



**ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ  
ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ :  
ΤΜΗΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ  
ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΚΑΙ ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΒΑΣΕΙ ΤΟΥ Ν.  
4046/2012**

**ΧΑΛΑΡΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΑΜ:2007054  
ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ : ΜΑΚΡΗΣ ΗΛΙΑΣ**

**ΕΤΟΣ 2013-2014**



**ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ  
ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ :**  
**ΤΜΗΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ  
ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΚΑΙ ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΒΑΣΕΙ ΤΟΥ Ν.  
4046/2012**

**ΧΑΛΑΡΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΑΜ:2007054**  
**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ : ΜΑΚΡΗΣ ΗΛΙΑΣ**

**ΕΤΟΣ 2013-2014**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....</b>	<b>5</b>
<b>2. ΜΙΣΘΟΣ</b>	
<b>2.1 Ορισμός μισθού.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1.1 Από τι αποτελείται ο μισθός.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1.2 Κριτήρια καθορισμού αμοιβών.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1.3 Συστήματα αμοιβής.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1.4 Σύνθεση μισθού.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1.5 Τι καλείται μισθοδοσία.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2 Αργίες στον ιδιωτικό τομέα.....</b>	<b>15</b>
<b>2.3 Νόμιμο και συμβατικό ωράριο.....</b>	<b>19</b>
<b>2.4 Μορφές απασχόλησης πέραν του συμβατικού και νόμιμου         ωραρίου.....</b>	<b>20</b>
<b>2.4.1 Ορισμοί υπερεργασίας, υπερωρίας και κατ' εξαίρεση                 υπερωρίας.....</b>	<b>20</b>
<b>2.4.2 Διαφορές Ν.3385/2005 με το Ν.3863/2012 στην                 απασχόληση εργασίας.....</b>	<b>2</b>
<b>2.4.3 Εργασία την 6<sup>η</sup> ημέρα κατά παράβαση του                 πενθημέρου.....</b>	<b>24</b>

2.4.4 Νυκτερινή εργασία.....	25
<b>3. ΑΔΕΙΕΣ</b>	
3.1 Άδεια κανονική και επίδομα αδείας στον ιδιωτικό τομέα.....	25
3.2 Άδεια – Πίνακας ημερών.....	32
3.3 Άδεια άνευ αποδοχών.....	33
3.4 Λοιπές άδειες.....	34
<b>4. ΜΙΣΘΟΣ ΒΑΣΕΙ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	
4.1 Ατομική Σύμβαση Εργασίας.....	42
4.2 Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.....	43
4.2.1 Τι ρυθμίζουν οι Σ.Σ.Ε.....	44
4.2.2 Τρόπος σύναψης Σ.Σ.Ε.....	44
4.3 Είδη Σ.Σ.Ε.....	45
4.4 Η προσφυγή στη μεσολάβηση και στη διαιτησία (Ο.Μ.Ε.Δ.).....	47
4.5 Επιθεώρηση Εργασίας.....	48
<b>5. ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ – Φ.Μ.Υ</b>	
5.1 ΙΚΑ – ΕΤΑΜ.....	49
5.2 Φ.Μ.Υ (ΠΟΛ. 1246).....	54
<b>6. ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ</b>	
6.1. Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Ν.3845/2010 – Ισχύουσα Νομοθεσία Ν.4046/2012.....	65
6.2 Κατώτατα νόμιμα όρια αμοιβής (Άρθρο 1).....	66
6.2.1 Εργαζόμενοι ηλικίας άνω των 25 ετών.....	66
6.2.2 Νέοι ηλικίας κάτω των 25 ετών.....	68
6.3 Συλλογικές Συμβάσεις (Άρθρο 2).....	71

6.3.1 Διάρκεια Σ.Σ.Ε.....	71
6.3.2 Κανονιστικοί όροι.....	72
6.3.3 Επιδόματα.....	73
6.4 Διαιτησία (Άρθρα 3 & 4).....	75
<b>7. ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ – ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....</b>	<b>76</b>
<b>ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ – ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</b>	<b>79</b>

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μέσα στα πλαίσια της σπουδαστικής μου δραστηριότητας οφείλω στο τέλος αυτής, να φέρω εις πέρας την πραγματοποίηση πτυχιακής εργασίας. Η διαδρομή προς την περάτωση της εργασίας, μου επέφερε, εκτός από τον εμπλουτισμό των γνώσεων μου, την ικανότητα άρτιας αναζήτησης νόμων και αλλαγών, η οποία αποτελεί σημαντικό εργαλείο για έναν λογιστή. Καθώς, το επάγγελμα μας απαιτεί δια βίου μάθηση και ενημέρωση μέσα σε ένα <<χαοτικό>> σύστημα φορολογίας.

Η επιλογή του θέματος μου, έχει ως αντικείμενο τις *αλλαγές της μισθοδοσίας στον ιδιωτικό τομέα*.

**Στόχος** αυτής της πτυχιακής είναι η προσέγγιση και η κατανόηση των βασικών αλλαγών στην μισθοδοσία αλλά και σε ευρύτερους παράγοντες (π.χ. ασφαλιστικοί φορείς) που αφορούν τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους εργοδότες.

Η έρευνα μου έγινε πάνω σε έγκυρες πηγές, ώστε να αποφευχθούν προσωπικές αλλά και παραπλανητικές απόψεις ατόμων και κλάδων που αποσκοπούν σε δικά τους οφέλη και συμφέροντα.

Βασιζόμενοι στην ερμηνευτική εγκύκλιο του Ν.4046/2012 ανέπτυξα κάθε σημείο που επηρεάζει την μισθοδοσία , με βασικό σκοπό την εύκολη πρόσβαση κάθε ενδιαφερόμενου που αναζητά πληροφορίες σχετικά με τις παροχές που δικαιούται.

Η χρονική περίοδος που διανύουμε κατακλύζεται από δραματικές αλλαγές, οι οποίες οφείλονται σε μια γενικότερη αναδιοργάνωση που επιχειρείται να γίνει

στην Ελλάδα. Έτσι, το κομμάτι της μισθοδοσίας αποτελεί ένα παρακλάδι μιας μεγαλύτερης αναπροσαρμογής που καλεί τον καθένα μας να συμβιβαστεί με αυτή.

Η οικονομική κρίση λοιπόν, που οδηγεί στις μειώσεις των μισθών και στην αύξηση των φόρων, όπως διαφαίνεται και στην εργασία παρακάτω, επιφέρει συγκρούσεις και καταπατήσεις θεμελιωδών κατακτήσεων του εργασιακού τομέα.

Κλείνοντας πρέπει να επισημάνω ότι η ανάλυση του θέματος μου, είναι κάτι ρευστό λόγω των καθημερινών αλλαγών έχοντας όμως ως βάση τις προϋπάρχουσες νομοθεσίες

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>

### ΜΙΣΘΟΣ

#### 2.1 Ορισμός μισθού.

Ο όρος «μισθός» με τη γενική του έννοια περιλαμβάνει τόσο τον μηνιαίο μισθό με τον οποίο συνήθως αμείβονται οι υπάλληλοι, όσο και το ημερομίσθιο. Ο Άρειος Πάγος δέχεται ότι δύναται να συμφωνηθεί η καταβολή μηνιαίου μισθού σε εργατοτεχνίτη, όπως επίσης και ημερομίσθιο σε υπάλληλο (ΑΠ 348/58), γιατί ο χαρακτηρισμός εργαζόμενου ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη καθορίζεται από την πραγματική υπηρεσία, την οποία παρέχει, ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής του. Κατά συνέπεια, μισθός είναι η παροχή που καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της εργασίας που παρέχει ο τελευταίος στον πρώτο. Η καταβολή του μισθού από τον εργοδότη στον εργαζόμενο είναι υποχρέωση του, που δημιουργείται στα πλαίσια της αμοτεροβαρούς συμβάσεως της εργασίας και συνδέεται με την υποχρέωση του εργαζομένου για παροχή εργασίας σύμφωνα με τα άρθρα

648 και 653 του αστικού κώδικα. Για την καλύτερη κατανόηση όλων των σχετικών με το μισθό θεμάτων, που αναπτύσσονται στο παρόν, επιχειρείται εδώ η παράθεση μερικών χρησίμων εννοιολογικών προσδιορισμών.

#### Συμφωνημένος και συνηθισμένος μισθός.

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

Συμφωνημένος μισθός είναι αυτός που συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Συνηθισμένος μισθός είναι αυτός που ο εργοδότης καταβάλλει, κατά συνήθεια, για ορισμένο είδος εργασίας σε συγκεκριμένο τόπο σε εργαζόμενους που έχουν ορισμένα προσόντα κ.λπ. (Α.Π. 1032/80). Μισθωτός που απασχολήθηκε, μέσα στα νόμιμα όρια, σε εργασία υπερβαίνουσα τη συμφωνηθείσα, δικαιούται να αξιώσει το συνηθισμένο μισθό (Α.Π. 144/88 Τ.μ. Β').

