



**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ**

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΤΕ

ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΗΜΕΝΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ Ι

**ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
ΔΑΠΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ**

ΣΕΡΡΕΣ, ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2015



Άδειες Χρήσης

Το παρόν εκπαιδευτικό υλικό υπόκειται σε άδειες χρήσης Creative Commons. Για εκπαιδευτικό υλικό, όπως εικόνες, που υπόκειται σε άλλου τύπου άδειας χρήσης, η άδεια χρήσης αναφέρεται ρητώς.



Το έργο αυτό αδειοδοτείται από την Creative Commons Αναφορά Δημιουργού - Παρόμοια Διανομή 4.0 Διεθνές Άδεια. Για να δείτε ένα αντίγραφο της άδειας αυτής, επισκεφτείτε <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.el>.

Χρηματοδότηση

Το παρόν εκπαιδευτικό υλικό έχει αναπτυχθεί στα πλαίσια του εκπαιδευτικού έργου του διδάσκοντα.

Το έργο «**Ανοικτά Ακαδημαϊκά Μαθήματα στο ΤΕΙ Κεντρικής Μακεδονίας**» έχει χρηματοδοτήσει μόνο τη αναδιαμόρφωση του εκπαιδευτικού υλικού.

Το έργο υλοποιείται στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» και συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) και από εθνικούς πόρους.



ΤΜΗΜΑ ΔΕΥΤΕΡΟ
ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ-ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ-ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΖΩΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο ΑΠΟΓΡΑΦΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ

1.1 ΑΠΟΓΡΑΦΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΣΤΟ ΙΚΑ

ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΦΥΣΙΚΑ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΑ

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.λ.π.) 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 επιχείρησης 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 επιχείρησης. Καθιερώνεται, δηλαδή, η ενιαία απογραφή έδρας και παραρτημάτων της επιχείρησης με απόδοση ενός μοναδικού Αριθμού Μητρώου (ΑΜΕ) τόσο για την έδρα, όσο και για τα παραρτήματά του.

Διαδικασία απογραφής:

Η διαδικασία απογραφής υποστηρίζεται από ειδικό έντυπο με τίτλο "Αίτηση - Δήλωση Απογραφής Εργοδότη", το οποίο χορηγείται από οποιοδήποτε Υποκατάστημα ή Παράρτημα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ενώ είναι διαθέσιμη και στο δικτυακό τόπο του Ιδρύματος "[Αίτηση - Δήλωση Απογραφής Εργοδότη](#)".

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 "εις διπλούν", από τον κατά το νόμο υπεύθυνο της επιχείρησης ή από νόμιμα εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο του, στο Τμήμα Εσόδων του Υποκαταστήματος ή Παραρτήματος ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου βρίσκεται η έδρα

της επιχείρησής του, συνοδευόμενη από τα παρακάτω δικαιολογητικά:

A. Στοιχεία Εργοδοτών

1. **Για Φυσικό πρόσωπο:** φωτοαντίγραφα 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:** φωτοαντίγραφα 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.:** φωτοαντίγραφα του εταιρικού, που κατατέθηκε στο οικείο Πρωτοδικείο.
- **Για Ε.Π.Ε.:** φωτοαντίγραφα καταστατικού και Φ.Ε.Κ. (περίληψη δημοσίευσης καταστατικού).
- **Για Α.Ε.:** φωτοαντίγραφα 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

3. Συμβουλίου, το οποίο αφορά την εκλογή νέου Διοικητικού Συμβουλίου ή την αντικατάσταση μέλους του, αντιστοίχως ή το σχετικό ΦΕΚ αν έχει γίνει η δημοσίευση.
 - **Για Κοινοπραξία:** φωτοαντίγραφο του συστατικού εγγράφου της κοινοπραξίας που κατατέθηκε στην οικεία Δ.Ο.Υ. (και των κατά περίπτωση δικαιολογητικών, αναλόγως της νομικής μορφής των κοινοπρακτούντων μελών, όπως αναφέρονται παραπάνω).
4. **Για αυτοκίνητα (ταξί, φορτηγά, λεωφορεία):** φωτοαντίγραφα της ειδικής άδειας κυκλοφορίας του οχήματος, της αστυνομικής ταυτότητας ή του διαβατηρίου του ιδιοκτήτη και της βεβαίωσης έναρξης εργασιών της οικείας Δ.Ο.Υ.
5. **Για διαχείριση πολυκατοικίας:** φωτοαντίγραφα των αστυνομικών ταυτοτήτων ή των διαβατηρίων του διαχειριστή και όλων των συνιδιοκτητών.

B. Στοιχεία Απασχολούμενων

- Φωτοαντίγραφα των συμβάσεων εργασίας, κατά το Π.Δ. αριθ. 156/94, των απασχολουμένων και του θεωρημένου από το Σ.Ε.Π.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.

Απόδοση Αριθμού Μητρώου Εργοδότη (ΑΜΕ):

Η εγγραφή της επιχείρησης στο Μητρώο Εργοδοτών πραγματοποιείται άμεσα και αποδίδεται ο Αριθμός Μητρώου Εργοδότη (ΑΜΕ) μέσω ειδικού εντύπου με τίτλο "Έντυπο Απόδοσης ΑΜΕ". Στο έντυπο αυτό καταχωρίζονται και τα τυχόν παραρτήματα επαγγελματικών εγκαταστάσεων της επιχείρησης με αύξουσα αρίθμηση.

Εφιστάται η προσοχή στην τήρηση της αύξουσας αρίθμησης των παραρτημάτων, όπως αυτή αποδόθηκε από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, κατά την συμπλήρωση της ΑΠΔ.

Υπόχρεοι Δήλωσης Μεταβολής Στοιχείων Εργοδότη:

Οι απογεγραμμένοι στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ εργοδότες, υποχρεούνται να γνωστοποιούν σ' αυτό μεταβολές των στοιχείων τους, που έχουν καταχωρηθεί στο Μητρώο Εργοδοτών (εγκ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ 54/04).

Πότε υφίσταται η υποχρέωση:

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

- έναρξη απασχόλησης προσωπικού σε παράρτημα του εργοδότη,
- οριστική διακοπή εργασιών επιχείρησης ή παραρτήματός της,
- επαναλειτουργία της επιχείρησης, που συνοδεύεται με έναρξη απασχόλησης προσωπικού στην έδρα ή σε παράρτημα του εργοδότη,
- μεταφοράς έδρας ή παραρτήματος εργοδότη,
- αλλαγή των υπευθύνων, των στοιχείων τους (επώνυμο, όνομα και όνομα πατρός), του τόπου κατοικίας ή διαμονής τους,
- αλλαγή επωνυμίας,
- αλλαγή νομικής μορφής.

Τόπος υποβολής Δήλωσης- αρμόδιο υποκατάστημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ:

Η Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργοδότη υποβάλλεται στο Υποκατάστημα ή Παράρτημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου υπάγεται η έδρα του εργοδότη.

Σε περίπτωση μεταφοράς της έδρας εργοδότη η Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργοδότη υποβάλλεται στο Υποκατάστημα ή Παράρτημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, που υπαγόταν η έδρα του πριν την μεταφορά της.

Διαδικασία υποβολής Δήλωσης:

Η διαδικασία υποβολής της δήλωσης υποστηρίζεται από ειδικό έντυπο με τίτλο "**Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργοδότη**".

Το έντυπο συμπληρώνεται από τον εργοδότη ανάλογα με το είδος της μεταβολής, και υποβάλλεται στο Τμήμα Εσόδων του αρμοδίου υποκαταστήματος.

Προθεσμία υποβολής Δήλωσης:

Η "Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργοδότη" υποβάλλεται **άμεσα** (με την έναρξη της απασχόλησης) στις εξής περιπτώσεις:

- έναρξη απασχόλησης προσωπικού σε παράρτημα του εργοδότη,
- επαναλειτουργία της επιχείρησης, που συνοδεύεται με έναρξη απασχόλησης προσωπικού στην έδρα ή σε παράρτημα του εργοδότη.

Η "Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργοδότη" υποβάλλεται **εντός τριάντα (30) ημερολογιακών ημερών από την επόμενη της μεταβολής** στις εξής περιπτώσεις:

- οριστική διακοπή εργασιών επιχείρησης ή παραρτήματός της,
- μεταφοράς έδρας ή παραρτήματος εργοδότη,
- αλλαγή των υπευθύνων, των στοιχείων τους, του τόπου κατοικίας ή διαμονής τους,
- αλλαγή επωνυμίας,
- αλλαγή νομικής μορφής.

Εάν η τελευταία ημέρα της προθεσμίας συμπίπτει με αργία ή μη εργάσιμη για τις δημόσιες υπηρεσίες ημέρα, η λήξη της παρατείνεται μέχρι την αμέσως επόμενη εργάσιμη ημέρα (άρθρο 242 Αστικού Κώδικα).

1.2 ΑΠΟΓΡΑΦΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΤΟ ΙΚΑ

Υπόχρεοι απογραφής:

Κάθε πρόσωπο που αναλαμβάνει για πρώτη φορά εργασία ασφαλιστέα στο ΙΚΑ, υποχρεούται να εγγραφεί στο Μητρώο Ασφαλισμένων που τηρείται στο ΙΚΑ, προκειμένου να του αποδοθεί ένας μοναδικός Αριθμός Μητρώου Ασφαλισμένου.

Τόπος απογραφής – αρμόδιο υποκατάστημα:

Για την απογραφή του ο ασφαλισμένος προσέρχεται στο Υποκατάστημα ή Παράρτημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ του τόπου κατοικίας ή του τόπου εργασίας του. Το αρμόδιο τμήμα είναι το ΜΗΤΡΩΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ.

Διαδικασία:

Η διαδικασία απογραφής υποστηρίζεται από ειδικό έντυπο με τίτλο «Αίτηση Απογραφής Άμεσα Ασφαλισμένου», το οποίο διατίθεται από τα υποκαταστήματα και την ιστοσελίδα του ΙΚΑ. Μπορείτε να κατεβάσετε το έγγραφο πατώντας τον σύνδεσμο που ακολουθεί:

<https://www.ika.gr/gr/infopages/downloads/d.html>

Το έντυπο συμπληρώνεται με ελληνικούς χαρακτήρες με βάση τα στοιχεία ταυτότητας για έλληνες πολίτες και με λατινικούς χαρακτήρες για αλλοδαπούς (ανεξάρτητα αν είναι πολίτες Ε.Ε. ή τρίτων χωρών) με βάση τα αναγραφόμενα στοιχεία του διαβατηρίου.

Υποβάλλεται συμπληρωμένη στο Τμήμα Μητρώου του αρμόδιου υποκαταστήματος ΙΚΑ-ΕΤΑΜ συνοδευόμενη από τα σχετικά ανά περίπτωση δικαιολογητικά :

- Δελτίο Ταυτότητας, ή Διαβατήριο όταν πρόκειται για αλλοδαπούς.
- Έγγραφο από το οποίο να προκύπτει ο Αριθμός Φορολογικού Μητρώου (φωτοτυπία βεβαίωσης απόδοσης ΑΦΜ ή εκκαθαριστικού σημειώματος ή φορολογικής δήλωσης). (Οποιοδήποτε από τα προηγούμενα έγγραφα πρέπει να είναι πρόσφατο)
- Βεβαίωση του εργοδότη από την οποία να προκύπτει η ημερομηνία έναρξης της ασφάλισης στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, εφόσον απασχολείται σε κοινή επιχείρηση. (για αυτοαπασχολούμενους και εργαζόμενους σε οικοδομές ή άνεργους δεν είναι απαραίτητη η Βεβαίωση Εργοδότη)
- Έγγραφο από το οποίο να προκύπτει η ημερομηνία έναρξης της ασφάλισης σε άλλο ασφαλιστικό φορέα της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, προκειμένου να χαρακτηριστεί ο ασφαλισμένος ως «παλαιός» ή «νέος».
- Αποδεικτικό της διεύθυνσης κατοικίας ή Υπεύθυνη Δήλωση, όταν η Αίτηση Απογραφής υποβάλλεται στο Υποκατάστημα του τόπου κατοικίας.
- Φωτοτυπία της πρώτης σελίδας Βιβλιαρίου Τραπέζης στο οποίο ο δικαιούχος να είναι ο ασφαλισμένος (πρώτο όνομα). Στον τραπεζικό λογαριασμό μπορεί είτε να υπάρχουν συνδικαιούχοι είτε όχι.

Μετά την άμεση μηχανογραφική επεξεργασία της Αίτησης Απογραφής αποδίδεται ο Αριθμός Μητρώου, ο οποίος γνωστοποιείται στον ασφαλισμένο με Βεβαίωση Απογραφής.

Σε περίπτωση που από τη μηχανογραφική επεξεργασία της Αίτησης Απογραφής, διαπιστωθεί ότι ο αιτών είναι ήδη εγγεγραμμένος στα Μητρώα Ασφαλισμένων ΙΚΑ, δεν αποδίδεται νέος Αριθμός Μητρώου, αλλά γνωστοποιείται στον ασφαλισμένο αυτός που του είχε αποδοθεί με Βεβαίωση Προηγούμενης Απογραφής.

ΟΔΗΓΙΕΣ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ ΤΗΣ ΑΙΤΗΣΗΣ ΑΠΟΓΡΑΦΗΣ ΑΜΕΣΑ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ

Το έντυπο αυτό συμπληρώνεται από όσους υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ, προκειμένου να εγγραφούν στο Μητρώο Ασφαλισμένων του και να τους αποδοθεί Αριθμός Μητρώου.

Για την συμπλήρωση και υποβολή της Αίτησης Απογραφής ο αιτών πρέπει να προσκομίσει στην Υπηρεσία επίσημα έγγραφα από τα οποία θα ελεγχθούν τα ατομικά του στοιχεία:

- α) Δελτίο ταυτότητας και ελλείψει αυτού πιστοποιητικό γέννησης ή Διαβατήριο για αλλοδαπούς Ασφαλισμένους ,
- β) παραστατικό ΔΟΥ από το οποίο να προκύπτει ο ΑΦΜ,
- γ) βεβαίωση εργοδότη εφόσον απασχολείται σε κοινή επιχείρηση,
- δ) φωτοτυπία της πρώτης σελίδας τραπεζικού βιβλιαρίου και
- ε) έγγραφο που να φαίνεται η διεύθυνση κατοικίας του εφόσον δεν προκύπτει από το παραστατικό ΔΟΥ που προσκόμισε.

Οι ενδείξεις του εντύπου συμπληρώνονται με ΚΕΦΑΛΑΙΑ ευανάγνωστα γράμματα με Ελληνικούς ή Λατινικούς χαρακτήρες, με βάση τα αναγραφόμενα στοιχεία των προσκομιζομένων δικαιολογητικών (Ταυτότητα, Διαβατήριο κ.λ.π.) ως εξής:

- Με Ελληνικούς Χαρακτήρες για Έλληνες πολίτες.
- Με Λατινικούς χαρακτήρες για Αλλοδαπούς.

Αναλυτικά τα πεδία του εντύπου συμπληρώνονται ως εξής:

ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΜΕ ΕΝΤΥΠΑ ΕΟΧΉ ΧΩΡΩΝ ΜΕ ΔΙΜΕΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ (π.χ. Ε111,Ε128 κ.λπ)

Συμπληρώνεται με Χ εφόσον πρόκειται για ασφαλισμένους με έντυπα από χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΒΕΛΓΙΟ, ΔΑΝΙΑ, ΓΕΡΜΑΝΙΑ, ΙΣΠΑΝΙΑ, ΓΑΛΛΙΑ, ΙΡΛΑΝΔΙΑ, ΙΤΑΛΙΑ, ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ, ΟΛΛΑΝΔΙΑ, ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ, ΑΓΓΛΙΑ, ΑΥΣΤΡΙΑ, ΣΟΥΗΔΙΑ, ΙΣΛΑΝΔΙΑ, ΝΟΡΒΗΓΙΑ, ΛΙΧΤΕΝΣΤΑΪΝ, ΦΙΛΑΝΔΙΑ, ΕΛΒΕΤΙΑ) ή από χώρες με Διμερή Σύμβαση (ΚΕΜΠΕΚ ΚΑΝΑΔΑ, ΟΝΤΑΡΙΟ ΚΑΝΑΔΑ), για τους οποίους εκδίδεται Βιβλιάριο Υγείας. Στην περίπτωση αυτή συμπληρώνονται υποχρεωτικά τα πεδία με **αστερίσκο**.

ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ

Συμπληρώνονται από την Υπηρεσία ο κωδικός και η ονομασία του Υποκ/τος.

Α.Μ.Α

Το πεδίο παραμένει κενό.

ΣΗΜΕΡΙΝΟ ΕΠΩΝΥΜΟ-ΚΥΡΙΟ ΟΝΟΜΑ-ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ-ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ

Συμπληρώνονται τα στοιχεία όπως αναγράφονται στο επίσημο έγγραφο που προσκομίζεται

ΕΠΩΝΥΜΟ ΓΕΝΝΗΣΗΣ

Συμπληρώνεται **ΜΟΝΟ** εφόσον διαφέρει από το σημερινό επώνυμο.

ΑΛΛΟ ΟΝΟΜΑ

Συμπληρώνεται εφόσον υπάρχει

ΕΠΩΝΥΜΟ ΣΥΖΥΓΟΥ – ΟΝΟΜΑ ΣΥΖΥΓΟΥ

Συμπληρώνονται υποχρεωτικά τα πεδία αυτά από έγγαμους.

ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ

Συμπληρώνεται όπως αναγράφεται στην ταυτότητα ή στο διαβατήριο.

ΦΥΛΟ

Συμπληρώνεται με Χ αντίστοιχα αν πρόκειται για άνδρα ή γυναίκα.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ

Κατά σειρά συμπληρώνονται τα εξής:

ΤΥΠΟΣ: Συμπληρώνεται το παρακάτω πεδίο ανάλογα με το επίσημο έγγραφο, φωτοτυπία του οποίου συνυποβάλλεται.

- Αστυνομική (αν αφορά Ελληνική Αστυνομική Ταυτότητα)
- Στρατιωτική (αν αφορά Ελληνική Στρατιωτική Ταυτότητα)
- Διαβατήριο
- Πιστοποιητικό

ΑΡΙΘΜΟΣ: Συμπληρώνεται ο αριθμός της Ταυτότητας ή του Διαβατηρίου ή ο αριθμός Πρωτοκόλλου του Πιστοποιητικού.

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ: Συμπληρώνεται η ημερομηνία έκδοσης της Ταυτότητας ή του Διαβατηρίου, ή η ημερομηνία πρωτοκόλλου του πιστοποιητικού.

ΕΚΔΟΥΣΑ ΑΡΧΗ: Συμπληρώνεται η εκδούσα αρχή.

ΑΡΜΟΔΙΑ Δ.Ο.Υ

Συμπληρώνεται ο ΑΦΜ υποχρεωτικά, (σχετική η απόφαση του Υπουργού Οικονομικών 1027411/842/Δ4/26-2-98) και η ονομασία της ΔΟΥ, σύμφωνα με όσα αναγράφονται στο επίσημο έγγραφο που προσκομίστηκε.

ΑΜΚΑ

Συμπληρώνεται ο Αριθμός Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης (ΑΜΚΑ) όπως είναι γραμμένος στην Κάρτα Κοινωνικής Ασφάλισης, αν έχει ήδη εκδοθεί ΚΑΡΤΑ από οποιονδήποτε Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ

Συμπληρώνεται η ημερομηνία γέννησης με την μορφή **ΗΗ/ΜΜ/ΕΕΕΕ**. Σε περίπτωση που αποδεδειγμένα δεν είναι γνωστή η πλήρης ημερομηνία αλλά μόνο το έτος γέννησης τότε συμπληρώνεται 01/01/ και το έτος γέννησης, καθώς και η ένδειξη Χ στο πεδίο ΕΙΚΟΝΙΚΗ.

Στη συνέχεια συμπληρώνονται οι ενδείξεις: **ΧΩΡΑ, ΝΟΜΟΣ, ΔΗΜΟΣ / ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ, ΠΟΛΗ.**

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ

Συμπληρώνονται τα πεδία : οδός, αριθμός, Τ.Κ., νομός, χώρα, τηλέφωνο καθώς και FAX , E-MAIL.

Σε περίπτωση που η **διεύθυνση αφορά Χωριό** όπου οι οδοί δεν διαθέτουν όνομα, στο πεδίο «Οδός» θα συμπληρωθεί το όνομα του Χωριού, ενώ το πεδίο «Αριθμός» θα παραμείνει κενό.

ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ (ΤΟΠΟΥ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ)

Το πεδίο παραμένει κενό (συμπληρώνονται από την υπηρεσία).

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Συμπληρώνονται τα στοιχεία του εργοδότη σε περίπτωση που ο αιτών απασχολείται σε κοινή επιχείρηση. Το πεδίο ΑΜΕ εργοδότη συμπληρώνεται εφόσον είναι γνωστό.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ ΤΡΑΠΕΖΗΣ

Τα παρακάτω πεδία συμπληρώνονται μόνο από εργατοτεχνίτες οικοδόμους εφόσον αυτοί επιθυμούν να πληρώνονται την καταβολή του Δωροσήμου μέσω τραπεζικού λογαριασμού

- **ΟΝΟΜΑΣΙΑ ΤΡΑΠΕΖΑΣ**

Συμπληρώνεται η πλήρης ονομασία της τράπεζας στην οποία διατηρείται ο λογαριασμός του οικοδόμου π.χ. ΕΘΝΙΚΗ , ALFA BANK κ.λ.π.

- **ΚΩΔΙΚΟΣ**

Το πεδίο παραμένει κενό.

- **ΚΩΔ. ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΟΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ**

Συμπληρώνεται από τα στοιχεία της πρώτης σελίδας του τραπεζικού βιβλιαρίου. Σε περίπτωση που δεν αναγράφεται στα προσκομιζόμενα στοιχεία ο Κωδικός Υποκαταστήματος Τράπεζας , δεν συμπληρώνεται το πεδίο.

- **ΟΝΟΜΑΣΙΑ ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΟΣ**

Συμπληρώνεται από τα στοιχεία του τραπεζικού βιβλιαρίου.

- **ΑΡΙΘΜΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ**

Συμπληρώνεται από τα στοιχεία του τραπεζικού βιβλιαρίου παραλείποντας τους τυχόν ειδικούς χαρακτήρες(/, -, κλπ).

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΣΤΟ ΙΚΑ

Συμπληρώνεται η ημερομηνία Έναρξης απασχόλησης στον παραπάνω Εργοδότη για τους εργαζόμενους, ενώ για τις λοιπές κατηγορίες ασφαλισμένων, η ημερομηνία υποβολής της αίτησης.

ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΕ ΑΛΛΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ

Ο συγκεκριμένος πίνακας συμπληρώνεται εφόσον ο αιτών στο παρελθόν (πριν την έναρξη Ασφάλισης στο ΙΚΑ) είχε ασφαλισθεί σε άλλο ή άλλους Φορείς Ασφάλισης της Ελλάδας ή του Εξωτερικού.

Κατά σειρά συμπληρώνονται τα εξής:

- **A/A:** Ο αύξων αριθμός της οριζοντίου γραμμής.
- **ΧΩΡΑ:** Η ονομασία της Χώρας που έχει πραγματοποιηθεί η ασφάλιση.

- **ΚΩΔ.:** Συμπληρώνεται ο Κωδικός της Χώρας (από την υπηρεσία).
- **ΦΟΡΕΑΣ:** Συμπληρώνεται ο Φορέας Ασφάλισης υποχρεωτικά μόνο αν αφορά Φορέα της Ελλάδας.
- **ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ:** Συμπληρώνεται η ημερομηνία έναρξης Ασφάλισης στο Φορέα, με τη μορφή ΗΗ/ΜΜ/ΕΕΕΕ. Σε περίπτωση που δεν είναι γνωστή η πλήρης ημερομηνία αλλά μόνο το έτος τότε, συμπληρώνεται με τη μορφή 01/01/ΕΕΕΕ.
- **ΑΡΙΘ. ΕΘΝΙΚΟΥ ΜΗΤΡΩΟΥ:** Συμπληρώνεται εφόσον έχει χορηγηθεί και είναι γνωστός. Αν η ασφάλιση έχει πραγματοποιηθεί σε Ελληνικό Φορέα Ασφάλισης τότε ο αριθμός αυτός αφορά τον ΑΜΚΑ.
- **Α.Μ. ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ ΣΤΟΝ ΦΟΡΕΑ:** Συμπληρώνεται ο Αριθμός Μητρώου ασφαλισμένου στον Φορέα Ασφάλισης εφόσον είναι γνωστός.

ΑΡΙΘ. ΕΓΓΡΑΦΩΝ: Συμπληρώνεται ο αύξων αριθμός της τελευταίας οριζόντιας γραμμής που συμπληρώθηκε στο συγκεκριμένο Πίνακα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ, ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΖΩΗ

2.1 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

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.

2.2 ΜΙΣΘΟΣ

Μισθός είναι κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, δαπάνη ρεύματος κλπ), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία. Όταν λέμε τακτικές αποδοχές εννοούμε το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται: Τα επιδόματα αδείας, Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετίας, οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας, κάθε άλλη παροχή, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα. Πολλές φορές κατά την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας διαχωρίζουμε τις παρακάτω έννοιες του μισθού.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ/ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ ΣΕ ΠΕΝΘΗΜΕΡΟ

Υπάλληλος που απασχολείται με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης και με το συμβατικό ωράριο 40 ωρών, έχει ακαθάριστο μηνιαίο μισθό 800,00 €. Να βρεθεί το ημερομίσθιο και το ωρομίσθιο του.

Λύση:

$$800,00 \text{ €} / 25 \text{ ημέρες} = 32,00 \text{ € ημερομίσθιο}$$

$$\text{και } 32,00 \text{ €} \times 6 \text{ ημέρες} / 40 \text{ ώρες} = 4,80 \text{ € ωρομίσθιο}$$

Να σημειώσουμε ότι η διαίρεση του μικτού μηνιαίου μισθού διά 25 ημέρες, ισχύει και στην περίπτωση που εφαρμόζεται το σύστημα της εξαήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης. Επίσης, το ωρομίσθιο μπορεί να ευρεθεί με απ'ευθείας πολλαπλασιασμό του μηνιαίου μισθού επί τον συντελεστή 0,006(ή 0,6%), ο οποίος προκύπτει ως εξής

$$\text{Πενθήμερο : } [(6 / 5 \times 5 / 40)] / 25 = [6 / 40] / 25 = 6 / 1.000,00 = 0,006$$

$$\text{Εξαήμερο : } [(6 / 6 \times 6 / 40)] / 25 = [6 / 40] / 25 = 6 / 1.000,00 = 0,006$$

$$\text{Άρα } 800,00 \text{ €} \times 0,006 = 4,80 \text{ € ωρομίσθιο}$$

ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Νόμιμος μισθός χαρακτηρίζεται αυτός που προβλέπεται από συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική ή υπουργική απόφαση και αποτελεί τα κατώτατα όρια αποδοχών που υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλλει στους εργαζόμενους. Ειδικότερα ο νόμιμος μισθός αποτελείται από το βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα, τα οποία επίσης προβλέπονται από σ.σ.ε. ή διαιτητική απόφαση ή υπουργική απόφαση.

ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Συμβατικός μισθός, χαρακτηρίζεται αυτός που έχει καθοριστεί από την συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου στην ατομική τους σύμβαση εργασίας (γραπτή ή προφορική). Νοείται βέβαια ότι ο συμβατικός μισθός είναι πάντοτε μεγαλύτερος από το νόμιμο, γιατί μικρότερος απαγορεύεται από το νόμο.

ΣΥΝΗΘΗΣ ΜΙΣΘΟΣ

Συνήθης μισθός θεωρείται ο μισθός που καταβάλλεται σε εργαζόμενους του ίδιου φύλου και ηλικίας οι οποίοι διαθέτουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν εργασία του αυτού είδους, στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες.

Το ύψος του μισθού εξαρτάται από το είδος της εργασίας και την ειδικότητα με την οποία πράγματι απασχολείται ο εργαζόμενος. Τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων καθορίζονται με τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που ισχύουν για τους μισθωτούς όλης της χώρας ανεξάρτητα από ειδικότητα. Για τους κλάδους και κατηγορίες εργαζομένων ή και για τους εργαζομένους ορισμένων επιχειρήσεων, είναι δυνατόν να συναφθούν μεταξύ των αντίστοιχων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων κλαδικές, επιχειρησιακές κλπ συμβάσεις εργασίας ή να υπάρξουν διαιτητικές αποφάσεις. Οι μισθοί και τα ημερομίσθια που καθορίζονται με τις συμβάσεις αυτές μπορεί να είναι ευνοϊκότεροι, αλλά ποτέ κατώτεροι από αυτούς της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης. Επίσης ευνοϊκότερες ρυθμίσεις μπορεί να καθοριστούν με ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

2.3 ΕΝΩΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

Ο Ν.1264/82 αναγνωρίζει για πρώτη φορά τις ενώσεις προσώπων ως συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι ενώσεις προσώπων δεν έχουν νομική προσωπικότητα και ιδρύονται με συστατική πράξη που κατατίθεται στον γραμματέα του αρμόδιου Ειρηνοδικείου, στην περιφέρεια του οποίου βρίσκεται η εκμετάλλευση και κοινοποιείται στον εργοδότη.

Οι προϋποθέσεις για τη σύσταση ενώσεως προσώπων είναι οι εξής:

- α) επιτρέπεται η ίδρυση μιας μόνο ενώσεως προσώπων σε κάθε εκμετάλλευση. Στην περίπτωση που μια επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις, τότε επιτρέπεται η ίδρυση μίας μόνο ενώσεως προσώπων για όλη την επιχείρηση με τις περισσότερες εκμεταλλεύσεις.
- β) επιτρέπεται η ίδρυση μόνο σε εκμεταλλεύσεις που δεν απασχολούν πάνω από 40 μισθωτούς. Αν μία επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις, πάλι ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση δεν πρέπει να είναι μεγαλύτερος των 40, για να είναι δυνατή η σύσταση ενώσεως προσώπων.
- γ) επιτρέπεται η ίδρυση ενώσεως προσώπων σε μία εκμετάλλευση, επιχείρηση μόνο εφ' όσον δεν υπάρχει εργατικό σωματείο που να έχει ως μέλη του το μισό τουλάχιστον προσωπικό της.

Για την ίδρυση συνδικαλιστικής ενώσεως απαιτούνται 10 τουλάχιστον εργαζόμενοι. Η ιδρυτική πράξη της Ενώσεως προσώπων πρέπει οπωσδήποτε να αναφέρει το σκοπό της, επίσης πρέπει να αναφέρει και τη διάρκειά της που δεν μπορεί να υπερβαίνει το εξάμηνο. Οι σκοποί των συνδικαλιστικών οργανώσεων καθορίζονται κατά τρόπο γενικό στο άρθρο 4

παρ.1 του ν.1264/82. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή "οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών συμφερόντων των εργαζομένων για το λόγο αυτό περιορίζεται και η διάρκεια της.

Για τις ενώσεις προσώπων ισχύουν οι εξής διατάξεις του Ν.1264: άρθρο 3 παρ1α, άρθρο 7παρ.1, παρ.5, παρ.6, παρ.7, παρ.8 και άρθρο 20 παρ.1

Σύμφωνα με το άρθρο **37 του Ν 4024/1971** οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

Η ένωση προσώπων του προηγούμενου εδαφίου συστήνεται τουλάχιστον από τα τρία πέμπτα (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Εάν μετά την τυχόν σύσταση ένωσης προσώπων για το σκοπό της παραγράφου αυτής, πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής των τριών πέμπτων (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, η οποία απαιτείται για τη σύστασή της, διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Για δε τα λοιπά θέματα που αφορούν την ένωση προσώπων εξακολουθεί να εφαρμόζεται η περίπτωση γγ' του εδαφίου α' της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (Α' 79).» σύμφωνα με την οποία η ένωση προσώπων συστήνεται με ιδρυτική πράξη η οποία κατατίθεται στο γραμματέα του αρμόδιου ειρηνοδικείου και στη συνέχεια κοινοποιείται στον εργοδότη

Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:

α. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παραγράφου 5 του άρθρου 3 του νόμου αυτού.

Ειδικότερα για την παράγραφο 3 του άρθρου 3 του νόμου αυτού, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας του άρθρου 3 αυτού του νόμου, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

β. Κάθε εργοδότης για τους εργαζόμενους που απασχολεί στην επιχείρησή του.

Για τους εργαζόμενους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική συλλογική σύμβαση θα υπογράφεται ή η διαιτητική διαδικασία θα διεξάγεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου Ν.Π.Δ.Δ., στο οποίο υπάρχουν οι εργοδότες.»

«Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση Συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και πάντως δεν επιτρέπεται να

περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 3 του νόμου αυτού.»

2.4 ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Σ.Σ.Ε.)

Συλλογική σύμβαση εργασίας συνάπτεται μεταξύ μιας ή περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργοδοτών ή και μεμονωμένου εργοδότη, καταρτίζεται εγγράφως και καθορίζει τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, καθώς επίσης και άλλα θέματα που συνδέονται με τις σχέσεις εργασίας.

ΦΥΣΗ ΣΣΕ ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Οι ΣΣΕ κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα και λειτουργούν συμπληρωματικά στους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους.

Οι ΣΣΕ αποτελούν συμφωνία ως προς τον τρόπο κατάρτισής τους και κανονιστική πράξη κατά το κύριο μέρος των αποτελεσμάτων τους. Οι κανονιστικοί όροι μιας

ΣΣΕ αποτελούν υποχρεωτικούς κανόνες δικαίου, έχουν άμεση και υποχρεωτική ισχύ και:

- A) υπερισχύουν αντίθετων δυσμενέστερων νομοθετικών διατάξεων (π.χ. νόμων) και
- B) υποχωρούν έναντι ευνοϊκότερων ρυθμίσεων της ατομικής σύμβασης εργασίας.

Σε περίπτωση που οι διαπραγματεύσεις εργαζομένων και εργοδοτών για τη σύναψη ΣΣΕ δεν επιτύχουν, οδηγούμαστε σε συλλογική διαφορά εργασίας, για την επίλυση της οποίας προβλέπονται συγκεκριμένες διαδικασίες: συμφιλίωσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.

ΕΙΔΗ ΣΣΕ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΤΟΥΣ

1. Εθνικές Γενικές ΣΣΕ: Με το Ν. 4093/2012 οι μη μισθολογικοί όροι εργασίας της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (άδειες, ωράρια κλπ) εξακολουθούν να αποτελούν διατάξεις υποχρεωτικής

εφαρμογής για τους εργαζόμενους όλης της χώρας ως ελάχιστα όρια. Οι μισθολογικοί όροι

της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. διασφαλίζουν τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, αλλά πλέον

μόνο για τους εργαζόμενους σε «επιχειρήσεις» που είναι μέλη των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και μόνο με ευνοϊκότερους όρους από τον νομοθετημένο μισθό.

Συνάπτονται από την τριτοβάθμια οργάνωση των εργαζομένων (ΓΣΕΕ) και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης οργανώσεις των εργοδοτών.

2. Κλαδικές ΣΣΕ: Αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών

επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων (ενός δηλαδή συγκεκριμένου κλάδου παραγωγής)ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή όλης της χώρας. Συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους, ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις.

3. Επιχειρησιακές ΣΣΕ: Αφορούν τους εργαζομένους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Συνάπτονται μεταξύ του εργοδότη, εφόσον απασχολεί τουλάχιστον 50 εργαζόμενους, και του επιχειρησιακού σωματείου. Εάν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, μπορεί πλέον να συνάψει επιχειρησιακή ΣΣΕ και η λεγόμενη «ένωση προσώπων» που μπορεί να συσταθεί τουλάχιστον από τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση ανεξάρτητα από το συνολικό αριθμό των εργαζομένων στην επιχείρηση. Εάν δεν υπάρχει ούτε ένωση προσώπων, μπορεί να συμβληθεί το αντίστοιχο πρωτοβάθμιο κλαδικό σωματείο.

