 30 εργάσιμες ημέρες.
- **Συνδικαλιστική άδεια:** σύμφωνα με το Ν.1264/1982 την δικαιούνται οι εργαζόμενοι που είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων.
- **Άδεια για άσκηση εκλογικών δικαιωμάτων**
- **Άδεια μισθωτών δημοσίου για εκπαιδευτικούς λόγους**
- **Άδεια απουσίας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης**
- **Ομαδικές άδειες:** αυτό το είδος άδειας υπάρχει όταν χορηγείται ταυτόχρονα άδεια σε όλο το προσωπικό, επομένως τότε διακόπτεται η λειτουργία της επιχείρησης, όπως για παράδειγμα το καλοκαίρι.

4.7 Εργατικά Ατυχήματα και Αποζημιώσεις

Κατά την νομοθεσία μας ο όρος εργατικό ατύχημα δεν υπάρχει, παρά μόνο στο άρθρο 8 του Ν.1846/1951 όπου αναφέρεται σαν βίαιο συμβάν από απότομο γεγονός. Οι προϋποθέσεις που αιτιολογούν το συμβάν σαν εργατικό ατύχημα είναι οι εξής:

- α) Το συμβάν να είναι βίαιο.
- β) Το συμβάν να έλαβε χώρα κατά την εκτέλεση της εργασίας ή επ' αφορμή αυτής (π.χ. μεταφορά εργαζομένων στον τόπο εργασίας).
- γ) Να υπάρχει αιτιώδης συνάφεια μεταξύ του συγκεκριμένου γεγονότος και της εργασίας.
- δ) Η πρόκληση του βίαιου συμβάντος να μην οφείλεται σε πρόθεση του εργαζομένου.
- ε) Το συμβάν να προκαλεί αδυναμία του εργαζομένου για εργασία πέραν των τριών (3) ημερών.

Η ευθύνη της Αποζημίωσης

Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος καθιερώνεται αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη να αποζημιώσει τον εργαζόμενο σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 551/1915, καθώς και κατά το κοινό αστικό δίκαιο, αυτό ισχύει όταν ο παθών δεν είναι ασφαλισμένος στο

ΙΚΑ. Αντίθετα, όταν ο ζημιωθείς είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ, σύμφωνα με τη νομοθεσία του συγκεκριμένου ασφαλιστικού φορέα, ο εργοδότης απαλλάσσεται από την ευθύνη για αποκατάσταση του εργαζομένου. Τότε, στον εργαζόμενο θα χορηγηθούν οι παροχές του ΙΚΑ οι οποίες για παράδειγμα είναι η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, η νοσηλεία, οι κλινικές εξετάσεις, αλλά και η απώλεια του εισοδήματος του.

Επιπρόσθετα, ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωση κατά του εργοδότη και μπορεί να στραφεί εναντίον του για να διεκδικήσει χρηματική αποζημίωση για ηθική βλάβη. Σε περίπτωση θανάτου του εργαζομένου και τα μέλη της οικογένειας του μπορούν να διεκδικήσουν χρηματική αποζημίωση για ψυχική οδύνη. Εάν όμως το ατύχημα προκλήθηκε με υπαίτια συμπεριφορά του εργαζομένου, τότε η χρηματική ικανοποίηση μειώνεται ανάλογα με το πταίσμα του παθόντος

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Συμπερασματικά, η ανθρώπινη εργασία είναι δικαίωμα των ανθρώπων καθώς αποτελεί το μέσο συντήρησης και εξέλιξης της κοινωνίας. Είναι αναγκαίο λοιπόν, οι σχέσεις εργασίας να είναι προστατευμένες για να εκπληρώνουν τον κοινωνικό τους σκοπό, δηλαδή την ευημερία και την πρόοδο των ανθρώπων.

Όλα τα παραπάνω που περιγράψαμε εξάγουν κάποια βασικά συμπεράσματα τα οποία αφορούν τον εργοδότη, τον εργαζόμενο και τη σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ τους. Και τα δύο μέρη, εργοδότης και εργαζόμενος, με την εργασιακή σχέση που τους συνδέει υπεισέρχονται σε ειδικό καθεστώς σχέσεων, αμοιβαίων υποχρεώσεων και καθηκόντων. Η εργασιακή σχέση στηρίζεται κατά βάση στην ιδρυτική σύμβαση εργασίας, αλλά εννοιολογικά διακρίνεται απ' αυτήν.