#### Συμβατικός και νόμιμος μισθός.

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

Νόμιμος μισθός, συμπεριλαμβανομένου του βασικού και των επιδομάτων, είναι ο καθοριζόμενος με κανόνα δικαίου συλλογικής συμβάσεως εργασίας, διαιτητικής αποφάσεως, υπουργικής αποφάσεως ή (σπανιότερα) νόμου. Επίσης είναι ο καθοριζόμενος με νόμο, συλλογική σύμβαση εργασίας ή άλλο υποχρεωτικό κανόνα δικαίου (Α.Π. 650190 Τ.μ. Β'). Η σημασία του νομίμου μισθού είναι πολύ μεγάλη για πολλούς λόγους:

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



- Η εκτός έδρας αποζημίωση και ορισμένες προσαυξήσεις του μισθού (για κατά Κυριακή ή νυκτερινή εργασία) υπολογίζονται πάνω στο νόμιμο και όχι τον καταβαλλόμενο μισθό. Οι αυξήσεις που προβλέπονται από συλλογικές ρυθμίσεις προσαυξάνουν τις κατώτερες νόμιμες αποδοχές που προβλέπονται από όμοιες ρυθμίσεις.

#### Μισθός σε χρήμα και σε είδος.

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

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

#### **Άρθρο 9 Ν. 2336/95.**

*«Παροχές σε είδος προς εργαζομένους, οι οποίες χορηγούνται αυτούσιες εξ ελευθεριότητας του εργοδότη, δεν περιλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων, δεν θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες ούτε υπόκεινται σε κοινωνικοασφαλιστικές ή άλλες κρατήσεις...».*

#### Κοινωνικός μισθός.

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

κωλύματος του μισθωτού, ορισμένες παροχές σε είδος κ.λπ. Όλα αυτά, και ακόμα κάποιες παροχές του κράτους προς τους εργαζόμενους, αποτελούν τον λεγόμενο κοινωνικό μισθό.

### 2.1.1 Από τι αποτελείται ο μισθός.

#### ΜΙΣΘΟΣ (ΜΕΙΚΤΑ)

Καθαρός μισθός	Κρατήσεις ΙΚΑ (Εργαζόμενου)	Φ.Μ.Υ
-------------------	-----------------------------------	-------

### 2.1.2 Κριτήρια καθορισμού αμοιβών.

Η αμοιβή ενός εργαζομένου καθορίζεται σύμφωνα με μια σειρά κριτηρίων, που παρατίθενται παρακάτω:

- Ο μισθός πρέπει να είναι **επαρκής** και σε αρμονία με τους μισθούς της περιοχής και του επαγγελματικού κλάδου.

Η έννοια της επάρκειας δεν νοείται από ατομικής πλευράς, καθώς οι ανάγκες του καθενός είναι διαφορετικές και μπορούν να γίνουν απεριόριστες. Έτσι κρίνεται απαραίτητο, οι μισθοί να τοποθετούνται όσο το δυνατόν υπεράνω των κατωτάτων ορίων μισθών των επαγγελματικών κλάδων. Εξάλλου, μόνο υπό αυτή την προϋπόθεση η επιχείρηση θα μπορεί:

- Να προσλαμβάνει και να διατηρεί το καταρτισμένο προσωπικό.
- Να εφαρμόζει τη δική της πολιτική ως προς την αμοιβή της εργασίας.

Κατ' αυτό τον τρόπο, η επιχείρηση δεν μπορεί να ενεργήσει ελεύθερα παρά μόνο στο βαθμό που τα κατώτατα όρια των μισθών του κλάδου γίνονται σεβαστά. Αν αυτή η προϋπόθεση δεν ισχύει, η επιχείρηση δεν βρίσκεται σε ανταγωνιστική θέση και είναι μάταιο να μιλάμε για

μισθολογική πολιτική και τότε, επιβάλλεται να υπάρξει πρώτα εξυγίανση της επιχείρησης.

- Ο μισθός να είναι **ακριβοδίκαιος**.

Να ικανοποιείται το αίσθημα δικαιοσύνης των εργαζομένων και να δίνεται στον καθένα η σωστή του θέση, με τους δύο ακόλουθους τρόπους.

- Δίνεται στον καθένα το σωστό ιεραρχικό επίπεδο της θέσης που κατέχει σε συνάρτηση με την σπουδαιότητα και τις δυσχέρειες που έχει αυτή η θέση.
- Λαμβάνεται υπόψη για τον καθένα, η αξία, η επαγγελματική συμπεριφορά και ο τρόπος με τον οποίο κρατιέται η θέση.

- Ο μισθός δεν πρέπει να δίνει λαβή για << παζαρέματα >>.

Τούτο σημαίνει, ότι οι κανόνες και οι μισθολογικές κλίμακες, θα έχουν συζητηθεί, θα έχουν αποτελέσει αντικείμενο διαπραγματεύσεων και θα έχουν κοινοποιηθεί πριν αρχίσουν να εφαρμόζονται.

- Ο μισθός θα πρέπει να μπορεί ν' ακολουθεί την εξέλιξη των αναγκών της επιχείρησης και του προσωπικού της. Κάτι τέτοιο προϋποθέτει την ικανότητα προσαρμογής σε μεταβαλλόμενες συνθήκες, η οποία επιτυγχάνεται με τα ακόλουθα:

- Περιοριστική επανεξέταση των απαιτήσεων των θέσεων εργασίας, την προαγωγή και την επιμόρφωση.
- Κανόνες οι οποίοι προσβλέπουν την εξέλιξη των ατομικών επιπέδων, την καμπύλη σταδιοδρομίας ή επαγγέλματος.
- Οι νέοι κανόνες μισθοδοσίας θα πρέπει να εντάσσονται σε σχέση με τους παλαιότερους, προς την κατεύθυνση της προοδευτικής εξελίξεως.

Να λαμβάνεται δηλαδή υπόψη το παρελθόν και το στάδιο στο οποίο ήδη έχει φτάσει η επιχείρηση, να είναι δηλαδή ο μισθός εγγυημένος για μεγαλύτερη χρονική περίοδο, να υπολογίζονται τα επιμίσθια συλλογικά και όχι ατομικά κ.λπ.

- Τέλος, ο μισθός θα πρέπει να είναι απλός, σαφής και εύκολος να υπολογισθεί από τον ενδιαφερόμενο.

Οποιοδήποτε μισθολογικό σύστημα είναι περίπλοκο, αυτόματα εμπνέει δυσπιστία. Αυτό σημαίνει ότι χρειάζεται να βγάλουμε από το φύλλο μισθοδοσίας όλα τα δευτερεύοντα που το κάνουν να φαίνεται περίπλοκο και να κρατήσουμε ένα απλό σύστημα κατανοητό σ' όλους

### 2.1.3 Συστήματα αμοιβής.

Σύστημα αμοιβής καλείται ο τρόπος υπολογισμού του μισθού που δικαιούται ο μισθωτός, με βάση ένα ορισμένο στοιχείο της σχέσης εργασίας. Το στοιχείο αυτό είναι συνήθως η διάρκεια της εργασίας, μπορεί όμως να είναι η απόδοση της εργασίας του μισθωτού κ.λπ.

Τα βασικά συστήματα αμοιβής είναι:

- **Ο χρονικός μισθός.**

Με το σύστημα αυτό, ο μισθωτός δικαιούται να πάρει ανάλογο ποσό με το χρόνο που ασχολήθηκε. Ο υπολογισμός μπορεί να γίνει με βάση οποιαδήποτε μονάδα χρόνου. Έτσι έχουμε ημερομίσθιο, μηνιαίο μισθό, εβδομαδιαίο μισθό και ωρομίσθιο.

- **Μισθός κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπή.**

Ο υπολογισμός του μισθού γίνεται με βάση την απόδοση της εργασίας του μισθωτού. Αν μεν είναι κατά μονάδα εργασίας (με το κομμάτι), ενδιαφέρει ο αριθμός των μονάδων που πραγματοποίησε, αν όμως είναι κατ' αποκοπήν, εξετάζεται η πραγματοποίηση του συμφωνημένου έργου.

- **Ο μισθός με ποσοστά στα κέρδη.**

Ο μισθός υπολογίζεται με βάση ορισμένο ποσοστό κερδών του εργοδότη από την επιχείρηση, στην οποία ο μισθωτός παρέχει την εργασία του.

- **Φιλοδωρήματα.**

Αυτό το είδος της αμοιβής δεν το καταβάλλει ο εργοδότης, αλλά οι πελάτες, στους οποίους παραπέμπεται ο μισθωτός και εισπράττει μισθό σε μορφή φιλοδωρήματος.