Σε επιχειρήσεις με περισσότερες από μία εκμεταλλεύσεις μπορεί να συναφθεί διαφορετική ΣΣΕ για κάθε εκμετάλλευση.

Οι όροι μιας επιχειρησιακής ΣΣΕ ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων μιας επιχείρησης, ανεξάρτητα από την εργασία και τη θέση τους, ενώ μπορούν και να περιέχουν αναφορές σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων ή να εξαιρούν άλλες κατηγορίες από την ισχύ κάποιων όρων τους

4. Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ: Αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας. Συνάπτονται από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων πανελληνίας έκτασης και εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελληνίας έκτασης.

5. Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ: Αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας. Συνάπτονται μεταξύ ομοιοεπαγγελματικών συνδικαλιστικών οργανώσεων (πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων) τοπικού χαρακτήρα των εργαζομένων και των εργοδοτικών οργανώσεων.

6. ΣΣΕ ομίλου επιχειρήσεων: Αφορά τους εργαζόμενους στις επιχειρήσεις του ομίλου (μητρική και θυγατρικές). Όμιλος επιχειρήσεων υπάρχει όταν περισσότερες επιχειρήσεις, ενώ είναι νομικά αυτοτελείς, βρίσκονται υπό ενιαία διοίκηση και επιδιώκουν τον ίδιο οικονομικό σκοπό. Η ΣΣΕ αυτή έχει τα χαρακτηριστικά επιχειρησιακής ΣΣΕ και

μπορεί να συναφθεί με σκοπό τη ρύθμιση των όρων εργασίας των εργαζομένων του ομίλου κατά τρόπο ενιαίο. Η ΣΣΕ αυτή δεν προβλέπεται ρητά στον Ν. 1876/1990. Γίνεται δεκτό όμως ότι μπορεί να συναφθεί τέτοιου είδους ΣΣΕ μεταξύ της πιο αντιπροσωπευτικής (επιχειρησιακής) συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων στις επιμέρους επιχειρήσεις και από τις εταιρείες του ομίλου ή από κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπό του ή από τη μητρική εταιρεία ως κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΣΕ

Με τη ρύθμιση του άρθρου 2 παρ. 4 ΠΥΣ 6/2012 καταργούνται οι ΣΣΕ αορίστου χρόνου και ορίζεται ότι αυτές συνάπτονται πλέον για ορισμένο χρόνο, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη. Η ισχύς μιας ΣΣΕ αρχίζει από την ημέρα κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία, δηλαδή στην κατά τόπο αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας της νομαρχίας όπου καταρτίστηκε η ΣΣΕ ή, αν πρόκειται για την Εθνική Γενική ή για κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας. Η παρ άλειψη της κατάθεσης αυτής καθιστά ανίσχυρη την εκάστοτε ΣΣΕ.

Μια ΣΣΕ μπορεί να ισχύει και αναδρομικά –σε περιορισμένη έκταση– ως την ημέρα λήξης της προηγούμενης ΣΣΕ ή της καταγγελίας της.

- Οι συλλογικές συμβάσεις που βρίσκονται σε ισχύ ήδη 24 μήνες μέχρι τη 14.2.2012 ή και περισσότερο λήγουν στις 14.2.2013, εκτός και αν λήγουν ή καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα από το άρθρο 12 του Ν. 1876/90.

- Οι συλλογικές συμβάσεις που τη 14/12/2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος τους, εκτός αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του Ν. 1876/90.

ΛΗΞΗ ΣΣΕ

Μια ΣΣΕ λήγει είτε α) με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου (ΣΣΕ ορισμένου χρόνου) είτε β) με γραπτή καταγγελία ενός από τα συμβαλλόμενα μέρη είτε γ) με ρητή ή σιωπηρή κατάργησή της από μεταγενέστερη ΣΣΕ ή Διαιτητική Απόφαση.

Μερική καταγγελία είναι δυνατή μόνο με αντίστοιχη πρόβλεψη σε ρήτρα που υπάρχει στην ίδια τη ΣΣΕ.

Εφόσον γίνει δεκτό ότι πλέον επιτρέπονται μόνο ΣΣΕ ορισμένου χρόνου, βασικός τρόπος λήξης τους είναι η αυτοδίκαιη (άμεση) λύση με την πάροδο του συμφωνηθέντος χρόνου διάρκειάς τους, με την επιφύλαξη της τρίμηνης εκ του νόμου παράτασης της ισχύος τους. Είναι δυνατή η λύση μιας ΣΣΕ με κοινή – συνήθως τροποποιητική– συμφωνία των μερών, ενώ κατ' εξαίρεση προβλέπεται η δυνατότητα πρόωρης καταγγελίας, εάν έχει προκύψει σημαντική μεταβολή των συνθηκών που υπήρχαν κατά τη σύναψη της ΣΣΕ. Με την καταγγελία μιας ΣΣΕ ξεκινάει η διαδικασία διαπραγματεύσεων για τη σύναψη νέας.

ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗ ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ Σ.Σ.Ε.

Η μετενέργεια δεν πρέπει να συγχέεται με την εκ του νόμου παράταση της ισχύος της Σ.Σ.Ε. για ένα χρονικό διάστημα (6 μηνών με το προηγούμενο καθεστώς και 3 μηνών με το ισχύον καθεστώς) μετά τη λήξη ή την καταγγελία της, προκειμένου να διεκολυνθούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις να προστατευθούν οι εργαζόμενοι μέχρι τη σύναψη νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Δηλαδή, όσα προβλέπονται σε μια ΣΣΕ

εξακολουθούν αναγκαστικά από το νόμο να ισχύουν για διάστημα 3 μηνών μετά τη λήξη της.

ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑ

Σε περίπτωση κατά την οποία δεν είναι δυνατή η επίτευξη μιας νέας συλλογικής σύμβασης μετά το τρίμηνο, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς όρους αποκλειστικά οι όροι που αφορούν α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα τέσσερα (4)

επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στη Σ.Σ.Ε. που έληξε ή καταγγέλθηκε.

Δεν απαιτείται η σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι αποδοχές αυτές θα καταβάλλονται μέχρι να

επαναπροσδιορισθούν με μια νέα συλλογική συμφωνία ή με νέα ατομική σύμβαση.

ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΣΣΕ

Εάν η κλαδική ή η ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ δεσμεύει εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος, η δέσμευση από τη ΣΣΕ μπορεί να επεκταθεί σε όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή του επαγγέλματος. Η επέκταση της εφαρμογής αυτών των ΣΣΕ μπορεί να γίνει με απόφαση του Υπουργού

Εργασίας ύστερα από σύμφωνη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Η Υπουργική αυτή Απόφαση κηρύσσει τη ΣΣΕ γενικώς υποχρεωτική και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Την επέκταση της εφαρμογής με την κήρυξη μιας ΣΣΕ ως υποχρεωτικής μπορεί να τη ζητήσει και η αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών.

Με το άρθρο 37 παρ. 6 του Ν. 4024/2011 επιβάλλεται αναστολή των διατάξεων σχετικά με την επέκταση εφαρμογής μιας ΣΣΕ καθ' όλη τη διάρκεια του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής. Κατά την περίοδο αυτή προβλέπεται αποκλειστική εφαρμογή των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ μόνο στις ατομικές εργασιακές σχέσεις, τα μέρη των οποίων (εργοδότης και εργαζόμενος) είναι μέλη αντίστοιχων συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων.

2.5 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Εκτός από συμβάσεις πλήρους απασχόλησης που δύναται ο εργοδότης να συνάψει με τον εργαζόμενο, νόμιμες θεωρούνται και οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης.

Η μερική απασχόληση μπορεί να διαχωριστεί σε δύο είδη:

- α) Μειωμένη ημερήσια εργασία, κατά την οποία ο εργαζόμενος απασχολείται καθημερινώς αλλά με μειωμένο ωράριο,
- β) Μειωμένη εργασία γενικότερα κατά την οποία ο εργαζόμενος εργάζεται μερικές ώρες ή μέρες μέσα στην εβδομάδα ή μερικές μέρες το μήνα.

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

- α) τα στοιχεία ταυτότητας εργοδότη και εργαζόμενου.
- β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη.
- γ) το χρόνο απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας.
- δ) τον τρόπο αμοιβής.
- ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης

Οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης πρέπει να κατατεθούν στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 15 ημέρες από την υπογραφή τους, σε διαφορετική περίπτωση η σύμβαση θα θεωρηθεί ότι καλύπτει σχέση πλήρους απασχόλησης. (αρ.2 ν.2639/98).

Αποδοχές στη μερική απασχόληση:

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων

μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.

Σύμφωνα με το άρθρ. 7 του Ν. 2874/00, οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων προσαυξάνονται κατά ποσοστό 7,5%, εφόσον αμείβονται με τα κατώτατο όριο αποδοχών και το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο από τέσσερις (4) ώρες ημερησίως.

Ασφάλιση-Ένσημα:

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 εργασίες του μήνα. Σε περίπτωση που οι μισθοδοτικές καταστάσεις δεν αναφέρουν την διάρκεια σε ώρες της ημερήσιας απασχόλησης, ο μισθωτός σε αυτή την περίπτωση ασφαλίζεται 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).

Εργασία κατά Κυριακές – Αργίες – Νύχτα:

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης, δικαιούνται, σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις Κυριακές ή κατά το νόμο εξαιρέσιμες ημέρες, καθώς και σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις νυχτερινές ώρες, τη νόμιμη προσαύξηση.

Ετήσια Άδεια με Αποδοχές και Επίδομα Αδείας Μερικώς Απασχολουμένων:

Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν κατά χρόνο της αδείας του. Για τη διάρκεια της αδείας αυτής εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παρ. 1 και 2 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/45 όπως αντικαταστάθηκαν από το άρθρο 1 του Ν. 1346/83.

Πρόσθετη Εργασία Μερικώς Απασχολούμενου:

Δεν έχει δικαίωμα ο εργοδότης να απαιτήσει από τον μερικώς απασχολούμενο μισθωτό να προσφέρει πρόσθετη εργασία, όταν ο μισθωτός αυτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Κατανομή Χρόνου Εργασίας:

Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολουμένων, πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα, εκτός ορισμένων εξαιρέσεων (Ν. 2747/99) όπως οδηγοί-συνοδηγοί μεταφοράς μαθητών ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων και καθηγητές φροντιστηρίων ξένων γλωσσών.

Εφαρμογή Λοιπών Διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας :

Για τους μερικώς απασχολούμενους εφαρμόζονται κατά τα λοιπά όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Υπάλληλος, άγαμος και χωρίς προϋπηρεσία προσλαμβάνεται με σύμβαση μερικής απασχόλησης. Συμφωνείται να απασχολείται τρεις (4) ώρες ημερησίως και επί πέντε μέρες την εβδομάδα (πενθήμερη εργασία). Θα αμείβεται με τον κατώτατο μισθό που προβλέπεται από την ΕΓΣΣΕ. Να υπολογισθούν οι μικτές αποδοχές του, κατά το μήνα Νοέμβριο 2013.

Λύση:

Ο κατώτατος μισθός που προβλεπόταν από την ΕΓΣΣΕ (2008-2009), από 1.5.2009 για τον άγαμο υπάλληλο χωρίς προϋπηρεσία, ήταν 739,56 €. Συμφωνήθηκε μισθός 830 €.

Το ωρομίσθιο είναι :

$$830 \times 0,6\% = 4,98 \text{ €}$$

Το ημερομίσθιο, με βάση τις τρεις ώρες απασχόλησης:

$$4,98\text{€} \times 4 = 19,92 \text{ €}$$

Κατά το μήνα Νοέμβριο εργάστηκε 25 ημέρες.

Επομένως, οι αποδοχές του εργαζομένου για αυτόν το μήνα είναι:
19,92 € X 25 ημέρες = 498,00 €.

2.6 ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σύμφωνα με το άρθρο 2, του Ν. 3846/2010 & άρθρο 17 του Ν. 3899/2010

Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής.

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας **δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος**, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 240/2006 (ΦΕΚ252 Α) και του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ63 Α).

Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις της παραγράφου αυτής **γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες** από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Σε περίπτωση που δεν υπάρχει Σωματείο ή Συμβούλιο Εργαζομένων η διαβούλευση πρέπει να γίνει με το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΟΤΑΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΕΙΝΑΙ ΣΕ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο χρονικό διάστημα που ο εργαζόμενος απασχολείται με καθεστώς εκ περιτροπής εργασία, απαγορεύεται η καταγγελία σύμβασης, δεδομένου ότι επιβάλλεται ως μέτρο προληπτικό, η οποία για να πραγματοποιηθεί απαιτεί την διακοπή της εκ περιτροπής απασχόλησης και την επαναφορά του εργαζόμενου στην πλήρη απασχόληση (έγγραφο 4355/16/03-03-2011) του Υπουργείου Εργασίας.

Οι διατάξεις για την εκ περιτροπής εργασία τα τελευταία τέσσερα χρόνια έχουν αλλάξει δύο φορές, αρχικά με το άρθρο 2 του Ν. 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 66Α/2010), και στη συνέχεια –το ίδιο έτος- με την τροποποίησή του από το άρθρο 17 του Ν. 3899/2010 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας» (ΦΕΚ 212Α/2010).

Να σημειωθεί, πάντως, ότι τα στοιχεία του ΣΕΠΕ από το 2010 και έπειτα δείχνουν αυτό που από την αρχή είχε επισημάνει η «Αυτόνομη Παρέμβαση»: πως η εκ περιτροπής εργασία θα χρησιμοποιηθεί κατά κόρον από τους εργοδότες προκειμένου να εγκλωβίσουν τους εργαζομένους ανάμεσα στην ανεργία και στη

φτώχεια, κάνοντας... χάρη στους εργαζομένους που δεν τους απολύουν, και μάλιστα χωρίς να διασφαλίζονται στο μέλλον οι θέσεις εργασίας.

Σε αυτό, άλλωστε, συνηγορεί και η... Συνήγορος του Πολίτη, η οποία σε Ειδική Έκθεσή της το 2012 κάνει λόγο για «επιβολή με μονομερή απόφαση του εργοδότη εκ περιτροπής απασχόλησης, σε γυναίκες εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα, οι οποίες επιστρέφουν στην εργασία τους μετά από άδεια μητρότητας... Οι εργαζόμενες ανέφεραν ειδικότερα ότι η εκ περιτροπής εργασία αφορούσε μόνο αυτές απ' όλο το προσωπικό της επιχείρησης, ότι η επίκληση οικονομικών δυσκολιών ήταν προσχηματική και ότι σε ορισμένες περιπτώσεις η χρονική διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας ήταν αόριστη».

Σύμφωνα με τα στοιχεία:

- το 2010, οι συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης αντιπροσώπευαν το 66,9%
- το 2011, οι συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης αντιπροσώπευαν το 59,7%
- το 2012, οι συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης αντιπροσώπευαν το 55%.

Δηλαδή, με λίγα λόγια, μέσα σε τρία χρόνια αυξήθηκαν κατά το ήμισυ οι συμβάσεις μερικής η εκ περιτροπής εργασίας.

1. Τι είναι η εκ περιτροπής εργασία;

Σύμφωνα με τους παραπάνω νόμους, εκ περιτροπής εργασία είναι η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.

2. Υπάρχουν προϋποθέσεις επιβολής της, και ποιες είναι αυτές;

Υπάρχουν. Ένας εργοδότης μπορεί να επιβάλλει μονομερώς την εκ περιτροπής εργασία στους εργαζομένους της επιχείρησής του, όταν αυτή αντιμετωπίζει οικονομικά προβλήματα, έχουν περιοριστεί οι δραστηριότητές της.

Ο λόγος; Προκειμένου να μην υπάρξουν απολύσεις. Το παραπάνω μέτρο δε θα πρέπει να επιβάλλεται καταχρηστικά· θα πρέπει να παρθεί υπόψη η αρχή της ίσης μεταχείρισης και της μη διάκρισης των εργαζομένων.

3. Πότε είναι παράνομη η εκ περιτροπής εργασία;

Εάν υπερβαίνει τους 9 μήνες, είναι παράνομη. Ειδικότερα, το σύστημα της εκ περιτροπής απασχόλησης δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 9 μήνες μέσα στο ίδιο έτος, και για να είναι νόμιμη πρέπει να έχει προϋπάρξει ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του **ΠΔ 240/2006** (ΦΕΚ 252Α/2006) και του **Ν. 1767/1988** (ΦΕΚ 63Α/1988).

4. Εάν δεν υπάρχει Σωματείο ή νόμιμος εκπρόσωπος των εργαζομένων, τότε τι γίνεται;

Στην περίπτωση αυτή, η διαβούλευση από τον εργοδότη για την επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων.

5. Εάν επιβληθεί το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας, χωρίς να έχει γίνει διαβούλευση, μπορεί ο εργαζόμενος να προσφύγει στη Δικαιοσύνη;

Σύμφωνα με το νόμο, ναι. Και αυτό, διότι τυχόν επιβολή της εκ περιτροπής απασχόλησης χωρίς διαβούλευση κρίνεται παράνομη, ακόμα και εάν η επιχείρηση

έχει λόγους να την επικαλείται, όπως, για παράδειγμα, ο σημαντικός περιορισμός της οικονομικής της δραστηριότητας.

6. Είναι απαραίτητη η συμφωνία των εργαζομένων για την επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας;

Όχι. Ωστόσο, πρέπει να υπάρξει διαβούλευση, καθώς χωρίς αυτήν θα κριθεί παράνομη.

7. Πότε πρέπει να ενημερωθεί η Επιθεώρηση Εργασίας για την εκ περιτροπής εργασία ;

Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις για την επιβολή της εκ περιτροπής απασχόλησης γνωστοποιούνται μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

8. Ο εργαζόμενος σε καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας δικαιούται τα Δώρα;

Σύμφωνα με το **άρθρο 4 παρ. 3 της με αριθμό 19040/81 ΚΥΑ** των υπουργείων Οικονομικών και Εργασίας (**ΦΕΚ 742B/1981**), «οι μισθωτοί που έχουν εργασθεί με το σύστημα εργασίας “εκ περιτροπής”, δικαιούνται τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα που αναλογούν στις ημέρες κατά τις οποίες λόγω του συστήματος αυτού δεν προσέφεραν τις υπηρεσίες τους, στο μισό».

9. Επιτρέπεται η απόλυση του εργαζόμενου όταν υπάρχει καθεστώς εκ περιτροπής απασχόλησης ;

Όχι. Δεδομένου ότι το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας επιβάλλεται ως μέτρο προληπτικό, **αποκλείει την καταγγελία σύμβασης του εργαζόμενου**, η οποία για να πραγματοποιηθεί απαιτεί την διακοπή της εκ περιτροπής απασχόλησης και την επαναφορά του εργαζόμενου στην πλήρη απασχόληση (**έγγραφο 4355/16/03-03-2011 του υπουργείου Εργασίας**).

Με πληροφορίες από ΚΕΠΕΑ

2.7 ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ – ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Οι συχνές αλλαγές στη **νομοθεσία** και η ενεργοποίηση του ηλεκτρονικού συστήματος υποβολής εντύπων του Υπουργείου Εργασίας από την 01/03/2013, έχουν τροποποιήσει τη διαδικασία γνωστοποίησης δεδομένων προσλήψεων και αποχωρήσεων προς τους Δημόσιους Φορείς. Στη συνέχεια γίνεται μία συνοπτική καταγραφή των βασικών υποχρεώσεων εργοδοτών για τις περιπτώσεις πρόσληψης και αποχώρησης εργαζομένων.

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ (ΕΝΤΥΠΟ Ε3) ΤΟ ΑΡΓΟΤΕΡΟ ΕΩΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΑΝΑΛΗΨΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΣΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ

Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να υποβάλουν ηλεκτρονικά το έντυπο Ε3 (Αναγγελία Πρόσληψης) στο Πληροφοριακό Σύστημα διασύνδεσης ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ του Υπουργείου Εργασίας, το αργότερο έως και την ημερομηνία πρόσληψης και πάντως πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

Οι νεοϊδρυόμενες επιχειρήσεις που προβαίνουν σε πρόσληψη για πρώτη φορά, μπορούν να υποβάλουν ηλεκτρονικά το έντυπο Ε3 εντός τριών (3) εργάσιμων ημερών από την πρόσληψη, εφόσον προηγουμένως έχουν απογραφεί στην αρμόδια υπηρεσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΕ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟ ΠΙΝΑΚΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ (ΕΝΤΥΠΟ Ε4), ΤΟ ΑΡΓΟΤΕΡΟ ΕΩΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΑΝΑΛΗΨΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

Οι εργοδότες υποχρεούνται μια φορά το χρόνο και κατά το χρονικό διάστημα από 15 Σεπτεμβρίου έως 15 Νοεμβρίου να υποβάλουν μέσω του Πληροφοριακού Συστήματος ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ ετήσιο πίνακα (έντυπο Ε4) με τους όρους αμοιβής και απασχόλησης για το σύνολο του προσωπικού που απασχολούν.

Σε περιπτώσεις νέων προσλήψεων, έχουν υποχρέωση να υποβάλουν ηλεκτρονικά, συμπληρωματικό πίνακα προσωπικού (έντυπο Ε4-Πίνακας Προσωπικού) στο Πληροφοριακό Σύστημα διασύνδεσης ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ του Υπουργείου Εργασίας, το αργότερο έως και την ημερομηνία πρόσληψης και πάντως πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

Οι επιχειρήσεις που λειτουργούν με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, υποχρεούνται να υποβάλουν και συμπληρωματικό πίνακα ωραρίου με το πρόγραμμα εργασίας των νεοπροσληφθέντων.

Αναγγελία αλλαγών ωραρίου:

1. Σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέτει τροποποιητικούς πίνακες ως προς το πρόγραμμα εργασίας που έχει ήδη κατατεθεί, εντός 2 ημερολογιακών ημερών από την έναρξη ισχύος του νέου προγράμματος.
2. Οι συμπληρωματικοί πίνακες ωραρίου υποβάλλονται άμεσα και πάντως πριν την ανάληψη εργασίας από τους εργαζόμενους.
3. Σε περίπτωση μεταβολής στοιχείων αποδοχών υποβάλλεται τροποποιητικός πίνακας εντός 15 ημερολογιακών ημερών από την έναρξη ισχύος των νέων αποδοχών .

Οι πίνακες προσωπικού περιλαμβάνουν: α) ονοματεπώνυμο, ονοματεπώνυμο πατέρα και μητέρας, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση (τέκνα), β) ειδικότητα, ημερομηνία πρόσληψης και τυχόν προϋπηρεσία στην ειδικότητα, γ) τον αριθμό κάρτας πρόσληψης (Ο.Α.Ε.Δ.), τον αριθμό μητρώου του Ι.Κ.Α., τον αριθμό βιβλιαρίου ανηλίκων (σε περίπτωση απασχόλησης ανηλίκων) και τον αριθμό αδειάς εργασίας αλλοδαπού (σε περίπτωση απασχόλησης αλλοδαπού), δ) τα στοιχεία του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας, καθώς και το ωράριο απασχόλησής τους στην επιχείρηση, ε) τη διάρκεια εργασίας (ώρα έναρξης και λήξης ημερήσιας εργασίας), το διάλειμμα και τις διακοπές εργασίας, στ) τις πάσης φύσεως καταβαλλόμενες εισφορές.

ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ (Π.Δ. 156/1994) ΚΑΙ ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ Η ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.

Σύμβαση εργασίας αποτελεί η γραπτή ή προφορική συμφωνία, βάσει της οποίας ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης κ.λπ.) που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μισθού ή ημερομισθίου.

Με τις διατάξεις του Π.Δ. 156/94 (ΦΕΚ. 156/5-7-94) ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας.

Η πληροφόρηση αυτή περιλαμβάνει τουλάχιστον τα ακόλουθα:

- Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων.
- Τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη.
- Τη θέση ή την ειδικότητα του εργαζόμενου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησής του καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του.
- Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και τη διάρκεια αυτής αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο.
- Τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζόμενου.
- Τη διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησής της.
- Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε περίπτωση λύσεως της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία.
- Τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος και την περιοδικότητα καταβολής τους.

ΚΑΤΑΘΕΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ Η /ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΝΤΟΣ 8 ΗΜΕΡΩΝ

Από τις διατάξεις του άρθρου 2 του Ν. 2639/98 (ΦΕΚ 205, τ.Α της 2.9.98) το οποίο αντικατέστησε το άρθρο 38 του Ν. 1892/90, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 2 του Ν. 3846/2010, ορίζονται τα ακόλουθα για τη μερική απασχόληση:

«Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση). Η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση».

Στην ευρύτερη έννοια της μερικής απασχόλησης εντάσσεται και η εκ περιτροπής απασχόληση. Ως εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η εργασία κατά πλήρες ωράριο (8ωρο) για λιγότερο από 5 ημέρες την εβδομάδα.

Από την 01/07/2013 οι συμβάσεις μερικής ή /και εκ περιτροπής απασχόλησης υποβάλλονται ηλεκτρονικά (Έντυπο Ε9-Σύμβαση Εργασίας Μερικής Απασχόλησης ή/και εκ περιτροπής εργασίας) μέσω του πληροφοριακού συστήματος του Υπουργείου Εργασίας.

ΚΑΤΑΧΩΡΙΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΣΤΟ ΒΙΒΛΙΟ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΩΝ ΙΚΑ (Ε.Β.Κ.Ν.Π.)

Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να καταχωρούν τους εργαζομένους στο ειδικό βιβλίο καταχώρισης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού, (Ε.Β.Κ.Ν.Π.) του Ι.Κ.Α., αμέσως μετά την πρόσληψη και πριν αναλάβουν εργασία.

Συμπληρώνονται και οι δύο σελίδες κάθε φύλλου, με τη χρήση χημικού αντιγραφικού χαρτιού (καρμπόν) χειρόγραφα, κατά απόλυτη χρονολογική σειρά πρόσληψης χωρίς να επιτρέπεται, να υπάρχουν κενά ή να συμπληρώνονται περισσότερες από μία εγγραφές ανάμεσα στις προεκτυπωμένες οριζόντιες γραμμές των σελίδων του.

Επιπλέον απαγορεύεται ρητά η καθ' οιονδήποτε τρόπο διόρθωση των εγγραφών με χημικό διορθωτικό (μπλάνκο), ξέσματα – σβησίματα (με γόμα) κ.λπ. Η τυχόν λανθασμένη εγγραφή πρέπει να διαγράφεται και η σωστή να αναγράφεται στην αμέσως επόμενη οριζόντια γραμμή με τα ορθά στοιχεία.

Το ειδικό βιβλίο τηρείται υποχρεωτικά στον τόπο που παρέχεται η εργασία, σε προσιτό σημείο, και υπάρχει υποχρέωση να επιδεικνύεται στα αρμόδια όργανα ελέγχου (ΙΚΑ, ΣΕΠΕ), όταν ζητηθεί.

Οι εργοδότες δεν έχουν υποχρέωση να καταχωρούν στο ειδικό βιβλίο ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, η ασφάλιση των οποίων γίνεται βάσει ειδικών διατάξεων. Τέτοιες περιπτώσεις είναι οι:

- Εκπαιδευόμενοι σπουδαστές και απόφοιτοι των ΙΕΚ.
- Φοιτητές ΑΕΙ και ΤΕΙ που κάνουν την πρακτική τους άσκηση.
- Άνεργοι επαγγελματικά καταρτιζόμενοι στα ΚΕΚ και τα επιδοτούμενα προγράμματα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ, ΤΕΙ) συμμετέχοντες σε προγράμματα του ΟΑΕΔ για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.
- Ανήλικοι τρόφιμοι του Κρατικού Αναμορφωτικού Καταστήματος στον Κορυδαλλό.
- Τρόφιμοι Ιδρυμάτων Προστασίας Απροσάρμοστων Παίδων, κατά το χρόνο της πρακτικής άσκησης σε εργοδότες του Ιδιωτικού ή Δημόσιου Τομέα.

Δεν έχουν υποχρέωση τήρησης του Ειδικού Βιβλίου οι:

- Εργοδότες οικοδομικών και τεχνικών έργων.
- Εργοδότες που απασχολούν τους εργαζόμενους στο σπίτι τους (οικιακοί βοηθοί, κηπουροί κ.λπ.).
- Εργοδότες που απασχολούν σε ατομικές επιχειρήσεις μέλη της οικογένειάς τους.

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΝΕΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΣΕ ΛΟΙΠΑ ΤΑΜΕΙΑ ΚΥΡΙΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ.

Οι εργοδότες που απασχολούν εργαζόμενους που ασφαλιζονται σε λοιπά ταμεία κύριας ασφάλισης, πλην ΙΚΑ (π.χ. ΤΣΜΕΔΕ-ΤΣΑΥ-ΤΑΜΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ) έχουν υποχρέωση γνωστοποίησης της έναρξης συνεργασίας στο τμήμα μητρώου των ταμείων, για κάθε νέα πρόσληψη που πραγματοποιούν. Το ίδιο ισχύει και για τις περιπτώσεις όπου υπάρχει υποχρέωση επικουρικής ασφάλισης σε ταμείο πλην ΙΚΑ (π.χ. ΤΕΑΥΕΚ, ΤΕΑΥΦΕ, ΤΕΑΧ κ.λπ.).

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται και ασφαλιζονται για πρώτη φορά, πρέπει να απογραφούν στο εκάστοτε ταμείο κύριας ή επικουρικής ασφάλισης και να λάβουν αριθμό μητρώου.

2.8 ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Με το άρθρο 16 του Ν. 2874/00 (ΦΕΚ 286/Α'/29.12.00) "Πρώθηση της απασχόλησης" αντικαταστάθηκαν οι διατάξεις των Ν. Δ/των 515/70 (ΦΕΚ 95/Α'/22.4.70) "περί χρονικών ορίων εργασίας μισθωτών" και 1037/71 (ΦΕΚ 235/Α'/17.11.71) "περί χρονικών ορίων λειτουργίας καταστημάτων και εργασίας του προσωπικού αυτών" που αναφέρονται στον τρόπο και χρόνο υποβολής των πινάκων προσωπικού και προγραμμάτων ωρών εργασίας στις Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας από τους υπόχρεους εργοδότες, προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότερη τήρηση και αξιοποίησή τους. Με τους πίνακες αυτούς προκύπτει άμεσα μια ολοκληρωμένη εικόνα κάθε επιχείρησης για να μπορεί να γίνει σωστός έλεγχος από τους Επιθεωρητές Εργασίας.

Με τη ρύθμιση καθιερώθηκε νέος τρόπος υποβολής των καταστάσεων προσωπικού και των προγραμμάτων ωρών εργασίας (**ΚΑΤΑΘΕΣΗ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΧΡΟΝΟ** αντί της παλαιότερης ισχύουσας θεωρήσεως δύο φορές το χρόνο). Επιτυγχάνεται έτσι αφενός η ταχύτερη εξυπηρέτηση του κοινού και αφετέρου ουσιαστικός και αποτελεσματικότερος έλεγχος. Ο έλεγχος θα γίνεται σε κάθε στάδιο από την κατάθεση μέχρι τη διενέργεια επιθεωρήσεων στους χώρους εργασίας όπου ελέγχεται εξαντλητικά.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 16 ρυθμίστηκαν τα εξής:

1. Οι εργοδότες υποχρεούνται να καταθέτουν μια φορά το χρόνο, εντός προθεσμίας δύο (2) μηνών και συγκεκριμένα **από 15 Σεπτεμβρίου έως 15 Νοεμβρίου** (διάστημα κατά το οποίο έχει συνομολογηθεί το σύνολο σχεδόν των Σ.Σ.Ε. και Δ.Α. και το ποσό των αποδοχών έχει οριστικοποιηθεί), πίνακα προσωπικού, **εις διπλούν**, ο οποίος θα περιλαμβάνει τα παρακάτω στοιχεία:

- Α. ΠΛΗΡΗ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:

Επωνυμία (στοιχεία υπεύθυνου εργοδότη ή του ορισθέντος νομίμου εκπροσώπου του), είδος δραστηριότητας, διεύθυνση λειτουργίας, Α.Φ.Μ., Δ.Ο.Υ., αριθμός τηλεφώνου και Fax.

- Β. ΠΛΗΡΗ ΚΑΙ ΑΚΡΙΒΗ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ:

Όνοματεπώνυμο, όνομα πατέρα και μητέρας, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση (άγαμος, έγγαμος, τέκνα), ειδικότητα, ημερομηνία πρόσληψης, τυχόν προϋπηρεσία σε όμοια ή παρεμφερή καθήκοντα, στοιχεία κάρτας πρόσληψης του Ο.Α.Ε.Δ. και

κυρίως ημερομηνία κατάθεσης αυτής, αριθμός Μητρώου Ι.Κ.Α. (ΑΜΚΑ), αριθμός βιβλιαρίου ανηλίκων και άδεια εργασίας αλλοδαπού σε περίπτωση απασχόλησης ανηλίκου ή αλλοδαπού αντίστοιχα, διάρκεια εργασίας (ώρα έναρξης και λήξης της ημερήσιας εργασίας), ώρες διαλείμματος και διακοπών εργασίας καθώς **και το σύνολο των πάσης φύσεως καταβαλλομένων μικτών αποδοχών**. Η υποβολή στο Σ.ΕΠ.Ε. γίνεται με κάθε πρόσφορο μέσο (ταχυδρομικώς, courier, FAX). Στις περιπτώσεις αυτές ο ενδιαφερόμενος φροντίζει να εξασφαλίσει τον τρόπο παραλαβής των σφραγισμένων μετά την κατάθεση αντιγράφων πινάκων ωρών εργασίας προσωπικού ή προγραμματών εργασίας.

Επίσης κατ' εφαρμογή των διατάξεων του Π.Δ. 17/96 (ΦΕΚ 11/Α'/18.1.96), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 2 του Π.Δ. 159/99 (ΦΕΚ 157/Α'/3.8.99), στον ανωτέρω πίνακα θα περιλαμβάνονται και τα στοιχεία του τεχνικού ασφάλειας και του γιατρού εργασίας, όπου προβλέπεται, καθώς και το ωράριο απασχόλησής τους στην επιχείρηση.

2. Ειδικά για τις επιχειρήσεις εποχικού χαρακτήρα, ως προθεσμία κατάθεσης του πίνακα αρχικά ορίζεται ένας (1) μήνας από την έναρξη της εποχικής περιόδου. Εξυπακούεται ότι εφόσον η διάρκεια λειτουργίας της επιχείρησης θα είναι μικρότερη του μηνός, η κατάθεση των πινάκων προσωπικού και ωρών εργασίας θα γίνεται έγκαιρα και οπωσδήποτε μέσα στο χρονικό διάστημα της λειτουργίας της επιχείρησης και όχι μετά τη λήξη της.

Επειδή, η έναρξη της εποχικής περιόδου διαφέρει κατά περιοχή και κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, συναρτώμενη από τις τοπικές, κλιματολογικές, εθιμικές ή άλλες συνθήκες της περιοχής, η έναρξη της προθεσμίας του μήνα για κατάθεση του πίνακα, θεωρείται ότι αρχίζει από την έναρξη λειτουργίας της επιχείρησης που αποδεικνύεται με κάθε νόμιμο στοιχείο (π.χ. ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανομένου προσωπικού, κάρτα αναγγελίας πρόσληψης στον Ο.Α.Ε.Δ., ατομικές συμβάσεις εργασίας Π.Δ. 156/94 κ.τ.λ.).

3. Μετά την κατάθεση του πίνακα ο εργοδότης οφείλει έγκαιρα, με δική του φροντίδα να παραλαμβάνει το ένα αντίγραφο του πίνακα από την αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε. Αντίγραφο του πίνακα με ή χωρίς τη στήλη των καταβαλλομένων αποδοχών, υποχρεούται να έχει αναρτημένο σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας, προφυλασσόμενο κατάλληλα από τυχόν φθορές.