Για να επιτευχθούν τα παραπάνω, η πολιτεία θεσπίζει διατάξεις για την προστασία των εργαζομένων που κατά κύριο λόγο είναι οι αδύναμοι και με τον τρόπο αυτό βελτιώνει τις σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Αρκετές νομοθεσίες έχουν υποστεί τροποποιήσεις όπως αυτές αναλύθηκαν πιο πάνω.

Οι πιο σημαντικοί οργανισμοί της χώρας μας είναι το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ), ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και η Επιθεώρηση Εργασίας οι οποίοι διαχειρίζονται τα εργασιακά θέματα.

Ολοκληρώνοντας την πτυχιακή μας εργασία, εμπλουτίσαμε τις γνώσεις μας για την εξαρτημένη εργασία εφόσον τα τελευταία χρόνια με την οικονομική κρίση που έχει πλήξει και τη χώρα μας, είναι ένα φλέγον ζήτημα που θα μας απασχολεί αρκετές φορές και θα μας προβληματίζει από την πλευρά του εργαζόμενου πλέον. Ελπίζουμε στο μέλλον να μπορούμε να αντιμετωπίσουμε τη δύσκολη αυτή κατάσταση στην οποία βρίσκεται η αγορά εργασίας και να διαπραγματευόμαστε ορθά τα δικαιώματά μας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βιβλία:

1. Αλέξανδρος Καρακατσάνης, Σταύρος Γαρδίκας (1995), Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις: Σάκκουλα, σελ. 257
2. Γιάννης Ε. Βελέντζας (2003), Στοιχεία Εργατικού Δικαίου & Κοινωνικής Ασφάλισης, Εκδόσεις: Νομική Τράπεζα
3. Δημήτριος Ι. Καραγιάννης, Ιωάννης Δ. Καραγιάννης, Αικατερίνη Δ. Καραγιάννη (2011), Εργατικά Μισθοδοσίες Ασφαλιστικά Παραδείγματα – Δηλώσεις στην Πράξη, Εκδόσεις: Καραγιάννης Ιωάννης
4. Κουκιάδης Ιωάννης (2009), Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Δ έκδοση, Εκδόσεις: Σάκκουλα, σελ. 619
5. Λαναράς Κωνσταντίνος (2007), Εργατική και Ασφαλιστική Νομοθεσία, Εκδόσεις: Σάκκουλα, σελ. 504
6. Νίκη Γεωργιάδου (2012), Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις: Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
7. Π. Μπουμπουχερόπουλος (2010), Ενστάσεις Εργατικού Δικαίου, Εκδόσεις: Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 21

Υλικό από το Ίντερνετ:

1. Ergasiaka-gr.net: Νυχτερινή εργασία. Πώς αμείβεται. Για ποιούς απαγορεύεται., Ημερομηνία πρόσβασης 20/4/2016 στη διεύθυνση <http://www.ergasiaka-gr.net/2015/06/Nyxterini-ergasia-Pos-ameibetai-Gia-poiouys-apagoreyetai.html>
2. In.gr: Ποια τα δικαιώματα και ποιες οι υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων., Ημερομηνία πρόσβασης 31/08/2016 στη διεύθυνση <http://reviews.in.gr/finance/forologia/article/?aid=12412907>
3. News.gr: Τι ισχύει για τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας επαγγελματιών, Ημερομηνία πρόσβασης 31/08/2016 στη διεύθυνση <http://www.news.gr/oikonomia/oikonomika-nea/article/146775/ti-ishyei-gia-tis-symvaseis-exarthmenhs-ergasias.html>
4. Oenet.gr: Πόσα "ένσημα" αντιστοιχούν στη μερική απασχόληση, Ημερομηνία πρόσβασης 06/05/2016 στη διεύθυνση <https://www.oenet.gr/online/αρθρα-μελετες/item/24291-πως-υπολογιζονται-oi-ασφαλιστικες-ημερες-στη-μερικη-απασχοληση>
5. Taxheaven: ΙΚΑ.GR - ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΝΗΜΕΡΟΤΗΤΑ, Ημερομηνία πρόσβασης 16/09/2016 στη διεύθυνση <https://www.taxheaven.gr/acforum/topic/86457-%CE%B9%CE%BA%CE%B1gr-%CE%B1%CF%83%CF%86%CE%B1%CE%BB%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%B7-%CE%B5%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%81%CE%BF%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1/>
6. Ti-einai.gr: Τι είναι πλήρης απασχόληση;, Ημερομηνία πρόσβασης 20/4/2016 στη διεύθυνση <http://ti-einai.gr/pliris-apasxolisi/>
7. Αυτοδιοίκηση: Πώς θα υπολογίζονται από εδώ και πέρα οι συντάξεις – Παραδείγματα για Δημόσιο, ΙΚΑ, ΟΑΕΕ, ΔΕΚΟ και Τράπεζες, Ημερομηνία πρόσβασης 17/09/2016 στη διεύθυνση <http://www.aftodioikisi.gr/proto-thema/pos-ipologizetai-i-sintaxi-me-vasi-to-neo-asfalistiko-oi-allages-se-dimosio-ika-oaee-deko-trapezes-paradeigmata/>
8. Βικιπαίδεια: Επίσημες Αργίες στην Ελλάδα, Ημερομηνία πρόσβασης 6/5/2016 στη διεύθυνση https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%80%CE%AF%CF%83%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%82_%CE%B1%CF%81%CE%B3%CE%AF%CE%

B5%CF%82_%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD_%CE%95%CE%BB%CE%BB%CE%AC%CE%B4%CE%B1

9. Δικηγόρος Εργατολόγος: Υπερωριακή Απασχόληση Μισθωτών, Ημερομηνία πρόσβασης 6/5/2016 στη διεύθυνση <http://www.dikigorosergatologos.gr/index.php/gnomi-ton-eidikon/item/1812-iperoriaki-apasxolisi-misthoton/1812-iperoriaki-apasxolisi-misthoton.html>
10. ENTYP.A.INFO: ΑΠΟΓΡΑΦΗ ΣΤΟ ΜΗΤΡΩΟ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ, Ημερομηνία πρόσβασης 31/08/2016 στη διεύθυνση <http://www.entypa.info/ika/108-apografh-sto-mhtrvo-ergodotvn.html>
11. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ: Ασφαλιστικά Θέματα, Ημερομηνία πρόσβασης 16/09/2016 στη διεύθυνση <http://inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/11/h-asfalish-sta-barea-kai-anthigieina-epaggelmata.pdf>
12. Κέντρο πληροφόρησης εργαζομένων & ανέργων: Ετήσια άδεια εργαζομένων, Ημερομηνία πρόσβασης 6/5/2016 στη διεύθυνση <http://www.kepea.gr/article.php?id=1252>
13. Κέντρο πληροφόρησης εργαζομένων & ανέργων: Όροι Σύμβασης Μερικής Απασχόλησης, Ημερομηνία πρόσβασης 20/4/2016 στη διεύθυνση <http://kepea.gr/aarticle.php?id=211>
14. Κέντρο πληροφόρησης εργαζομένων & ανέργων: Πτώχευση του Εργοδότη, Ημερομηνία πρόσβασης 06/05/2016 στη διεύθυνση <http://kepea.gr/aarticle.php?id=229>
15. Κέντρο πληροφόρησης εργαζομένων & ανέργων: Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας, Ημερομηνία πρόσβασης 31/08/2016 στη διεύθυνση <http://kepea.gr/aarticle.php?id=235>
16. Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού: Αναγγελία Πρόσληψης Μισθωτού, Ημερομηνία πρόσβασης 06/05/2016 στη διεύθυνση <http://www.oaed.gr/anangelia-proslepses-prosopikou>
17. Χρηματοοικονομική Λογιστική παράδειγμα http://www.ba.duth.gr/ematerial/Khrematooikonomike_Logistike_Dialexe_9.pdf