### 2.1.4 Σύνθεση μισθού.

#### Βασικός μισθός.

Ορίζεται ως το πάγιο, νόμιμο ή συμφωνημένο ποσό αμοιβής, που παίρνει ο μισθωτός ως αντάλλαγμα της εργασίας του.

#### Επιδόματα.

Λέγονται οι τακτικές παροχές που παίρνει σταθερά ο μισθωτός επιπλέον από τον βασικό του μισθό.

Μέχρι πρότινος, η λίστα των επιδομάτων περιλάμβανε πληθώρα παροχών, όπως επίδομα γάμου (10%), επίδομα ηλεκτρονικών υπολογιστών, υπευθυνότητας διαχειριστικών λαθών, ταμειακό, προϊσταμένου, ξένων γλωσσών, επίδομα παραγωγής (bonus) κ.λπ.

Μετά τη λήξη του τριμήνου – στις 14 Μαΐου – και εφόσον δεν έχει συναφθεί νέα σύμβαση, παύουν να ισχύουν οι υφιστάμενες αμοιβές και προσαρμόζονται μονομερώς στο κλιμάκιο της κλαδικής σύμβασης συν τα εξής επιδόματα, εφόσον υπάρχουν: ωρίμανσης, σπουδών, τέκνων και επικινδύνου εργασίας. Σε επόμενο κεφάλαιο, θα γίνει περαιτέρω ανάλυση των ισχυόντων επιδομάτων.

#### Δώρο Χριστουγέννων.

Οι μισθωτοί που απασχολούνται συνεχόμενα στον ίδιο εργοδότη από την 1 Μαΐου μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων ίσο με ένα μηνιαίο μισθό, αν αμείβονται με μισθό, ή με 25 ημερομίσθια, αν αμείβονται με ημερομίσθιο. Αν οι αμοιβές του μισθωτού είναι κυμαινόμενες τότε ο υπολογισμός του δώρου γίνεται με βάση το μέσο όρο των συνολικών αποδοχών για το δοσμένο διάστημα.

Τα δώρα εορτών υπολογίζονται με βάση τις τακτικές αποδοχές. Έτσι ο μηνιαίος μισθός κατά τον υπολογισμό του δώρου προσαυξάνεται κατά τον συντελεστή  $0.5/12 (=0.041666)$  προκειμένου στις τακτικές αποδοχές να συνυπολογίζεται και το επίδομα αδειας, που ισούται με μισό μισθό.

Αν για κάποιο λόγο ο μισθωτός δεν απασχολήθηκε συνεχόμενα στο παραπάνω διάστημα (πχ λήψη άδειας άνευ αποδοχών ή αδικαιολόγητη απουσία) τότε καταβάλλεται η αντίστοιχη - κατά βάση μειωμένη - αναλογία του δώρου. Υπολογίζεται ότι σε κάθε 19 ημέρες εργασιακής σχέσης αντιστοιχούν τα 2/25 του δώρου (δύο ημερομίσθια). Για σχέση εργασίας μικρότερη των 19 ημερών δικαιούται ως δώρο ανάλογο κλάσμα. Τονίζεται ότι ο όρος ημέρες εργασιακής σχέσης περιλαμβάνει και τις Κυριακές και τις αργίες και όχι μόνο τις ημέρες εργασίας.

Ο υπολογισμός γίνεται με τον παρακάτω τρόπο: εφόσον στις 19 ημέρες εργασίας αντιστοιχούν 2 ημερομίσθια δώρου, για ένα ημερομίσθιο δώρου απαιτούνται  $19/2=9,5$  ημέρες εργασίας. Επομένως διαιρείται το σύνολο των ημερών εργασίας με το 9,5 και το αποτέλεσμα πολλαπλασιάζεται με το  $1/25$  του μηνιαίου μισθού ή με το ακαθάριστο ημερομίσθιο. Τέλος, το γινόμενο που προκύπτει προσαυξάνεται κατά 0.041666 (συνυπολογίζοντας επίδομα αδείας στις τακτικές αποδοχές).

#### Παράδειγμα:

Δηλαδή αν Μ είναι ο μηνιαίος μισθός, ΗΕ οι ημέρες εργασιακής σχέσης από 1/5 έως 31/12 τότε το δώρο των Χριστουγέννων υπολογίζεται ως εξής:

$$\Delta = (M/25) * (HE/9.5) * 1.04166$$

Στην περίπτωση των ωρομίσθιων ή των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών αθροίζονται οι συνολικές τακτικές αποδοχές που έλαβε ο μισθωτός από την 1/5 μέχρι την 31/12 και εν συνεχεία διαιρούνται με τον αριθμό των ημερών της σχέσης εργασίας έτσι ώστε να εξαχθεί το μέσο ημερομίσθιο. Το μέσο αυτό ημερομίσθιο πολλαπλασιάζεται με τον αριθμό των αναλογούντων ημερομισθίων δώρου έτσι όπως προκύπτει από την πιο πάνω παραγραφή.

Για τους εποχιακούς απασχολούμενους, σε κάθε 8 ημερομίσθια αντιστοιχεί και ένα ημερομίσθιο σαν δώρο Χριστουγέννων.

#### Χρόνος καταβολής.

Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το δώρο των Χριστουγέννων μέχρι την 21η Δεκεμβρίου. Έχει όμως το δικαίωμα να παρακρατήσει μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου το ποσό του επιδόματος που αναλογεί στα δεδουλευμένα από 22 Δεκεμβρίου μέχρι τέλος της χρονιάς.

#### Δώρο Πάσχα.

Οι μισθωτοί που απασχολούνται συνεχόμενα στον ίδιο εργοδότη από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου δικαιούνται δώρο Πάσχα ίσο με  $1/2$  του μηνιαίου μισθού, αν αμείβονται με μισθό, ή με 15 ημερομίσθια αν αμείβονται

με ημερομίσθιο. Όπως και με το δώρο των Χριστουγέννων, ο μηνιαίος μισθός θεωρείται προσαυξημένος κατά 0,041666 ώστε να περιλαμβάνει και το επίδομα αδείας.

Σε περίπτωση αδικαιολόγητων απουσιών, ή έναρξης - λήξης εργασιακής σχέσης μέσα στο τετράμηνο, εφαρμόζονται όλα όσα εξηγήθηκαν στην περίπτωση του δώρου των Χριστουγέννων. Διαφέρουν όμως οι σχετικοί συντελεστές:

- Οι αμειβόμενοι με μισθό δικαιούνται για κάθε 9,6 μέρες σχέσης εργασιακής σχέσης 1 ημερομίσθιο επιδόματος. Το 9,6 προκύπτει από τη διαίρεση (120 ημέρες/12,5 ημερομίσθια).
- Οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο δικαιούνται για κάθε 8 μέρες εργασιακής σχέσης 1 ημερομίσθιο επιδόματος. Το 8 προκύπτει από τη διαίρεση (120 ημέρες/15 ημερομίσθια).

#### Χρόνος καταβολής.

Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το δώρο του Πάσχα μέχρι τη Μεγάλη Τετάρτη.

### **2.1.5 Τι καλείται μισθοδοσία.**

Η μισθοδοσία του προσωπικού συντάσσεται κάθε τέλος του μήνα ή κάθε δεκαπενθήμερο ή κάθε βδομάδα (αυτό εξαρτάται από τον εργοδότη). Μισθοδοσία λοιπόν καλείται, η <<διαδικασία>> που ακολουθείται για να πάρει στα χέρια του τον τελικό μισθό (καθαρές αποδοχές) ο μισθωτός. Η <<διαδικασία>> αυτή συντάσσεται από τους λογιστές της επιχείρησης στις μισθοδοτικές καταστάσεις, όπου γίνεται ο υπολογισμός του μισθού που δικαιούται ο κάθε εργαζόμενος. Σε αυτήν καταχωρούνται με τη σειρά το ονοματεπώνυμο των εργαζομένων, οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές που καθορίζονται από τις Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή με συμφωνία μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη, οι κρατήσεις για ασφαλιστικούς οργανισμούς ( ΙΚΑ και λοιπών επικουρικών ταμείων), η παρακράτηση για Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ) και στο τέλος το καθαρό πληρωτέο

ποσό, δηλαδή το καθαρό ποσό που θα εισπράξει ο μισθωτός. Εφόσον γνωρίζουμε όλα τα παραπάνω συντάσσουμε τη μισθοδοτική κατάσταση.

- **Αργίες στον ιδιωτικό τομέα.**

Οι ημέρες αργίας διακρίνονται σε αυτές που έχουν καθοριστεί από τον νόμο σαν ημέρες υποχρεωτικής αργίας, κατά τις οποίες απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία και κάθε επαγγελματική εν γένει δραστηριότητα καθώς βέβαια και η απασχόληση των μισθωτών, και στις ημέρες προαιρετικής αργίας, στις οποίες επαφίεται στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη η λειτουργία της επιχείρησης και η απασχόληση ή μη των μισθωτών που απασχολούνται από αυτόν.