4. Κατάθεση πίνακα προσωπικού στις Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε., σε χρονική περίοδο διαφορετική από εκείνη, που ορίζει ο νόμος (15/9 - 15/11), γίνεται, εφόσον συντρέχουν οι εξής μόνον περιπτώσεις:

α) αλλαγή της επωνυμίας ή νομικής εκπροσώπησης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης,

β) νέες προσλήψεις προσωπικού,

γ) αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

Μόνο για τις τρεις αυτές περιπτώσεις ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει **συμπληρωματικό πίνακα μόνο με τα νέα στοιχεία**, σε διαφορετική χρονική περίοδο. Για την α περίπτωση η προθεσμία είναι **εντός δεκαπέντε (15) ημερολογιακών ημερών από την ημερομηνία που έγινε η όποια αλλαγή**.

Για την περίπτωση β ως και την ίδια ημέρα πρόσληψης (Ν. 3996/11 άρθρ. 30 παρ. 5).

Για την γ) περίπτωση κατά καιρούς επήλθαν οι παρακάτω αλλαγές:

α) αρχικά υπήρχε προθεσμία κατάθεσης δεκαπέντε (15) ημερολογιακών ημερών

β) με την παρ. 1 του αρθρ. 3 του Ν. 3385/2005 ο νομοθέτης όριζε το αργότερο έως δύο (2) ημέρες από την ημέρα αλλαγής

γ) με την παρ. 5 του αρθρ. 68 του Ν. 3518/2006 (ΦΕΚ 272/Α'/21.12.06), όριζε πλέον ημερομηνία κατάθεσης το αργότερο μέχρι και την ίδια ημέρα αλλαγής του ωραρίου. Επίσης εξαιρούσε τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, λόγω της ιδιαιτερότητάς τους και καθόριζε χρόνο κατάθεσης εντός σαράντα οκτώ (48) ωρών από την αλλαγή.

Με τη νέα διάταξη του άρθρου 10 του Ν. 3846/2010 ο νομοθέτης ορίζει ότι σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέτει, με οποιονδήποτε τρόπο, συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού μόνο ως προς τα νέα στοιχεία, το αργότερο ως και την ίδια ημέρα αλλαγής του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και πάντως πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους.

Ο νεότερος νομοθέτης κατήργησε την εξαίρεση των ξενοδοχείων, διότι κατά τους επιτόπιους ελέγχους από το Σ.ΕΠ.Ε. εντοπιζόνταν εργαζόμενοι να εργάζονταν σε ημέρα ρεπό και επειδή οι εργοδότες είχαν προθεσμία 48 ωρών να το γνωστοποιήσουν, απέφευγαν την παράβαση.

Έτσι ο νομοθέτης προσδοκά να πραγματοποιούνται πιο ουσιαστικοί και αποτελεσματικοί έλεγχοι στους χώρους εργασίας από τους Επιθεωρητές Εργασίας.

Σημειώνεται ότι σε περίπτωση αλλαγής νομικής εκπροσώπησης ή ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ο εργοδότης ή εκπρόσωπός του μπορεί να καταθέσει μια **έγγραφο αναλυτική γνωστοποίηση**, αναγράφοντας τα στοιχεία της επιχείρησης και του εκπροσώπου της, τον αριθμό πρωτοκόλλου του κατατεθέντος σε προηγούμενο χρονικό διάστημα αρχικού προγράμματος εργασίας και όχι απαραίτητα νέο ολοκληρωμένο πίνακα ωρών εργασίας με διορθωμένα τα στοιχεία της αλλαγής, προς αποφυγή περαιτέρω γραφειοκρατικής διαδικασίας.

5. Επιχειρήσεις, που λειτουργούν με τη διαδοχική εναλλαγή περισσότερων της μιας ομάδων εργασίας (βάρδιες), καθώς και επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς λειτουργίας με εναλλασσόμενες βάρδιες, υποχρεούνται να καταθέτουν σχετικά προγράμματα εργασίας **τουλάχιστον δύο (2) φορές το χρόνο (μία ανά εξάμηνο)**. Προγράμματα εργασίας που κατατίθενται για μικρότερα χρονικά διαστήματα (εβδομαδιαία, μηνιαία κ.λπ.) θα παραλαμβάνονται κανονικά από τις Κοινωνικές Επιθεωρήσεις του Σ.ΕΠ.Ε.

6. Με τις διατάξεις αυτές παρέχεται η δυνατότητα πρόσβασης των αρμοδίων υπηρεσιών του ΙΚΑ στο αρχείο των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. όπου φυλάσσονται οι πίνακες προσωπικού των επιχειρήσεων για τυχόν διασταυρώσεις ή εξακριβώσεις στοιχείων.

Σημειώνουμε ότι οι Κοινωνικοί Επιθεωρητές Εργασίας έχουν δικαίωμα, κατά την κρίση τους, να κινήσουν τις διαδικασίες επιβολής διοικητικών και ποινικών κυρώσεων σε περίπτωση διαπίστωσης παράβασης των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και ιδιαίτερα του άρθρου 16 του Ν. 2874/00 όπως τροποποιήθηκε με

την έκδοση και χορήγηση Δελτίου Ελέγχου, όπου αναφέρονται αναλυτικά τα στοιχεία της παράβασης.

2.9 ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) υπογράφεται από την ΓΣΕΕ και τις εργοδοτικές οργανώσεις και καθορίζει τους ελάχιστους όρους εργασίας, μισθών και ημερομισθίων στον ιδιωτικό τομέα. Συνεπώς δεν μπορεί σε καμία περίπτωση οι αποδοχές του μισθωτού, να είναι κατώτερες της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Μπορούν οι αποδοχές να είναι ανώτερες από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε;

Για ειδικότερους κλάδους, επαγγέλματα ή και επιμέρους επιχειρήσεις είναι δυνατή η σύναψη μεταξύ των αντίστοιχων συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των οργανώσεων των εργοδοτών Κλαδικών, Ομοιοεπαγγελματικών ή Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που να βελτιώνουν τη θέση των εργαζομένων ως προς το ύψος του μισθού σε σχέση με την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

ΤΑ ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΜΕ ΤΗ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε

Στην Αθήνα, σήμερα 14 Μαΐου 2013, οι υπογράφοντες την παρούσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αφενός:

α) Γεώργιος Καββαθάς Πρόεδρος και Νικόλαος Σκορίνης, Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής,

β) Βασίλειος Κορκίδης Πρόεδρος και Γεώργιος Καρανίκας, Γενικός Γραμματέας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής,

γ) Ανδρέας Ανδρεάδης, Πρόεδρος και Γεώργιος Βερνίκος, Γενικός Γραμματέας του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και εκπρόσωποι αυτού

και αφετέρου Γιάννης Παναγόπουλος, Πρόεδρος και Νικόλαος Κιουτσούκης Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής, όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι, συμφωνούν τα εξής:

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Τα συμβαλλόμενα μέρη προσήλθαν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση νέας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. σε περιβάλλον έκτακτων οικονομικών συνθηκών και συνεχιζόμενης κρίσης, όπως άλλωστε υπήρχαν και κατά τις διαπραγματεύσεις για την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 2010-2012, που τα μέρη με πλήρη επίγνωση των ευθυνών τους, συμφώνησαν και υπέγραψαν.

Στο περιεχόμενο της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2010 – 2012 επιβλήθηκαν νομοθετικές παρεμβάσεις, όπως, ενδεικτικά, η μείωση κατά 22% των κατώτατων αμοιβών και κατά 32% για τους νέους, καθώς και η αναστολή ισχύος της ρήτρας για τις τριετίες, ανάμεσα σε άλλα.

Πέραν αυτών των παρεμβάσεων, καίριο πλήγμα στο θεσμό της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. επέφερε ο ν. 4093/12, με τον οποίο περιορίζεται η έκταση ισχύος των μισθολογικών όρων της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μόνο στους εργαζόμενους των επιχειρήσεων, που εκπροσωπούνται από τις συμβαλλόμενες σ'αυτήν εργοδοτικές οργανώσεις, νομοθετείται ευθέως συγκεκριμένος κατώτατος μισθός και ημερομίσθιο και

θεσπίζεται νέο σύστημα νομοθετικώς πλέον καθορισμένου κατώτατου μισθού για το μέλλον, αρμοδιότητα που μέχρι πρότινος είχαν οι συμβαλλόμενες στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. οργανώσεις.

Τα μέρη, παρά το ασφυκτικό νέο νομικό καθεστώς και τα εμπόδια, θεωρούν ιστορική αναγκαιότητα και πράξη ευθύνης να κρατήσουν ενεργό το θεσμό της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης και ν' αποκαταστήσουν τον δικαιοπολιτικό της ρόλο, που αργά αλλά σταθερά κατακτήθηκε ιδίως τις τελευταίες δεκαετίες.

Ο ουσιαστικός Κοινωνικός Διάλογος αποτελεί βάθρο της Δημοκρατίας και της κοινωνικής συνοχής τα δε αποτελέσματά του θα πρέπει να γίνονται σεβαστά από όλους.

Στο πλαίσιο αυτό τα μέρη δεσμεύονται ν' αναλάβουν άμεσα κοινές πρωτοβουλίες προς την κυβέρνηση για την αντιμετώπιση του εφιαλτικού προβλήματος της ανεργίας, ιδίως για την πάταξη της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας, την τροποποίηση του νέου νομικού πλαισίου που θέτει σοβαρούς περιορισμούς στη συλλογική αυτονομία, την επαναφορά της πλήρους και καθολικής ισχύος της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., την επεκτασιμότητα των συλλογικών συμβάσεων για λόγους ίσης μεταχείρισης και αποφυγής αθέμιτου ανταγωνισμού, το πλαίσιο λειτουργίας της μετενέργειας.

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν ότι θα οργανωθεί η μεταξύ τους συζήτηση για την διερεύνηση και εξεύρεση λύσεων, με σκοπό την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, της οικονομίας όχι στην κατεύθυνση του μισθολογικού κόστους αλλά της διαρθρωτικής πλευράς της (κόστη μεταφορικά, ενεργειακά και άλλα, χωροθέτηση του φορολογικού καθεστώτος κλπ.).

Οι πρωτοβουλίες αυτές φιλοδοξούν να συμβάλλουν και να αποτελούν τη συνεισφορά των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων στην υπέρβαση της οικονομικής κρίσης και στην αναμόρφωση της χώρας.

Περαιτέρω, τα συμβαλλόμενα μέρη ρητώς συμφωνούν ότι, εάν κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. με οποιοδήποτε τρόπο αρθεί οποιαδήποτε περιοριστική διάταξη, που έχει επιβληθεί με νομοθετική παρέμβαση στο περιεχόμενο της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2010-2011-2012, τότε θα ξεκινήσουν άμεσες διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθολογικών όρων της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., με βάση το πλαίσιο που θα έχει τυχόν διαμορφωθεί.

ΑΡΘΡΟ 1

1. Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν ότι το επίδομα γάμου έχει θεσμικό και καθολικό χαρακτήρα για τους εργαζόμενους όλης της χώρας, εναρμονίζοντας τις ισχύουσες στη χώρα μας διατάξεις δικαίου με τις διεθνώς εφαρμοστέες αρχές της προστασίας της οικογένειας, της διευκόλυνσης συμμετοχής στην αγορά εργασίας, της ισότητας των φύλων, της συμφιλίωσης εργασιακής και οικογενειακής ζωής, της αξιοπρεπούς εργασίας.
2. Επαναλαμβάνεται και διατηρείται σε ισχύ κωδικοποιημένη η διάταξη σειράς προηγούμενων Ε.Γ.Σ.Σ.Ε, Διαιτητικών Αποφάσεων και κυρωτικών τους νόμων, ότι το επίδομα γάμου χορηγείται σε όλους τους μισθωτούς

ανεξαρτήτως φύλου με τους όρους και τις προϋποθέσεις του άρθρου 2 του ν.1766/1988, με το οποίο κυρώθηκε το άρθρο 4 της από 26/1/1988 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

ΑΡΘΡΟ 2

1. Τα συμβαλλόμενα μέρη αποφασίζουν ότι όλοι οι θεσμικοί όροι εργασίας, που θεσπίστηκαν με τις προηγούμενες Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και τις αντίστοιχες Διαιτητικές Αποφάσεις, όπως ίσχυαν κατά την διαδοχή τους, αποτελούν ενιαίο σύνολο και εξακολουθούν να ισχύουν.
2. Ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα, πρακτική της επιχείρησης ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, υπερισχύουν.

ΑΡΘΡΟ 3

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει την 1^η Ιανουαρίου 2013 και λήγει την 31^η Δεκεμβρίου 2013. Με κοινή συμφωνία των μερών η ισχύς της παρούσας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. δύναται να παραταθεί για ένα ακόμη έτος, με τους ίδιους όρους.

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
0- έως 3	586,08	0,00	586,08
3 συμπληρωμένα - έως 6	586,08	58,61	644,69
6 συμπληρωμένα - έως 9	586,08	117,22	703,30
9 συμπληρωμένα -ΑΝΩ	586,08	175,82	761,90

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
0- έως 3	26,18	0,00	26,18

3 συμπληρωμένα - έως 6	26,18	1,31	27,49
6 συμπληρωμένα - έως 9	26,18	2,62	28,80
9 συμπληρωμένα - έως 12	26,18	3,93	30,11
12 συμπληρωμένα - έως 15	26,18	5,24	31,42
15 συμπληρωμένα - έως 18	26,18	6,55	32,73
18 συμπληρωμένα -ΑΝΩ	26,18	7,85	34,03

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
0- έως 3	510,95	0,00	510,95
3 συμπληρωμένα - ΑΝΩ	510,95	51,10	562,05

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
0- έως 3	22,83	0,00	22,83
3 συμπληρωμένα			

- έως 6	22,83	1,14	23,97
6 συμπληρωμένα - ΑΝΩ	22,83	2,28	25,11

2.10 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΙΚΑ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ

ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ
101 ΙΚΑ ΤΕΑΜ ΜΙΚΤΑ	16.50%	27,46%	43,96%
ΠΑΡΟΧΗΣ, ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ, ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ, ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ, ΟΔΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ, ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΑΥΤΟΚΙΝ., ΛΟΓΙΣΤΕΣ, ΥΠΑΛΛ.ΓΡΑΦΕΙΟΥ, ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΥΠΟΛΟΓ.ΜΗΧΑΝΩΝ, ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΡΑΠΤΟΜΗΧΑΝΩΝ (ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ), ΑΠΟΘΗΚΑΡΙΟΙ (ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΡΑΦΕΙΟΥ), ΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΜΕΙΩΜ.ΑΠΑΣΧ, ΣΧΕΔΙΑΣΤΕΣ, ΚΟΠΤΕΣ (ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ), ΣΙΔΕΡΩΤΕΣ (ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ). ΑΝΕΙΔ. ΕΡΓΑΤΕΣ (ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ), ΜΠΟΥΦΕΤΖΗΔΕΣ, ΒΟΗΘ.ΣΕΡΒΙΤΟΡΩΝ			
102 ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ ΕΤΕΑΜ ΜΕ Ε.Κ.	16.50%	28,46%	44,96%
ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ & ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΑΥΤΟΚΙΝ, ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ & ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΣΤ. ΑΥΤΟΚΙΝ., ΤΕΧΝΙΤΕΣ, ΦΑΝΟΠΟΙΟΙ, ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ ΜΗΧΑΝ.			
103 ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ	13.50%	24.46%	37.96%
ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧ., ΠΩΛΗΤΕΣ, ΛΟΓΙΣΤΕΣ, ΥΠΑΛΛ.ΓΡΑΦΕΙΟΥ, ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΥΠΟΛΟΓ.ΜΗΧΑΝΩΝ, ΑΠΟΘΗΚΑΡΙΟΙ (ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΡΑΦΕΙΟΥ), ΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΜΕΙΩΜ.ΑΠΑΣΧ, ΠΕΡΙΟΔΕΥΟΝΤΕΣ ΠΩΛΗΤΕΣ.			
104 ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ ΜΕ Ε.Κ.	13.50%	25,46%	38,96%
ΠΑΡΟΧΗΣ, ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ,ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ. ΟΔΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ, ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΑΥΤΟΚ., ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΥΤΟΚ., ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΙ ΕΓΚΑΤΑΣΤ. ΧΩΡΙΣ ΠΤΥΧΙΟ			
105 ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ ΒΑΡΕΑ ΕΤΕΑΜ	19,95%	29,61%	49,56%
ΠΑΡΟΧΗΣ, ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ, ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ, ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ, ΟΔΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ, ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΑΥΤΟΚΙΝ., ΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ (ΠΛΗΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ), ΜΑΓΕΙΡΟΙ, ΣΕΡΒΙΤΟΡΟΙ. ΜΠΑΡΜΑΝ,			

ΦΟΡΤΟΕΚΦΟΡΤΩΤΕΣ, ΑΠΟΘΗΚΑΡΙΟΙ(ΧΕΙΡΟΝ.ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΚΤΟΣ ΟΔΙΚΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ), ΟΔΗΓΟΙ ΛΕΩΦΟΡΕΙΩΝ, ΗΛΕΚΤΡΟΣΥΓΓΟΛΗΤΕΣ.			
106 ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ ΒΑΡΕΑ ΕΤΕΑΜ ΜΕ Ε.Κ.	19,95%	30,61%	50,56%
ΠΑΡΟΧΗΣ, ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ, ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ, ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ, ΟΔΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ, ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΑΥΤΟΚΙΝ., ΑΠΟΘΗΚΑΡΙΟΙ(ΧΕΙΡΟΝΑΚΤΙΚΗ ΕΡΑΣΙΑ ΜΟΝΟ ΟΔΙΚΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ), ΟΔΗΓΟΙ ΦΟΡΤΗΓΩΝ ΚΑΙ ΒΑΡΕΩΝ ΦΟΡΤΗΓΩΝ.			
107 ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ ΒΑΡΕΑ	15,70%	25,86%	41,56%
ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧ., ΑΠΟΘΗΚΑΡΙΟΙ(ΧΕΙΡΟΝΑΚΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΝΟ ΓΙΑ ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧ.), ΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ (ΠΛΗΡΗ ΑΠΑΣΧ.ΜΟΝΟ ΓΙΑ ΕΜΠΟΡ.ΕΠΙΧ.).			
108 ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ ΒΑΡΕΑ ΜΕ Ε.Κ.	15,70%	26,86%	42,56%
ΠΑΡΟΧΗΣ, ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ, ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ, ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ, ΟΔΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ, ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΑΥΤΟΚΙΝ., ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧ, ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΙ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΜΕ ΠΤΥΧΙΟ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑ.			
4109 ΙΚΑ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	13,95%	22,36%	36,31%
4172 ΙΚΑ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	2,55%	5,10%	7,65%
4115 ΙΚΑ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΒΑΡΕΑ	17,40%	24,51%	41,91%
131 ΙΚΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΧΡΗΜΑ	4,68%	6,83%	11,51%
ΠΑΡΟΧΗΣ, ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ, ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ, ΟΔΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ, ΣΥΝΤΗΡ.ΑΥΤΟΚ., ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧ, ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ.			
781 ΙΚΑ ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΩΝ & ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	19,95%	64,5150%	84,465%
210 ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΤΕΙ-ΑΕΙ	0	1%	1%

2.11 ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ

1. Με τις διατάξεις της [παρ.1 του άρθρου 1](#) του ν.4110/2013 (ΦΕΚ Α' 17/23.1.2013) «Ρυθμίσεις στη φορολογία εισοδήματος, ρυθμίσεις θεμάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Οικονομικών και λοιπές διατάξεις» που ψηφίστηκε στη Βουλή, αντικαταστάθηκε το [άρθρο 9](#) του ΚΦΕ. Με τις διατάξεις της περίπτωσης α' της [παρ.1 του άρθρου 9](#) του ΚΦΕ όπως ισχύει ορίζεται, ότι το εισόδημα από μισθούς, συντάξεις και μισθούς με έκδοση τιμολογίου ή απόδειξης για παροχή υπηρεσιών υποβάλλεται σε φόρο σύμφωνα με την ακόλουθη κλίμακα:

ΚΛΙΜΑΚΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ

Κλιμάκιο εισοδήματος (ευρώ)	Φορολογικός συντελεστής %	Φόρος κλιμακίου (ευρώ)	Σύνολο Εισοδήματος (ευρώ)	Σύνολο (ευρώ)	Φόρου
25.000	22	5.500	25.000	5.500	
17.000	32	5.440	42.000	10.940	
Υπερβάλλον	42				

2. Με τις διατάξεις της [παρ.2 του άρθρου 9](#) του ΚΦΕ όπως ισχύει ορίζεται, ότι ο φόρος που προκύπτει με βάση την κλίμακα των μισθωτών και συνταξιούχων της προηγούμενης παραγράφου μειώνεται:

α) Για εισόδημα μέχρι και είκοσι μία χιλιάδες (21.000) ευρώ κατά δύο χιλιάδες εκατό (2.100) ευρώ. Εφόσον ο φόρος που προκύπτει είναι μικρότερος των δύο χιλιάδων εκατό (2.100) ευρώ το ποσό μείωσης περιορίζεται στο ποσό του φόρου.

β) Για εισόδημα πάνω από είκοσι μία (21.000) ευρώ το ποσό μείωσης της περίπτωσης α' περιορίζεται κατά εκατό (100) ευρώ ανά χίλια (1.000) ευρώ εισοδήματος και μέχρι εξαντλήσεως του ποσού των δύο χιλιάδων εκατό (2.100) ευρώ.

3. Με τις διατάξεις της περίπτωσης α' της [παρ.1 του άρθρου 57](#) του ΚΦΕ όπως ισχύουν μετά την αντικατάστασή τους από τις διατάξεις της [παρ. 15 του άρθρου 6](#) του ανωτέρω νόμου ορίζεται, ότι στο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες ο φόρος παρακρατείται από εκείνον, που απασχολεί κατά σύστημα έμμισθο ή ημερομίσθιο προσωπικό είτε καταβάλλει συντάξεις, επιχορηγήσεις και κάθε άλλη παροχή. Η παρακράτηση ενεργείται κατά την καταβολή και ο φόρος υπολογίζεται με βάση την κλίμακα μισθωτών - συνταξιούχων της [παραγράφου 1](#) και την [παράγραφο 2 του άρθρου 9](#), στους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, τους συνταξιούχους και τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες με σχέση μίσθωσης εργασίας πάνω από ένα έτος στον ίδιο εργοδότη ή με σχέση μίσθωσης εργασίας αορίστου χρόνου, μετά από προηγούμενη αναγωγή του μισθού ή της σύνταξης ή του ημερομισθίου ή της αμοιβής που ορίζεται με άλλη βάση, σε ετήσιο καθαρό εισόδημα.

4. Με τις διατάξεις του τελευταίου εδαφίου της [περίπτωσης 15 της υποπαραγράφου ΙΑ.2 της παραγράφου ΙΑ του άρθρου 1](#) του ν.4093/2012 (ΦΕΚ Α'222) ορίζεται, ότι το αφορολόγητο ποσό της [παρ.2 του άρθρου 9](#) του ν.2238/1994 (όπως το άρθρο 9 είχε τεθεί με τις διατάξεις του ν.4024/2011) αντικαθίσταται από το προβλεπόμενο σε αυτή την υποπαραγράφο επίδομα από 1ης Ιανουαρίου 2013.

5. Με τις διατάξεις της περίπτωσης α' της [παρ.1 του άρθρου 28](#) του ανωτέρω νόμου ορίζεται, ότι οι διατάξεις του [άρθρου 1](#) και της [παρ. 15 του άρθρου 6](#) αυτού του νόμου έχουν εφαρμογή για τα εισοδήματα που αποκτώνται και τις δαπάνες που πραγματοποιούνται κατά περίπτωση, από το οικονομικό έτος 2014 (χρήση 2013) και μετά.

6. Ενόψει των ανωτέρω, ο υπολογισμός του φόρου που πρέπει να παρακρατείται από 1ης Ιανουαρίου 2013, κατά την καταβολή μισθών, ημερομισθίων, συντάξεων και λοιπών παροχών θα γίνεται σύμφωνα με όσα ορίζονται από τις διατάξεις της [παρ.1 του άρθρου 57](#). Για την παρακράτηση της περ.α' της [παρ.1 του άρθρου 57](#) θα ληφθεί υπόψη η ανωτέρω φορολογική κλίμακα μισθωτών - συνταξιούχων του [άρθρου 9](#) του ΚΦΕ καθώς και οι μειώσεις φόρου της [παρ.2 του άρθρου 9](#).

Για διευκόλυνση παρατίθεται κατωτέρω ενδεικτικός πίνακας με τον υπολογισμό του τελικού φόρου (μετά τη μείωση της παρ.2 του άρθρου 9) που αντιστοιχεί σε ετήσιο καθαρό εισόδημα (βάσει αναγωγής) και για εισόδημα (σε ευρώ) μέχρι 43.000.

Ετήσιο καθαρό εισόδημα (βάσει αναγωγής)	Φόρος (βάσει κλίμακας μισθωτών - συνταξιούχων)	Τελικός φόρος (μετά τη μείωση της παρ.2 του άρθρου 9)
5.000	1.100	0 (1.100-1.100)
18.000	3.960	1.860 (3.960-2.100)
18.500	4.070	1.970 (4.070-2.100)
21.000	4.620	2.520 (4.620-2.100)
21.200	4.664	2.564 (4.664-2.100)
21.500	4.730	2.730 (4.730-2.000)
21.900	4.818	2.818 (4.818-2.000)
22.000	4.840	2.840 (4.840-2.000)
22.600	4.972	3.072 (4.972-1.900)
23.000	5.060	3.160 (5.060-1.900)
24.000	5.280	3.480 (5.280-1.800)
25.000	5.500	3.800 (5.500-1.700)
25.300	5.596	3.896 (5.596-1.700)
26.000	5.820	4.220 (5.820-1.600)

27.000	6.140	4.640 (6.140-1.500)
28.000	6.460	5.060 (6.460-1.400)
29.000	6.780	5.480 (6.780-1.300)
30.000	7.100	5.900 (7.100-1.200)
31.000	7.420	6.320 (7.420-1.100)
32.000	7.740	6.740 (7.740-1.000)
32.499	7.899,68	6.899,68 (7.899,68-1.000)
32.500	7.900	7.000 (7.900-900)
32.999	8.059,68	7.159,68 (8.059,68-900)
33.000	8.060	7.160 (8.060-900)
34.000	8.380	7.580 (8.380-800)
35.000	8.700	8.000 (8.700-700)
36.000	9.020	8.420 (9.020-600)
37.000	9.340	8.840 (9.340-500)
38.000	9.660	9.260 (9.660-400)
39.000	9.980	9.680 (9.980-300)
40.000	10.300	10.100 (10.300-200)
41.000	10.620	10.520 (10.620-100)
41.300	10.716	10.616 (10.716-100)
41.500	10.780	10.780 (10.780-0)
41.900	10.908	10.908 (10.908-0)
42.000	10.940	10.940 (10.940-0)
42.700	11.234	11.234(11.234-0)
43.000	11.360	11.360 (11.360-0)

Διευκρινίζεται, ότι για εισοδήματα που υπερβαίνουν τις 21.000, 22.000, 23.000, 24.000, ..., 41.000, όταν η διαφορά των εισοδημάτων αυτών από το προηγούμενο σε ακέραιο αριθμό εισόδημα σε χιλιάδες ευρώ (21.000, 22.000, 23.000, 24.000, ..., 41.000) είναι από 500 ευρώ και άνω, τότε ο περιορισμός της περ.β' της [παρ.2 του άρθρου 9](#) καταλαμβάνει και τα 100 ευρώ του επόμενου σε ακέραιο αριθμό εισοδήματος σε χιλιάδες ευρώ, ενώ όταν η ανωτέρω διαφορά είναι κάτω των 500

ευρώ, τότε ο περιορισμός της περ.β' της [παρ.2 του άρθρου 9](#) καταλαμβάνει και τα 100 ευρώ του προηγούμενου σε ακέραιο αριθμό εισοδήματος σε χιλιάδες ευρώ.

Α. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΟΥΣ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΜΗΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟ. ΤΟΥΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΥΣ (από Φορείς κύριας ασφάλισης) ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ. ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΠΑΡΕΧΟΥΝ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΑΝΩ ΑΠΟ ΕΝΑ ΕΤΟΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ Ή ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.

Οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας θα προσδιορίσουν, το μηνιαίο καθαρό εισόδημα κάθε δικαιούχου αφαιρώντας από το ακαθάριστο ποσό του μισθού ή της σύνταξης ή της οποιασδήποτε καταβαλλόμενης παροχής μόνο τα ποσά των νόμιμων κρατήσεων για υποχρεωτικές ασφαλιστικές εισφορές, που για την καταβολή τους βαρύνεται ο μισθωτός ή ο συνταξιούχος. Διευκρινίζεται ότι ο φόρος εισοδήματος δεν εμπίπτει στην έννοια των κρατήσεων που βαρύνουν το δικαιούχο και συνεπώς δεν εκπίπτει από το ακαθάριστο ποσό του μηνιαίου ή του ετήσιου εισοδήματος του μισθωτού ή του συνταξιούχου.

Στην έννοια του μηνιαίου καθαρού εισοδήματος περιλαμβάνεται η σύνταξη, ο μισθός και οποιεσδήποτε άλλες αμοιβές της ίδιας περιόδου (υπερωρίες, επίδομα παραγωγής, πριμ παρουσίας, προσαύξηση για απασχόληση νυκτερινή - Κυριακών - αργιών κτλ.), που συνεντέλλονται (δηλαδή συνεκκαθαρίζονται) μαζί, σε μία μισθοδοτική κατάσταση με το μισθό. Στη συνέχεια οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας κάθε μήνα θα διενεργούν αναγωγή του μηνιαίου καθαρού εισοδήματος με βάση τις πραγματικές καταβαλλόμενες αποδοχές προκειμένου να προσδιορισθεί το συνολικό ετήσιο καθαρό εισόδημα κάθε δικαιούχου.

Ο υπολογισμός του συνολικού ετήσιου καθαρού εισοδήματος θα γίνεται με πολλαπλασιασμό του καθαρού μηνιαίου ποσού του μισθού ή της σύνταξης ή της οποιασδήποτε άλλης παροχής που εμπίπτει στην έννοια του μισθού, όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, επί 12 μηνιαίους μισθούς, συν καταβαλλόμενο σε εκείνους που το δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων, δώρο Πάσχα και επίδομα αδειάς.

Με τον ίδιο τρόπο θα προσδιοριστεί το συνολικό ετήσιο καθαρό εισόδημα του οικείου έτους κατά το μήνα Φεβρουάριο, Μάρτιο, Απρίλιο κτλ. Σημειώνεται ότι, αν στο μισθωτό καταβάλλεται και κάποια άλλη πρόσθετη παροχή (π.χ. ένας μηνιαίος μισθός ως επίδομα ισολογισμού κτλ.) για τον υπολογισμό του ετήσιου συνολικού εισοδήματος θα προστίθεται και η παροχή αυτή.

Διευκρινίζεται ότι, όταν καταβάλλεται στο μισθωτό οποιοδήποτε έκτακτο εφάπαξ ποσό με εξαίρεση τις υπερωρίες που καταβάλλονται τακτικά ή έκτακτα (π.χ. πριμ παραγωγικότητας, αναδρομικά προηγούμενων μηνών του ίδιου έτους κτλ.) και συνεντέλλεται με τις μηνιαίες αποδοχές, αυτό το εφάπαξ καταβαλλόμενο ποσό δεν θα συναθροιστεί με τις μηνιαίες αποδοχές, προκειμένου να γίνει αναγωγή των μηνιαίων αποδοχών σε ετήσιο καθαρό εισόδημα, αλλά θα συναθροιστεί με το συνολικό ετήσιο ποσό που προσδιορίζεται με βάση τις μηνιαίες αποδοχές του συγκεκριμένου μήνα. Στην περίπτωση αυτή ο επιπλέον φόρος που θα προκύψει λόγω της προσθήκης αυτού του ποσού θα παρακρατηθεί στο μήνα που καταβλήθηκε αυτό το ποσό.

Περαιτέρω, όταν κατά την καταβολή του μηνιαίου ποσού του μισθού ή της σύνταξης έχουμε μεταβολή π.χ. λόγω αύξησης των αποδοχών, υπερωριών κτλ. που συνεντέλλονται (συνεκκαθαρίζονται) με τις μηνιαίες αποδοχές (ή μεταβολή λόγω αλλαγής της φορολογικής κλίμακας σε σύγκριση με προηγούμενες μηνιαίες καταβολές), παρέχεται η ευχέρεια ο προσδιορισμός του συνολικού ετήσιου καθαρού εισοδήματος κατά τον υπόψη μήνα να γίνεται με πολλαπλασιασμό του καθαρού μηνιαίου καταβαλλόμενου ποσού του μισθού ή της σύνταξης του μήνα αυτού επί τον αριθμό των υπόλοιπων μηνών συν τυχόν δώρο κτλ. μέχρι τη λήξη του οικείου έτους, συναθροίζοντας στο ποσό αυτό και το ποσό των αποδοχών που έχουν ήδη καταβληθεί. Με βάση το νέο ετήσιο καθαρό εισόδημα, όπως αυτό διαμορφώθηκε μετά τη μεταβολή, θα υπολογισθεί ο ετήσιος παρακρατούμενος φόρος από τον οποίο θα αφαιρεθεί ο φόρος που ήδη παρακρατήθηκε τους προηγούμενους μήνες και το υπόλοιπο ποσό του φόρου θα διαιρεθεί με τον αριθμό των υπόλοιπων μηνών, προκειμένου να βρεθεί ο φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί το συγκεκριμένο μήνα.

Προκειμένου για νεοδιορισθέντες υπαλλήλους ή νέους συνταξιούχους, ο προσδιορισμός του ετήσιου καθαρού εισοδήματος θα γίνεται με βάση τα δεδομένα του μήνα έναρξης της εργασίας ή καταβολής της σύνταξης, όπως αναλύθηκε πιο πάνω, επί 12 μηνιαίους μισθούς, συν καταβαλλόμενο σε εκείνους που το δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων, δώρο Πάσχα και επίδομα αδειάς.

Το ποσό του φόρου που αναλογεί βάσει της φορολογικής κλίμακας μισθωτών - συνταξιούχων και των μειώσεων φόρου της [παρ.2 του άρθρου 9](#) θα μειωθεί κατά ποσοστό 1,5% και το υπόλοιπο αποτελεί το φόρο που πρέπει να παρακρατηθεί σε ετήσια βάση. Το ένα δέκατο τέταρτο (1/14) ή το ένα δωδέκατο (1/12) του ποσού αυτού (ανάλογα με το αν καταβάλλονται ή όχι δώρα Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματος αδειάς), αποτελεί το φόρο που παρακρατείται κάθε μήνα από τον υπόχρεο εργοδότη, κατά την καταβολή των μισθών ή των συντάξεων.

Το ένα δέκατο τέταρτο (1/14) του ποσού αυτού πρέπει να παρακρατείται και από το ποσό που καταβάλλεται σε εκείνους που το δικαιούνται, ως δώρο Χριστουγέννων. Το μισό του φόρου που αναλογεί στο μηνιαίο καθαρό εισόδημα, δηλαδή το ένα εικοστό όγδοο (1/28) του ετήσιου φόρου, αποτελεί το φόρο που αναλογεί στο ποσό που καταβάλλεται σε εκείνους που το δικαιούνται, ως δώρο Πάσχα ή ως επίδομα αδειάς

Σημειώνεται ότι κατά τον υπολογισμό του παρακρατούμενου φόρου μισθωτών υπηρεσιών, τα ποσά που προκύπτουν θα στρογγυλοποιούνται στο δεύτερο δεκαδικό ψηφίο π.χ. αν προκύψει ποσό 14,3876 ευρώ θα παρακρατείται ποσό 14,39 ευρώ ή αν προκύψει ποσό 14,2237 θα παρακρατείται ποσό 14,22 ευρώ. Δηλαδή, ισχύει ο κανόνας στρογγυλοποίησης του κανονισμού 1103/97 της Ε.Ε.