- **Υποχρεωτικές Αργίες**

Οι υποχρεωτικές αργίες όπως έχουν καθιερωθεί από τον νόμο (Β.Δ.748/66) είναι οι:

- Η 25η Μαρτίου
- Η Δευτέρα του Πάσχα
- Η 15η Αυγούστου
- Η ημέρα των Χριστουγέννων 25η Δεκεμβρίου
- Η 1η Μαΐου (Όταν αυτή κηρύσσεται ως υποχρεωτική με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης)

#### Αποδοχές υποχρεωτικών αργιών

Οι μισθωτοί που απασχολούνται κατά τις παραπάνω ημέρες δικαιούνται την προσαύξηση του 75%. Αναλυτικότερα, όσοι μισθωτοί αμείβονται με ημερομίσθιο και δεν θ' απασχοληθούν ημέρα υποχρεωτικής αργίας - λόγω μη λειτουργίας της επιχείρησης στην οποία εργάζονται - δικαιούνται το καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους, χωρίς καμία προσαύξηση. Οι μισθωτοί που



αμείβονται με μηνιαίο μισθό δεν δικαιούνται επιπλέον αποδοχές πέραν των κανονικών μηνιαίων αποδοχών τους, εφόσον δεν εργασθούν.

Όσον αφορά τους μισθωτούς που θα εργασθούν σε ημέρα υποχρεωτικής αργίας, διακρίνονται οι εξής περιπτώσεις:

- Στους ημερομίσθιους θα καταβληθεί το ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% .
- Στους αμειβόμενους με μισθό, αν η επιχείρηση στην οποία απασχολούνται εξαιρείται από την αργία Κυριακή θα καταβληθεί προσαύξηση 75% που θα υπολογιστεί στο 1/25 του μηνιαίου μισθού τους.

Αντίθετα, αν οι μισθωτοί απασχολούνται σε επιχειρήσεις που εφαρμόζεται η Κυριακή αργία, θα τους καταβληθεί πέρα από την προσαύξηση του 75% και το 1/25 του καταβαλλόμενου μηνιαίου μισθού επιπλέον.

Σε περίπτωση δε που η επιχείρηση λειτουργήσει, με άδεια του Σ.ΕΠ.Ε., αλλά ο εργαζόμενος δεν προσέλθει να εργαστεί δεν λαμβάνει ούτε το ημερομίσθιο εκείνης της ημέρας ούτε βέβαια και την προσαύξηση του 75%.

- Προαιρετικές Αργίες

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Β.Δ.748/66 ως προαιρετικές αργίες θεωρούνται οι:

- Η 28η Οκτωβρίου
- Η 1η Μαΐου

Σε ότι αφορά την 1η Μαΐου βάσει του άρθρου 1 του Α.Ν.380/68 με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας η 1η Μαΐου μπορεί να κηρύσσεται υποχρεωτική αργία. Σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν.74/75 αν η 1η Μαΐου συνέπεφτε με ημέρα της Μεγάλης Εβδομάδας ή με την Κυριακή του Πάσχα μπορούσε να μετατεθεί σε άλλη ημέρα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

#### Αποδοχές προαιρετικών αργιών

Η αμοιβή των μισθωτών που εργάζονται σε ημέρα προαιρετικής αργίας διακρίνεται σε δύο περιπτώσεις:

- Τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.
- Τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό.

Για την μεν πρώτη περίπτωση ισχύει ότι εφόσον τα ανωτέρω πρόσωπα εργαστούν, θα λάβουν το συνηθισμένο (κανονικό) ημερομίσθιο που τους καταβάλλεται και επί πλέον την προσαύξηση του 75%, η οποία υπολογίζεται επί του νομίμου ημερομισθίου, εκείνου που προβλέπεται από την οικεία συλλογική σύμβαση. Ακόμη, σε περίπτωση που συμπίσει με ημέρα Κυριακή πρέπει να του χορηγηθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης (γρο), την αμέσως επόμενη εβδομάδα.

Εάν όμως η επιχείρηση δεν λειτουργήσει, θα λάβουν απλώς το ημερομίσθιό τους χωρίς άλλη προσαύξηση, διότι η μη απασχόλησή τους δεν οφείλεται σε δική τους υπαιτιότητα, αλλά στον εργοδότη τους. Σε περίπτωση μη λειτουργίας της επιχείρησης την ημέρα Κυριακή ισχύουν οι σχετικές αποφάσεις του Αρείου Πάγου (ΑΠ 303/61, 323/62) αλλά και άποψη του Υπουργείου Εργασίας (έγγρ. α.π. 2797/99, 3019/2001) περί αμοιβής των αργιών σε σύμπτωση με Κυριακές.

Στην περίπτωση όμως που δεν προσέλθουν να εργαστούν γνωρίζοντας ότι η επιχείρηση θα λειτουργήσει, δεν δικαιούνται να λάβουν οποιαδήποτε αμοιβή για την ημέρα εκείνη.

Σε ότι αφορά τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό ισχύει ότι εάν ο εργοδότης αποφασίσει να λειτουργήσει η επιχείρησή του και εφόσον οι εργαζόμενοι απασχοληθούν, δικαιούνται να λάβουν μόνο την προσαύξηση του 75% επί του 1/25 του μισθού, όπως ακριβώς γίνεται και στις υποχρεωτικές αργίες. Επιπλέον, στην περίπτωση της Κυριακής θα πάρουν και αναπληρωματική ανάπαυση (γρο) την ερχόμενη εβδομάδα. Σε περίπτωση που δεν χορηγηθεί οφείλεται ένα επιπλέον ημερομίσθιο (1/25 του μισθού).

Αν ο εργοδότης αποφασίσει να μη λειτουργήσει η επιχείρηση, πέρα από τον μισθό τους δεν δικαιούνται να λάβουν πρόσθετη αμοιβή.

Πάντως, εάν δεν προσέλθουν να εργαστούν, γνωρίζοντας ότι η επιχείρηση θα λειτουργήσει, όχι μόνο δεν δικαιούνται να λάβουν πρόσθετη αμοιβή, αλλά ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει από τον κανονικό μισθό τους το 1/25 του μισθού.

- Λοιπές ημέρες αργίας (κατ' έθιμο αργίες)

Υπάρχουν ορισμένες ημέρες οι οποίες δεν περιλαμβάνονται στις αργίες του Νόμου (Β.Δ.748/66) για τον ιδιωτικό τομέα και συνεπώς αποτελούν εργάσιμες ημέρες για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα. Ωστόσο, με ειδικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή διαιτητικών αποφάσεων ή με έθιμο πολλές επιχειρήσεις δε λειτουργούν, μεταξύ άλλων, τις παρακάτω ημέρες:

- Μεγάλη Παρασκευή
- Αγίου Πνεύματος
- Ημέρα Θεοφανείων 6η Ιανουαρίου
- Καθαρά Δευτέρα
- 1η Ιανουαρίου
- 26η Δεκεμβρίου
- Διάφορες τοπικές εορτές

#### Αποδοχές κατ' έθιμο αργιών

Η απασχόληση των μισθωτών τις ημέρες αυτές είναι νόμιμη και επιπλέον δεν δημιουργεί αξίωση για πρόσθετη αμοιβή τους. Επομένως, οι μισθωτοί γενικά (εργατοτεχνίτες, υπάλληλοι κ.λπ.) οφείλουν να εργαστούν κανονικά.

Όσοι από αυτούς αμείβονται με ημερομίσθιο, θα λάβουν το σύνηθες καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους χωρίς καμία προσαύξηση. Όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό δεν δικαιούνται να λάβουν πρόσθετη αμοιβή, γιατί ο μισθός τους περιλαμβάνει και την αμοιβή για την εργασία των ανωτέρω ημερών.

Σε περίπτωση όμως που σε συλλογική σύμβαση εργασίας (Σ.Σ.Ε.) ή διαιτητική απόφαση (Δ.Α.) ορίζονται ως αργίες και όρος για την καταβολή της προσαύξησης 75%, ο όρος αυτός υπερισχύει επειδή είναι ευνοϊκότερος από τη γενική ρύθμιση.

Σύμφωνα με όρο που έχει τεθεί σε ορισμένες συλλογικές συμβάσεις ή Διαιτητικές αποφάσεις, οι μέρες αυτές έχουν καθιερωθεί ως ημέρες αργίας. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι που υπάγονται στις Σ.Σ.Ε. και Δ.Α. αυτές δικαιούνται την ημέρα αυτή να μην προσέλθουν στην εργασία τους, λαμβάνοντας οι μεν αμειβόμενοι με ημερομίσθιο, το ημερομίσθιο της ημέρας

αυτής χωρίς να εργασθούν, οι δε αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό, τον μηνιαίο τους μισθό, παρότι δεν θα έχουν εργασθεί τις ημέρες αυτές.