Β. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΟΥΣ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ. ΕΦΟΣΟΝ Η ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΙΝΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.

Στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες ορισμένου χρόνου, αλλά διάρκειας μικρότερης από ένα έτος, το ποσό της παρακράτησης υπολογίζεται με την εφαρμογή συντελεστή στο ακαθάριστο ποσό του ημερομισθίου, ο οποίος ορίζεται σε τρία τοις εκατό (3%) στο σύνολο του ημερομισθίου πάνω από το ποσό που ορίζεται από τις διατάξεις της περ. β' της [παρ. 1 του άρθρου 57](#) του ΚΦΕ (24 ευρώ). Συνεπώς, αν το ακαθάριστο ποσό του

ημερομισθίου είναι μικρότερο από το ανωτέρω προβλεπόμενο ποσό δεν θα γίνεται παρακράτηση του φόρου.

Τονίζεται ότι, αν στον ημερομίσθιο εργάτη καταβάλλονται και πρόσθετες αμοιβές (π.χ. υπερωρίες, επίδομα παραγωγής κτλ.), ο ανωτέρω συντελεστής παρακράτησης θα υπολογίζεται με βάση το ποσό του μέσου ημερομισθίου της περιόδου που καταβάλλονται οι πρόσθετες αμοιβές.

Γ. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΓΙΑ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ. ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΤΛ.

Στις καθарές αμοιβές για υπερωριακή εργασία, επιχορηγήσεις, επιδόματα, καθώς και στις κάθε άλλου είδους, πρόσθετες αμοιβές ή παροχές, οι οποίες καταβάλλονται τακτικά ή έκτακτα και δεν συνεντέλλονται με τις τακτικές αποδοχές, εφόσον αυτές θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες, ο παρακρατούμενος φόρος υπολογίζεται με συντελεστή 20% στο συνολικό καθαρό ποσό, όσο και αν είναι αυτό. Ειδικά, σε περίπτωση που ωρομίσθιοι καθηγητές απασχολούνται ταυτόχρονα σε πολλούς εργοδότες, με σχέση εξαρτημένης εργασίας, όπως συμβαίνει σε καθηγητές που απασχολούνται ταυτόχρονα σε διάφορα φροντιστήρια, οι εργοδότες εκτός από εκείνον που καταβάλλει τις μεγαλύτερες αποδοχές, θα παρακρατούν φόρο με συντελεστή 10%.

Δ. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΕ ΑΝΑΔΡΟΜΙΚΑ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΑ.

Στα εισοδήματα που καταβάλλονται αναδρομικά, όπως αυτά αναφέρονται στο [άρθρο 46](#) του ΚΦΕ, ο φόρος που παρακρατείται υπολογίζεται με συντελεστή είκοσι τοις εκατό (20%) στο καταβαλλόμενο ποσό.

Ε. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΕ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ. ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ ΚΤΛ.

Ο υπολογισμός του παρακρατούμενου φόρου, στο καθαρό ποσό των συντάξεων ή άλλων παροχών που καταβάλλονται από ταμεία επικουρικά, μετοχικά, αρωγής ή αλληλοβοήθειας, διενεργείται ως ακολούθως:

- α) Με συντελεστή πέντε τοις εκατό (5%) αν το καθαρό ποσό της παροχής δεν υπερβαίνει τα δύο χιλιάδες πεντακόσια (2.500) ευρώ ετησίως,
- β) Με συντελεστή δέκα τοις εκατό (10%) αν το καθαρό ποσό της παροχής υπερβαίνει τα δύο χιλιάδες πεντακόσια (2.500) ευρώ και μέχρι τέσσερις χιλιάδες πεντακόσια (4.500) ευρώ ετησίως.
- γ) Με συντελεστή δεκαπέντε τοις εκατό (15%) αν το καθαρό ποσό της παροχής υπερβαίνει τα τέσσερις χιλιάδες πεντακόσια (4.500) ευρώ ετησίως.

ΣΤ. ΛΟΙΠΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ.

1. Ο φόρος που παρακρατείται, σύμφωνα με τις διατάξεις της [παραγράφου 1 του άρθρου 57](#) του ΚΦΕ, μειώνεται κατά ποσοστό 1,5% κατά την παρακράτησή του.
2. Το αφορολόγητο ποσό της [παρ.2 του άρθρου 9](#) του ν. [2238/1994](#) (όπως το άρθρο 9 είχε τεθεί με τις διατάξεις του ν. [4024/2011](#)) αντικαθίσταται από τη χορήγηση «ενιαίου επιδόματος στήριξης τέκνων» και συνεπώς κατά την παρακράτηση που διενεργείται σύμφωνα με τις διατάξεις της περ.α' της [παρ.1 του άρθρου 57](#) δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του [άρθρου 7](#) (πρόσωπα που θεωρείται ότι βαρύνουν τους φορολογούμενους).

3. Η μείωση του ποσού του φόρου κατά διακόσια (200) ευρώ που προβλέπεται από τις διατάξεις της [παρ.4 του άρθρου 9](#) του ΚΦΕ όπως ισχύει, δεν λαμβάνεται υπόψη κατά την παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών. Η μείωση αυτή θα υπολογιστεί κατά την εκκαθάριση των δηλώσεων φορολογίας εισοδήματος φυσικών προσώπων των δικαιούχων.

4. Με τις διατάξεις του προτελευταίου εδαφίου της [παρ.1 του άρθρου 45](#) του ΚΦΕ όπως αυτό προστέθηκε με τις διατάξεις της [παρ.2 του άρθρου 1](#) του νέου νόμου ορίζεται, ότι ως εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες, αφαιρουμένων των ασφαλιστικών εισφορών, θεωρείται το εισόδημα από ατομική επιχείρηση παροχής υπηρεσιών ή ελευθέριο επάγγελμα, εφόσον συντρέχουν σωρευτικά οι προϋποθέσεις που αναφέρονται στην [παρ.2 του άρθρου 1](#) του ίδιου νόμου. Ενόψει των ανωτέρω διευκρινίζεται, ότι οι προϋποθέσεις αυτές δεν αλλάζουν την πηγή προέλευσης του εισοδήματος και απλώς κρίνουν την κλίμακα (μισθωτών ή μη μισθωτών που προβλέπεται από τις διατάξεις του νέου νόμου) σύμφωνα με την οποία θα φορολογηθεί το εκάστοτε εισόδημα κατά την εκκαθάριση των φορολογικών δηλώσεων. Συνεπώς, για την παρακράτηση στα εισοδήματα από ατομική επιχείρηση παροχής υπηρεσιών ή από ελευθέριο επάγγελμα, ακόμα και αν για αυτά τα εισοδήματα κριθεί ότι φορολογούνται με την κλίμακα των μισθωτών, εξακολουθούν να εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις ([άρθρα 55, 58](#) του ΚΦΕ).

5. Με τις διατάξεις της περ.στ' της [παρ.1 του άρθρου 57](#) του ΚΦΕ ορίζεται, ότι ειδικά για τις αμοιβές που αποκτούν οι αξιωματικοί και το κατώτερο πλήρωμα του εμπορικού ναυτικού για τις υπηρεσίες που παρέχουν σε εμπορικά πλοία, η παρακράτηση διενεργείται σύμφωνα με τους αναλογικούς συντελεστές που προβλέπονται στο [άρθρο 9](#). Με τις διατάξεις της [παρ.8 του άρθρου 9](#) του ΚΦΕ όπως ισχύει ορίζεται, ότι ο φόρος στις αμοιβές που αποκτούν τα ανωτέρω πρόσωπα, υπολογίζεται με αναλογικό συντελεστή 15% (από 6% που εφαρμοζόταν με τις προϊσχύουσες διατάξεις του [άρθρου 9](#)) για τους αξιωματικούς και 10% (από 3% που εφαρμοζόταν με τις προϊσχύουσες διατάξεις του [άρθρου 9](#)) για το κατώτερο πλήρωμα στις αμοιβές που αποκτώνται από το ημερολογιακό έτος 2013 και επόμενα. Συνεπώς, ο υπολογισμός του φόρου που πρέπει να παρακρατείται από 1ης Ιανουαρίου 2013, κατά την καταβολή αμοιβών στα εν λόγω πρόσωπα θα γίνεται σύμφωνα με τους νέους συντελεστές. Ο οφειλόμενος επιπλέον φόρος που τυχόν προκύψει εξαιτίας του ότι πριν την έκδοση της παρούσας διαταγής παρακρατήθηκε φόρος στις αμοιβές αυτές με τους παλιούς συντελεστές, θα βεβαιωθεί σε βάρος των δικαιούχων με τη δήλωση φορολογίας εισοδήματος οικ. έτους 2014 (χρήση 2013).

6. Σε περίπτωση πολλαπλής απασχόλησης ο εργαζόμενος με δήλωσή του στους εργοδότες στους οποίους απασχολείται πρέπει να επιλέγει την κύρια απασχόλησή του με κριτήριο το μεγαλύτερο ποσό αποδοχών που του καταβάλλεται και η παρακράτηση φόρου που θα διενεργεί ο εργοδότης θα γίνεται με βάση τις διατάξεις της περίπτωσης α' της [παραγράφου 1 του άρθρου 57](#) του ΚΦΕ.

Οι εργοδότες που καταβάλλουν τις μικρότερες αποδοχές, θα πρέπει να διενεργούν παρακράτηση φόρου με βάση τις διατάξεις της περίπτωσης γ' της [παραγράφου 1 του άρθρου 57](#) του ΚΦΕ, θεωρουμένων των αποδοχών αυτών ως πρόσθετων αμοιβών, δηλαδή με συντελεστή φόρου 20%.

7. Ακόμα, με τις διατάξεις της περ.θ' της [παρ.5 του άρθρου 6](#) του ΚΦΕ απαλλάσσονται από τη φορολογία οι μισθοί, συντάξεις και η πάγια αντιμισθία που χορηγούνται σε πρόσωπα που είναι ολικώς τυφλοί, καθώς και σε πρόσωπα που παρουσιάζουν βαριές κινητικές αναπηρίες, σε ποσοστό που υπερβαίνει το 80%.

Συνεπώς, κατά την καταβολή μισθών, συντάξεων και πάγιας αντιμισθίας στους πιο πάνω δικαιούχους, δεν θα παρακρατείται φόρος εισοδήματος.

8. Επίσης, διευκρινίζεται ότι, για το επιπλέον ετήσιο τεκμαρτό εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες το οποίο αποκτάται από απασχολούμενους στην επιχείρηση σύμφωνα με τις διατάξεις της περ.γ' (παροχή κατοικίας σε στελέχη και υπαλλήλους της επιχείρησης) και της περ.στ' (παροχή Ε.Ι.Χ. αυτοκινήτου σε στελέχη της επιχείρησης) της [παρ.1 του άρθρου 45](#) του ΚΦΕ δεν διενεργείται παρακράτηση Φ.Μ.Υ. καθόσον δεν λαμβάνει χώρα καταβολή εισοδήματος.

9. Περαιτέρω, σημειώνεται ότι, με την [παράγραφο 1 του άρθρου 45](#) του ΚΦΕ, μεταξύ άλλων ορίζεται, ότι εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες θεωρείται και το εισόδημα που αποκτούν οι δικηγόροι ως πάγια αντιμισθία για παροχή νομικών υπηρεσιών, καθώς και το εισόδημα που αποκτούν οι ξεναγοί οι οποίοι υπάγονται στις διατάξεις του άρθρου 37 του ν. [1545/1985](#). Συνεπώς, κατά την καταβολή στους δικαιούχους των εισοδημάτων αυτής της κατηγορίας έχουν εφαρμογή όσα αναφέρθηκαν πιο πάνω για την παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών.

10. Ακόμα, διευκρινίζεται ότι όταν το εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες καταβάλλεται ελεύθερο φόρου, εισόδημα που υπόκειται σε φόρο είναι εκείνο από το οποίο, αν αφαιρεθεί ο φόρος που του αναλογεί, προκύπτει το χωρίς φόρο ποσό που καταβάλλεται στο δικαιούχο.

II. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΕΝΑΝΤΙ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 29 ΤΟΥ Ν.[3986/2011](#) ΣΤΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ ΑΠΟ ΜΙΣΘΩΤΕΣ

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

1. Με τις διατάξεις της [παρ.1 του άρθρου 42](#) του ν.[4024/2011](#) προστέθηκαν νέοι [παράγραφοι 6,7,8 και 9 στο άρθρο 29](#) του ν.[3986/2011](#). Με τις διατάξεις της [παρ.6 του άρθρου 29](#) του ν.[3986/2011](#) όπως ισχύει ορίζεται, ότι στο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες που αποκτούν οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό, οι συνταξιούχοι από φορείς κύριας ασφάλισης, οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες με σχέση μίσθωσης εργασίας πάνω από ένα έτος στον ίδιο εργοδότη ή με σχέση μίσθωσης εργασίας αορίστου χρόνου, οι αξιωματικοί και το κατώτερο πλήρωμα του εμπορικού ναυτικού που παρέχουν υπηρεσίες σε εμπορικά πλοία και με εξαίρεση το εισόδημα της περίπτωσης θ' της [παραγράφου 5 του άρθρου 6](#) του ΚΦΕ, διενεργείται παρακράτηση από τους εργοδότες ή από τους φορείς που καταβάλλουν κύριες συντάξεις έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του ίδιου άρθρου. Η παρακράτηση διενεργείται κατά την καταβολή και υπολογίζεται με συντελεστή μετά από προηγούμενη αναγωγή του μισθού ή της σύνταξης ή του ημερομισθίου ή της αμοιβής που ορίζεται με άλλη βάση, σε ετήσιο καθαρό εισόδημα που ορίζεται από την [παράγραφο 3 του άρθρου 29](#) του ν.[3986/2011](#). Για την απόδοση των ποσών αυτών που παρακρατήθηκαν εφαρμόζονται οι διατάξεις των [παραγράφων 1,2 και 4 του άρθρου 59](#) του ΚΦΕ, όπως ισχύουν.

Με τις διατάξεις της [παρ.7 του άρθρου 29](#) του ν.[3986/2011](#) όπως ισχύει ορίζεται, ότι τα ανωτέρω εφαρμόζονται για εισοδήματα που αποκτώνται από 1.1.2012 μέχρι και 31.12.2014.

Με τις διατάξεις της [παρ.9 του άρθρου 29](#) του ν.[3986/2011](#) όπως ισχύει ορίζεται, ότι η ειδική εισφορά αλληλεγγύης φυσικών προσώπων του παρόντος άρθρου δεν αφαιρείται από το συνολικό εισόδημα ή από το φόρο της κλίμακας του άρθρου 9 του ΚΦΕ.

2. Με τις διατάξεις της περ.β' της [παρ.5 του άρθρου 38](#) του ν.[4024/2011](#) αντικαταστάθηκε το τρίτο εδάφιο της [παρ.2 του άρθρου 29](#) του ν.[3986/2011](#). Με τις διατάξεις του νέου αυτού εδαφίου ορίζεται, ότι εξαιρούνται (από την ειδική εισφορά αλληλεγγύης του [άρθρου 29](#) του ν.[3986/2011](#)) και δεν προσμετρούνται τα εισοδήματα των προσώπων που είναι ολικώς τυφλοί, καθώς και των προσώπων που παρουσιάζουν βαριές κινητικές αναπηρίες σε ποσοστό από ογδόντα τοις εκατό (80%) και άνω, τα εισοδήματα της [παρ.1 του άρθρου 14](#) (αποζημιώσεις απολυομένων) και της περίπτωσης γ' της [παραγράφου 4 του άρθρου 45](#) του ΚΦΕ (εφάπαξ παροχή από τα ταμεία προνοίας και άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς, εφάπαξ δημοσίων υπαλλήλων κλπ.).

3. Με τις διατάξεις του τελευταίου εδαφίου της [παρ.2 του άρθρου 83](#) του ΚΦΕ όπως αυτό προστέθηκε με τις διατάξεις της [παρ.2 του άρθρου 42](#) του ν.[4024/2011](#) ορίζεται, ότι ειδικά για τις διαχειριστικές χρήσεις 2012 έως και 2014 στην ίδια βεβαίωση αναγράφονται και τα παρακρατούμενα ποσά της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης.

4. Ενόψει των ανωτέρω, από 1ης Ιανουαρίου 2013 και κατά την καταβολή του μισθού ή της σύνταξης ή του ημερομισθίου ή της αμοιβής που ορίζεται με άλλη βάση θα διενεργείται παρακράτηση από τους εργοδότες ή από τους φορείς που καταβάλλουν κύριες συντάξεις έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του [άρθρου 29](#) του ν.[3986/2011](#) η οποία υπολογίζεται με συντελεστή μετά από προηγούμενη αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα ως εξής:

α) Με συντελεστή ένα τοις εκατό (1%) για ετήσιο καθαρό εισόδημα από δώδεκα χιλιάδες ένα (12.001) ευρώ έως είκοσι χιλιάδες (20.000) ευρώ.

β) Με συντελεστή δύο τοις εκατό (2%) για ετήσιο καθαρό εισόδημα από είκοσι χιλιάδες ένα (20.001) ευρώ έως και πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ.

γ) Με συντελεστή τρία τοις εκατό (3%) για ετήσιο καθαρό εισόδημα από πενήντα χιλιάδες ένα (50.001) ευρώ έως και εκατό χιλιάδες (100.000) ευρώ.

δ) Με συντελεστή τέσσερα τοις εκατό (4%) για ετήσιο καθαρό εισόδημα από εκατό χιλιάδες ένα (100.001) ευρώ και άνω.

5. Οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας θα προσδιορίσουν, το μηνιαίο καθαρό εισόδημα κάθε δικαιούχου αφαιρώντας από το ακαθάριστο ποσό του μισθού ή της σύνταξης ή άλλης παροχής μόνο τα ποσά των νόμιμων κρατήσεων για υποχρεωτικές ασφαλιστικές εισφορές, που για την καταβολή τους βαρύνεται ο μισθωτός ή ο συνταξιούχος. Διευκρινίζεται επίσης ότι από το ανωτέρω ακαθάριστο ποσό δεν αφαιρείται ο παρακρατούμενος ΦΜΥ.

Στην έννοια του μηνιαίου καθαρού εισοδήματος περιλαμβάνεται η σύνταξη, ο μισθός και οποιεσδήποτε άλλες αμοιβές της ίδιας περιόδου (υπερωρίες, επίδομα παραγωγής, πριμ παρουσίας, προσαύξηση για απασχόληση νυκτερινή - Κυριακών - αργιών κτλ.), που συνεντέλλονται (δηλαδή συνεκκαθαρίζονται) μαζί, σε μία μισθοδοτική κατάσταση με το μισθό. Στη συνέχεια οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας κάθε μήνα θα διενεργούν αναγωγή του μηνιαίου καθαρού εισοδήματος με βάση τις πραγματικές καταβαλλόμενες αποδοχές προκειμένου να προσδιορισθεί το συνολικό ετήσιο καθαρό εισόδημα κάθε δικαιούχου.

Ο υπολογισμός του συνολικού ετήσιου καθαρού εισοδήματος θα γίνεται με πολλαπλασιασμό του καθαρού μηνιαίου ποσού του μισθού ή της σύνταξης ή της οποιασδήποτε άλλης παροχής που εμπίπτει στην έννοια του μισθού, όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, επί 12 μηνιαίους μισθούς, συν καταβαλλόμενο σε εκείνους που το δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων, δώρο Πάσχα και επίδομα αδειάς.

Με τον ίδιο τρόπο θα προσδιοριστεί το συνολικό ετήσιο καθαρό εισόδημα του οικείου έτους κατά το μήνα Φεβρουάριο, Μάρτιο, Απρίλιο κτλ. Σημειώνεται ότι, αν στο μισθωτό καταβάλλεται και κάποια άλλη πρόσθετη παροχή (π.χ. ένας μηνιαίος μισθός ως επίδομα ισολογισμού κτλ.) για τον υπολογισμό του ετήσιου συνολικού εισοδήματος θα προστίθεται και η παροχή αυτή.

Όσον αφορά τακτικά ή έκτακτα εφάπαξ καταβαλλόμενα ποσά που συνεντέλλονται με τις τακτικές αποδοχές, προκειμένου να υπολογισθεί ο συντελεστής παρακράτησης της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του [άρθρου 29](#) του ν. [3986/2011](#) που θα εφαρμοσθεί στα ποσά αυτά, στο ετήσιο καθαρό εισόδημα που προσδιορίζεται με αναγωγή των αποδοχών του μήνα στον οποίο καταβάλλονται τα εφάπαξ ποσά επί 12 (ή επί 12 συν δώρα), θα προστίθενται και τα ποσά αυτά.

Ο ανωτέρω υπολογισμός του συνολικού ετήσιου καθαρού εισοδήματος εφαρμόζεται και για νεοδιορισθέντες υπαλλήλους ή νέους συνταξιούχους με βάση τα δεδομένα του μήνα έναρξης της εργασίας ή καταβολής της σύνταξης.

6. Περαιτέρω, σας παρέχουμε και τις ακόλουθες οδηγίες:

i. Το ποσό που παρακρατείται σύμφωνα με τα ανωτέρω έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του [άρθρου 29](#) του ν. [3986/2011](#) δεν μειώνεται κατά ποσοστό 1,5% κατά την παρακράτησή του.

ii. Όσα αναφέρθηκαν παραπάνω για την παρακράτηση έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του [άρθρου 29](#) του ν. [3986/2011](#) έχουν εφαρμογή και στο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες που αποκτούν οι δικηγόροι ως πάγια αντιμισθία για την παροχή νομικών υπηρεσιών, οι ξεναγοί που υπάγονται στις διατάξεις του άρθρου 37 του ν. [1545/1985](#) καθώς και οι αξιωματικοί και το κατώτερο πλήρωμα εμπορικού ναυτικού που παρέχουν υπηρεσίες σε εμπορικά πλοία.

iii. Σε περίπτωση πολλαπλής απασχόλησης του εργαζόμενου σε διαφορετικούς εργοδότες, ο κάθε εργοδότης θα διενεργεί παρακράτηση έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του [άρθρου 29](#) του ν. [3986/2011](#) σύμφωνα με τα ανωτέρω και με βάση τις αποδοχές που πράγματι καταβάλλει στον εργαζόμενο χωρίς να λαμβάνει υπόψη τις αποδοχές που καταβάλλονται στον ίδιο εργαζόμενο και από άλλους εργοδότες,

iv. Στις καθαρές αποδοχές του Προέδρου της Δημοκρατίας, του Προέδρου και των Αντιπροέδρων της Βουλής, των Βουλευτών, του Προέδρου και των Αντιπροέδρων

της Κυβέρνησης, των Υπουργών, των Αναπληρωτών Υπουργών και Υφυπουργών, των Γενικών και Ειδικών Γραμματέων Υπουργείων, των Γενικών Γραμματέων των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, των Περιφερειαρχών, των Ευρωβουλευτών, των Δημάρχων και των προσώπων των περιπτώσεων α' και β' της παρ.3 του άρθρου 56 του Συντάγματος διενεργείται παρακράτηση έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του [άρθρου 29](#) του ν.[3986/2011](#) κατά την καταβολή με συντελεστή πέντε τοις εκατό (5%).

ν. Δεν διενεργείται παρακράτηση έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του [άρθρου 29](#) του ν.[3986/2011](#) στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- Στα εισοδήματα της [παρ.1 του άρθρου 14](#) του ΚΦΕ (αποζημιώσεις απολυομένων).
- Στους μισθούς, συντάξεις και πάγια αντιμισθία που χορηγούνται σε πρόσωπα που είναι ολικώς τυφλοί, καθώς και σε πρόσωπα που παρουσιάζουν βαριές κινητικές αναπηρίες σε ποσοστό από ογδόντα τοις εκατό (80%) και άνω.
- Στα εισοδήματα της περ.γ' της [παρ.4 του άρθρου 45](#) του ΚΦΕ (παροχή που καταβάλλεται εφάπαξ από τα ταμεία προνοίας και τους άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς, εφάπαξ δημοσίων υπαλλήλων κλπ.).
- Στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες ορισμένου χρόνου αλλά διάρκειας μικρότερης από ένα έτος.
- Στα εισοδήματα που καταβάλλονται αναδρομικά όπως αυτά αναφέρονται στο [άρθρο 46](#) του ΚΦΕ.
- Στο καθαρό ποσό των συντάξεων ή άλλων παροχών παρόμοιας φύσης, που καταβάλλονται από ταμεία επικουρικά, μετοχικά, αρωγής ή αλληλοβοήθειας.
- Στο επιπλέον ετήσιο τεκμαρτό εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες το οποίο αποκτάται από απασχολούμενους στην επιχείρηση σύμφωνα με τις διατάξεις της περ.γ' (παροχή κατοικίας σε στελέχη και υπαλλήλους της επιχείρησης) και της περ.στ' (παροχή Ε.Ι.Χ. αυτοκινήτου σε στελέχη της επιχείρησης) της [παρ.1 του άρθρου 45](#) του ΚΦΕ καθόσον στις περιπτώσεις αυτές δεν λαμβάνει χώρα καταβολή εισοδήματος.
- Στις αμοιβές του πρώτου εδαφίου της περίπτωσης γ' της [παραγράφου 1 του άρθρου 57](#) του ΚΦΕ (καθαρές αμοιβές για υπερωριακή εργασία, επιχορηγήσεις, επιδόματα και κάθε άλλου είδους πρόσθετες αμοιβές ή παροχές, οι οποίες καταβάλλονται τακτικά ή έκτακτα και δεν συνεντέλλονται με τις τακτικές αποδοχές και για τις οποίες ορίζεται παρακράτηση ΦΜΥ με συντελεστή 20%).
- Στα εισοδήματα από ατομική επιχείρηση παροχής υπηρεσιών ή από ελευθέριο επάγγελμα για τα οποία συντρέχουν σωρευτικά οι προϋποθέσεις της [παρ.2 του άρθρου 1](#) του νέου νόμου.

7. Με την [ΠΟΛ.1246/7.12.2011](#) είχε διευκρινιστεί, ότι στις ετήσιες βεβαιώσεις αποδοχών που θα χορηγηθούν στους εργαζόμενους από τις επιχειρήσεις στις οποίες απασχολήθηκαν ως μισθωτοί και θα αφορούν τα εισοδήματα της διαχειριστικής χρήσης του 2012, θα αναγραφούν σε ξεχωριστή στήλη, πέραν του παρακρατηθέντος και αναλογούντος ΦΜΥ, και τα ποσά που παρακρατήθηκαν σύμφωνα με τα ανωτέρω έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του [άρθρου 29](#) του ν.[3986/2011](#). Βάσει των βεβαιώσεων αυτών, τα παρακρατηθέντα ποσά της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του [άρθρου 29](#) του ν.[3986/2011](#) θα δηλωθούν

επίσης στις δηλώσεις φορολογίας εισοδήματος που θα υποβάλλουν οι φορολογούμενοι στο οικονομικό έτος 2013 (διαχειριστική χρήση έτους 2012), προκειμένου να συμψηφιστούν με τα συνολικά οφειλόμενα ποσά της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του ίδιου άρθρου και νόμου που προκύπτει από τα ετήσια συνολικά καθαρά ατομικά τους εισοδήματα του ίδιου έτους. Κατ' ανάλογη εφαρμογή με τα ανωτέρω, στις ετήσιες βεβαιώσεις αποδοχών που θα χορηγηθούν στους εργαζόμενους από τις επιχειρήσεις στις οποίες απασχολήθηκαν ως μισθωτοί και θα αφορούν τα εισοδήματα της διαχειριστικής χρήσης του 2013, θα αναγραφούν και τα ποσά που παρακρατήθηκαν έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του [άρθρου 29](#) του ν.3986/2011, ώστε να δηλωθούν από τους φορολογούμενους στις δηλώσεις φορολογίας εισοδήματος οικ. έτους 2014 (χρήση 2013) και να συμψηφισθούν με τα συνολικά οφειλόμενα ποσά της εν λόγω ειδικής εισφοράς που προκύπτει από τα ετήσια συνολικά καθαρά ατομικά τους εισοδήματα του ίδιου έτους.

III. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

α) Έστω ότι μισθωτός του Δημοσίου λαμβάνει για παράδειγμα καθαρές μηνιαίες αποδοχές 1.650 ευρώ (σταθερές για όλους τους μήνες του 2013). Ετήσιο καθαρό εισόδημα: $12 * 1.650 = 19.800$ ευρώ

Ετήσιος φόρος (βάσει κλίμακας και βάσει των μειώσεων της παρ.2 του άρθρου 9): $4.356 - 2.100 = 2.256$ ευρώ

Μείωση φόρου λόγω παρακράτησης: $2.256 * 1,5\% = 33,84$ ευρώ

Φόρος που πρέπει να παρακρατείται κάθε μήνα: $2.256 - 33,84 = 2.222,16 / 12 = 185,18$ ευρώ

Μηνιαία παρακράτηση έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του [άρθρου 29](#) του ν.3986/2011

Αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα: $12 * 1.650 = 19.800$ (1%)

Συνεπώς, $1.650 * 1\% = 16,50$ ευρώ

β) Έστω ότι μισθωτός του ιδιωτικού τομέα λαμβάνει για παράδειγμα καθαρές μηνιαίες αποδοχές 1.650 ευρώ (σταθερές για όλους τους μήνες του 2013), το Δεκέμβριο καθαρό δώρο Χριστουγέννων 1.650 ευρώ, τον Απρίλιο καθαρό δώρο Πάσχα 825 ευρώ και τον Ιούλιο καθαρό επίδομα αδειάς 825 ευρώ.

Ετήσιο καθαρό εισόδημα: $14 * 1.650 = 23.100$ ευρώ

Ετήσιος φόρος (βάσει κλίμακας και βάσει των μειώσεων της παρ.2 του άρθρου 9): $5.082 - 1.900 = 3.182$ ευρώ

Μείωση φόρου λόγω παρακράτησης: $3.182 * 1,5\% = 47,73$ ευρώ

Φόρος που πρέπει να παρακρατείται κάθε μήνα: $3.182 - 47,73 = 3.134,27 / 14 = 223,88$ ευρώ

Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί κατά την καταβολή του [δώρου Χριστουγέννων](#): $3.134,27 / 14 = 223,88$ ευρώ

Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί κατά την καταβολή του [δώρου Πάσχα](#): $3.134,27 / 28 = 111,94$ ευρώ

Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί κατά την καταβολή του επιδόματος αδειάς: $3.134,27 / 28 = 111,94$ ευρώ

Ποσά που πρέπει να παρακρατηθούν έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του [άρθρου 29](#) του ν. [3986/2011](#)

Αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα: $14 * 1.650 = 23.100$ (2%) Συνεπώς:

Παρακράτηση κατά την καταβολή του μηνιαίου μισθού, $1,650 * 2\% = 33$ ευρώ

Παρακράτηση κατά την καταβολή [δώρου Χριστουγέννων](#), $1,650 * 2\% = 33$ ευρώ

Παρακράτηση κατά την καταβολή [δώρου Πάσχα](#), $825 * 2\% = 16,50$ ευρώ

Παρακράτηση κατά την καταβολή επιδόματος αδείας, $825 * 2\% = 16,50$ ευρώ

γ) Έστω ότι ο μισθωτός της προηγούμενης περίπτωσης (β) λαμβάνει κατά το μήνα Σεπτέμβριο του 2013 ένα έκτακτο εφάπαξ ποσό 3.000 ευρώ το οποίο συνεντέλλεται με τις τακτικές αποδοχές.

Αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα: $14 * 1.650 + 3.000 = 26.100$ ευρώ

Ετήσιος φόρος (βάσει κλίμακας και βάσει των μειώσεων της παρ.2 του άρθρου 9): $5.852 - 1.600 = 4.252$ ευρώ

Μείωση φόρου λόγω παρακράτησης: $4.252 * 1,5\% = 63,78$ ευρώ

Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί, πέραν της μηνιαίας παρακράτησης ΦΜΥ του μήνα Σεπτεμβρίου, κατά την καταβολή του έκτακτου εφάπαξ ποσού: $4.252 - 63,78 = 4.188,22 - (223,88 * 14) = 1.053,90$ ευρώ

Ποσό έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του [άρθρου 29](#) του ν. [3986/2011](#) που πρέπει να παρακρατηθεί, πέραν της μηνιαίας παρακράτησης της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του ίδιου άρθρου και νόμου του μήνα Σεπτεμβρίου, κατά την καταβολή του έκτακτου εφάπαξ ποσού

Αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα: $14 * 1.650 + 3.000 = 26.100$ (2%)

Συνεπώς, $3.000 * 2\% = 60$ ευρώ

Σημειώνεται ότι κατά τον υπολογισμό του παρακρατούμενου φόρου μισθωτών υπηρεσιών και της παρακράτησης έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του [άρθρου 29](#) του ν. [3986/2011](#), τα ποσά που προκύπτουν θα στρογγυλοποιούνται στο δεύτερο δεκαδικό ψηφίο π.χ. αν προκύψει ποσό 14,3876 ευρώ θα παρακρατείται ποσό 14,39 ευρώ ή αν προκύψει ποσό 14,2237 θα παρακρατείται ποσό 14,22 ευρώ. Δηλαδή, ισχύει ο κανόνας στρογγυλοποίησης του κανονισμού 1103/97 της Ε.Ε.

Παρακαλούμε όπως η διαταγή αυτή, με τη φροντίδα των αρμόδιων υπηρεσιών και διευθύνσεων των Υπουργείων και των Νομαρχιών, να κοινοποιηθεί σε όλους τους εκκαθαριστές μισθοδοσίας, ώστε η παρακράτηση του φόρου και της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του [άρθρου 29](#) του ν. [3986/2011](#) να γίνεται κανονικά από αυτούς.

2.12 ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ - ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ - ΠΙΝΑΚΕΣ

Εγκύκλιος επί του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004 (σχετικά με την Ετήσια αδεια εργασίας)

A. ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με το άρθρο 1 του Ν.3302/2004 αντικαθίσταται η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του Α.Ν.539/1945, όπως αυτή τροποποιήθηκε με την παρ.1 του άρ.2 του Ν.1346/1983 και αντικαταστάθηκε με την παρ.1 του άρ.13 του Ν.3227/2004 και επαναφέρεται το «ημερολογιακό έτος» ως βάση χορήγησης της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων. Παράλληλα, διευκρινίζεται πλήρως και συμπληρώνεται η διαδικασία λήψης της άδειας κατά τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη της εργασιακής σχέσης του μισθωτού.

Ειδικότερα, με τη νέα παραγραφο 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 αδείας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξαήμερου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχή απασχόληση.

Η εν λόγω διάταξη της παρ.1α, όπως και η αντίστοιχη ρύθμιση του άρθρου 6 του Ν.3144/2003, καταργεί το βασικό χρόνο εργασίας-αναμονής (12 μήνες σύμφωνα με τον Α.Ν.539/1945 ή 10 μήνες κατά την ΕΣΣΕ του έτους 2002), τον οποίο έπρεπε να συμπληρώσει ο μισθωτός στον ίδιο εργοδότη για τη θεμελίωση δικαιώματος λήψης άδειας.

Οι ρυθμίσεις αυτές του Ν.3302/2004, εφαρμόζουν τη νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (υπόθεση C-173/1999 της 28ης-06-01), η οποία ερμήνευσε το άρθρο 7 της Οδηγίας 93/104/ΕΚ, σχετικά με τη χορήγηση ετήσιας άδειας με αποδοχές.

Σύμφωνα με την εν λόγω κοινοτική ρύθμιση, όπως ερμηνεύτηκε με τη σχετική απόφαση του Δικαστηρίου, κάθε εργαζόμενος δικαιούται κατ' ελάχιστον 4 εβδομάδες άδειας κατ' έτος, η οποία δύναται να χορηγηθεί pro rata temporis (κατ' αναλογία του χρόνου απασχόλησης, βλ. έκθεση Ευρ, Κοινοβουλίου).

B. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

Όσον αφορά στο επίδομα αδείας, τονίζονται τα εξής: Όπως είναι γνωστό, κάθε εργαζόμενος μαζί με την άδεια δικαιούται αποδοχές αδείας καθώς και επίδομα αδείας (άρ.3, παρ.16 Ν.4504/1966). Το δικαίωμα λήψης επιδόματος αδείας, αποτελεί επακόλουθο του δικαιώματος λήψης κανονικής αδείας και υπολογίζεται όπως και οι αποδοχές αδείας-είναι δηλαδή ίσες προς το σύνολο των αποδοχών αδείας με τον περιορισμό ότι δε δύναται να υπερβεί για όσους μεν αμείβονται με μισθό, το μισό μισθό, για όσους δε αμείβονται με ημερομίσθιο ή ωρομίσθιο ή ποσοστά, τα 13 ημερομίσθια. Ως εκ τούτου, -οι μισθωτοί οι οποίοι λαμβάνουν τμήμα ή ολόκληρη την άδεια, δικαιούνται και

ανάλογες αποδοχές επιδόματος αδείας τόσο για το πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος, όσο και για τα επόμενα έτη.

Γ. ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας μισθωτού με οποιονδήποτε τρόπο πριν λάβει την κανονική άδεια που του οφείλεται, ο μισθωτός δικαιούται τις αποδοχές τις οποίες θα έπαιρνε αν του είχε χορηγηθεί άδεια (άρ.1, παρ.3 του Ν.1346/1983). Ως εκ τούτου και εφ' όσον κατά το χρονικό σημείο της λύσεως της σχέσης εργασίας δεν έχει εξαντληθεί το δικαίωμα της άδειας, στα πλαίσια της διάταξης του άρθρου 1 του Ν.3302/2004, προκύπτουν οι εξής περιπτώσεις:

α. Κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος (εντός του οποίου προσελήφθη) ο μισθωτός δικαιούται να λάβει αποδοχές αδείας ίσες με 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης. Επίσης, δικαιούται 2 ημερομίσθια ανά μήνα, ως επίδομα αδείας, (με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων).

β. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται επίσης 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης και άλλα 2 ημερομίσθια ανά μήνα ως επίδομα αδείας (με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων).

γ. Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος και για τα επόμενα οφείλονται αποδοχές πλήρους αδείας και επιδόματος αδείας, που αντιπροσωπεύουν -αυτές που θα εδικαιούτο ο μισθωτός εάν ελάμβανε την άδειά του κατά το χρονικό διάστημα της λύσης της σχέσης εργασίας.

Περαιτέρω και προκειμένου να υπάρξει καλύτερη κατανόηση της νομοθετικής ρύθμισης του άρθρου 1 του Ν.3302/2004, παραθέτονται τα παρακάτω παραδείγματα:

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ1ο

Εργαζόμενος ο οποίος προσελήφθη 05-03-2005, δικαιούται μέχρι την 31-12-2005, 20/12 επί 10 μήνες ως άδεια, καθώς και ανάλογο επίδομα αδείας (στο παράδειγμά μας πλήρες).

Εάν στο ίδιο παράδειγμα η σχέση εργασίας λυθεί το 10ο μήνα και ο μισθωτός έχει λάβει μέρος αδείας μέχρι τον 6ο μήνα, δικαιούται να λάβει την αναλογία από τον 7ο έως το 10ο ως εκ τούτου 4 μήνες επί 2 =8 ημερομίσθια ως άδεια και τα υπολειπόμενα ημερομίσθια ως επίδομα αδείας μέχρι τη συμπλήρωση μισού μηνιαίου μισθού.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ2ο

Εργαζόμενος ο οποίος προσελήφθη 05-08-05, πρέπει να λάβει έως 31-12-05: 20/12 επί 5 μήνες ως άδεια και το ανάλογο επίδομα αδείας. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος 2006, θα λάβει μέχρι 31-12-06 τμηματικά ή στο σύνολο την 31-12-06, 21 ημέρες επί πενθημέρου και 25 ημέρες επί εξαημέρου, καθώς και το αναλογούν επίδομα αδείας. Στη συγκεκριμένη περίπτωση η 21η ημέρα (επί πενθημέρου) ή η 25η ημέρα (επί εξαημέρου) προστίθεται μετά την 05-08-2006, χρονικό σημείο συμπλήρωσης έτους απασχόλησης. Συνεπώς, από 01-01-2006 έως 05-08-2006 η αναλογία αδείας υπολογίζεται σε 20/12 επί 8 μήνες, το δε χρονικό διάστημα από 06-08-2006 έως 31-12-2006 υπολογίζεται σε 21/12 επί 4 μήνες. Από 01-01-2007 και σε κάθε επόμενο ημερολογιακό έτος ο εργαζόμενος δικαιούται να λαμβάνει μέχρι 31 Δεκεμβρίου ολόκληρη την ετήσια άδεια με αποδοχές και το επίδομα αδείας.

Επιπλέον με το ΑΡΘΡΟ 3 της ΕΓΣΣΕ (ΠΚ. 13 - 18/4/2008 ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΩΝ 2008 ΚΑΙ 2009)

Προσαύξηση της κανονικής άδειας μετά 25 ετή εργασία

Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες (-τριες) που συμπληρώνουν υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή είκοσι πέντε (25) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Από 1-1-2008, μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλ. συνολικά τριάντα μία (31) και είκοσι εξι (26) εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα.

ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

Ο χρόνος χορηγήσεως των αδειών σύμφωνα με το άρθρο 4 του α.ν.539/45, καθορίζεται κατόπιν συμφωνίας μεταξύ μισθωτών και εργοδότη. Οι μισοί τουλάχιστον από τους μισθωτούς πρέπει να λάβουν την άδειά τους μέσα στο χρονικό απο 1η Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει την άδεια εντός δύο μηνών από το χρονικό σημείο που διατυπώθηκε το σχετικό αίτημα.

Πότε καταβάλλονται οι αποδοχές της άδειας και το επίδομα αδειας

Κατά το άρθρο 3 παράγ. 8 του Α.Ν. 539/45, τόσο οι αποδοχές αδειας όσο και το επίδομα της αδειας προκαταβάλλονται στον μισθωτό κατά την έναρξη της αδειας του. Οι αποδοχές της αδειας και του επιδόματος της αδειας δεν συμψηφίζονται με ανώτερες καταβαλλόμενες αποδοχές από τις νόμιμες.

Πίνακας ημερών αδειας με πλήρεις αποδοχές και επιδόματος αδειας, που εργάζονται στον ίδιο εργοδότη (υπάλληλοι- εργατοτεχνίτες), με υπηρεσία έως 10 χρόνια ή προϋπηρεσία μέχρι 12 χρόνια σε οποιονδήποτε εργοδότη (Ν. 1346/83, άρθρο 6 της από 23.5.2000-2001 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. - Άρθρο 1 Ν. 3302/2004)

Υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη	Εργαζόμενοι με εξαήμερο	Εργαζόμενοι με πενθήμερο	Αποδοχές αδειας	Αποδοχές επιδόματος αδειας
1ο Ημερολογιακό έτος · Ημερομηνία προσλήψεως	Ποσοστιαία αναλογία άδεια 2 ημέρες ανά μήνα μέχρι λήξη του ημερολογιακού έτους (2Χμήνες) και μέχρι 24 εργάσιμες	Ποσοστιαία αναλογία άδεια 2 ημέρες ανά μήνα μέχρι λήξη του ημερολογιακού έτους (2Χμήνες) και μέχρι 20 εργάσιμες	Τόσα 24/25 μηνιαίου μισθού όσες είναι οι ημέρες αδειας ή τόσα ημερομίσθια όσες είναι οι ημέρες αδειας για τους	1/2 μηνιαίου μισθού ή 24/25 αν η άδεια είναι μικρότερη για τους υπαλλήλους 13 ημερομίσθια ή λιγότερα αν η άδεια είναι

	ημέρες	ημέρες	εργατοτεχνίτες	μικρότερη για τους εργατοτεχνίτες
2ο Ημερολογιακό έτος	25 εργάσιμες ημέρες συνολικά ή ποσοστιαία αναλογία άδειας 2 ημέρες ανά μήνα	21 εργάσιμες ημέρες συνολικά ή ποσοστιαία αναλογία άδειας 2 ημέρες ανά μήνα	1 μηνιαίο μισθό για τους υπαλλήλους ή 25 ημερομίσθια για τους εργατοτεχνίτες	1/2 μηνιαίου μισθού για τους υπαλλήλους ή 13 ημερομίσθια για τους εργατοτεχνίτες
3ο Ημερολογιακό έτος	26 εργάσιμες ημέρες	22 εργάσιμες ημέρες	1 μηνιαίο μισθό για τους υπαλλήλους ή 26 ημερομίσθια για τους εργατοτεχνίτες	1/2 μηνιαίου μισθού για τους υπαλλήλους ή 13 ημερομίσθια για τους εργατοτεχνίτες

Η αναλογία της άδειας με βάση το Ν, 3302/2004 χορηγείται στους εργαζόμενους, από την ημερομηνία προσλήψεως και μέχρι 31 -12 του 1ου ημερολογιακού έτους. Κατά το 2ο ημερολογιακό έτος οι εργαζόμενοι δικαιούνται μέχρι 31 -12 άδειας 25 ημερών με εξαήμερο ή 21 ημερών με πενθήμερο συνολικά ή κατά τμήματα.

ΠΙΝΑΚΑΣ

Πίνακας ημερών άδειας με πλήρεις αποδοχές και επιδόματος άδειας, για υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη. (Άρθρο 6 της από 23.5.2000 - 2001. Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. - Άρθρο 1 Ν. 3302/2004).

Χρόνια υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας	Επιχειρήσεις με εξαήμερο	Επιχειρήσεις με πενθήμερο	Αποδοχές άδειας	Αποδοχές Επιδόματος άδειας
10 χρόνια συμπληρωμένα ή για όσους εργαζόμενους έχουν προϋπηρεσία 12 χρόνια σε άλλους εργοδότες.	30 εργάσιμες ημέρες	25 εργάσιμες ημέρες	1 μηνιαίος μισθός για τους υπαλλήλους συν τόσα εικοστά πέμπτα όσες είναι οι εργάσιμες ημέρες της άδειας που διανύονται στον επόμενο μήνα, 30	1/2 μηνιαίου μισθού για τους υπαλλήλους. 13 ημερομίσθια για τους εργατοτεχνίτες.

			ημερομίσθια για τους εργατοτεχνίτες με εξαήμερο, 30 για τους εργατοτεχνίτες με πενθήμερο	
--	--	--	--	--

ΠΙΝΑΚΑΣ

Πίνακας ημερών αδειάς με πλήρεις αποδοχές και επιδόματος αδειάς για υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες, που έχουν συμπληρώσει 25ετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη. (Άρθρο 3 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ετών 2008 και 2009) από 1.1.2008.

Χρόνια υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας	Επιχειρήσεις με εξαήμερο	Επιχειρήσεις με πενθήμερο	Αποδοχές αδειάς	Αποδοχές επιδόματος αδειάς
25 χρόνια συμπληρωμένα υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας	31 εργάσιμες ημέρες	26 εργάσιμες ημέρες	1 μηνιαίος μισθός για τους υπαλλήλους συν τόσα εικοστά πέμπτα όσες είναι οι ημέρες της άδειας που διανύονται στον επόμενο μήνα. 31 ημερομίσθια για τους εργατοτεχνίτες με εξαήμερο. 31 για τους εργατοτεχνίτες με πενθήμερο.	1/2 μηνιαίου μισθού για τους υπαλλήλους. 13 ημερομίσθια για τους εργατοτεχνίτες.

Για τους εργαζόμενους που απασχολούνται με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, στις 25 ή 26 ημέρες άδειας δεν υπολογίζεται στην άδεια το Σάββατο ή έκτη ημέρα, για το λόγο ότι η ημέρα αυτή συμπεριλαμβάνεται στο πενθήμερο και συνυπολογίζεται στις αποδοχές της άδειας.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΔΕΙΑΣ

Εάν λήξει η σύμβαση εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο (απόλυση, παραίτηση, θάνατος εργαζόμενου, λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου), και ο εργαζόμενος δεν είχε πάρει την κανονική του άδεια που του οφείλεται, τότε δικαιούται τις αποδοχές

τις οποίες θα έπαιρνε αν του είχε χορηγηθεί η άδεια (αρ.1, παρ.3, του Ν.1346/1983). Αποζημίωση άδειας και επίδομα άδειας, αναλόγως προς τον χρόνο υπηρεσίας.

α) **Κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος** που έγινε η πρόσληψή του, δικαιούται να λάβει 2 ημερομίσθια ή 2/25 του μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης, όπως και 2 ημερομίσθια σαν επίδομα αδειάς (με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων).

β) **Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος**, ο μισθωτός επίσης δικαιούται επίσης 2 ημερομίσθια ή 2/25 του μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης, όπως και 2 ημερομίσθια σαν επίδομα αδειάς(με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13ημερομισθίων).

γ) **Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος** και για τα επόμενα οφείλονται αποδοχές πλήρους άδειας και επιδόματος αδειάς, που αντιπροσωπεύουν αυτές που θα δικαιούταν ο μισθωτός εάν έπαιρνε την άδειά του κατά το χρονικό διάστημα της λύσης της σχέσης εργασίας.

ΝΟΜΟΣ 3762/2009

Αναδιοργάνωση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), ρύθμιση θεμάτων Οργανισμών εποπτευόμενων από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και άλλες διατάξεις

ΦΕΚ 75/Β/15.5.2009

.....

Άρθρο 6

Υποχρέωση εργοδότη για τήρηση του βιβλίου αδειών

Η παράγραφος 3 του άρθρου 4 του α.ν. 539/1945 (ΦΕΚ 229 Α') αντικαθίσταται ως ακολούθως:

"3. Έκαστος εργοδότης οφείλει να τηρεί ειδικό βιβλίο, το οποίο δύναται να είναι και σε μορφή μηχανογραφημένων σελίδων.

Το ειδικό βιβλίο ή οι μηχανογραφημένες σελίδες πρέπει να φέρουν τα στοιχεία της επιχείρησης, την ένδειξη βιβλίο αδειών και να περιλαμβάνει τις παρακάτω στήλες:

Αύξων αριθμός, ονοματεπώνυμο μισθωτών, ειδικότητα, ημερομηνία πρόσληψης, προϋπηρεσία, αριθμός δικαιούμενων ημερών αδειάς, χρονολογία έναρξης και λήξης χορηγηθείσας αδειάς, αποδοχές αδειάς, επίδομα αδειάς, παρατηρήσεις, υπογραφή μισθωτού.

Τα ανωτέρω στοιχεία διατηρούνται από τον εργοδότη επί μία πενταετία και πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε. που ασκούν τον έλεγχο και την εποπτεία της εφαρμογής του παρόντος."

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΝΤΟΣ ΤΟΥ ΕΤΟΥΣ (ΠΕΝΘΗΜΕΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ)

Υπάλληλος προσλήφθηκε σε εμπορική επιχείρηση την 1.7.2013 με ακαθάριστο μισθό 1.400,00 €. Η επιχείρηση εφαρμόζει την πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση. Ζητείται να υπολογιστούν : α) οι ημέρες κανονικής άδειας και οι αποδοχές άδειας που δικαιούται ο μισθωτός μέχρι την 31.12.2013 και β) το επίδομα αδειας.

Λύση :

A) Από 1/7 – 31/12 είναι 6 μήνες.

Οι ημέρες άδειας είναι (λόγω του πενθημέρου)

$20/12 \times 6$ μήνες = 10 ημέρες κανονικής άδειας.

Κατά την διάρκεια της απουσίας του λόγω της κανονικής του άδειας θα λαμβάνει κανονικά τις αποδοχές του, όπως αν εργαζόταν..

B) Κατά την έναρξη της άδειας του θα λάβει επίδομα άδειας ως εξής :

$1.400.00 \text{ €} / 2 = 700,00 \text{ €}$ (είναι το ανώτατο ποσό αποδοχών επιδόματος άδειας).

$1.400,00 \text{ €} \times 10/25 = 560,00 \text{ €}$ είναι οι αποδοχές άδειας.

2.13 ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ & ΚΑΙ Η ΑΜΟΙΒΗ ΤΗΣ

(ΑΡΘΡΑ 1 & 2 ΤΟΥ Ν.3385/2005 ΚΑΙ ΑΡΘΡΟ 74 ΤΟΥ Ν. 3863/2010)

Σύμφωνα με τον Ν.3385/2005, όπως αντικαταστάθηκε με τον **Ν. 3863/2010** η απασχόληση 5 ωρών επί πλέον την εβδομάδα μετά τις 40 ώρες για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο σύστημα απασχόλησης και οχτώ ωρών επιπλέον την εβδομάδα, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα εξαήμερης απασχόλησης, θεωρείται υπερεργασία. Συγκεκριμένα οι 5 ώρες υπερεργασία για το σύστημα του πενθημέρου είναι: 41η, 42η, 43η, 44η, 45η ενώ οι 8 ώρες για το σύστημα του εξαήμερου είναι: 41η, 42η, 43η, 44η, 45η, 46η, 47η, 48η. Η πραγματοποίηση της υπερεργασίας ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη και εφ' όσον ζητηθεί από τον τελευταίο, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να την παρέχει.

Οι παραπάνω ώρες που αναφέραμε σύμφωνα με το άρθρο 74 του νέου Νόμου 3863/2010, αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%.

- Διευκρινίζεται ότι άνω των 45 ωρών για το πενθήμερο και άνω των 48 ωρών για το εξαήμερο συνιστά υπερωρία
-
- Υπολογισμός υπερεργασίας με πενθήμερο

Υπερεργασία Εβδομαδιαίως	40 - 45 ώρες +20% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο
--------------------------	---

*Η αμοιβή της 9^{ης} ώρας ημερησίως πληρώνεται με προσαύξηση 20% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο και δεν χρειάζεται άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Υπολογισμός υπερεργασίας με εξαήμερο

Υπερεργασία Εβδομαδιαίως	40 - 48 ώρες +20% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο
--------------------------	---

Σύμφωνα με το άρθρο 80 του Ν.4144/2013 ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας εντός του πρώτου δεκαπενθημέρου κάθε μήνα το σύνολο των *υπερωριών* που πραγματοποιήθηκαν, ανά εργαζόμενο, κατά τον προηγούμενο μήνα. Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης αυτής επιβάλλονται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν. 3996/2011, όπως ισχύει. Με υπουργική απόφαση δύναται να ρυθμίζεται κάθε όρος και αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας. Από την έναρξη ισχύος της παρούσας κάθε άλλη αντίθετη διάταξη παύει να ισχύει.

Η υποχρεωτική αναγγελία, ως τρόπος νομιμοποίησης και γνωστοποίησης στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ της υπερωριακής απασχόλησης προβλεπόταν, ρητά, για το προσωπικό των βιομηχανικών, βιοτεχνικών επιχειρήσεων, ή εργασιών εν γένει (αρ. 9 του Π. . 27/6/4-7-1932 (Α' 212), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του Ν. . 515/70 (Α' 95).

Με την νομοθετική πρόβλεψη της περίπτωσης 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, η παραπάνω διαδικασία επεκτείνεται και για το προσωπικό των επιχειρήσεων που δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Ν. . 515/70 όπως αυτό τροποποίησε τις διατάξεις του Π. . 27/6/4-7-32.

Σύμφωνα με το άρθρο 74 του Ν.3863/2010 η νόμιμη υπερωρία υπολογίζεται ως εξής:

- Εργασία από 46η (πενθήμερο) και 49η (εξαήμερο) έως 120 ώρες ετησίως νόμιμης υπερωρίας, αμείβεται με προσαύξηση **40%** στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.
- Η υπέρβαση των 120 ωρών νόμιμη υπερωρίας ετησίως αμείβεται με προσαύξηση **60%** στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

Κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη)

Σύμφωνα με το άρθρο 74, Ν.3863/2010 για κάθε ώρα που πραγματοποιείται και δεν θα τηρηθούν οι προβλεπόμενες διαδικασίες του Ν.4144/2013 θεωρείται κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη) και καταβάλλεται στο μισθωτό αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%. Είναι προφανές ότι σε περίπτωση που ισχύει συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών την εβδομάδα, η απασχόληση πέραν του μικρότερου αυτού ωραρίου και έως 40 ωρών αμείβεται σύμφωνα με το άρθρο 659 του Α.Κ. ως πρόσθετη εργασία (απλό ωρομίσθιο).

Επισημαίνεται ότι η απασχόληση του μισθωτού άνω των 9 ωρών ημερησίως επί 5νθημέρου και άνω των 8 ωρών ημερησίως επί 6ημέρου συνιστά υπερωρία, για την πραγματοποίηση της οποίας πρέπει να τηρηθούν οι άνω διατυπώσεις, ώστε να θεωρηθεί νόμιμη υπερωρία (αμοιβή καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%), άλλως θεωρείται κατ' εξαίρεση υπερωρία (αμοιβή καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά **80%**).

ΒΙΒΛΙΟ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΔΙΑΤΑΞΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 80, ΤΟΥ Ν. 4144/2013

Α. Η προβλεπόμενη νόμιμη κατά την ισχύουσα νομοθεσία *υπερωριακή* απασχόληση εργαζομένων καταχωρείται υποχρεωτικά πριν την έναρξη πραγματοποίησής της στο *Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών* που τηρείται από τον εργοδότη.

Β. Το *Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών* ισχύει για όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει και μπορεί να τηρείται με τη μορφή ημερολογίου ή μηχανογραφημένων σελίδων, που φέρουν τα στοιχεία της επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή του εν γένει εργοδότη και την ένδειξη «*Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών*».

Γ. Το *Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών* πρέπει να τηρείται στο χώρο εργασίας, να διατηρείται από τον εργοδότη επί μια πενταετία από τη συμπλήρωσή του και να τίθεται στη διάθεση των ελεγκτικών οργάνων, προς έλεγχο, οσάκις ζητείται.

Δ. Στο *Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών* αναγράφονται σε ξεχωριστές στήλες:

- α) το ονοματεπώνυμο και η *ειδικότητα* του μισθωτού,
- β) η τροποποίηση που επέρχεται στο ωράριο εργασίας,
- γ) η αιτία για την οποία πραγματοποιείται η *υπερωριακή* απασχόληση,
- δ) η ημερομηνία πραγματοποίησης της υπέρβασης,
- ε) η ώρα έναρξης και λήξης της υπέρβασης,
- στ) η υπογραφή του εργαζόμενου.

Ε. Για κάθε εργαζόμενο που θα διαπιστωθεί, από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, ότι απασχολείται *υπερωριακά* χωρίς η απασχόλησή του αυτή να είναι καταχωρημένη κατά τα ανωτέρω στο *Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών*, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του Ν. 3996/2011, όπως ισχύουν.

ΣΤ. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας εντός του πρώτου δεκαπενθημέρου κάθε μήνα το σύνολο των *υπερωριών* που πραγματοποιήθηκαν, ανά εργαζόμενο, κατά τον προηγούμενο μήνα. Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης αυτής επιβάλλονται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν. 3996/2011, όπως ισχύει.

Με υπουργική απόφαση δύναται να ρυθμίζεται κάθε όρος και αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας.

Από την έναρξη ισχύος της παρούσας κάθε άλλη αντίθετη διάταξη παύει να ισχύει.

ΑΝΩΤΑΤΟ ΟΡΙΟ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ

Οι ώρες *υπερωριακής* εργασίας που χορηγούνται από τις οικείες Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας (ΣΕΠΕ) είναι **120** ώρες ετησίως προκειμένου περί μη βιομηχανικών επιχειρήσεων και 30 ή 25 ώρες ανάλογα με τις κατηγορίες των βιομηχανικών επιχειρήσεων όπως αυτές καθορίζονται ανά εξάμηνο με κοινές υπουργικές αποφάσεις των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Οικονομικών.

Η υποχρεωτική αναγγελία, ως τρόπος νομιμοποίησης και γνωστοποίησης στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ της υπερωριακής απασχόλησης προβλεπόταν, ρητά, για το προσωπικό των βιομηχανικών, βιοτεχνικών επιχειρήσεων, ή εργασιών εν γένει (αρ. 9 του Π. . 27/6/4-7-1932 (Α' 212), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του Ν. . 515/70 (Α' 95).

Με την νομοθετική πρόβλεψη της περίπτωσης 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, η παραπάνω διαδικασία επεκτείνεται και για το προσωπικό των επιχειρήσεων που δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Ν. . 515/70 όπως αυτό τροποποίησε τις διατάξεις του Π. . 27/6/4-7-32.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 1

Υπάλληλος με μηνιαίο ακαθάριστο μισθό 1.400,00 € μέσα σε ένα μήνα πραγματοποίησε 8 ώρες υπερεργασιακής απασχόλησης. Να υπολογιστούν οι ακαθάριστες πρόσθετες αποδοχές του, λόγω της επί πλέον αυτής απασχόλησης.

Λύση:

Ωρομίσθιο : $1.400,00 \text{ €} \times 0,006 = 8,4 \text{ €} / \text{ώρα}$ (ή $1.400,00 / 25 \times 6 / 40 = 8,4 \text{ €}$)

$8,4 \text{ €} / \text{ώρα} \times 20 \% = 1,68 \text{ €} + 8,4 \text{ €} = 10,08 \text{ €}$

$10,08 \text{ €} \times 8 \text{ ώρες} = 80,64 \text{ €}$.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 2

Υπάλληλος αμείβεται με μηνιαίο ακαθάριστο μισθό 1.200,00 € σε επιχείρηση που ακολουθεί πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση και με συμβατικό ωράριο 40 ωρών την εβδομάδα. Την πρώτη εβδομάδα ενός μήνα εργάστηκε 47 ώρες αντί των 38. Ζητείται ο υπολογισμός των πρόσθετων αποδοχών του λόγω της επί πλέον απασχόλησης.

Λύση :

Α) Για την 41^η ώρα έως και την 45^η ώρα υπερεργασίας αμείβεται με το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%, δηλαδή:

$7,20 \text{ €} \times 5 \text{ ώρες} = 36,00 \text{ €} + (36,00 \times 20\%) = 43,20 \text{ €}$ (μικτά)

Β) Για την 46^η έως και την 47^η ώρα, που χαρακτηρίζονται υπερωρίες αμείβεται με το ωρομίσθιο προ προσαυξημένο κατά 40%, δηλαδή:

$7,20 \text{ €} \times 2 \text{ ώρες} = 14,40 \text{ €} + (14,40 \times 40\%) = 20,16 \text{ €}$ (μικτά)

Έτσι οι πρόσθετες αμοιβές λόγω της πρόσθετης απασχόλησης θα είναι συνολικά :

$14,00 \text{ €} + 43,20 \text{ €} + 20,16 \text{ €} = 77,36 \text{ €}$.

2.14 ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ωράριο εργασίας θεωρείται ο αριθμός των ωρών που επιτρέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος τις υπηρεσίες του σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση.

ΕΝΑΡΞΗ ΚΑΙ ΛΗΞΗ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ

Το ωράριο του εργαζομένου, ως προς την έναρξη και λήξη κατά τη διάρκεια της

ημέρας, ρυθμίζεται από τον εργοδότη, ορίζεται συγκεκριμένα με την υπογραφή της σύμβασης και αναγράφεται στη βεβαίωση του Π.Δ. 156/94. Εάν ο εργοδότης ασκεί καταχρηστικά το δικαίωμα μεταβολής του ωραρίου, ο εργαζόμενος δικαιούται να απαιτήσει την τήρηση, διαφορετικά υπάρχει βλαπτική μεταβολή και ισχύει ότι αναφέρεται γι' αυτήν.

ΝΟΜΙΜΟ ΩΡΑΡΙΟ

Νόμιμο ωράριο είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδότησεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. Έτσι, μόνο μικρότερα ωράρια είναι δυνατόν να εφαρμοσθούν.

ΑΝΩΤΑΤΟ ΝΟΜΙΜΟ ΩΡΑΡΙΟ

Μετά την καθιέρωση από 1/1/1984 της εβδομαδιαίας εργασίας των 40 ωρών, με ΕΓΣΕΕ της ΓΣΕΕ για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε οποιαδήποτε εργοδότη με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σ' ολόκληρη τη χώρα, η σημασία των διατάξεων για το ανώτατο νόμιμο ωράριο έχει πρακτική εφαρμογή και αφορά τον τρόπο πρόσθετης αμοιβής. Ειδικότερα με το άρθ.1 του Ν.3385/2005 αντικαθίσταται το άρθρο 4 του Ν.2874/2000 και καθιερώνεται για τις επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ωρών την εβδομάδα, η απασχόληση 5 ωρών επιπλέον εβδομαδιαίως, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο και 8ωρών εβδομαδιαίως για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο, ως υπερεργασία, η πραγματοποίηση της οποίας ανήκει στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη.

ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ

Συμβατικό ωράριο εργασίας είναι αυτό που καθορίζεται είτε με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, είτε με κανονισμό εργασίας που έχει συμβατικό χαρακτήρα. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να είναι μικρότερο, αλλά ποτέ μεγαλύτερο από το νόμιμο.

Το ωράριο που εφαρμόζεται με ατομική σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο εκείνου που προβλέπεται στην αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας ή στον κανονισμό της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με συμβατικό ωράριο μικρότερο του νόμιμου δικαιούνται ολόκληρο το νόμιμο μισθό τους.

ΑΝΩΤΑΤΟ ΟΡΙΟ ΤΟΥ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ

Μετά την 14/2/1984 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας της ΓΣΕΕ, καθιερώθηκε από 1/1/1984 η εβδομάδα των 40 εργάσιμων ωρών για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη σε ολόκληρη τη χώρα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Ειδικά για τους εργαζόμενους στη βιομηχανία, το παραπάνω ωράριο είχε καθιερωθεί από 1/1/1983. Έτσι, το ανώτατο συμβατικό ημερήσιο ωράριο σήμερα είναι 8 ώρες για όσους απασχολούνται πενθήμερο (κατ' ανώτατο όριο), και 6,40 ώρες στο σύστημα εξαήμερης απασχόλησης

Πενθήμερο

Στο σύστημα της πενθήμερης απασχόλησης, το εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο, χωρίς να μειώνεται, κατανέμεται σε 5 αντί για 6 ημέρες της εβδομάδας.

Έτσι, οι εργαζόμενοι δικαιούνται 2 ημέρες ανάπαυσης, Σάββατο και Κυριακή ή μια άλλη ημέρα. Οι δύο ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης πρέπει να είναι συνεχόμενες. Ο εργοδότης καταβάλλει 6 ημερομίσθια την εβδομάδα. Επίσης η ασφάλιση γίνεται για 6 ημέρες εργασίας.

Τέλος, οι εργαζόμενοι με το σύστημα του πενθήμερου δικαιούνται ετήσια άδεια μικρότερη κατά 4 εργάσιμες ημέρες, γιατί στις ημέρες αδείας δεν υπολογίζονται και τα Σάββατα ή άλλη αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης.

2.15 Η ΑΜΟΙΒΗ ΤΟΥ ΣΑΒΒΑΤΟΥ

Σύμφωνα με τον Νόμο 3846/2010 η εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδας, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά **30%**. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

2.16 Η ΑΡΓΙΑ ΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ

Οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας είναι έξι 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.

Η ΑΜΟΙΒΗ ΚΥΡΙΑΚΗΣ / ΑΡΓΙΑΣ

Το προσωπικό που θα απασχοληθεί νόμιμα κατά την Κυριακή, αμείβεται με το νόμιμο ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού προσαυξημένο με **75%** στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις υπερیشύουν.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Μισθωτός με μηνιαίο ακαθάριστο μισθό βάσει συμφωνίας, 900,00 € εργάστηκε μέσα σε ένα μήνα 2 Κυριακές. Αν ο νόμιμος μισθός του είναι 900,00 € να υπολογιστούν οι επιπλέον αποδοχές.

Λύση :

Μικτό ημερομίσθιο : $900,00 \text{ €} / 25 = 36,00 \text{ €}$ (συμφωνηθέν).

Νόμιμο ημερομίσθιο : $900,00 \text{ €} / 25 = 36,00 \text{ €}$

Προσαύξηση νόμιμου ημερομισθίου : $36,00 \text{ €} \times 75\% = 27,00 \text{ €}$

Νέο ημερομίσθιο : $36,00 \text{ €} + 27,00 \text{ €} = 63,00 \text{ €}$ (αμοιβή Κυριακής)

Επιπλέον αμοιβές : $63,00 \text{ €} \times 2 = 126,00 \text{ €}$.

ΌΤΑΝ Η ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΑΡΓΙΑ ΣΥΜΠΙΠΤΕΙ ΜΕ ΗΜΕΡΑ ΚΥΡΙΑΚΗ ΙΣΧΥΟΥΝ ΤΑ ΕΞΗΣ:

α) Δεν γεννάται θέμα μεταθέσεως της σε άλλη εργάσιμη μέρα, διότι όπως είναι γνωστό τόσο για τον ιδιωτικό όσο και το Δημόσιο τομέα καταργήθηκαν οι διατάξεις περί μεταθέσεως των αργιών, όταν συμπίπτουν με ημέρα Κυριακή (άρθρο 7 του Ν.1400/83).

β) Οι επιχειρήσεις που θα λειτουργήσουν την Κυριακή που συμπίπτει με την

υποχρεωτική αργία οφείλουν: α) Σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο και προσαύξηση **75%** που θα υπολογισθεί επί του νομίμου ημερομισθίου τους. Επιπλέον οφείλουν να χορηγήσουν αναπληρωματική ανάπαυση (ρεπό) σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας. γ) σε όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό οφείλουν προσαύξηση **75%** του νομίμου μισθού τους και αναπληρωματική ανάπαυση, είτε πρόκειται για επιχειρήσεις που υπάγονται στις διατάξεις περί υποχρεωτικής ανάπαυσης την Κυριακή και τις ημέρες αργίας είτε για επιχειρήσεις που δεν υπάγονται στις διατάξεις αυτές. Ζήτημα καταβολής και του 1/25 του μηνιαίου γεννάται μόνο δεν χορηγηθεί αναπληρωματική μέρα ανάπαυσης Σε ορισμένες επιχειρήσεις, που ορίζονται από το νόμο, επιτρέπεται η εργασία κατά την Κυριακή. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να δοθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης στον εργαζόμενο μέσα στην επόμενη εβδομάδα. Προϋπόθεση για να χορηγηθεί ολόκληρη ημέρα αναπληρωματικής αργίας είναι να εργασθεί κατά την Κυριακή άνω των 5 ωρών. Σε περίπτωση που απασχοληθεί λιγότερο από 5 ώρες χορηγούνται αντίστοιχες ώρες ανάπαυσης.

2.17 ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό ή με ημερομίσθιο εργαζόμενοι, άσχετα αν πρόκειται για πλήρη απασχόληση, μερική, εκ περιτροπής ή έκτακτη, όταν προσφέρουν την εργασία τους κατά τις νυχτερινές ώρες, δηλαδή από 10.00 μ.μ. (το βράδυ) μέχρι 6.00 π.μ. (το επόμενο πρωί), ή όταν ένα μέρος του ωραρίου εργασίας τους παρέχεται κατά την διάρκεια των ωρών αυτών, τότε οι νόμιμες αποδοχές του εργαζομένου προσαυξάνονται κατά 25%.

-Νόμιμες θεωρούνται οι αποδοχές θεωρούνται πάντα εκείνες που διαμορφώνονται βάσει της εκάστοτε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ, ή της αντίστοιχης κλαδικής σύμβασης συμπεριλαμβανομένων και των ποσών από τα διάφορα επιδόματα.

-Πραγματικές θεωρούνται οι αποδοχές που καταβάλλονται στον εργαζόμενο και μπορεί να είναι τουλάχιστον ίσες ή μεγαλύτερες από τις νόμιμες αποδοχές.