Αντίθετα όσοι από τους τελευταίους αυτούς εργαζομένους εργασθούν κατά τις ημέρες αυτές, δικαιούνται εκτός του ημερήσιου μισθού τους και προσαύξηση 75% που υπολογίζεται επί του νομίμου ημερομισθίου τους.

Σε περίπτωση που μία επιχείρηση κατ' έθιμο παρέμενε κλειστή (σε οποιαδήποτε από τις παραπάνω ημέρες) κατά τα προηγούμενα χρόνια και κατέβαλε τις αποδοχές και φέτος κατ' εξαίρεση αποφάσισε να λειτουργήσει, τότε όσοι από τους μισθωτούς εργασθούν, δικαιούνται να λάβουν, εάν είναι ημερομισθιοί το κανονικό ημερομισθίο της ημέρας αυτής, ενώ αν αμείβονται με μηνιαίο μισθό, δικαιούνται εκτός από τον μισθό τους και πρόσθετη αμοιβή ίση με το 1/25 του μηνιαίου μισθού τους.

### **2.3 Νόμιμο και συμβατικό ωράριο.**

- **Ωράριο εργασίας:** θεωρείται ο αριθμός των ωρών που επιτρέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος τις υπηρεσίες του σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση.
- **Νόμιμο ωράριο:** είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδοτήσεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν μόνο το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. Το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των εργαζομένων είναι 48 ώρες την εβδομάδα και 8 ώρες την ημέρα για εξαήμερη απασχόληση και 9 ώρες την ημέρα για πενθήμερη απασχόληση.
- **Συμβατικό ωράριο εργασίας:** είναι αυτό που καθορίζεται είτε με ΣΣΕ, είτε με ατομική ΣΕ, είτε με κανονισμό εργασίας που έχει συμβατική ισχύ.

Για παράδειγμα αν ο νόμος ορίζει εβδομαδιαία απασχόληση 48 ώρες, η Εθνική Γενική Σ.Σ.Ε. 40 ώρες και η ατομική ΣΕ ενός εργαζόμενου ορίζει 35 ώρες, τότε το νόμιμο ωράριο είναι αυτό των 48 ωρών, ενώ το συμβατικό είναι

*τόσο των 40 ωρών όσο και των 35 ωρών και θα ισχύσει το τελευταίο ως ευνοϊκότερο.*

Μετά την από 14/2/1984 Εθνική Γενική Σ.Σ.Ε., καθιερώθηκε από 1/1/1984 η εβδομάδα των 40 εργασίμων ωρών για τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη σε ολόκληρη τη χώρα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Έτσι το ανώτατο συμβατικό ημερήσιο ωράριο σήμερα είναι 8 ώρες για όσους απασχολούνται πενθήμερο και 6,40 ώρες για όσους απασχολούνται σε εξαήμερη βάση.

- **Διαλείμματα:** εφόσον ο χρόνος εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες ημερησίως, πρέπει να χορηγείται διάλειμμα το λιγότερο 15 λεπτά, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους. Δεν θεωρείται διάλειμμα η απομάκρυνση από τον τόπο εργασίας λόγω σωματικής ανάγκης.

## **2.4 Μορφές απασχόλησης πέραν του συμβατικού και νόμιμου ωραρίου.**

### **2.4.1 Ορισμοί υπερεργασίας, υπερωρίας και κατ' εξαίρεση υπερωρίας.**

- **Υπερεργασία:** ορίζεται η εργασία που παρέχεται πέρα από το συμβατικό ωράριο και μέχρι τη συμπλήρωση του νομίμου ωραρίου. Υπερεργασία είναι οι 5 ώρες εργασίας που παρέχεται πέρα από το συμβατικό ωράριο και μέχρι τη συμπλήρωση του νομίμου ωραρίου, δηλαδή από την 41η έως 45η ώρα. Για τους εργαζόμενους με εξαήμερη απασχόληση, η υπερεργασία ανέρχεται σε 8 ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).
- **Υπερωρία:** είναι η επιπλέον του νομίμου ωραρίου απασχόληση. Διευκρινίζεται ότι άνω των 45 ωρών για το πενθήμερο και άνω των 48 ωρών για το εξαήμερο συνιστά υπερωρία.
  - Για την πραγματοποίηση υπερωρίας ο εργοδότης οφείλει να τηρεί τα παρακάτω:

- Να αναγγέλλει την πραγματοποίησή της στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας με έγγραφο το οποίο θεωρείται/εγκρίνεται από την τελευταία και αναρτάται σε εμφανές σημείο του χώρου εργασίας. Η αναγγελία πρέπει να γίνεται πριν από την πραγματοποίηση της υπερωριακής απασχόλησης. Το έγγραφο πρέπει να αναφέρει:
  - α) τους λόγους που επιβάλλουν την υπερωριακή απασχόληση,
  - β) την ημερομηνία εκτέλεσής της,
  - γ) το ημερήσιο ωράριο όπως τροποποιείται
  - δ) τον αριθμό των επιπλέον ωρών πέραν του συμβατικού ωραρίου
  - ε) τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων που θ' απασχοληθούν υπερωριακά.
- Να τηρεί ειδικό βιβλίο υπερωριών που έχει τη μορφή ημερολογίου και στο οποίο αναγράφει όλα τα στοιχεία που περιλαμβάνει το έγγραφο της αναγγελίας. Παλαιότερα, το βιβλίο ήταν υποχρεωτικό να θεωρείται από την Επιθεώρηση Εργασίας πριν από τη χρήση του. Πλέον το ειδικό βιβλίο υπερωριών δεν απαιτεί θεώρηση από την Επιθεώρηση Εργασίας και διατηρείται από τον εργοδότη για πέντε χρόνια από τη συμπλήρωσή του. (N.3846/10 -ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ)
- Οι ανάγκες που επικαλείται για την πραγματοποίηση υπερωριακής απασχόλησης πρέπει να είναι έκτακτες ή επείγουσες και να μη σχετίζονται με συνήθη φόρτο εργασίας. Ο αριθμός των υπερωριών ανά εργαζόμενο και ανά έτος δεν είναι απεριόριστο. Το ανώτατο όριο υπερωριών ρυθμίζεται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας.
- **Κατ' εξαίρεση υπερωρία:** είναι κάθε ώρα υπερωρίας για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης.

## 2.4.2 Διαφορές Ν. 3385/2005 με το Ν. 3863/2010 στην απασχόληση εργασίας.

ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΑΜΟΙΒΗΣ ΒΑΣΕΙ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΥ	Ν. 3385/2005	Ν. 3863/2010
ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ	25%	20%
ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ≤120 ωρών	50%	40%
ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ >120 ωρών	75%	60%
ΚΑΤ'ΕΞΑΙΡΕΣΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑ	100%	80%

### ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ:

- Άρθρα 1 & 2 του Ν. 3385/2005 και άρθρο 74 του Ν. 3863/2010

#### Υπερεργασία.

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 εξαημέρου 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.

Όπως παρατηρούμε από τον πίνακα, οι παραπάνω ώρες που αναφέραμε σύμφωνα με το άρθρο 74 του νέου Νόμου 3863/2010, αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%. Δηλαδή, το <<κέρδος>> του εργοδότη είναι 5% σε σύγκριση με τον προηγούμενο ισχύον νόμο.

#### Υπολογισμός υπερεργασίας με πενθήμερο

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

Σημείωση: Η αμοιβή της 9ης 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
--------------------------	---

#### Υπερωριακή απασχόληση <= 120 ωρών.

Σύμφωνα με τον Ν.3385/2005 η απασχόληση πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο ή των 48 ωρών τη βδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο, θεωρείται υπερωριακή απασχόληση και διέπεται απ όλες τις νόμιμες συνέπειες διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Ως εκ' τούτου λοιπόν απαιτείται για πέραν απ' τις 45 ωρών επί πενθημέρου και 48 επί εξαήμερου απασχόληση, έγκριση από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας ή έγκριση με απόφαση Υπουργού, μετά από γνωμοδότηση του ΑΣΕ στην περίπτωση που εξαντλήθηκε το ανώτατο όριο που χορηγεί η Επιθεώρηση Εργασίας.

Εύλογο είναι ότι η καθιέρωση της υπερωριακής απασχόλησης για εργασία πέραν των 45 επί πενθημέρου και των 48 επί εξαήμερου, βρίσκεται πάντα εντός των πλαισίων που καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 74 του Νόμου 3863/2010, κάθε εργαζόμενος δικαιούται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%, έναντι 50% του Ν. 3385/2005. Εδώ παρατηρείται 10% μείωση.