Αν η νυχτερινή εργασία συμπέσει με μέρα Κυριακή (10 μμ του Σαββάτου μέχρι 6 πμ της Κυριακής) τότε εκτός της προσαύξησης του 25%, καταβάλλεται επιπλέον προσαύξηση 75% λόγω της υποχρεωτικής αργίας της Κυριακής.

Όταν εκτός του προβλεπόμενου ωραρίου εργασίας, πραγματοποιηθεί και υπερωριακή απασχόληση, ο ημερήσιος μισθός προσαυξάνεται ανάλογα, αφού προσαυξηθεί πρώτα λόγω νυχτερινού και αργίας.

Υπενθυμίζεται ότι, για την απασχόληση κατά τις Κυριακές και αργίες, υπάρχει υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώσει έγκαιρα (τουλάχιστον πριν 48 ώρες) την Επιθεώρηση Εργασίας για τους εργαζόμενους που θα απασχοληθούν.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Έστω ότι ένας ανειδίκευτος εργάτης χωρίς τριετίες και επιδόματα, εργάστηκε και την Κυριακή για 4 ώρες νυχτερινές. Πώς θα αμειφθεί;

Νόμιμο ωρομίσθιο: Η.Α.Ε. 33,04 X 6 ΜΕΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ : 40 ΩΡΕΣ = 4,95 ευρώ

Προσαύξηση λόγω νυχτερινής εργασίας: ωρομίσθιο 4,95 ευρώ X 25% = 1,24 ευρώ

Προσαύξηση λόγω Κυριακής: 4,95 X 75% = 3,71 ευρώ

Συνολικό ωρομίσθιο νυχτερινής + αργίας = 9,90 ευρώ.

Απασχόληση 4 ωρών: 9,90 X 4 = 39,60 ευρώ

2.18 ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ - ΠΑΣΧΑ

1. Όλοι οι μισθωτοί που αμείβονται με μισθό ή με ημερομίσθιο, δικαιούνται από τους εργοδότες τους:

α) Επίδομα εορτών Χριστουγέννων ίσο με **ένα μηνιαίο μισθό** για τους αμειβόμενους με μισθό και με **25 ημερομίσθια** για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

β) Επίδομα εορτών Πάσχα ίσο με **μισό μηνιαίο μισθό** για τους αμειβόμενους με μισθό και με **15 ημερομίσθια** για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

2. Τα παραπάνω επιδόματα καταβάλλονται στο ακέραιο εφ' όσον η σχέση εργασίας των μισθωτών με τον εργοδότη είχε διάρκεια ολόκληρη τη χρονική περίοδο, στην μεν περίπτωση του επιδόματος εορτών Πάσχα από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ης Απριλίου, στη δε περίπτωση του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου κάθε χρόνου. Όσοι από τους παραπάνω μισθωτούς τους δεν έχουν συμπληρώσει το παραπάνω χρονικό διάστημα, δικαιούνται:

α) Σαν επίδομα εορτών Χριστουγέννων, ποσό ίσο με **2/25** του μηνιαίου μισθού ή **(2)** ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννιά μέρες **(19) χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσης** και β) Σαν επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με **1/15** του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με τον συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε **8** ημέρες χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσης .

γ) Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 19ημέρου ή του 8ημέρου, αντίστοιχα καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα όπου υπολογίζεται το επίδομα Χριστουγέννων & Πάσχα.

3. Δώρο εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα ανάλογο με το χρόνο που διάρκεσε η εργασιακή σχέση , δικαιούνται και οι μισθωτοί που έχουν αποχωρήσει από την εργασία τους , πριν από τις παραπάνω γιορτές είτε γιατί απολύθηκαν από τον εργοδότη τους , είτε γιατί αποχώρησαν οικειοθελώς.

ΧΡΟΝΟΣ ΠΟΥ ΣΥΝΥΠΟΛΟΓΙΖΕΤΑΙ ΣΤΑ ΔΩΡΑ

1. Συνυπολογίζεται ο χρόνος της υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό.

2. Οι άδειες των σπουδαστών για συμμετοχή τους στις εξετάσεις.

3. Οι μισθωτοί που απουσίασαν λόγω ασθένειας δικαιούνται να υπολογίσουν ολόκληρο το χρόνο ασθένειάς τους αφαιρώντας μόνο τις ημέρες για τις οποίες έλαβαν επίδομα ασθένειας από το Ασφαλιστικό τους Ταμείο.

Παράδειγμα: Αν ένας μισθωτός απουσίασε από την εργασία του λόγω ασθένειας 50 μέρες και πήρε επίδομα ασθένειας από το Ασφαλιστικό του Ταμείο μόνο για 30 ημέρες, θα αφαιρεθούν από το χρονικό διάστημα της εργασιακής σχέσης μόνο οι 30 ημέρες για τις οποίες επιδοτήθηκε και όχι οι 50.

Χρόνος που δεν συνυπολογίζεται στα Δώρα

1. Δεν υπολογίζονται οι μέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός απείχε από την εργασία του αδικαιολόγητα ή λόγω άδειας χωρίς αποδοχές.

2. Δεν λαμβάνεται υπ' όψιν για τον υπολογισμό δώρων εορτών το διάστημα της

απουσίας των εργαζομένων για συνδικαλιστική δραστηριότητα , δηλαδή ο χρόνος της συνδικαλιστικής άδειας.

3. Σχετικά με την απεργία η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι οι ημέρες της απεργίας δεν υπολογίζονται στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης ,γιατί η αποχή του μισθωτού οφείλεται σε δική του θέληση και δεν μπορεί επομένως να χαρακτηριστεί σαν δικαιολογημένη απουσία, το ίδιο ισχύει και με τις στάσεις εργασίας.

ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΩΝ ΔΩΡΩΝ

Τα δώρα καταβάλλονται στους δικαιούχους για μεν τα Χριστούγεννα την 21η Δεκεμβρίου, για δε το Πάσχα τη Μεγάλη Τετάρτη κάθε έτους. Νοείται βέβαια ότι δεν υπάρχει δέσμευση για τον εργοδότη να καταβάλλει το δώρο νωρίτερα απ' αυτές τις ημερομηνίες. Τα δώρα εορτών σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΔΩΡΩΝ

Όπως και παραπάνω αναφέραμε τα δώρα εορτών υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 10η Δεκεμβρίου κάθε χρόνο για το δώρο των Χριστουγέννων και την 15η ημέρα πριν το Πάσχα για το Δώρο του Πασχα. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες τα δώρα εορτών υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση. Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο νοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών του μισθωτού. Στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται:

α) Ο συμβατικός ή ο νόμιμος μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο, και
β) Οποιαδήποτε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος (λ.χ. τροφή, κατοικία), 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. Παράλληλα έχουν κριθεί (με διάφορες δικαστικές αποφάσεις), ότι αποτελούν τακτικές αποδοχές και οι εξής παροχές:

- Το επίδομα αδειάς. Για να τον υπολογισμό στο δώρο της αναλογίας για το επίδομα αδειάς θα πολλαπλασιασθεί το συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται ο μισθωτός επί τον συντελεστή 0,041666.
- Η αμοιβή για εργασία την Κυριακή και σε εξαιρετικές γιορτές ή σε νυκτερινές ώρες, εφ' όσον η απασχόληση είναι τακτική και μόνιμη.
- Η αξία του χορηγούμενου γάλατος ημερησίως.
- Η πρόσθετη αμοιβή που δίνεται από τον εργοδότη οικειοθελώς για μεγαλύτερη παραγωγική απόδοση (πρίμ), όταν επαναλαμβάνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα και σε τακτά χρονικά διαστήματα.

ΠΙΝΑΚΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΔΩΡΟΥ ΠΑΣΧΑ & ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΜΕ ΤΟΥΣ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΟΥΣ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ - ΜΙΣΘΟΥ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .

ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΔΩΡΟΥ ΠΑΣΧΑ

	ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ			ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ	
ΗΜΕΡΕΣ	ΜΙΣΘΩΝ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΗΜΕΡΕΣ	ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ
1	0,00416	0,125	61	0,25416	7,625
2	0,00833	0,25	62	0,25832	7,75
3	0,0125	0,375	63	0,26249	7,875
4	0,01666	0,5	64	0,26666	8
5	0,02083	0,625	65	0,27082	8,125
6	0,025	0,75	66	0,275	8,25
7	0,02916	0,875	67	0,27916	8,375
8	0,03333	1	68	0,28332	8,5
9	0,0375	1,125	69	0,28749	8,625
10	0,04166	1,25	70	0,29166	8,75
11	0,04583	1,375	71	0,29582	8,875
12	0,05	1,5	72	0,3	9
13	0,05416	1,625	73	0,30416	9,125
14	0,05833	1,75	74	0,30832	9,25
15	0,0625	1,875	75	0,31249	9,375
16	0,06666	2	76	0,31666	9,5
17	0,07083	2,125	77	0,32082	9,625
18	0,075	2,25	78	0,325	9,75
19	0,07916	2,375	79	0,32916	9,875
20	0,08333	2,5	80	0,3333	10
21	0,08749	2,625	81	0,33749	10,125
22	0,09166	2,75	82	0,34166	10,25
23	0,09583	2,875	83	0,34582	10,375
24	0,1	3	84	0,35	10,5
25	0,10416	3,125	85	0,35416	10,625
26	0,10833	3,25	86	0,35832	10,75

27	0,11249	3,375	87	0,36249	10,875
28	0,11666	3,5	88	0,36666	11
29	0,12083	3,625	89	0,37082	11,125
30	0,125	3,75	90	0,375	11,25
31	0,12916	3,875	91	0,37916	11,375
32	0,13333	4	92	0,38332	11,5
33	0,13749	4,125	93	0,38749	11,625
34	0,14166	4,25	94	0,39166	11,75
35	0,14583	4,375	95	0,39582	11,875
36	0,15	4,5	96	0,4	12
37	0,15416	4,625	97	0,40416	12,125
38	0,15833	4,75	98	0,40832	12,25
39	0,16249	4,875	99	0,41249	12,375
40	0,16666	5	100	0,41666	12,5
41	0,17083	5,125	101	0,42082	12,625
42	0,175	5,25	102	0,425	12,75
43	0,17916	5,375	103	0,42915	12,875
44	0,18333	5,5	104	0,43332	13
45	0,18749	5,625	105	0,43749	13,125
46	0,19166	5,75	106	0,44165	13,25
47	0,19583	5,875	107	0,44582	13,375
48	0,2	6	108	0,45	13,5
49	0,20416	6,125	109	0,45415	13,625
50	0,20833	6,25	110	0,45832	13,75
51	0,21249	6,375	111	0,46249	13,875
52	0,21666	6,5	112	0,46665	14
53	0,22082	6,625	113	0,47082	14,125
54	0,225	6,75	114	0,475	14,25

55	0,22916	6,875	115	0,47915	14,375
56	0,23332	7	116	0,48332	14,5
57	0,23749	7,125	117	0,48749	14,625
58	0,24166	7,25	118	0,49165	14,75
59	0,24582	7,375	119	0,49582	14,875
60	0,25	7,5	120	0,5	15

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 1

ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

Υπάλληλος γραφείου ο οποίος αμείβεται με μηνιαίο ακαθάριστο μισθό 1.400,00 € εργάστηκε χωρίς απουσία το διάστημα 1.1-30.4.2013. Να υπολογιστεί το ύψος των αποδοχών του επιδόματος εορτής Πάσχα (δώρο Πάσχα).

$$1.400,00 \text{ €} \times 50 \% \times 0,5 / 12 = 29,17 \text{ €}$$

(Το 0,5/12, είναι η προσαύξηση λόγω του επιδόματος αδείας ήτοι, 0,041666 ή 4,166%)

Ακαθάριστες αποδοχές του δώρου Πάσχα : 700 € + 29,17 € = 729,17 €

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 2

ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΗ

Εργατοτεχνίτης αμείβεται με ακαθάριστο ημερομίσθιο 40,00 € . Κατά το χρονικό διάστημα από 1.1 έως 30.4.2013 εργάστηκε χωρίς απουσία. Να υπολογιστούν οι αποδοχές του επιδόματος εορτής Πάσχα (δώρο Πάσχα).

$$40,00 \text{ €} \times 15 \text{ ημερομίσθια} = 600,00 \text{ €}$$

Και η προσαύξηση λόγω επιδόματος αδείας :

$$600,00 \text{ €} \times 0,5 / 12 = 25,00 \text{ €}$$

Επομένως : 600,00 € + 25,00 € = 625,00 € είναι οι μικτές αποδοχές δώρου Πάσχα.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

Ημέρες	Συντελεστής Μισθών	Συντελεστής Ημερομισθίων	Ημέρες	Συντελεστής Μισθών	Συντελεστής Ημερομισθίων	Ημέρες	Συντελεστής Μισθών	Συντελεστής Ημερομισθίων	Ημέρες	Συντελεστής Μισθών	Συντελεστής Ημερομισθίων
--------	--------------------	--------------------------	--------	--------------------	--------------------------	--------	--------------------	--------------------------	--------	--------------------	--------------------------

1	0,0042	0,105	62	0.2611	6.527	123	0.5179	12.95	184	0.7748	19.37
2	0,0084	0,211	63	0.2653	6.632	124	0.5221	13.05	185	0.779	19.47
3	0,0126	0,316	64	0.2695	6.737	125	0.5263	13.16	186	0.7832	19.58
4	0,0168	0,421	65	0.2737	6.843	126	0.5305	13.26	187	0.7874	19.69
5	0,0211	0,526	66	0.2779	6.948	127	0.5347	13.37	188	0.7916	19.79
6	0,0253	0,632	67	0.2821	7.053	128	0.5390	13.47	189	0.7958	19.9
7	0,0295	0,737	68	0.2863	7.158	129	0.5432	13.58	190	0.8	20
8	0,0337	0,842	69	0.2905	7.264	130	0.5474	13.69	191	0.8042	20.11
9	0,0379	0,947	70	0.2947	7.369	131	0.5516	13.79	192	0.8084	20.21
10	0,0421	1,053	71	0.2990	7.474	132	0.5558	13.9	193	0.8125	20.32
11	0,0463	1,158	72	0.3032	7.579	133	0.5600	14	194	0.8169	20.42
12	0,0505	1,263	73	0.3074	7.685	134	0.5642	14.11	195	0.8211	20.53
13	0,0547	1,369	74	0.3116	7.79	135	0.5684	14.21	196	0.8253	20.63
14	0,0589	1,474	75	0.3158	7.895	136	0.5726	14.32	197	0.8295	20.74
15	0,0632	1,579	76	0.3200	8	137	0.5769	14.42	198	0.8337	20.84
16	0,0674	1,684	77	0.3242	8.106	138	0.5811	14.53	199	0.8379	20.95
17	0,0716	1,79	78	0.3284	8.211	139	0.5853	14.63	200	0.8421	21.05
18	0,0758	1,895	79	0.3326	8.316	140	0.5895	14.74	201	0.8463	21.16
19	0,0800	2	80	0.3368	8.422	141	0.5937	14.84	202	0.8505	21.26
20	0,0842	2,105	81	0.3411	8.527	142	0.5979	14.95	203	0.8548	21.37
21	0,0884	2,211	82	0.3453	8.632	143	0.6021	15.05	204	0.859	21.48
22	0,0926	2,316	83	0.3495	8.737	144	0.6063	15.16	205	0.8632	21.58
23	0,0968	2,421	84	0.3537	8.843	145	0.6105	15.26	206	0.8674	21.69
24	0,1011	2,526	85	0.3579	8.948	146	0.6147	15.37	207	0.8716	21.79
25	0,1053	2,632	86	0.3621	9.023	147	0.6190	15.47	208	0.8758	21.9

26	0,1095	2,737	87	0.3663	9.158	148	0.6232	15.58	209	0.88	22
27	0,1137	2,842	88	0.3705	9.264	149	0.6274	15.69	210	0.8842	22.11
28	0,1179	2,948	89	0.3747	9.369	150	0.6316	15.79	211	0.8884	22.21
29	0,1221	3,053	90	0.3790	9.474	151	0.6358	15.9	212	0.8926	22.32
30	0,1263	3,158	91	0.3832	9.58	152	0.6400	16	213	0.8969	22.42
31	0,1305	3,263	92	0.3874	9.685	153	0.6442	16.11	214	0.9011	22.53
32	0,1347	3,369	93	0.3916	9.79	154	0.6484	16.21	215	0.9053	22.63
33	0,1389	3,474	94	0.3958	9.895	155	0.6526	16.32	216	0.9095	22.74
34	0,1432	3,579	95	0.4000	10	156	0.6569	16.42	217	0.9138	22.84
35	0,1474	3,684	96	0.4042	10.11	157	0.6611	16.53	218	0.9179	22.95
36	0,1516	3,79	97	0.4084	10.21	158	0.6653	16.63	219	0.9221	23.05
37	0,1558	3,895	98	0.4126	10.32	159	0.6695	16.74	220	0.9263	23.16
38	0,1600	4	99	0.4168	10.42	160	0.6737	16.84	221	0.9305	23.26
39	0,1642	4,106	100	0.4211	10.53	161	0.6779	16.95	222	0.9348	23.37
40	0,1684	4,211	101	0.4253	10.63	162	0.6821	17.05	223	0.939	23.48
41	0,1726	4,316	102	0.4295	10.74	163	0.6863	17.16	224	0.9432	23.58
42	0,1768	4,421	103	0.4337	10.84	164	0.6905	17.26	225	0.9474	23.69
43	0,1811	4,527	104	0.4379	10.95	165	0.6947	17.37	226	0.9516	23.79
44	0,1853	4,632	105	0.4421	11.05	166	0.6990	17.47	227	0.9558	23.9
45	0,1895	4,737	106	0.4463	11.16	167	0.7032	17.58	228	0.96	24
46	0,1937	4,842	107	0.4505	11.26	168	0.7074	17.69	229	0.9642	21.11
47	0,1979	4,948	108	0.4547	11.37	169	0.7116	17.79	230	0.9684	24.21
48	0,2021	5,053	109	0.4590	11.47	170	0.7158	17.9	231	0.9726	24.32
49	0,2063	5,158	110	0.4632	11.58	171	0.7200	18	232	0.9768	24.42
50	0,2105	5,264	111	0.4674	11.68	172	0.7242	18.11	233	0.9811	24.53
51	0,2147	5,369	112	0.4716	11.79	173	0.7284	18.21	234	0.9853	24.63

52	0,2190	5,474	113	0.4758	11.9	174	0.7326	18.32	235	0.9895	24.74
53	0,2232	5,579	114	0.4800	12	175	0.7369	18.42	236	0.9937	24.84
54	0,2274	5,685	115	0.4842	12.11	176	0.7411	18.53	237	0.9979	24.95
55	0,2316	5,79	116	0.4884	12.21	177	0.7453	18.63	238	1	25
56	0,2358	5,895	117	0.4926	12.32	178	0.7495	18.74	239	1	25
57	0,2400	6	118	0.4969	12.42	179	0.7537	18.84	240	1	25
58	0,2442	6,106	119	0.5011	12.53	180	0.7579	18.95	241	1	25
59	0,2484	6,211	120	0.5053	12.63	181	0.7621	19.05	242	1	25
60	0,2526	6,316	121	0.5095	12.74	182	0.7663	19.16	243	1	25
61	0,2568	6,421	122	0.5137	12.84	183	0.7705	19.26	244	1	25
									245	1	25

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 1

ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

Σε εταιρεία απασχολείται υπάλληλος με μηνιαίο ακαθάριστο μισθό 1.000,00 €. Κατά το έτος 2013 εργάστηκε κανονικά το χρονικό διάστημα 1.5 – 31.12. χωρίς απουσία. Να υπολογιστεί το επίδομα (δώρο) Χριστουγέννων.

Λύση :

$1.000,00 \text{ €} \times 0,5 / 12 = 41,67 \text{ €}$ (προσαύξηση λόγω επιδόματος άδειας).

$1.000,00 \text{ €} + 41,67 \text{ €} = 1.041,67 \text{ €}$ (ακαθάριστο ποσό δώρου Χριστουγέννων).

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 2

ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΗΣ Σε επιχείρηση απασχολείται εργατοτεχνίτης με ακαθάριστο ημερομίσθιο 35,00 € . Κατά το έτος 2013 εργάστηκε κανονικά το χρονικό διάστημα 1.5 – 31.12, χωρίς απουσία. Να υπολογιστεί το επίδομα (δώρο) Χριστουγέννων.

Λύση :

$25 \text{ ημερομίσθια} \times 35,00 \text{ €} = 875,00 \text{ €}$

$875,00 \text{ €} \times 0,5 / 12 = 36,46 \text{ €}$

$875,00 \text{ €} + 36,46 \text{ €} = 911,46 \text{ €}$ (ακαθάριστο ποσό δώρου Χριστουγέννων).

2.19 ΗΜΕΡΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗΣ ΑΡΓΙΑΣ

Οι **ημέρες υποχρεωτικής αργίας** που από το νόμο έχουν καθορισθεί και κατά τις οποίες απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία, επαγγελματική δραστηριότητα, καθώς και η απασχόληση των μισθωτών είναι οι εξής:

- 25η Μαρτίου
- η Δευτέρα του Πάσχα
- η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου)
- η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25η Δεκεμβρίου).

Οι ημέρες προαιρετικής αργίας είναι :

- η **28η Οκτωβρίου** είναι μία από τις εξαιρέσιμες εορτές του έτους, αλλά έχει το χαρακτήρα της προαιρετικής αργίας.
- η **1η Μαΐου** βάσει του Α.Ν 380/68 μπορεί να καθορίζεται και σαν ημέρα υποχρεωτικής αργίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, αυτό γίνεται μέχρι και σήμερα.

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.

ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΑΡΓΙΑΣ

Εάν δεν λειτουργήσει η επιχείρηση καταβάλλεται στους μισθωτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιο τους χωρίς καμία προσαύξηση. Στους μισθωτούς που αμείβονται με μισθό δεν οφείλεται τίποτα πέραν του μηνιαίου μισθού.

Οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν ημέρα υποχρεωτικής αργίας δικαιούνται να λάβουν αν αμείβονται με ημερομίσθιο, **το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιο** τους και προσαύξηση **75%** που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν.

Αν αμείβονται με μηνιαίο μισθό: **α)** αν μεν πρόκειται για μισθωτούς επιχειρήσεων που λειτουργούν νομίμως κατά τις Κυριακές, **μόνο προσαύξηση 75%** που θα υπολογισθεί στο 1/25 του νόμιμου μισθού τους και όχι άλλη αμοιβή, διότι η αμοιβή τους για την απασχόληση κατά την αργία θεωρείται ότι περιλαμβάνεται στον μηνιαίο μισθό τους και **β)** αν πρόκειται για επιχειρήσεις που αργούν κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας, οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό θα λάβουν εκτός από **την προσαύξηση 75% στο νόμιμο μισθό και το 1/25 του συνήθως καταβαλλόμενου μισθού τους.**

Όλα τα παραπάνω ισχύουν όταν οι αργίες εμπίπτουν σε μία από τις εργάσιμες ημέρες.

ΑΜΟΙΒΗ 28ΗΣ ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ

Όπως παραπάνω αναφέραμε η 28η Οκτωβρίου είναι μία από τις 6 εξαιρέσιμες αργίες αλλά έχει χαρακτήρα προαιρετικής, όσο αφορά για την αμοιβή της

παραπάνω αργίας έχουν ισχύ τα των εξαιρέσιμων αργιών που αναλύσαμε παραπάνω.

Αν η επιχείρηση λειτουργήσει και οι μισθωτοί δεν προσέλθουν αδικαιολόγητα στην εργασία τους, δεν δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιο τους ή το 1/25 του μηνιαίου μισθού τους.

ΚΑΤ' ΕΘΙΜΟΝ ΑΡΓΙΕΣ

Πέρα όμως από τις παραπάνω εορτές (υποχρεωτικές), έχουν καθιερωθεί από διάφορους οργανισμούς, η μεγάλες επιχειρήσεις και άλλες ημέρες του έτους, εορτάσιμες ή μη, σαν ημέρες αργίας. Οι ημέρες αυτές θεωρούνται σαν αργίες, είτε έχουν ορισθεί με Κανονισμό Εργασίας της επιχείρησης, είτε από έθιμο, είτε με Συλλογική Σύμβαση, διαιτητική απόφαση, διάταγμα, εσωτερικό κανονισμό ή από επιχειρησιακή συνήθεια.

Τέτοιες εορτές είναι:

- Πρωτοχρονιά
- Θεοφάνια
- Καθαρή Δευτέρα
- Μεγάλη Παρασκευή
- Αγίου Πνεύματος
- Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων
- Μεγάλες τοπικές εορτές.

ΑΜΟΙΒΗ ΚΑΤ' ΕΘΙΜΟΝ ΑΡΓΙΩΝ

Όπως είναι γνωστό οι εορτές αυτές δεν περιλαμβάνονται στις εξαιρέσιμες και συνεπώς είναι εργάσιμες ημέρες για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα.

Έτσι επιτρέπεται κατά την ημέρα αυτή η λειτουργία των ιδιωτικών επιχειρήσεων όσο και η απασχόληση των μισθωτών.

Στους μισθωτούς που απασχολούνται κατά τις ημέρες αυτές, αν μεν είναι ημερομίσθιοι οφείλεται να λάβουν το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιο τους χωρίς καμία προσαύξηση, αν δε αμείβονται με μηνιαίο μισθό καμιά αμοιβή, πέρα του κανονικού μηνιαίου μισθού τους.

Σημειώνεται ιδιαίτερα για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο εάν δεν απασχοληθούν τις ημέρες αυτές, έστω και για λόγους που δεν οφείλονται σε υπαιτιότητα τους, δεν υπάρχει θέμα για την καταβολή του ημερομισθίου τους.

Εάν η επιχείρηση παραμένει συνήθως κλειστή κατά τις ημέρες αυτές,

α) όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο δεν δικαιούνται κατά κανόνα να λάβουν το ημερομίσθιο τους, γιατί δεν υπάρχει διάταξη νόμου με την οποία να θεσπίζεται γενική υποχρέωση των εργοδοτών για την πληρωμή του ημερομισθίου στις μη εξαιρέσιμες αργίες, εκτός βέβαια αν από έθιμο ή επιχειρησιακή συνήθεια ή ΣΣΕ κλπ προβλέπεται ότι θα αργήσουν στις εορτές αυτές, καταβάλλοντας όμως το αντίστοιχο ημερομίσθιο,

β) όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό θα λάβουν κανονικά το μισθό τους χωρίς καμιά πρόσθετη αμοιβή.

Αν όμως λειτουργεί συνήθως κατά την ημέρα αυτή αλλά φέτος ο εργοδότης αποφάσισε μονομερώς να μη λειτουργήσει, οφείλει να καταβάλλει στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο το ημερομίσθιο τους, κατά τις διατάξεις περί υπερημερίας εργοδότη, και σε όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό δεν δικαιούνται άλλης αμοιβής εκτός από τον κανονικό μηνιαίο μισθό τους.

Αν όμως η επιχείρηση παρέμεινε κλειστή τα προηγούμενα χρόνια και φέτος ο εργοδότης εξαιρετικώς αποφάσισε την λειτουργία της, τότε α) οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο δικαιούνται το κανονικό τους ημερομίσθιο και β) οι αμειβόμενοι με μισθό δικαιούνται να λάβουν το 1/25 επί πλέον του μισθού τους (διότι ο μισθός αντιστοιχεί στις εργάσιμες ημέρες του μηνός, ενώ η μέρα αυτή δεν ήταν για αυτούς εργάσιμη και συνεπώς δεν περιλαμβάνονταν στο μισθό τους η αμοιβή για τη μέρα αυτή).

Επίσης τονίζουμε ότι εάν κατά τις ημέρες αυτές που χαρακτηρίζονται σαν εργάσιμες ο μισθωτός απουσιάσει αυθαίρετα από την εργασία του, όχι μόνο δεν δικαιούται να λάβει το ημερομίσθιό του αλλά θεωρείται και παραβάτης των συμβατικών του υποχρεώσεων, δηλαδή πρόκειται για αδικαιολόγητη απουσία. Αντίθετα αν ο εργοδότης δεν επιτρέψει για οποιοδήποτε λόγο, εκτός από την περίπτωση ανώτερης βίας, στους μισθωτούς του να εργαστούν, υποχρεούται να τους καταβάλλει το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής.

Η **Μεγάλη Παρασκευή** σύμφωνα με τις γενικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας δεν θεωρείται υποχρεωτική αργία και κατά συνέπεια την ημέρα αυτή επιτρέπεται γενικώς η λειτουργία των επιχειρήσεων.

Ωστόσο, η Μεγάλη Παρασκευή είναι αργία για τους επί σχέση δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου μισθωτούς του Δημοσίου- ΝΠΔΔ και ΟΤΑ όπως επίσης έχει καθιερωθεί ως αργία με Διατάγματα, Υπουργικές Αποφάσεις, Συλλογικές Συμβάσεις, Διαιτητικές Αποφάσεις κ.λπ., για διαφόρους κλάδους μισθωτών στον ιδιωτικό τομέα.

Επίσης και ειδικά για τα εμπορικά καταστήματα και τα καταστήματα τροφίμων, σύμφωνα με το άρθρο 4 του Β.Δ 748/66, απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών και η λειτουργία των καταστημάτων μέχρι της 13:00 της Μεγάλης Παρασκευής. Παράλληλα όμως σημειώνεται ότι με απόφαση του αρμοδίου νομάρχη και μετά από σύμφωνη γνώμη των οικείων επαγγελματικών, εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων, είναι δυνατόν να καθορίζεται και διαφορετικά η λειτουργία των καταστημάτων την παραπάνω ημέρα εφόσον οι τοπικές συνθήκες το επιβάλλουν (Ν.425/76).

Ποινικές Ευθύνες Εργοδοτών

Σε περίπτωση που ο εργοδότης χωρίς άδεια της αρχής απασχολήσει το προσωπικό κατά την Κυριακή ή τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι 6 μηνών και χρηματική ποινή.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΗΜΕΡΑ ΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

Εργάτης με μικτό ημερομίσθιο συμφωνηθέν 60,00 € και νόμιμο 40,00 € εργάστηκε την ημέρα των Χριστουγέννων. Να υπολογιστεί η αμοιβή για την εργασία του την ημέρα αυτή (εξαιρέσιμη αργία).

Λύση :

Μικτό ημερομίσθιο : 60,00 €

Νόμιμο ημερομίσθιο : 40.00 €

Προσαύξηση νόμιμου ημερομισθίου : $40 \text{ €} \times 75\% = 30 \text{ €}$

Νέο ημερομίσθιο : $60\text{€} + 30 \text{ €} = 90 \text{ €}$

Άρα, για την εργασία του την ημέρα των Χριστουγέννων θα λάβει ημερομίσθιο 90 €(μικτά).

2.20 ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Οι μισθωτοί γενικά, άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες ή υπηρέτες δικαιούνται να απουσιάσουν από την εργασία τους λόγω ασθένειας χωρίς συνέπειες. Επομένως, δεν θεωρείται ότι αποχώρησαν οικειοθελώς και η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να συνεχίζεται ενώ παράλληλα ο μισθός και τα ημερομίσθια καταβάλλονται με ορισμένες προϋποθέσεις. Επομένως οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να δεχτούν την επιστροφή των μισθωτών στην εργασία τους.

Όρια βραχείας Ασθένειας

ΟΡΙΑ "ΒΡΑΧΕΙΑΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ" ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Ως "βραχεία διάρκεια" ασθένεια, βάσει του Ν.4558/30,θεωρείται αυτή που διαρκεί, πάντα στον ίδιο εργοδότη από:

- Ένα μήνα για όσους υπηρετούν μέχρι 4 χρόνια
- Τρεις μήνες για όσους υπηρετούν από 4 μέχρι 10 χρόνια
- Τέσσερις μήνες για όσους υπηρετούν από 10 μέχρι 15 χρόνια
- Έξι μήνες για όσους υπηρετούν από 15 χρόνια και πάνω

Η έννοια της παραπάνω διάταξης είναι ότι ο εργοδότης δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρήσει ως οικειοθελή αποχώρηση την απουσία του εργαζομένου μέσα στα παραπάνω χρονικά όρια και για τους παραπάνω λόγους, ασθένεια, λοχεία.

ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΔΕΝ ΘΕΩΡΕΙΤΑΙ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ

Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι κάθε ασθένεια μεγαλύτερης διάρκειας μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί και παραίτηση από την εργασία. Για να κριθεί κάτι τέτοιο πρέπει να αποδειχθεί παράλληλα βούληση, θέληση του εργαζόμενου να παραιτηθεί. Το ίδιο συμβαίνει και με αποχή που οφείλεται σε άλλους λόγους. Η εξέταση των λόγων αποχής και της πρόθεσης ή μη του εργαζόμενου σε παραίτηση είναι κύρια στοιχεία για να διαπιστωθεί αν τέτοιες περιπτώσεις αποτελούν παραίτηση ή όχι.

Τα θέματα αυτά έχουν μεγάλη πρακτική σημασία για τους εργαζομένους. Αν ο εργοδότης δεν αποδεχθεί τις υπηρεσίες τους μετά τη λήξη της ασθένειας ή των λόγων της μετά τη λήξη της αποχής, θεωρώντας ότι έχουν αποχωρήσει οικειοθελώς,

μπορούν να διεκδικήσουν, όπως και στην άκυρη απόλυση, είτε μισθούς υπερημερίας και διατήρηση της θέσης εργασίας, είτε την αποζημίωση απολύσεως.

ΤΡΟΠΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Α.Ν 178/1967, σε περίπτωση απουσίας για 1-3 ημέρες από την εργασία συνεπεία ασθένειας, για τις οποίες δεν καταβάλλεται επίδομα από το ΙΚΑ, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει μόνο το μισό του ημερομισθίου ή του ανάλογου ημερήσιου μισθού. Αντίθετα αν η ασθένεια διαρκέσει πάνω από 3 ημέρες π.χ.12 ημέρες, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από το ΙΚΑ επίδομα μόνο για τις 9 ημέρες της ασθένειας του, γιατί αφαιρείται ο 3ήμερος χρόνος αναμονής. Έτσι ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει, για μεν τις 3 πρώτες ημέρες το μισό (1/2) μόνο του ημερομισθίου η του ανάλογου ημερήσιου μισθού, για δε τις υπόλοιπες 9 ημέρες τη διαφορά μεταξύ του ημερομισθίου και του επιδόματος ασθένειας που καταβάλλει το ΙΚΑ.

Σε περίπτωση που ο μισθωτός ασθενήσει και απέχει από την εργασία του για διάστημα μέχρι 3 ημέρες οσοδήποτε φορές μέσα στο έτος δεν δικαιούται να λάβει επίδομα ασθένειας από το ΙΚΑ, αλλά δεν υπολογίζεται ο χρόνος αυτός σαν χρόνος αναμονής, για άλλη ασθένεια.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΕΝΤΟΣ ΤΟΥ ΜΗΝΑ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΤΩΝ 3 ΗΜΕΡΩΝ

Υπάλληλος με μηνιαίο μισθό 1.100,00 € και διετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, απουσίασε λόγω ασθένειας από την εργασία του για πρώτη φορά εντός του έτους, από 5.8.2013 (ημέρα δευτέρα) έως και 16.8.2013 (ημέρα Παρασκευή), ήτοι 12 ημέρες.

Το επίδομα ασθένειας που έλαβε από το ΙΚΑ ανέρχεται στο ποσό των 150,00 €. Να υπολογιστούν οι μικτές αποδοχές μηνός Αυγούστου 2013.