Υπολογισμός ωρομισθίου:



- Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο):

$$\Omega\text{ΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ} * 6) / 40$$

- Για τους αμειβόμενους με μισθό, διαιρούμε το μισθό με το 25 (κάνοντας αναγωγή σε ημερομίσθιο), το πολλαπλασιάζουμε επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο):

$$\Omega\text{ΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΜΙΣΘΟΣ} * 6 / 25) / 40$$

### Υπερωριακή απασχόληση > 120 ωρών.

Η υπέρβαση των 120 ωρών νόμιμης υπερωρίας ετησίως αμείβεται με προσαύξηση 60% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο. Η παραπάνω αμοιβή (60%) καταβάλλεται και για τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση που πραγματοποιείται πέραν των ορίων υπερωριακής εργασίας, που καθορίζονται με τις εξαμηνιαίες αποφάσεις του Υπουργού Απασχόλησης.

Σύμφωνα με τον άνωθεν πίνακα, παρατηρούμε μείωση της τάξεως των 15%.

### Κατ' εξαίρεση υπερωρία (Μη νόμιμη).

Σύμφωνα με το Ν.3863/2010, άρθρο 74 για κάθε ώρα που πραγματοποιείται και δεν θα τηρηθούν οι προβλεπόμενες από το νόμο διαδικασίες έγκρισης, θεωρείται κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη υπερωρία) και καταβάλλεται στο μισθωτό αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%. Στην κατ' εξαίρεση υπερωρία, η διαφορά σε σχέση με τον προηγούμενο νόμο είναι 20%.

Τέλος, είναι προφανές ότι σε περίπτωση που ισχύει συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών τη βδομάδα, 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).

### **2.4.3 Εργασία την 6<sup>η</sup> ημέρα κατά παράβαση του πενθημέρου.**

Η εργασία, που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος, 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.

### **2.4.4 Νυκτερινή εργασία.**

Νυκτερινή είναι η εργασία που προσφέρεται στο διάστημα από τις 10μμ μέχρι τις 6πμ.

Η νυκτερινή εργασία αμείβεται με το ημερήσιο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά τη νύκτα, τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί του προσαυξημένου κατά 25% ωρομισθίου.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>**

### **ΑΔΕΙΕΣ**

#### **3.1 Άδεια κανονική και επίδομα αδειάς στον ιδιωτικό τομέα.**

Όλοι οι εργαζόμενοι, με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, ανεξάρτητα της ειδικότητας και του τρόπου αμοιβής τους ή της νομικής μορφής του εργοδότη, δικαιούνται ετήσια κανονική άδεια με πλήρεις αποδοχές και επίδομα αδειάς. Οι διατάξεις περί χορήγησης ετήσιας άδειας είναι δημόσιας τάξης με την έννοια ότι κάθε συμφωνία μεταξύ των μερών που είναι αντίθετη προς αυτές είναι άκυρη. Αν όμως από Σ.Σ.Ε., Δ.Α., Κανονισμό Εργασίας ή ατομική σύμβαση προβλέπονται ευνοϊκότεροι όροι

από αυτούς του νόμου, τότε για την χορήγηση της ετήσιας άδειας ισχύουν αυτοί οι ευνοϊκότεροι όροι.

Είναι δυνατή η μη χορήγηση άδειας στα παρακάτω πρόσωπα:

- Εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις ή εργασίες στις οποίες απασχολούνται μόνο μέλη της οικογένειας του εργοδότη.
- Εργαζόμενοι σε γεωργικές, κτηνοτροφικές, δασικές και ναυτιλιακές εργασίες.
- Διευθύνοντες υπάλληλοι (πρόσωπα διεύθυνσης, εποπτείας & εμπιστοσύνης).

Σήμερα τα σχετικά με τις άδειες θέματα ρυθμίζονται βασικά από τις διατάξεις του Α.Ν. 539/45 όπως τροποποιήθηκε & συμπληρώθηκε από μεταγενέστερους νόμους (Ν. 1346/1983, Ν. 3144/2003, 3227/2004, 3302/2004) και ισχύει σήμερα.

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.

Ειδικότερα, προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της χορηγούμενης άδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξαήμερου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχή απασχόληση.

- **Χρόνος χορήγησης κανονικής άδειας.**

Ο χρόνος που ο μισθωτός θα λάβει την άδειά του καθορίζεται με συμφωνία μεταξύ αυτού και του εργοδότη του, με την έναρξη κάθε νέου ημερολογιακού έτους (1η Ιανουαρίου) και μπορεί να την λάβει μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου του ίδιου έτους.

Ο εργοδότης υποχρεούται:

- Να χορηγήσει σε όλους τους μισθωτούς της επιχείρησής του την άδεια που δικαιούνται, πριν τη λήξη του ημερολογιακού έτους, έστω και αν αυτοί δεν την ζήτησαν (άρθρο 4 παρ. 1 εδ. 2 όπως ισχύει με την παρ. 15 του άρθρου 3 του Ν. 4504/66).
- Να χορηγήσει στο μισό τουλάχιστον προσωπικό του άδειες στο χρονικό διάστημα από 1ης Μαΐου μέχρι 30ης Σεπτεμβρίου κάθε έτους
- Να χορηγήσει άδεια σε μισθωτό μέσα σε δύο μήνες από το χρονικό διάστημα κατά το οποίο αυτός υπέβαλε έγγραφη αίτηση άδειας.

Η χορήγηση ολόκληρης της άδειας, εντός του ημερολογιακού έτους κατά το οποίο την δικαιούται ο μισθωτός, είναι υποχρεωτική με ευθύνη του εργοδότη. Σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο *άρ. 3 του Ν.Δ. 3755/1957*, καθώς και τη σχετική νομολογία, σε περίπτωση μη χορήγησης από τον εργοδότη λόγω υπαιτιότητάς του (άρνηση, πταίσμα, αμέλεια), της άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος εντός του ημερολογιακού έτους, υποχρεούται να καταβάλλει σ' αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές άδειας με προσαύξηση 100%.

Η άδεια χορηγείται ολόκληρη. Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδείας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και μετά από έγκριση της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδείας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλικών των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών. Η κατάτμηση του χρόνου αδείας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλικών δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη. Η αίτηση αυτή για την οποία δεν απαιτείται έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, διατηρείται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας (*άρθρο 6, Ν.3846/2010*)

Μετάθεση του χρόνου άδειας σε άλλο ημερολογιακό έτος δεν επιτρέπεται ακόμη και όταν υπάρχει συναίνεση του εργαζόμενου. Απαγορεύεται επίσης ρητά κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για εγκατάλειψη από τον τελευταίο του δικαιώματος άδειας του.

- **Κυρώσεις μη χορήγησης άδειας.**

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους δηλαδή έως την 31η Δεκεμβρίου, να χορηγήσει στον μισθωτό τις ημέρες άδειας που δικαιούται. Σε περίπτωση μη λήψης της άδειάς του, ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές άδειας και το επίδομα άδειας που θα λάμβανε αν πραγματοποιούταν η άδειά του.

Σε περίπτωση που δεν χορηγήθηκε η άδεια από αμέλεια ή με υπαιτιότητα του εργοδότη, τότε ο εργαζόμενος δικαιούται επιπλέον αποζημίωση ίση με προσαύξηση 100% επί των αποδοχών άδειας για τις ημέρες άδειας που δεν χορηγήθηκαν στον μισθωτό.

### **Ρύθμιση άδειας κατά το 1ο ημερολογιακό έτος.**

Με τη νέα παρ. 1β του Α.Ν. 539/ 1945, (όπως αντικαταστάθηκε με το Ν. 3302/2004) καθιερώνεται για το πρώτο ημερολογιακό έτος - εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί μέχρι την 31η Δεκεμβρίου αναλογία - ποσοστό των ημερών άδειας που δικαιούται ο μισθωτός, βάσει του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στο έτος αυτό. Η αναλογία της άδειας, η οποία υπολογίζεται επί των 20 επί πενθημέρου (1,66 ημέρες άδειας/μήνα εργασίας) και των 24 επί εξαημέρου (2 ημέρες άδειας/μήνα εργασίας) ημερών, θα πρέπει να χορηγείται από τον εργοδότη έως την 31η Δεκεμβρίου του ημερολογιακού έτους πρόσληψης ακόμη και αν δεν έχει ζητηθεί από τους εργαζόμενους.

### **Ρύθμιση άδειας κατά το 2ο ημερολογιακό έτος.**

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδειά του, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στο δεύτερο αυτό έτος, στον οικείο εργοδότη. Η αναλογία της άδειας υπολογίζεται εκ νέου, όπως και κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος, με βάση τις 20 ημέρες επί πενθημέρου και τις 24 ημέρες επί εξαημέρου. Κατά τη διάρκεια του έτους

αυτού και κατά το χρονικό σημείο συμπλήρωσης 12 μηνών από την ημερομηνία πρόσληψης, η άδεια επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα. Ως εκ τούτου, η άδεια κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, η οποία θα πρέπει να χορηγηθεί από τον εργοδότη αναλογικώς ή ολόκληρη στο τέλος, έως την 31η Δεκεμβρίου του έτους αυτού, φθάνει στο ύψος των 21 επί πενθημέρου και 25 επί εξαημέρου, εργάσιμων ημερών.

### **Ρύθμιση άδειας κατά το 3ο και επόμενα ημερολογιακά έτη.**

Κατά το 3ο ημερολογιακό έτος, καθώς και τα επόμενα, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια άδειά του και σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού. Η άδεια αυτή, θα φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου και τις 26 επί εξαημέρου, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης εντός του τρίτου αυτού ημερολογιακού έτους.

#### **• Επίδομα αδείας.**

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, δηλαδή, είναι ίσες προς το σύνολο των αποδοχών αδείας με τον περιορισμό ότι δεν δύναται να υπερβεί για όσους μεν αμείβονται με μισθό, το μισό μισθό, για όσους δε αμείβονται με ημερομίσθιο τα 13 ημερομίσθια. Το επίδομα αδείας υπολογίζεται βάσει των καταβαλλομένων αποδοχών ανάλογα όπως και οι αποδοχές αδείας, θεωρείται δε μέρος των τακτικών αποδοχών του μισθωτού και συμπεριλαμβάνεται στον υπολογισμό των επιδομάτων Εορτών καθώς και της αποζημίωσης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Οι αποδοχές και το επίδομα αδείας προκαταβάλλονται στον δικαιούχο μισθωτό κατά την ημέρα λήψης της αδείας.

#### **• Λύση της εργασιακής σχέσης.**

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). Εφ' όσον λοιπόν κατά το χρονικό σημείο της λύσεως της

σχέσης εργασίας δεν έχει εξαντληθεί το δικαίωμα της άδειας, προκύπτουν οι εξής περιπτώσεις:

- Κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος (εντός του οποίου προσελήφθη) ο μισθωτός δικαιούται να λάβει αποδοχές άδειας ίσες με 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης. Επίσης, δικαιούται 2 ημερομίσθια ανά μήνα, ως επίδομα άδειας, με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων, ανάλογα εάν αμείβονται με μισθό, ή ημερομίσθιο.
  - Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται επίσης 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης και άλλα 2 ημερομίσθια ανά μήνα ως επίδομα άδειας με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων.
  - Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος και για τα επόμενα οφείλονται αποδοχές πλήρους άδειας και επιδόματος άδειας.
- **Προσαύξηση της κανονικής άδειας λόγω προϋπηρεσίας.**

Σύμφωνα με το άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000-2001 από 1/1/2000 εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή 25 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Όσοι έχουν συμπληρώσει 25 χρόνια υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται 26 εργάσιμες ημέρες επί 5/μερου και 30 εργάσιμες ημέρες άδεια επί 6/μερου. (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008 – 2009)

- **Διάφορες επισημάνσεις.**

Στον υπολογισμό των ημερών άδειας περιλαμβάνονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες κατά τις οποίες θα απασχολείτο ο μισθωτός αν προσερχόταν κανονικά στην εργασία του. Δεν υπολογίζονται στις ημέρες άδειας οι Κυριακές, τα Σάββατα (σ' αυτούς που εργάζονται με το σύστημα 5νθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας), οι αργίες καθώς και οποιαδήποτε άλλη μη εργάσιμη ημέρα του μισθωτού, οι οποίες εμπίπτουν στο χρονικό διάστημα που ο μισθωτός κάνει χρήση της άδειας του.

Στον υπολογισμό των ημερών άδειας δεν μπορούν να συμψηφιστούν ημέρες αποχής του μισθωτού από την εργασία του λόγω βραχείας διάρκειας

ασθένειας, στρατεύσεως, απεργίας, ανταπεργίας, ανωτέρας βίας. Επίσης στις ημέρες κανονικής άδειας δεν μπορούν να συμψηφιστούν και οι ημέρες ειδικών αδειών που προβλέπονται για τους μισθωτούς. (Π.χ. άδεια γάμου ή κυήσεως κλπ).

Κατά τη διάρκεια της άδειας απαγορεύεται η απόλυση του μισθωτού απ' τον εργοδότη (άρθρο 5 παρ. 6 ΑΝ 539/45). Εν τούτοις, δεν απαγορεύεται η κατά τη διάρκεια της άδειας προειδοποίηση περί της προσεχούς απολύσεώς τους, αρκεί η ημέρα της απολύσεως να εμπίπτει σε χρόνο μετά τη λήξη της άδειας. (Εφ. Λαρίσης 667/96).

Ο μισθωτός που δεν έλαβε την άδειά του από πταίσμα του εργοδότη δικαιούται, ευθύς μόλις λήξει το ημερολογιακό έτος εντός του οποίου έπρεπε να την είχε πάρει, τις αποδοχές της άδειας του αυξημένες κατά 100% (άρθρο 5 παρ. 1 Α.Ν. 539/45). Ο διπλασιασμός των αποδοχών δεν εφαρμόζεται όταν για τη μη χορήγηση της άδειας δεν ευθύνεται κατά οποιοδήποτε τρόπο ο εργοδότης. Δεν αρκεί δηλαδή για το διπλασιασμό η μη χορήγηση άδειας αλλά απαιτείται να υπάρχει και πταίσμα του εργοδότη. Το επίδομα άδειας δεν διπλασιάζεται γιατί ο νόμος αναφέρεται αποκλειστικά στις αποδοχές άδειας.

#### • Βιβλίο αδειών.

Με βάση το άρθρο 4 παρ. 3 Α.Ν. 539/45 η τήρηση Ειδικού Βιβλίου Αδειών από τον εργοδότη, είναι υποχρεωτική. Θεώρηση του βιβλίου από κάποια αρχή δεν χρειάζεται.

Στο Βιβλίο Αδειών που πρέπει να είναι κατάλληλα γραμμογραφημένο, καταχωρούνται τουλάχιστον:

- Η ημερομηνία εισόδου στην υπηρεσία κάθε απασχολούμενου και η χρονική διάρκεια άδειας που αυτός δικαιούται.
- οι ημερομηνίες στις οποίες χορηγήθηκε σε κάθε απασχολούμενο η άδεια και
- οι αποδοχές που κατεβλήθησαν σε κάθε μισθωτό για το χρόνο της άδειας που του χορηγήθηκε.

Το Βιβλίο Αδειών πρέπει να τίθεται στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας ή των λοιπών οργάνων που ασκούν την εποπτεία και τον έλεγχο εφαρμογής των περί αδειών διατάξεων.



### 3.2 Άδεια – Πίνακας ημερών.

Ο πίνακας ημερών αδείας αφορά την εργασία μέχρι δέκα (10) έτη στον εργοδότη ή μέχρι δώδεκα (12) έτη σε οποιοδήποτε εργοδότη. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία δώδεκα (12) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη, δικαιούνται άδεια πέντε (5) εβδομάδων και όσοι έχουν συμπληρώσει είκοσι πέντε (25) χρόνια υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται ακόμη μία ημέρα κανονικής άδειας.

Ο πίνακας που ακολουθεί αναφέρει τις ημέρες και τις αποδοχές ανά πενθήμερο ή εξαήμερο, ανάλογα με το ημερολογιακό έτος απασχόλησης.