Ημέρες ασθένειας κατά το μήνα Αύγουστο : 12 στις 31

Υπόλοιπες ημέρες κατά το μήνα Αύγουστο :19 στις 31

Οι 19 ημέρες αντιστοιχούν σε 15 ημέρες πραγματικής εργασίας(ασφαλιστικές)

Ημερομίσθιο για τους υπολογισμούς : 1.100,00 € / 25 = 44,00 €

Αποδοχές εργασίας(μικτές) : 15 ημέρες X 44,00 € = 660,00 €

Τριήμερο αναμονής : 3 ημέρες X 44,00 € X 50% = 66,00 €

Αποδοχές ασθένειας : 7 ημέρες X 44,00 € - επίδομα ΙΚΑ = 308,00 € -150,00 € = 158,00 €

2.21 ΕΡΓΟΣΗΜΟ ΙΚΑ

Με τις διατάξεις του άρθρου 74 του ν.4144/2013 επέρχονται μεταβολές αναφορικά με το εργόσημο.

Ειδικότερα αντικαθίστανται τα άρθρα 20 και 21 του ν.3863/2010.

Άρθρο 20, παράγραφος 1

- Διευρύνεται ο κύκλος των προσώπων που αμείβονται και ασφαίζονται με το εργόσημο.

Έτσι, λοιπόν, στα ήδη υπαγόμενα πρόσωπα και εργασίες, βάσει του ν.3863/2010, προστίθενται

α) το προσωπικό που παρέχει υπηρεσίες καθαρισμού και κηπουρικής κοινόχρηστων χώρων πολυκατοικιών, το οποίο δεν παρέχει την υπηρεσία αυτή ως υπαλληλικό προσωπικό εταιρείας ή ως μέλος εταιρείας

β) οι διανομείς διαφημιστικών εντύπων με το σύστημα της διανομής με ή χωρίς διεύθυνση αποδέκτη

γ) οι απασχολούμενοι στην προώθηση προϊόντων προσώπου και σώματος για λογαριασμό μιας ή περισσότερων επιχειρήσεων κατ' οίκον ή σε άλλο χώρο και

δ) οι απασχολούμενοι στην προώθηση καταναλωτικών προϊόντων σε πολυκαταστήματα, καταστήματα τροφίμων και υπεραγορές (super market).

Άρθρο 21, παράγραφος 1

- Το ποσοστό των ασφαλιστικών εισφορών, εργοδότη και εργαζομένου ανέρχεται πλέον σε **25% επί της αναγραφόμενης τιμής του εργοσήμου.**

Το ανωτέρω ποσοστό επιμερίζεται ανά κλάδο, ως ακολούθως:

14,45% για τον κλάδο σύνταξης,

4,65% για τον κλάδο ασθένειας σε είδος (ΕΟΠΠΥ),

0,86% για τον κλάδο ασθένειας σε χρήμα ,

4,32% για τον κλάδο επικουρικής ασφάλισης και

0,72% για τον ΟΕΚ.

Άρθρο 21, παράγραφος 2 (Ισχύς από 1.1.2013)

- Οι ημέρες ασφάλισης με το εργόσημο δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 25 ανά ημερολογιακό μήνα ή τις 300 ανά έτος

- Δεν προβλέπεται πλέον διπλασιασμός των ημερών ασφάλισης κατά τον υπολογισμό τους

- Οι ημέρες ασφάλισης με το εργόσημο ανάγονται στο μήνα εξαργύρωσης του εργοσήμου.

Άρθρο 21, παράγραφος 3

Οι αμειβόμενοι με εργόσημο θα πρέπει να συμπληρώσουν :

- 100 ημέρες ασφάλισης, για παροχές ασθένειας σε είδος

- 120 ημέρες ασφάλισης, για παροχές ασθένειας σε χρήμα (Ισχύς από 18.4.2013 ημερομηνία δημοσίευσης του ν.4144/2013)

- 200 ημέρες ασφάλισης, τα δύο(2) προηγούμενα έτη για τη χορήγηση του επιδόματος μητρότητας.

Άρθρο 21, παράγραφος 5

Επανερχονται σε ισχύ αναδρομικά από την ημερομηνία κατάργησής τους οι διατάξεις του τελευταίου εδαφίου της παρ.3 του άρθρου 26 του ν.2639/1998, οι οποίες αφορούν στην καταβολή μειωμένων κατά 20% ποσών συντάξεων και κατώτατων ορίων στην περίπτωση του οικιακού προσωπικού που ασφαλίζεται με αποδοχές μικρότερες του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο του ενός πέμπτου του κατά περίπτωση απαιτούμενου χρόνου για θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος,

Οι εκκρεμείς αιτήσεις συνταξιοδότησης κρίνονται με το καθεστώς που ίσχυε κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης για συνταξιοδότηση.

Άρθρο 21, παράγραφος 6

Για τα πρόσωπα που αμείβονται με το εργόσημο, δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του άρθρου 39 ν.2639/1992 ,όπως ισχύουν μετά την τροποποίησή τους, και αφορούν στην επιλογή ασφαλιστικού φορέα.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΡΓΟΣΗΜΟΥ ΙΚΑ 2013

ΕΡΓΟΣΗΜΟ 1000 €

Ημερομίσθιο Ανειδίκευτου Εργάτη (Η.Α.Ε.) 33,57 (31/12/2011)

33,57 X 35,40% (ποσοστό ασφάλισης εργαζόμενου και εργοδότη) = **11,88** (ποσό που αντιστοιχεί στις εισφορές του Η.Α.Ε.)
1000 € X 25% = 250 € ποσό εισφοράς

250 : 11,88 = 21 ασφαλίσιμες ημέρες

Αν, λοιπόν, από την αξία του εργοσήμου αφαιρέσουμε το ποσό της εισφοράς ,τότε προκύπτει η καθαρή αμοιβή του εργαζομένου, ήτοι

1000-250= 750 € καθαρή αμοιβή εργαζομένου

2.22 ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ (ΑΠΔ).

ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΑΠΔ

Είναι η Δήλωση η οποία υποβάλλεται από τον εργοδότη και περιλαμβάνει πληροφορίες ή στοιχεία που αφορούν το χρόνο απασχόλησης κάθε ασφαλιζομένου, την αμοιβή, τους κλάδους ασφάλισης, καθώς και το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών. (άρθρο 8 παρ. 6 Ν. 2972/2001).

ΥΠΟΧΡΕΟΙ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΑΠΔ.

Κάθε εργοδότης, που απασχολεί πρόσωπα που υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ή στην ασφάλιση των φορέων ή των κλάδων και λογαριασμών των Οργανισμών κοινωνικής πολιτικής τις εισφορές των οποίων εισπράττει ή συνεισπράττει το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, υποχρεούται, για απασχόληση από 01/01/2002, να τηρεί, υποβάλλει και διαφυλάσσει Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (ΑΠΔ).

Τονίζεται ιδιαίτερα ότι η υποχρέωση του εργοδότη για την ασφαλιστική τακτοποίηση των μισθωτών, δεν ολοκληρώνεται με την καταβολή των εισφορών αλλά με την έγκαιρη υποβολή του κατά περίπτωση προβλεπόμενου από την ισχύουσα νομοθεσία τύπου ΑΠΔ, ορθά συμπληρωμένης με τα ακριβή στοιχεία των ασφαλισμένων και γι' αυτό το λόγο η παράλειψη υποβολής της συνεπάγεται για τον εργοδότη βαρύτερες οικονομικές κυρώσεις.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΑΠΔ.

Η ΑΠΔ περιλαμβάνει στοιχεία της χρονικής περιόδου στην οποία αναφέρεται. Περιέχει τα αναγκαία υπολογιστικά και ασφαλιστικά στοιχεία, ώστε να προσδιορίζεται επακριβώς η ταυτότητα του εργοδότη και των απασχολουμένων του, καθώς και η ορθή υπαγωγή τους στην ασφάλιση.

Επίσης περιλαμβάνει αναδρομικές αποδοχές σε εφαρμογή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, αναπροσαρμογή τεκμαρτών ημερομισθίων, απόφασης Διαιτησίας, δικαστικής απόφασης, επιχορηγήματα (bonus), επίδομα ισολογισμού, δώρα εορτών, επίδομα αδειάς και λοιπές αποδοχές εφόσον καταβλήθηκαν εντός της χρονικής περιόδου στην οποία αναφέρεται η ΑΠΔ.

ΤΥΠΟΙ ΑΠΔ

Κανονική ΑΠΔ (κωδικός 01).

Υποβάλλεται από κάθε εργοδότη που απασχολεί πρόσωπο ή πρόσωπα που υπόκεινται στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ στις προθεσμίες που αναφέρονται παρακάτω.

Με την ΑΠΔ αυτή δηλώνονται τα στοιχεία απασχόλησης (ημέρες εργασίας, αποδοχές, ειδικότητα κ.λ.π) των απασχολουμένων του εργοδότη, που αφορούν τη χρονική περίοδο αναφοράς της ΑΠΔ, καθώς επίσης και οι αναδρομικές αποδοχές που καταβάλλονται σε εφαρμογή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, σε αναπροσαρμογή τεκμαρτών ημερομισθίων, σε εκτέλεση απόφασης Διαιτησίας, δικαστικής απόφασης, οι αποδοχές από επιχορηγήματα (bonus), από επίδομα ισολογισμού, δώρων εορτών, επιδόματος αδειάς και λοιπές αποδοχές εφόσον καταβλήθηκαν εντός της χρονικής περιόδου στην οποία αναφέρεται η ΑΠΔ.

Επανυποβολή ΑΠΔ (κωδικός 03).

Υποβάλλεται για τη διόρθωση των λαθών, που εντοπίστηκαν κατά την επεξεργασία των ΑΠΔ και γνωστοποιήθηκαν στον εργοδότη.

Συμπληρωματική ΑΠΔ (κωδικός 04).

Υποβάλλεται στο αρμόδιο Υποκατάστημα, για προηγούμενες μισθολογικές περιόδους με σκοπό να συμπληρώσει ήδη υποβληθείσα ΑΠΔ. Η καταχώρηση της Συμπληρωματικής ΑΠΔ στο σύστημα και η ενημέρωση της κύριας βάσης δεδομένων με τα στοιχεία αυτής, γίνεται κατόπιν ελέγχου από τα αρμόδια όργανα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Συμπληρωματική (04) Α.Π.Δ μέσω διαδικτύου μπορεί να υποβληθεί μόνο εντός της ίδιας προθεσμίας που ορίζεται για την υποβληθείσα Κανονική ΑΠΔ (01) που πρόκειται να συμπληρώσει. Μετά την λήξη της σχετικής προθεσμίας η υποβολή της Συμπληρωματικής (04) ΑΠΔ γίνεται μόνο στο κατά τόπο αρμόδιο Υποκ/μα ή Παρ/μα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

ΤΡΟΠΟΣ (ΜΕΣΟ) ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΑΝΑΛΥΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ

Η ΑΠΔ υποβάλλεται με ψηφιακά μέσα ή μέσω διαδικτύου.

ΥΠΟΧΡΕΟΙ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΑ ΜΕΣΩ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ ΕΙΝΑΙ:

1. Όλοι οι εργοδότες Κοινών Επιχειρήσεων (νομικά πρόσωπα και φυσικά πρόσωπα ανεξαρτήτως αριθμού εργαζομένων)
2. Το Δημόσιο, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης - Ο.Τ.Α. (α' και β' βαθμού)
3. Εργοδότες που εκτελούν ιδιωτικά οικοδομικά έργα με το σύστημα της αντιπαροχής.
4. Εργοδότες που εκτελούν ιδιωτικά τεχνικά έργα με ανάθεση ή εργολαβία.
5. Εργοδότες που εκτελούν δημόσια έργα με αυτεπιστασία, οι οποίοι απασχολούν περισσότερους από τρεις εργαζόμενους.
6. Εργοδότες που εκτελούν δημόσια έργα κατά την έννοια του άρθρου 8 παρ. 5 εδάφιο ε' του α.ν. 1846/51 (με ανάθεση ή εργολαβία), οι οποίοι απασχολούν περισσότερους από τρεις εργαζόμενους

ΥΠΟΧΡΕΟΙ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΜΕΣΩ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ Η ΜΕ ΨΗΦΙΑΚΟ ΜΕΣΟ Η ΕΓΓΡΑΦΩΣ.

1. Οι Διαχειρίσεις Κτιρίων (πολυκατοικίες κ.λπ.)
2. Εργοδότες που εκτελούν ιδιωτικά οικοδομικά έργα με αυτεπιστασία.
3. Εργοδότες που εκτελούν ιδιωτικά τεχνικά έργα με αυτεπιστασία.
4. Εργοδότες που εκτελούν δημόσια έργα με αυτεπιστασία οι οποίοι απασχολούν μέχρι και τρεις εργαζόμενους.
5. Εργοδότες που εκτελούν δημόσια έργα σύμφωνα με την έννοια του άρθρου 8 παρ. 5 εδάφιο ε' του α.ν. 1846/51, (με ανάθεση ή εργολαβία) οι οποίοι απασχολούν μέχρι και τρεις εργαζόμενους.

ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΑΠΔ ΜΕΣΩ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ

Εργοδότες Κοινών Επιχειρήσεων (πλην Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. α' & β' βαθμού).

Από 1/1/2013 (περίοδοι απασχόλησης από Ιανουάριο 2013 και εφεξής) οι ΑΠΔ των Εργοδοτών Κοινών Επιχειρήσεων (νομικά πρόσωπα και φυσικά πρόσωπα ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενων - εργαζόμενων) θα υποβάλλονται μέσω διαδικτύου από την 1η έως την τελευταία ημέρα του μήνα που έπεται του ημερολογιακού μήνα απασχόλησης, ανεξαρτήτως του αριθμού μητρώου.

Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ. & Ο.Τ.Α. (α' & β' βαθμού)

Από 1/1/2013 (περίοδοι απασχόλησης από Ιανουάριο 2013 και εφεξής) οι ΑΠΔ του Δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ Α' & Β' βαθμού θα υποβάλλονται μέσω διαδικτύου από την 1η έως την τελευταία ημέρα του μεθεπομένου της μισθολογικής περιόδου απασχόλησης μήνα, ανεξαρτήτως του αριθμού μητρώου.

ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΑΠΔ ΣΤΑ ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (ΜΕ ΨΗΦΙΑΚΟ ΜΕΣΟ Η ΕΓΓΡΑΦΩΣ)

Διαχειριστές Κτιρίων (πολυκατοικίες κ.λπ.)

Κατ' εξαίρεση, παραμένει η δυνατότητα υποβολής ΑΠΔ με μαγνητικά μέσα ή σε έντυπη μορφή των εργοδοτών «ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΤΙΡΙΩΝ» (Πολυκατοικίες κ.λπ.) στο αρμόδιο Υποκατάστημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ της έδρας τους και εντός των νέων προθεσμιών (υποβολή ΑΠΔ σε μηνιαία βάση). Εάν η τελευταία (ημερολογιακή) ημέρα των ανωτέρω ημερομηνιών είναι εξαιρεσιμη ή αργία για τις δημόσιες υπηρεσίες τότε η προθεσμία αυτή παρατείνεται μέχρι την αμέσως επόμενη εργάσιμη για τις δημόσιες

υπηρεσίες, ημέρα.

Εργοδότες Οικοδομοτεχνικών Έργων

Η Προθεσμία υποβολής της μηνιαίας Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης για όλους τους εργοδότες οικοδομικών και τεχνικών έργων αρχίζει από την 1η ημέρα του μήνα που έπεται του ημερολογιακού μήνα απασχόλησης και λήγει την τελευταία ημέρα του ίδιου μήνα, ανεξαρτήτως του αριθμού μητρώου τους.

Η εν λόγω προθεσμία αφορά τους εργοδότες οικοδομικών και τεχνικών έργων, στους οποίους παρέχεται το δικαίωμα από τον «Κανονισμό Διαδικασιών Ασφάλισης για την εφαρμογή της ΑΠΔ» να υποβάλλουν ΑΠΔ, πέραν του διαδικτύου, στα Υποκ/τα ή Παραρτήματα απογραφής των έργων, καθώς και αυτούς για τους οποίους έχει, για οποιοδήποτε λόγο, ανασταλεί η δυνατότητα υποβολής ΑΠΔ μέσω διαδικτύου.

ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΑΠΔ ΣΕ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΜΟΡΦΗ

- Χαρακτηριστικά Μέσων Υποβολής
- Περιγραφή Δομής ΑΠΔ
- Χαρακτηριστικά Αρχείου ΑΠΔ
- Παραδείγματα Δομής ΑΠΔ
- Υποδείγματα Εκτύπωσης

2.23 ΤΥΠΟΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΟΡΙΣΤΙΚΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (Φ.Μ.Υ. - Έντυπο Ε7)

Άρθρο 1

Ορισμός τύπου και περιεχομένου οριστικής δήλωσης ΦΜΥ (Έντυπο Ε7-Φ-01.015)

1. Ορίζουμε ότι, ο τύπος και το περιεχόμενο σε υλική μορφή της οριστικής δήλωσης με τα ποσά φόρου εισοδήματος και ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 (Α'152), που παρακρατήθηκαν από εισοδήματα μισθωτών υπηρεσιών (Έντυπο Ε7-Φ-01.015), έχει όπως το σχετικό υπόδειγμα το οποίο επισυνάπτεται στην παρούσα.

2. Ορίζουμε ότι τα χαρακτηριστικά των χρησιμοποιούμενων αποδεκτών μέσων για την υποβολή, σε ηλεκτρονική ή μαγνητική μορφή, του εντύπου της παραγράφου 1 αυτού του άρθρου, έχουν όπως περιγράφονται στο συνημμένο στην παρούσα «ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ».

3. Ορίζουμε ότι το περιεχόμενο της οριστικής δήλωσης Φ.Μ.Υ. (Έντυπο Ε7-Φ-01.015) των παραγράφων 1 και

2 του παρόντος άρθρου, έχει απαραίτητα το σύνολο των στοιχείων που προβλέπονται στο επισυναπτόμενο έντυπο και παράρτημα.

4. Η διαμόρφωση της δομής και των δεδομένων του αρχείου της οριστικής δήλωσης Φ.Μ.Υ. είναι αυτή που ορίζεται από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις.

5. Παρέχεται η ευχέρεια χρησιμοποίησης μηχανογραφικά προσχεδιασμένου εντύπου, εφόσον αυτό περιέχει όλα τα στοιχεία που αναγράφονται στην πρώτη και επόμενες σελίδες του εγκεκριμένου εντύπου της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου.

Άρθρο 2

Τρόπος υποβολής οριστικής δήλωσης ΦΜΥ (Έντυπο Ε7 -Φ-01.015)

1. Οι αρχικές οριστικές εκπρόθεσμες δηλώσεις απόδοσης φόρου μισθωτών υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ. Έντυπο Ε7-Φ-01.015), οικονομικού έτους 2013 και ανεξάρτητα αν προκύπτει ή όχι ποσό φόρου για απόδοση καθώς και οι αρχικές οριστικές εκπρόθεσμες δηλώσεις ΦΜΥ για τις οποίες προκύπτει ποσό φόρου για απόδοση υποβάλλονται και ο τυχόν φόρος αποδίδεται αποκλειστικά και μόνο με τη χρήση ηλεκτρονικής μεθόδου επικοινωνίας μέσω διαδικτύου, στο δικτυακό τόπο της Γενικής Γραμματείας Πληροφορικών Συστημάτων (Γ.Γ.Π.Σ.) ανεξάρτητα αν ο υπόχρεος είναι επιτηδευματίας ή όχι και ανεξάρτητα από την κατηγορία βιβλίων του Κ.Β.Σ. που τηρούνται και από τον τρόπο ενημέρωσής τους (μηχανογραφικά ή χειρόγραφα). Με την δήλωση αυτή υποχρεωτικά υποβάλλεται και το σύνολο των στοιχείων που προβλέπεται να περιλαμβάνονται στις εκδιδόμενες βεβαιώσεις αποδοχών ή συντάξεων.

2. Οι αρχικές οριστικές εκπρόθεσμες δηλώσεις απόδοσης φόρου μισθωτών υπηρεσιών για τις οποίες δεν προκύπτει ποσό φόρου για απόδοση καθώς και οι τροποποιητικές οριστικές δηλώσεις Φ.Μ.Υ. του ίδιου οικονομικού έτους, υποβάλλονται αποκλειστικά στις αρμόδιες Δ.Ο.Υ., σε δύο αντίτυπα, συνοδευόμενα υποχρεωτικά με μαγνητικό μέσο, το οποίο περιέχει το σύνολο των στοιχείων που προβλέπεται να περιλαμβάνονται στις εκδιδόμενες βεβαιώσεις αποδοχών ή συντάξεων, καθώς και το σύνολο των λοιπών στοιχείων του Εντύπου Ε7. Τα στοιχεία αυτά καταχωρούνται άμεσα από την Δ.Ο.Υ. στο σύστημα TAXIS.

3. Οι ανωτέρω υπόχρεοι, εφόσον είναι νέοι χρήστες εγγράφονται στις ηλεκτρονικές υπηρεσίες TaxisNet σύμφωνα με όσα ορίζονται με την με αριθμό ΠΟΛ.1178/7.12.2010, ΛΔΛ41ΦΜΗ-ΤΛ (ΦΕΚΒ'/9.12.10) απόφαση του Υπουργού Οικονομικών. Η διαδικασία αυτή δεν απαιτείται για τους ήδη πιστοποιημένους χρήστες σε οποιαδήποτε εφαρμογή.

4. Η οριστική δήλωση Φ.Μ.Υ. του φυσικού προσώπου που έχει αποβιώσει εντός του 2013 υποβάλλεται υποχρεωτικά στην Δ.Ο.Υ. από τους κληρονόμους του.

5. Στις περιπτώσεις ηλεκτρονικής υποβολής των προσωρινών δηλώσεων απόδοσης φόρου μισθωτών υπηρεσιών μέσω Taxisnet, στο πίνακα Ανάλυση των ποσών φόρου που αποδόθηκαν κατά μήνα ή δίμηνο της οριστικής δήλωσης Φ.Μ.Υ., ως στοιχεία πληρωμής αναγράφονται ο αριθμός και η χρονολογία της απόδειξης πληρωμής.

Άρθρο 3

Διαδικασία υποβολής με την χρήση ηλεκτρονικής μεθόδου επικοινωνίας

α) Η υποβολή των οριστικών δηλώσεων Φ.Μ.Υ. πραγματοποιείται με την αποστολή ηλεκτρονικού αρχείου μέσω διαδικτύου (Internet).

β) Στις περιπτώσεις χειρόγραφης τήρησης μισθοδοσίας, οι υπόχρεοι μπορούν, για τη δημιουργία του κατάλληλου αρχείου, να χρησιμοποιούν την ειδική εφαρμογή που έχει αναπτύξει η Γενική Γραμματεία Πληροφορικών Συστημάτων και η οποία διατίθεται δωρεάν, στον δικτυακό τόπο www.gsis.gr

Η ανωτέρω εφαρμογή δύναται να χρησιμοποιείται και από υπόχρεους με μηχανογραφική τήρηση μισθοδοσίας.

γ) Οι οριστικές δηλώσεις Φ.Μ.Υ. μπορούν να υποβάλλονται και μέσω των ΚΕΠ προσκομιζόμενες σ' αυτά σε χειρόγραφη - έντυπη ή μαγνητική μορφή (δισκέτα) ή οπτική μορφή (CD ή DVD). Στην περίπτωση της χειρόγραφης - έντυπης μορφής, ο συνολικός αριθμός εγγραφών (δικαιούχων μισθωτών) δεν θα πρέπει να ξεπερνά τις πέντε (5) καταχωρήσεις. Μετά την πληκτρολόγησή τους δημιουργείται αρχείο, το

οποίο υποβάλλεται μέσω διαδικτύου (Internet), και το οποίο, αμέσως μετά την επιτυχή αποστολή του, διαγράφεται. Ο ανωτέρω περιορισμός των εγγραφών δεν αφορά τις δηλώσεις που υποβάλλονται προσκομιζόμενες σε μαγνητική ή οπτική μορφή (δισκέτα ή CD ή DVD).

Άρθρο 4

Πεδίο εφαρμογής - Προϋποθέσεις αποδοχής

Οι υποβαλλόμενες οριστικές δηλώσεις Φ.Μ.Υ. γίνονται αποδεκτές εφόσον πληρούν τις κάτωθι προϋποθέσεις:

1. α) Υποβάλλονται ηλεκτρονικά μέσω διαδικτύου ή
β) Υποβάλλονται με μαγνητικό μέσο στην Δ.Ο.Υ. κατά περίπτωση (άρθρα 2 και 3 της παρούσας).
- γ) Οι δικαιούχοι μισθωτοί καταχωρούνται υποχρεωτικά με τον σωστό Α.Φ.Μ. τους και προαιρετικά για το οικονομικό έτος 2013 με τον ΑΜΚΑ τους.
2. Οριστικές δηλώσεις Φ.Μ.Υ. που υποβάλλονται κατά διάφορο τρόπο από τον οριζόμενο στην παρούσα απόφαση, δεν παράγουν κανένα έννομο αποτέλεσμα.

Άρθρο 5

Ημερομηνία υποβολής

1. Η προθεσμία υποβολής είναι αυτή που ορίζεται με τις διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου 59 του ν.2238/1994, δηλαδή μέχρι την τελευταία εργάσιμη, για τις δημόσιες υπηρεσίες, ημέρα του Μαρτίου κάθε έτους.
2. Ως ημερομηνία υποβολής, κατά την ηλεκτρονική υποβολή, για τις δηλώσεις που δεν προκύπτει ποσό φόρου για απόδοση θεωρείται η ημερομηνία αποδοχής και επιτυχούς καταχώρησης αυτών στο σύστημα υποβολής οριστικών δηλώσεων Φ.Μ.Υ. του δικτυακού τόπου της Γ.Γ.Π.Σ. με αυτόματη απόδοση στον αποστολέα - υπόχρεο μοναδικού αριθμού καταχώρησης και για δηλώσεις για τις οποίες προκύπτει ποσό φόρου για απόδοση ως ημερομηνία υποβολής θεωρείται η ημερομηνία πληρωμής του φόρου στην τράπεζα.

Άρθρο 6

Αποδεικτικό ηλεκτρονικής υποβολής και ταυτότητα πληρωμής του φόρου.

Μετά την οριστικοποίηση της υποβολής των οριστικών δηλώσεων Φ.Μ.Υ. που πραγματοποιείται με την συνυποβολή του ηλεκτρονικού αρχείου με τα στοιχεία των βεβαιώσεων αποδοχών των δικαιούχων, ως αποδεικτικό υποβολής θα εμφανίζονται και θα εκτυπώνονται:

- A. σε περίπτωση χρεωστικού υπολοίπου
1. Το οικονομικό έτος αναφοράς.
 2. Ο μοναδικός αριθμός καταχώρησης TAXISnet.
 3. Ο Α.Φ.Μ. δηλούντος.
 4. Η ταυτότητα πληρωμής.

Οι υπόχρεοι που υποβάλλουν οριστική δήλωση και καταβάλλουν το φόρο με τη χρήση ηλεκτρονικής μεθόδου επικοινωνίας μέσω διαδικτύου, οφείλουν να δώσουν εντολή πληρωμής, μέχρι την καταληκτική ημερομηνία, σε τράπεζες που έχουν συμβληθεί με το Υπουργείο Οικονομικών για να παρέχουν την υπηρεσία αυτή. Το σύστημα μετά την οριστικοποίηση της υποβολής της δήλωσης παράγει το σημείωμα για πληρωμή του φόρου όπου περιέχεται η «Ταυτότητα Πληρωμής», στοιχείο απαραίτητο για να δοθεί η εντολή πληρωμής στην τράπεζα.

B. σε περίπτωση μηδενικού υπολοίπου, η δήλωση οριστικοποιείται με την τελική υποβολή της.

Άρθρο 7

Έλεγχος - Ενημέρωση Δ.Ο.Υ.

1. Η αρμόδια Δ.Ο.Υ. ενημερώνεται από την Γ.Γ.Π.Σ., σε ημερήσια βάση για τις υποβαλλόμενες οριστικές δηλώσεις ΦΜΥ για τις οποίες δεν προκύπτει ποσό φόρου για απόδοση και εντός πέντε(5) ημερών από την πληρωμή του φόρου για τις υποβαλλόμενες οριστικές δηλώσεις για τις οποίες προκύπτει ποσό φόρου για απόδοση
2. Η αρμόδια Δ.Ο.Υ. ενημερώνεται από την Γ.Γ.Π.Σ., για το αναλυτικό περιεχόμενο των οριστικών υποβληθεισών δηλώσεων Φ.Μ.Υ., ανά υπόχρεο, και έχει πρόσβαση σε αυτές.
3. Κατά τα λοιπά έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του ν. 2238/1994 περί «Φορολογίας Εισοδήματος» όπως αυτές κάθε φορά ισχύουν.

Άρθρο 8

Προθεσμία Υποβολής

Η προθεσμία υποβολής των οριστικών δηλώσεων ΦΜΥ, η οριζόμενη με τις διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου 59 του ν.2238/1994, για το οικονομικό έτος 2013, που λήγει την 28η Ιουνίου 2013, λόγω παράτασης, παρατείνεται μέχρι και την 19η Ιουλίου 2013.

Πίνακας χαρακτηριστικών αποδεκτών μαγνητικών μέσων

Έντυπο Ε7

2.24 ΤΥΠΟΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΒΕΒΑΙΩΣΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Η ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ

Άρθρο 1

Ορισμός τύπου και περιεχομένου της βεβαίωσης αποδοχών ή συντάξεων

(Έντυπο Φ – 01.042)

1. Ορίζουμε ότι, ο τύπος και το περιεχόμενο σε υλική μορφή της βεβαίωσης αποδοχών ή συντάξεων με το σύνολο των στοιχείων που υποχρεωτικά αναγράφονται επί αυτών, ποσά μισθών, συντάξεων και λοιπών παροχών καθώς και τα ποσά φόρου εισοδήματος και ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011(Α' 152), που παρακρατήθηκαν (Έντυπο Φ – 01.042), έχει όπως το σχετικό υπόδειγμα το οποίο επισυνάπτεται στην παρούσα.

(Έντυπο Φ – 01.042)

2. Ορίζουμε ότι τα χαρακτηριστικά των χρησιμοποιούμενων αποδεκτών μέσων για την υποβολή, σε ηλεκτρονική ή μαγνητική μορφή, του εντύπου της παραγράφου 1 αυτού του άρθρου, έχουν όπως περιγράφονται στο συνημμένο στην παρούσα «ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ»

3. Ορίζουμε ότι το περιεχόμενο της βεβαίωσης αποδοχών ή συντάξεων (Έντυπο Φ – 01.042) των παραγράφων 1 και 2 του παρόντος, έχει απαραίτητα το σύνολο των στοιχείων που προβλέπονται στο επισυναπτόμενο έντυπο και παράρτημα.

4. Η διαμόρφωση της δομής και των δεδομένων του αρχείου της βεβαίωσης αποδοχών ή συντάξεων, είναι αυτή που ορίζεται από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις.

Άρθρο 2

**Τρόπος υποβολής των στοιχείων που προβλέπεται να περιλαμβάνονται στις εκδιδόμενες βεβαιώσεις αποδοχών ή συντάξεων
(Έντυπο Φ – 01.042)**

1. Με την υποβολή των αρχικών οριστικών εμπρόθεσμων δηλώσεων απόδοσης φόρου μισθωτών υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ. Έντυπο Ε7-Φ-01.015), οικονομικού έτους 2013 και ανεξάρτητα αν προκύπτει ή όχι ποσό φόρου για απόδοση καθώς και των αρχικών οριστικών εκπρόθεσμων δηλώσεων ΦΜΥ για τις οποίες προκύπτει ποσό φόρου για απόδοση οικονομικού έτους 2013, αποκλειστικά και μόνο με τη χρήση ηλεκτρονικής μεθόδου επικοινωνίας μέσω διαδικτύου, στο δικτυακό τόπο της Γενικής Γραμματείας Πληροφορικών Συστημάτων (Γ.Γ.Π.Σ.) ανεξάρτητα αν ο υπόχρεος είναι επιτηδευματίας ή όχι και ανεξάρτητα από την κατηγορία βιβλίων του Κ.Β.Σ. που τηρούνται και από τον τρόπο ενημέρωσής τους (μηχανογραφικά ή χειρόγραφα), υποβάλλεται ενιαία και υποχρεωτικά το σύνολο των στοιχείων που προβλέπεται να περιλαμβάνεται στις εκδιδόμενες βεβαιώσεις αποδοχών ή συντάξεων και λοιπών παροχών που καταβλήθηκαν καθώς και ο φόρος που παρακρατήθηκε επί αυτών και το ποσό της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011(Α΄152) που παρακρατήθηκε.
2. Με την υποβολή των αρχικών οριστικών εκπρόθεσμων δηλώσεων για τις οποίες δεν προκύπτει ποσό φόρου για απόδοση καθώς και των τροποποιητικών οριστικών δηλώσεων Φ.Μ.Υ. του ιδίου οικονομικού έτους, αποκλειστικά στις αρμόδιες Δ.Ο.Υ., υποβάλλεται ενιαία και υποχρεωτικά το σύνολο των στοιχείων που προβλέπεται να περιλαμβάνεται στις εκδιδόμενες βεβαιώσεις αποδοχών ή συντάξεων και λοιπών παροχών που καταβλήθηκαν καθώς και ο φόρος που παρακρατήθηκε επί αυτών και το ποσό της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011(Α΄152) που παρακρατήθηκε. Τα στοιχεία αυτά καταχωρούνται άμεσα από την Δ.Ο.Υ. στο πληροφοριακό σύστημα της Γ.Γ.Π.Σ.
3. Οι Δημόσιες Υπηρεσίες, τα Ν.Π.Δ.Δ. την υπηρεσία των οποίων ασκεί το δημόσιο και γενικά όποιος παρακρατεί φόρο μισθωτών υπηρεσιών και δεν έχει υποχρέωση υποβολής οριστικής δήλωσης Φ.Μ.Υ., υποβάλλουν υποχρεωτικά, με τη χρήση ηλεκτρονικής μεθόδου επικοινωνίας μέσω διαδικτύου, στο δικτυακό τόπο της Γενικής Γραμματείας Πληροφορικών Συστημάτων (Γ.Γ.Π.Σ.) το σύνολο των στοιχείων που προβλέπεται να περιλαμβάνεται στις εκδιδόμενες βεβαιώσεις αποδοχών ή συντάξεων και λοιπών παροχών που καταβλήθηκαν καθώς και τον φόρο που παρακρατήθηκε επί αυτών και το ποσό της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011(Α΄152) που παρακρατήθηκε.
4. Με την υποβολή της οριστικής δήλωσης απόδοσης φόρου μισθωτών υπηρεσιών από αμοιβές που καταβλήθηκαν σε αξιωματικούς και μέλη κατώτερου πληρώματος (Έντυπο Ε12-Φ-01.015Α) υποβάλλεται και το σύνολο των στοιχείων που προβλέπεται να περιλαμβάνεται στις εκδιδόμενες βεβαιώσεις αποδοχών ανά δικαιούχο, ως εξής:
 - α. Σε υλική μορφή, εφόσον ο υπόχρεος για την πιο πάνω υποβολή απασχολεί λιγότερους από 20 μισθωτούς
 - β. Με οπτικό ή μαγνητικό μέσο, υποχρεωτικά, το οποίο περιέχει το σύνολο των στοιχείων που προβλέπεται να περιλαμβάνεται στις εκδιδόμενες βεβαιώσεις αποδοχών που καταβλήθηκαν καθώς και τον φόρο που παρακρατήθηκε επί αυτών και το ποσό της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011(Α΄152), εφόσον ο υπόχρεος για την πιο πάνω υποβολή απασχολεί

περισσότερους από 20 μισθωτούς και χρησιμοποιεί μηχανογραφικά μέσα για την μισθοδοσία τους. Η δυνατότητα αυτή παρέχεται, προαιρετικά και για τους υπόχρεους της περίπτωσης α' αυτής της παραγράφου αυτού του άρθρου. Στην περίπτωση αυτή δεν υποβάλλονται τα στοιχεία που προβλέπεται να περιλαμβάνονται στις εκδιδόμενες βεβαιώσεις αποδοχών ανά δικαιούχο.

5. Οι υπόχρεοι των παραγράφων 1 και 2 του παρόντος, εφόσον είναι νέοι χρήστες εγγράφονται στις ηλεκτρονικές υπηρεσίες TaxisNet σύμφωνα με όσα ορίζονται με την με αριθμό ΠΟΛ.1178/7.12.2010, ΑΔΑ41ΦΜΗ-ΤΛ(ΦΕΚΒ' /9.12.10) Απόφαση του Υπουργού Οικονομικών. Η διαδικασία αυτή δεν απαιτείται για τους ήδη πιστοποιημένους χρήστες σε οποιαδήποτε εφαρμογή. Οι υπόχρεοι της παραγράφου 3 του παρόντος πιστοποιούνται στο δικτυακό τόπο της Γενικής Γραμματείας Πληροφορικών Συστημάτων (Γ.Γ.Π.Σ.) με αντίστοιχο τρόπο, ανεξαρτήτως από το αν είναι ήδη πιστοποιημένοι στο ειδικό δίκτυο TAXISnet για άλλες υπηρεσίες.

6. Η οριστική δήλωση Φ.Μ.Υ. του φυσικού προσώπου που έχει αποβιώσει εντός του 2012 υποβάλλεται υποχρεωτικά στην Δ.Ο.Υ. από τους κληρονόμους του

Άρθρο 3

Διαδικασία υποβολής των στοιχείων που προβλέπεται να περιλαμβάνονται στις εκδιδόμενες βεβαιώσεις αποδοχών ή συντάξεων, ανά δικαιούχο, με την χρήση ηλεκτρονικής μεθόδου επικοινωνίας μέσω διαδικτύου.

α) Η υποβολή των στοιχείων που προβλέπεται να περιλαμβάνονται στις εκδιδόμενες βεβαιώσεις αποδοχών ή συντάξεων και λοιπών παροχών πραγματοποιείται με την αποστολή ηλεκτρονικού αρχείου μέσω διαδικτύου (Internet).

β) Στις περιπτώσεις χειρόγραφης τήρησης μισθοδοσίας, οι υπόχρεοι μπορούν, για τη δημιουργία του κατάλληλου αρχείου, να χρησιμοποιούν την ειδική εφαρμογή που έχει αναπτύξει η Γενική Γραμματεία Πληροφορικών Συστημάτων και η οποία διατίθεται δωρεάν, στον δικτυακό τόπο www.gsis.gr

Η ανωτέρω εφαρμογή δύναται να χρησιμοποιείται και από υπόχρεους με μηχανογραφική τήρηση μισθοδοσίας.

γ) τα στοιχεία που προβλέπεται να περιλαμβάνονται στις εκδιδόμενες βεβαιώσεις αποδοχών ή συντάξεων και λοιπών παροχών, ανά δικαιούχο, μπορεί να υποβάλλονται και μέσω των ΚΕΠ προσκομιζόμενα σ' αυτά σε χειρόγραφη - έντυπη ή μαγνητική μορφή (δισκέτα) ή οπτική μορφή (CD ή DVD). Στην περίπτωση της χειρόγραφης - έντυπης μορφής, ο συνολικός αριθμός εγγραφών (δικαιούχων μισθωτών) δεν θα πρέπει να ξεπερνά τις πέντε (5) καταχωρήσεις. Μετά την πληκτρολόγησή τους δημιουργείται αρχείο, το οποίο υποβάλλεται μέσω διαδικτύου (Internet), και το οποίο, αμέσως μετά την επιτυχή αποστολή του, διαγράφεται. Ο ανωτέρω περιορισμός των εγγραφών δεν αφορά τις δηλώσεις που υποβάλλονται προσκομιζόμενες σε μαγνητική ή οπτική μορφή (δισκέτα ή CD ή DVD).

Άρθρο 4

Πεδίο εφαρμογής και προϋποθέσεις αποδοχής

1. Τα υποβαλλόμενα στοιχεία της βεβαίωσης αποδοχών ή συντάξεων, γίνονται αποδεκτά εφόσον πληρούν τις κάτωθι προϋποθέσεις:

α) Υποβάλλονται ηλεκτρονικά μέσω διαδικτύου ή

β) Υποβάλλονται με μαγνητικό μέσο στην Δ.Ο.Υ. ή

γ) σε υλική μορφή στην Δ.Ο.Υ. (μόνο περίπτωση α' της παραγράφου 4 του άρθρου 2

της παρούσας) κατά περίπτωση

δ) Οι δικαιούχοι μισθωτοί καταχωρούνται υποχρεωτικά με τον σωστό Α.Φ.Μ. τους και προαιρετικά για το οικονομικό έτος 2013 με τον ΑΜΚΑ τους.

2. Τα υποβαλλόμενα στοιχεία της βεβαίωσης αποδοχών ή συντάξεων που υποβάλλονται κατά διάφορο τρόπο από τον οριζόμενο στην παρούσα απόφαση, δεν παράγουν κανένα έννομο αποτέλεσμα.

Άρθρο 5

Ημερομηνία υποβολής

1. Η προθεσμία υποβολής είναι αυτή που ορίζεται με τις διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου 59 του Ν. 2238/1994, δηλαδή μέχρι την τελευταία εργάσιμη, για τις δημόσιες υπηρεσίες, ημέρα του Μαρτίου κάθε έτους.

2. Ως ημερομηνία υποβολής, κατά την ηλεκτρονική υποβολή, για τις δηλώσεις που δεν προκύπτει ποσό φόρου για απόδοση καθώς και των υπόχρεων της παραγράφου 3 του άρθρου 2 του παρόντος θεωρείται η ημερομηνία αποδοχής και επιτυχούς καταχώρησης αυτών στο σύστημα υποβολής οριστικών δηλώσεων Φ.Μ.Υ. του δικτυακού τόπου της Γ.Γ.Π.Σ. με αυτόματη απόδοση στον αποστολέα – υπόχρεο μοναδικού αριθμού καταχώρησης και για δηλώσεις για τις οποίες προκύπτει ποσό φόρου για απόδοση ως ημερομηνία υποβολής θεωρείται η ημερομηνία πληρωμής του φόρου στην τράπεζα.

Άρθρο 6

Αποδεικτικό ηλεκτρονικής υποβολής

Μετά την αποστολή του ηλεκτρονικού αρχείου βεβαιώσεων αποδοχών ή συντάξεων στην περίπτωση που δεν συνοποβάλλεται με οριστική δήλωση Φ.Μ.Υ., ως αποδεικτικό υποβολής θα εμφανίζονται και θα εκτυπώνονται:

1. Το οικονομικό έτος αναφοράς.
2. Ο αριθμός δήλωσης TAXISnet.
3. Το ονοματεπώνυμο ή η επωνυμία δηλούντος.
4. Ο Α.Φ.Μ. δηλούντος.
5. Το σύνολο των ακαθαρίστων αποδοχών.
6. Το σύνολο των καθαρών αποδοχών.
7. Το σύνολο των αναλογούντων φόρων.
8. Το σύνολο των παρακρατηθέντων φόρων.
9. Το σύνολο των παρακρατηθέντων ποσών της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011(Α' 152).

Για το αρχείο που συνοποβάλλεται με την οριστική δήλωση Φ.Μ.Υ., ως αποδεικτικό υποβολής λαμβάνεται εκείνο της οριστικής δήλωσης Φ.Μ.Υ.

Άρθρο 7

Έλεγχος – ενημέρωση Δ.Ο.Υ.

1. Η αρμόδια Δ.Ο.Υ. ενημερώνεται από την Γ.Γ.Π.Σ., σε ημερήσια βάση για τις υποβαλλόμενες οριστικές δηλώσεις ΦΜΥ για τις οποίες δεν προκύπτει ποσό φόρου για απόδοση και εντός πέντε (5) ημερών από την πληρωμή του φόρου για τις υποβαλλόμενες οριστικές δηλώσεις για τις οποίες προκύπτει ποσό φόρου για απόδοση

2. Η αρμόδια Δ.Ο.Υ. ενημερώνεται από την Γ.Γ.Π.Σ., σε ημερήσια βάση για τα υποβαλλόμενα, από τους υπόχρεους της παραγράφου 3 του άρθρου 2 του παρόντος, στοιχεία που προβλέπεται να περιλαμβάνονται στις εκδιδόμενες βεβαιώσεις αποδοχών ή συντάξεων και λοιπών παροχών που καταβλήθηκαν καθώς

και τον φόρο που παρακρατήθηκε επί αυτών.

3. Η αρμόδια Δ.Ο.Υ. ενημερώνεται από την Γ.Γ.Π.Σ., για το αναλυτικό περιεχόμενο των οριστικών υποβληθεισών δηλώσεων Φ.Μ.Υ., ανά υπόχρεο, και έχει πρόσβαση σε αυτές.

4. Κατά τα λοιπά έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του ν. 2238/1994 περί «Φορολογίας Εισοδήματος» όπως αυτές κάθε φορά ισχύουν.

Άρθρο 8

Ισχύς της απόφασης

1. Από το οικονομικό έτος 2011 και μετά καθίσταται υποχρεωτική η υποβολή των αρχικών οριστικών εμπρόθεσμων και των αρχικών οριστικών εκπρόθεσμων για τις οποίες προκύπτει ποσό φόρου για απόδοση δηλώσεων απόδοσης φόρου μισθωτών υπηρεσιών καθώς και το σύνολο των στοιχείων που προβλέπεται να περιλαμβάνεται στις εκδιδόμενες βεβαιώσεις αποδοχών, με την χρήση της ηλεκτρονικής μεθόδου επικοινωνίας μέσω διαδικτύου ή με μαγνητικό μέσο στην Δ.Ο.Υ.

2. Οι αρχικές οριστικές εκπρόθεσμες δηλώσεις για τις οποίες δεν προκύπτει ποσό φόρου για απόδοση καθώς και για τροποποιητικές οριστικές δηλώσεις Φ.Μ.Υ. του ίδιου οικονομικού έτους υποβάλλονται αποκλειστικά στις αρμόδιες Δ.Ο.Υ., συνοδευόμενες υποχρεωτικά με μαγνητικό μέσο το οποίο περιέχει το σύνολο των στοιχείων που προβλέπεται να περιλαμβάνεται στις εκδιδόμενες βεβαιώσεις αποδοχών.

3. Οι μη υπόχρεοι σε υποβολή οριστικής δήλωσης Φ.Μ.Υ. (Δημόσιες Υπηρεσίες, κτλ) υποβάλλουν υποχρεωτικά, με την χρήση ηλεκτρονικής μεθόδου επικοινωνίας, το σύνολο των στοιχείων που προβλέπεται να περιλαμβάνονται στις εκδιδόμενες βεβαιώσεις αποδοχών, ή συντάξεων και λοιπών παροχών που καταβλήθηκαν καθώς και τον φόρο που παρακρατήθηκε επί αυτών.

4. Η προθεσμία υποβολής των στοιχείων που προβλέπεται να περιλαμβάνονται στις εκδιδόμενες βεβαιώσεις αποδοχών ή συντάξεων η οριζόμενη από τις διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου 59 του ν.2238/1994, **για το οικονομικό έτος 2013 που λήγει την 28η Ιουνίου 2013, λόγω παράτασης, παρατείνεται μέχρι την 19η Ιουλίου 2013.**

2.25 Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ – ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΕΝΤΟΣ 8 ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΩΝ ΗΜΕΡΩΝ ΣΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ

Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να ενημερώνουν τον Ο.Α.Ε.Δ. για την καθ' οιονδήποτε τρόπο αποχώρηση του μισθωτού (άρθρο 2 παρ. 1 Ν. 2556/97), εντός 8 ημερολογιακών ημερών από την ημερομηνία αποχώρησης του μισθωτού.

Από την 01/03/2013, η αναγγελία λύσης της εργασιακής σχέσης γίνεται ηλεκτρονικά μέσω του Πληροφοριακού Συστήματος διασύνδεσης ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ.

- Για την περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης εργαζόμενου υποβάλλεται το έντυπο Ε5-Αναγγελία Οικειοθελούς Αποχώρησης. Το σύστημα δεν απαιτεί στην συγκεκριμένη περίπτωση να υπάρχει υπογραφή του εργαζόμενου. Προαιρετικά,

μπορεί να υποβληθεί στο σύστημα, το ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο οικειοθελούς αποχώρησης με την υπογραφή του εργαζόμενου.

- Για την περίπτωση λήξης σύμβασης ορισμένου χρόνου υποβάλλεται το έντυπο Ε7-Βεβαίωση-Δήλωση εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου.
- Για την περίπτωση καταγγελίας σύμβασης, υποβάλλεται το έντυπο Ε6-Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Η διαδικασία υποβολής του εντύπου υλοποιείται σε δύο στάδια: αρχικά ο εργοδότης συμπληρώνει το έντυπο Ε6 ηλεκτρονικά, το εκτυπώνει και αφού υπογραφεί από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο, επισυνάπτει στο σύστημα το ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο που περιλαμβάνει τις προαναφερθείσες υπογραφές. Σε περίπτωση μη υπογραφής του εγγράφου από τον εργαζόμενο, επισυνάπτεται ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο έκθεσης επίδοσης από δικαστικό επιμελητή.

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΛΟΙΠΑ ΤΑΜΕΙΑ ΚΥΡΙΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Οι εργοδότες που απασχολούν εργαζόμενους που ασφαλίζονται σε λοιπά ταμεία κύριας ασφάλισης, πλην ΙΚΑ (π.χ. ΤΣΜΕΔΕ-ΤΣΑΥ-ΤΑΜΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ) έχουν υποχρέωση γνωστοποίησης της λήξης συνεργασίας, στην περίπτωση αποχώρησης εργαζόμενου για οποιονδήποτε λόγο.

ΛΗΞΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου λήγει αυτόματα με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου και δεν απαιτείται έγγραφη αναγγελία και καταβολή αποζημίωσης. Εάν όμως μετά τη λήξη της ο εργαζόμενος συνεχίσει να παρέχει τις υπηρεσίες του, η σύμβαση θεωρείται ότι ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, οπότε σε περίπτωση απόλυσης πρέπει να τηρηθούν οι νόμιμες προϋποθέσεις (έγγραφο, αποζημίωση). Όταν πρόκειται για αλληπάλληλες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, χωρίς οι συνεχείς ανανεώσεις να δικαιολογούνται εκ των πραγμάτων, αλλά έγιναν με σκοπό να αποφύγει ο εργοδότης την καταβολή αποζημίωσης στο μισθωτό, σε περίπτωση απόλυσής του, οπότε θεωρείται ότι πρόκειται για ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου επί της οποίας δεν είναι δυνατή η απόλυση του μισθωτού χωρίς έγγραφη καταγγελία και καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.

ΤΡΟΠΟΙ ΛΥΣΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΕΙΔΟΣ ΤΗΣ ΛΥΕΤΑΙ ΣΤΙΣ ΑΚΟΛΟΥΘΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ:

α) Θάνατος μισθωτού: Από το άρθρο 675 του Αστικού Κώδικα, προβλέπεται ότι, η σύμβαση εργασίας λύεται οπωσδήποτε με το θάνατο του εργαζόμενου, γιατί η σύμβαση εργασίας, είναι προσωπική σχέση. Αυτό συμβαίνει τόσο στις συμβάσεις αορίστου χρόνου όσο και στις ορισμένου χρόνου ή ορισμένου έργου.

β) Θάνατος του εργοδότη: Κατ αρχή ο θάνατος του εργοδότη δεν λύνει πάντοτε τη σύμβαση εργασίας.

Επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας, όταν τα συμβαλλόμενα μέρη απέβλεψαν αποκλειστικά στο πρόσωπο του εργοδότη, όπως λ.χ. όταν ο μισθωτός συμφώνησε να υπηρετεί ορισμένο πρόσωπο (ως νοσοκόμος ή γραμματέας κλπ). Εάν όμως δεν συμβαίνει αυτό, μετά το θάνατο του εργοδότη η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας, μεταβιβάζεται στους κληρονόμους του, εφ' όσον βέβαια συνεχίζουν αυτοί πλέον την επιχείρηση.

γ) Καταγγελία σύμβασης εργασίας από εργοδότη. Η σύμβαση αορίστου χρόνου λύεται οποτεδήποτε και ελεύθερα από τον εργοδότη, αφού τηρήσει τις νόμιμες διαδικασίες, δηλαδή κοινοποίηση της έγγραφης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και καταβολή αποζημίωσης κλπ.

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

ε) Με αμοιβαία συναίνεση εργοδότη και εργαζόμενου, κυρίως για την περίπτωση της συνταξιοδότησης.

ζ) Με την καταδίκη του εργαζόμενου για σοβαρό αδίκημα, την απώλεια της ελληνικής ιθαγένειας, την κατάργηση της θέσης του ή την ανάληψη από αυτόν άλλης θέσης στον δημόσιο τομέα.

Τρόπος Απόλυσης

Εάν πρόκειται για **υπάλληλο**, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να προβεί σε απόλυση με δύο τρόπους, είτε με προειδοποίηση, είτε με έκτακτη καταγγελία σύμβασης εργασίας (δηλαδή χωρίς προειδοποίηση). Η επιλογή του ενός ή του άλλου τρόπου ανήκει στη βούληση του εργοδότη. Ενώ αντίθετα αν πρόκειται για **εργατοτεχνίτη**, οφείλεται ολόκληρη η αποζημίωση είτε απολυθεί με προμήνυση είτε όχι.

ΑΠΟΛΥΣΗ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ

Όπως αναφέρεται παραπάνω, εάν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνει χωρίς προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει ολόκληρη την αποζημίωση που οφείλεται όπως καθορίζει ο Ν.2112/1920.

ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΕ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ

Εάν η καταγγελία σύμβασης γίνει ύστερα από προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται:α) να γνωρίσει με έγγραφο στο μισθωτό ότι, η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας θα λυθεί μετά την πάροδο του χρόνου προειδοποίησης. Κρίνεται σκόπιμο και στην πράξη εφαρμόζεται η ημερομηνία της απόλυσης, δηλαδή η λήξη του χρόνου προειδοποίησης, να καθορίζεται επακριβώς, π.χ. 18 Οκτωβρίου 2006. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης έχει υποχρέωση κατά την ημέρα που ορίστηκε ως λύση της σύμβασης εργασίας (ημέρα απόλυσης), να καταβάλει το μισό (1/2) μόνο της νόμιμης αποζημίωσης.

ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί ταυτόχρονα με την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για να είναι έγκυρη η απόλυση.

ΤΡΟΠΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί σε μετρητά. Σύμφωνα με το **άρθρο 74, Ν.3863/2010** όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν

το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση.

ΝΕΟΙ ΧΡΟΝΟΙ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 1, Ν.4093/2012 τα νέα χρονικά διαστήματα προειδοποίησης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού υπαλλήλου με προειδοποίηση (τακτική καταγγελία) διαμορφώνονται ως εξής:

- Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει στον ίδιο εργοδότη από δώδεκα (12) μήνες συμπληρωμένους έως δύο (2) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στον ένα (1) μήνα πριν την απόλυση.
- Για υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει δύο (2) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη μέχρι πέντε (5) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους δύο (2) μήνες πριν την απόλυση.
- Για υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει πέντε (5) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη μέχρι δέκα (10) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους τρεις (3) μήνες πριν την απόλυση.
- Για υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει δέκα (10) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και άνω, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους τέσσερις (4) μήνες πριν την απόλυση.

Περαιτέρω, με τη διάταξη της ίδιας περίπτωσης 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του ν.4093/2012, προσδιορίζεται επακριβώς ο χρόνος έναρξης ισχύος της έγγραφης προειδοποίησης, που τοποθετείται από την επομένη της γνωστοποίησής της προς τον εργαζόμενο.

Ως εκ τούτου: **α.** Η προσμέτρηση του χρόνου προειδοποίησης ξεκινά από την επομένη ημέρα της γνωστοποίησής της προς τον εργαζόμενο και λήγει με τη λήξη της προθεσμίας προειδοποίησης, οπότε και επέρχεται η λύση της σχέσης εργασίας, **β.** Η σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 9 του ν.3198/55 (Α' 98), όπως ισχύει, προθεσμία των οκτώ (8) ημερών σχετικά με την εκπλήρωση της υποχρέωσης του εργοδότη να αναγγείλει την ενεργηθείσα καταγγελία στον Ο.Α.Ε. ., άρχεται από την επομένη ημέρα της γνωστοποίησης της έγγραφης προειδοποίησης προς τον εργαζόμενο (άρθρο 241 ΑΚ).

Εργοδότης που καταγγέλλει με προειδοποίηση σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου, κατά τα ανωτέρω, καταβάλλει στον απολυόμενο, κατά τη λύση της σύμβασης εργασίας, που επέρχεται με τη συμπλήρωση του χρονικού διαστήματος προειδοποίησης που ορίζει η διάταξη, το ήμισυ της αποζημίωσης απόλυσης για καταγγελία χωρίς προειδοποίηση ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και η οποία ορίζεται ρητώς στις περιπτώσεις 2 και 3 της Υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του νόμου 4093/2012.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του μισθωτού (άσχετα αν πρόκειται για υπάλληλου ή εργ/τη) κατά τον τελευταίο μήνα

με καθεστώς πλήρους απασχόλησης (άρθρο 5 παρ.1 Ν.3198/55).

Σαν τελευταίος μήνας για τον υπολογισμό της αποζημίωσης νοείται το χρονικό διάστημα που έχει σαν τέλος την ημερομηνία απόλυσης του εργαζόμενου και αρχή την αντίστοιχη ημερομηνία του προηγούμενου μήνα.

Επισημαίνεται ότι η αποζημίωση πρέπει να υπολογίζεται βάσει των πραγματικά καταβαλλόμενων αποδοχών και όχι βάσει των νομίμων.

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός, καθώς και κάθε άλλη παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά και μόνιμα. Ειδικά για την αποζημίωση απόλυσης συνυπολογίζονται τα δώρα εορτών και το επίδομα άδειας, προσαυξάνοντας κατά το 1/6 του μηνιαίου μισθού ή του ημερομισθίου.

ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

N.4093/2012

Καταγγελία ΧΩΡΙΣ προειδοποίηση			Καταγγελία ΜΕ προειδοποίηση.		
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης	Επιπλέον ποσό αποζημίωσης	χρόνος προειδοποίησης	Ποσό αποζημίωσης	Επιπλέον ποσό αποζημίωσης
1 έτος συμπλ. έως 2 έτη	2 μηνών		1 μήνας	1 μηνός	
2 έτη συμπλ. έως 4 έτη	2 μηνών		2 μήνες	1 μηνός	
4 έτη συμπλ.έως 5έτη	3 μηνών		2 μήνες	1 1/2 μηνός	
5 έτη συμπλ.έως 6έτη	3 μηνών		3 μήνες	1 1/2 μηνός	
6 έτη συμπλ.έως 8έτη	4 μηνών		3 μήνες	2 μηνών	
8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	5 μηνών		3 μήνες	2 1/2 μηνών	
10 έτη συμπληρω	6 μηνών		4 μήνες	3 μηνών	

μένα					
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών		4 μήνες	3 1/2 μηνών	
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών		4 μήνες	4 μηνών	
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών		4 μήνες	4 1/2 μηνών	
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών		4 μήνες	5 μηνών	
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών		4 μήνες	5 1/2 μηνών	
16 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη (αφορά ιδιωτ. υπαλλήλους που την 12-11-2012 έχουν συμπληρώσει 17 έτη και άνω)		Κατά τον κάτωθι υπολογισμό δεν λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 2.000 ευρώ			Κατά τον κάτωθι υπολογισμό δεν λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 2.000 ευρώ
17 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 1 μηνός	4 μήνες	6 μηνών	+ 1/2 μηνός

18 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 2 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 1 μηνός
19 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 3 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 1 1/2 μηνός
20 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 4 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 2 μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 5 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 2 1/2 μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 6 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 3 μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 7 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 3 1/2 μηνών
24 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 8 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 4 μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 9 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 4 1/2 μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 10 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 5 μηνών
27 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 11 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 5 1/2 μηνών
28 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών	+ 12 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	6 μηνών

- Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης από 12 μήνες συμπληρωμένοι έως και 16 έτη συμπληρωμένα λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του

τελευταίου μήνα, πριν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Τέλος ισχύει το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α'98) στο οποίο αναφέρεται ότι κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης δε λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα κατά το ποσό που υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί τον αριθμό 30.

- Ιδιωτικοί υπάλληλοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου που στις 12-11-2012, ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου 4093/2012, έχουν συμπληρώσει δεκαεπτά (17) έτη υπηρεσίας και άνω στον ίδιο εργοδότη.

Έτσι, αυτή η κατηγορία των εργαζομένων, εκτός της προβλεπόμενης κατά τα ανωτέρω αποζημίωσης, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής τους, οποτεδήποτε και αν απολυθούν, δικαιούται, επιπλέον αποζημίωση που αυξάνεται κατά ένα μηνιαίο μισθό για κάθε επιπλέον έτος υπηρεσίας μέχρι και 12 μηνιαίους μισθούς. Ειδικότερα:

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

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

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ

Στους εργατοτεχνίτες δεν χωρεί προειδοποίηση απόλυσης

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ
έως 1 έτος	0 ημερομίσθια
1 έτος έως 2 έτη	7 ημερομίσθια
2 έτη έως 5 έτη	15 ημερομίσθια
5 έτη έως 10 έτη	30 ημερομίσθια
10 έτη έως 15 έτη	60 ημερομίσθια
15 έτη έως 20 έτη	100 ημερομίσθια
20 έτη έως 25 έτη	120 ημερομίσθια
25 έτη έως 30 έτη	145 ημερομίσθια
30 έτη και άνω	165 ημερομίσθια

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Μισθωτός προσλήφθηκε ως υπάλληλος γραφείου σε μία Α.Ε την 3.3.2005. Στις 5.5.2013, καταγγέλλεται η σύμβαση του χωρίς προειδοποίηση. Ο μηνιαίος ακαθάριστος μισθός κατά την ημερομηνία της απόλυσης του είναι 850,00 €. Να υπολογιστεί το ποσό της αποζημίωσης.

Λύση :

Κατά την 3.3.2012, ο ως άνω υπάλληλος συμπληρώνει 8 έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη. Συνεπώς, η καταγγελία της σύμβασης του από τον εργοδότη, γίνεται μετά την συμπλήρωση των 8 ετών. Από τον πίνακα υπολογισμού των μισθών αποζημίωσης, προκύπτει ότι δικαιούται αποζημίωση απόλυσης ίση με πέντε (5) μισθούς .

Ο μισθός αποζημίωσης είναι :

$$850,00 \text{ €} \times 14/12 = 991,67 \text{ €}$$

$$\text{και, } 991,67 \text{ €} \times 5 = 4.958,35 \text{ €}$$

Αυτό είναι το ποσό της αποζημίωσης που θα εισπράξει ο απολυθείς μισθωτός, δεδομένου ότι δεν υφίστανται ασφαλιστικές κρατήσεις, ενώ παραμένει αφορολόγητο, αφού δεν υπερβαίνει τις 60.000,00 €.

ΔΗΛΩΣΗ ΟΙΚΙΟΘΕΛΟΥΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ

Οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να δηλώνουν στον Ο.Α.Ε.Δ., εντός οκτώ ημερών, κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού τους.

Εάν δεν υποβληθεί η σχετική δήλωση, τα όργανα ελέγχου του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ προβαίνουν σε ασφάλιση του εργαζόμενου, με καταλογισμό στον εργοδότη των εισφορών, για περίοδο έξι μηνών από την αποχώρησή του ή μέχρι την ημερομηνία του ελέγχου, εάν αυτός πραγματοποιηθεί πριν την πάροδο εξαμήνου από την αποχώρηση.

Σε περίπτωση εκπρόθεσμης υποβολής της δήλωσης, τα όργανα ελέγχου του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ καταλογίζουν στον εργοδότη εισφορές, για την ασφάλιση του εργαζόμενου μέχρι την προηγούμενη της ημερομηνίας υποβολής, αφού αφαιρέσουν την οκταήμερη προθεσμία (με ανώτατο όρο επίσης τους έξι μήνες ασφάλισης).

Σε όσες περιοχές δεν λειτουργούν υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. οι δηλώσεις κατατίθενται στα κατά τόπους αρμόδια Υποκαταστήματα ή Παραρτήματα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

ΔΗΛΩΣΕΙΣ ΟΙΚΙΟΘΕΛΟΥΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. αρ. 31/22.5.2013

Γ Ε Ν Ι Κ Α

Όπως είναι γνωστό με τις διατάξεις του άρθρου 2 παρ. 1 περ. στ' του Ν.2556/1997 θεσπίστηκε, από 1/4/1998, υποχρέωση των εργοδοτών να αναγγέλλουν, εντός προθεσμίας οκτώ (8) ημερών, στον Ο.Α.Ε.Δ. τις οικειοθελείς αποχωρήσεις των μισθωτών τους.

Η υποχρέωση αυτή είναι ανεξάρτητη από την προϋπάρχουσα υποχρέωση των εργοδοτών να αναγγέλλουν στον Ο.Α.Ε.Δ. κάθε καταγγελία σύμβασης εργασίας (απόλυση) εντός προθεσμίας οκτώ (8) ημερών, από της παραδόσεως του εγγράφου της απόλυσης στο μισθωτό (άρθρα 9του Ν.3198/1955 & 11 παρ. 1 του Ν.Δ. 212/1969). Τυχόν παράλειψη αυτής της διατύπωσης δεν επιφέρει ακυρότητα της απόλυσης, αλλά συνεπάγεται ποινικές κυρώσεις για τον παραβάτη εργοδότη (άρθρο 9 παρ. 4 Ν. Ν.3198/1955).

Συνεπώς, οι οδηγίες της παρούσας δεν αφορούν περιπτώσεις μη αναγγελίας ή εκπρόθεσμης αναγγελίας καταγγελιών συμβάσεων εργασίας.

ΙΣΧΥΟΝ ΚΑΘΕΣΤΩΣ

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) ημερολογιακών 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 Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Α.Μ. του επιβάλλουν πρόστιμο, το ύψος του οποίου κατά περίπτωση διαμορφώνεται ως εξής :

Τετρακόσια (400, 00 €) ευρώ, όταν η οικειοθελής αποχώρηση δηλώνεται μετά τη λήξη της προαναφερόμενης οκταήμερης προθεσμίας και έως την τελευταία εργάσιμη για το δημόσιο ημέρα του επόμενου μήνα, απ' αυτόν που έληξε η προθεσμία αυτή.

Οκτακόσια (800,00 €) ευρώ, όταν η δήλωση οικειοθελούς αποχώρησης υποβληθεί μετά τη τελευταία εργάσιμη για το δημόσιο ημέρα του επόμενου μήνα, απ' αυτόν που έληξε η οκταήμερη προθεσμία ή δεν υποβληθεί.

Η προθεσμία της αναγγελίας αρχίζει από την επόμενη ημέρα της οικειοθελούς αποχώρησης του μισθωτού και λήγει όταν παρέλθει ολόκληρη η τελευταία ημέρα της οκταήμερης προθεσμίας. Σε περίπτωση που η τελευταία ημέρα της προθεσμίας συμπίπτει με αργία, η προθεσμία παρατείνεται μέχρι και την επόμενη εργάσιμη για το δημόσιο ημέρα.

Τα προαναφερόμενα ισχύουν για σχετικές παραβάσεις εργοδοτών που εντοπίστηκαν σε ελέγχους, οι οποίοι διενεργήθηκαν από 5/8/2011 μέχρι τη λήψη της παρούσας (η επιβολή των κυρώσεων αυτών είχε παραμείνει σε εκκρεμότητα κατ' εφαρμογή των οδηγιών της 83/2011 εγκυκλίου μας) ή θα εντοπισθούν σε μελλοντικούς ελέγχους, ανεξάρτητα από τις μισθολογικές περιόδους που αφορούν. Η επιβολή των προστίμων θα γίνεται με σύνταξη Πράξεως Επιβολής Αυτοτελώς Προστίμου (Π.Ε.Α.Π.), τύπος κίνησης «233» - Π.Ε.Α.Π. ΕΚΠΡΟΘΕΣΜΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ.

Επειδή, οι εν λόγω διατάξεις προβλέπουν ότι, σε περίπτωση εξόφλησης του συγκεκριμένου προστίμου εντός δεκαπέντε (15) ημερολογιακών ημερών από την ημερομηνία επίδοσης της αντίστοιχης Π.Ε.Α.Π. παρέχεται έκπτωση 20%, θα πρέπει, αμέσως μετά την επίδοση της Π.Ε.Α.Π., να ενημερώνεται το Ο.Π.Σ./Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Α.Μ. (καταχώριση ημερομηνίας επίδοσης).

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΕΙΣ

- Ως επίσημα έγγραφα, από τα οποία επίσης μπορεί να αποδειχθεί (άμεσα ή έμμεσα) η ακριβής ημερομηνία αποχώρησης μισθωτού από την εργασία του, νοούνται όσα έχουν συνταχθεί κατά τους νόμιμους τύπους από τον καθ' ύλην και κατά τόπο αρμόδιο δημόσιο υπάλληλο ή λειτουργό ή πρόσωπο που ασκεί δημόσια υπηρεσία ή λειτουργία (άρθρο 438 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας).
Ως τέτοια μπορεί ενδεικτικά να είναι : στρατολογικά έγγραφα, έγγραφα Ο.Α.Ε.Δ., γνωματεύσεις ιατρών κρατικών νοσοκομείων κ.λ.π
Επίσης, ως επίσημα έγγραφα νοούνται και όσα ιδιωτικά έγγραφα έχουν θεωρηθεί από δημόσιες αρχές ή έχουν κατατεθεί σ' αυτές.
 - Οικειοθελείς αποχωρήσεις υπηκόων τρίτων χωρών, που στερούνται τα προβλεπόμενα για τη νόμιμη απασχόλησή τους έγγραφα, παραλαμβάνονται από τις υπηρεσίες του Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Α.Μ..
 - Εάν οικειοθελής αποχώρηση μισθωτού δεν αναγγελθεί και από κανένα επίσημο έγγραφο ή την υποβληθείσα Α.Π.Δ. (πεδίο 35 ΕΩΣ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ) δεν προκύπτει η τελευταία ημέρα εργασίας του, ως ημερομηνία αποχώρησης θα λαμβάνεται η τελευταία ημερολογιακή ημέρα του μήνα.
 - Όταν ο έλεγχος διενεργείται πριν την τελευταία εργάσιμη για το δημόσιο ημέρα του επόμενου μήνα, απ' αυτόν που έληξε η οκταήμερη προθεσμία αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού και διαπιστώνεται ότι δεν υποβλήθηκε σχετική αναγγελία, θα επιβάλλεται πρόστιμο τετρακοσίων (400,00€) ευρώ (κατά τη σύνταξη της αντίστοιχης Π.Ε.Α.Π., θα καταχωρείται στο πεδίο «ημερομηνία αναγγελίας» η ημερομηνία του ελέγχου).
 - Όταν ο έλεγχος διενεργείται μετά την πάροδο του επόμενου μήνα, απ' αυτόν που έληξε η οκταήμερη προθεσμία αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού και διαπιστώνεται ότι δεν υποβλήθηκε σχετική αναγγελία, θα επιβάλλεται πρόστιμο οκτακοσίων (800,00€) ευρώ (κατά τη σύνταξη της αντίστοιχης Π.Ε.Α.Π., θα καταχωρείται στο πεδίο «ημερομηνία αναγγελίας» η ημερομηνία του ελέγχου).\
- Επισημαίνεται ότι από 1/3/2013 οι εργοδότες υποχρεούνται να υποβάλλουν ηλεκτρονικά τα έντυπα αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), όπως Αναγγελία Πρόσληψης, Πίνακα Προσωπικού, Αναγγελία Οικειοθελούς Αποχώρησης Μισθωτού κ.λ.π, στο Πληροφοριακό Σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, κατ' εφαρμογή των διατάξεων της με αριθ. 5072/6/25.2.2013 ΑΥΕΚΑ (ΦΕΚ 449/τ.Β' /2013) επισυνάπτεται.