Ημερολογιακά έτη απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη	Εργαζόμενοι με 5/ήμερο	Εργαζόμενοι με 6/ήμερο	Αποδοχές άδειας με 5/μερο και 6/μερο
1ο έτος ( από προσλήψεως μέχρι 31/12 <sup>ου</sup> ).	1,66 (20/12) ημέρες ανά μήνα απασχόλησης ( με στρογγυλοποίηση) μέχρι εξαντλήσεως του συνολικού αριθμού ημερών αδείας	2 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης μέχρι εξαντλήσεως του συνολικού αριθμού (24/12 X μήνες απασχόλησης).	2 ημερομίσθια ή 2/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης από την πρόσληψη μέχρι 31/12 <sup>ου</sup>
2ο έτος	Μέχρι συμπληρώσεως 12/μήνου από την πρόσληψη, δικαίωμα λήψης τμηματικής άδειας (20/12 X μήνες) και σε κάθε περίπτωση μέχρι τέλος του έτους 21 μέρες άδεια.	Μέχρι συμπληρώσεως 12/μήνου από την πρόσληψη, δικαίωμα λήψης τμηματικής άδειας (24/12 X μήνες) και σε κάθε περίπτωση μέχρι τέλος του έτους 25 μέρες άδεια	Από 01/1 <sup>ου</sup> μέχρι συμπληρώσεως 12μήνου 2 ημερομίσθια (24/12) ή 2/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης
3ο έτος και μετά	Λήψη άδειας 22 ημερών σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους	Λήψη άδειας 26 ημερών σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους	1 μηνιαίος μισθός ή 25 ημερομίσθια. 1 μηνιαίος μισθός ή 26 ημερομίσθια σύν τόσα 25α , όσες εργάσιμες μέρες λαμβάνονται από τον επόμενο μήνα, προς συμπλήρωση των 26 εργάσιμων ημερών

### 3.3 Άδεια άνευ αποδοχών.

Για την άδεια άνευ αποδοχών, δεν υπάρχει διάταξη που να προβλέπει τη χορήγηση της ή να ρυθμίζει γενικά το θέμα αυτό. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ζητήσει άδεια άνευ αποδοχών, προκειμένου να τη λάβει, θα πρέπει να υπάρξει σύμφωνη γνώμη του εργοδότη, ο οποίος στα πλαίσια των αρχών της καλής πίστης και εκτιμώντας τις οικογενειακές, κοινωνικές ανάγκες και υποχρεώσεις του εργαζόμενου μπορεί να χορηγήσει άδεια άνευ αποδοχών. Κατά το διάστημα χορήγησης άδειας άνευ αποδοχών, η σύμβαση εργασίας δελύεται, απλώς αναστέλλεται η ισχύς της. Ο εργοδότης υποχρεούται να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του εργαζόμενου μετά τη λήξη της άδειας άνευ αποδοχών.

Το ΝΣΚ (Γνωμοδ. 557/63) δέχεται ότι: *η χορήγησή της δεν αποστερεί τον εργαζόμενο από το δικαίωμα να ζητήσει (βάσει του ΑΝ 539/45), την ετήσια με αποδοχές άδεια του, προκειμένου σύμφωνα με το σκοπό του νόμου, να παρασχεθεί σ' αυτόν η δυνατότητα να αναπαυθεί με αυξημένα οικονομικά μέσα προς αναπλήρωση των αναλωθεισών στην εργασία του σωματικών ή πνευματικών του δυνάμεων.*

Αντίθετα ο Α.Π. (Απ. 161/1967) δέχεται ότι: *αυτός που επανέρχεται από την άδεια άνευ αποδοχών, δεν δικαιούται και κανονικής άδειας κατά τον Α.Ν.539/45, καθόσον με την χορήγηση άδειας άνευ αποδοχών έχει εκπληρωθεί ο σκοπός του παραπάνω Νόμου.*

Το Υπουργείο Εργασίας είχε συνταχθεί με την θέση του Ν.Σ.Κ., αφού είχε τη γνώμη ότι: *αφενός μεν με τη σύμβαση παροχής άδειας χωρίς αποδοχές, τεκμηριώνεται θέληση του εργοδότη να αναγνωρίσει τον χρόνο της άδειας χωρίς αποδοχές ως χρόνο πραγματικής υπηρεσίας, αφετέρου δε ο μισθωτός που έτυχε άδειας άνευ αποδοχών είναι δυνατό να έχει αναλώσει περισσότερες πνευματικές ή σωματικές δυνάμεις κατά το χρόνο αυτής, όπως συμβαίνει στην περίπτωση μετεκπαιδύσεως στο εξωτερικό και συνεπώς επανερχόμενος από την άδεια άνευ αποδοχών, δικαιούται τόσο την κανονική άδεια με αποδοχές βάσει του Ν.1346/83 όσο και το επίδομα άδειας βάσει του άρθρου 3 παραγρ. 16 του Ν.4504/66 .*

Το υπουργείο Εργασίας με μεταγενέστερο έγγραφό του (1896/28.8.97) εκφράζει την άποψη ότι: *δεν μπορεί να υποστηριχθεί, ότι σε κάθε περίπτωση χορήγησης άδειας άνευ αποδοχών, οφείλεται στον εργαζόμενο και η κανονική ετήσια άδεια με αποδοχές, εκτός αν πρόκειται περί απολύτως δικαιολογημένης απουσίας, κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος που έτυχε της άδειας αυτής άνευ αποδοχών είναι δυνατόν, να έχει αναλώσει περισσότερες πνευματικές ή σωματικές δυνάμεις (όπως στην άδεια άνευ αποδοχών για μετεκπαίδευση), δικαιούται τόσο την κανονική άδεια με αποδοχές βάσει του Ν. 1346/1983, όσο και το επίδομα άδειας βάσει του άρθρου 3 παρ. 16 του Ν. 4504/1966. Για όλους τους παραπάνω λόγους έχουμε την άποψη ότι η άδεια άνευ αποδοχών θα πρέπει να χορηγείται μετά την εξάντληση της κανονικής άδειας ή να συμφωνείται η τύχη της κανονικής άδειας κατά τη χορήγηση της άδειας άνευ αποδοχών.*

### **3.4 Λοιπές άδειες.**

#### Άδεια κατά τη στράτευση:

Οι στρατευόμενοι μισθωτοί δεν δικαιούνται άδεια κατά το διάστημα της στράτευσής τους. Αν όμως γνωστοποίησαν εγκαίρως στον εργοδότη τη μέλλουσα στράτευσή τους, δικαιούνται να λάβουν άδεια κατά το ημερολογιακό έτος στο οποίο emπίπτει η στράτευση τους, εφ' όσον βέβαια υπάρχει χρόνος για τη λήψη της άδειάς τους. Αν συνεχίσουν την εργασία τους στον ίδιο εργοδότη θα λάβουν κανονικά την άδειά τους, σε αντίθετη περίπτωση θα λάβουν αποζημίωση αδειας

#### Άδεια γάμου & γέννησης παιδιού:

Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια γάμου πέντε (5) εργάσιμων ημερών για όσους εργάζονται με πενθήμερο και έξι (6) εργάσιμων ημερών με αποδοχές για αυτούς που εργάζονται με εξαήμερο. Επίσης σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί. Οι άδειες αυτές είναι πρόσθετες και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες κανονικής άδειας. Με ευνοϊκότερες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας δίδεται άδεια γάμου μεγαλύτερη των πέντε (5) ημερών π.χ. έξι (6)

ημέρες για λογιστές, προσωπικό Α.Ε. - Ε.Π.Ε. επιχειρήσεων, προσωπικό καταστημάτων, Σούπερ-Μάρκετ, προσωπικό κλινικών και νοσηλευτικών ιδρυμάτων, επτά (7) ημέρες για επιχειρήσεις πετρελαίου - υγραερίου, εννιά (9) ημέρες για κλωστοϋφαντουργούς, δέκα (10) ημέρες για ατμοπλοϊκές - πρακτορικές επιχειρήσεις, αρχιτέκτονες, πολιτικούς μηχανικούς, αγρονόμους - τοπογράφους - μηχανικούς με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, μηχανολόγους - ηλεκτρολόγους ΕΜΠ κ.λπ.

### Άδεια Μητρότητας:

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας δεκαεπτά (17) εβδομάδων. Οι οχτώ (8) εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού, και οι υπόλοιπες εννιά (9) μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε προγενέστερη από την πιθανή ημερομηνία, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, ώστε να συμπληρωθούν οι δεκαεπτά (17) εβδομάδες.

### Άδεια Θηλασμού & Φροντίδας παιδιών:

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται:

- Για το χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή εννιά (9) βδομάδες μετά τον τοκετό, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα από την εργασία τους.
- Εναλλακτικά με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και σε μία (1) ώρα ημερησίως για έξη (6) επιπλέον μήνες,

• Εναλλακτική χρήση του μειωμένου ωραρίου ως άδεια για τη φροντίδα του παιδιού:

Το μειωμένο ωράριο «άδεια» θηλασμού και φροντίδας παιδιών δικαιούται ο/η εργαζόμενος - η με αίτηση του /της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για την φροντίδα του παιδιού.

- Ποιος από τους γονείς δικαιούται άδεια φροντίδας παιδιού:

Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση η εργαζόμενη μητέρα. Το μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα των παιδιών θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας και δεν πρέπει να δημιουργεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

- Ειδική άδεια προστασίας μητρότητας (άρθρο 142, Ν. 3655/08):

Οι εργαζόμενες μητέρες οι οποίες είναι ασφαλισμένες στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, με πλήρη ή μερική απασχόληση δικαιούνται ειδική άδεια προστασίας μητρότητας χρονικής διάρκειας έξι (6) μηνών. Η άδεια αυτή χορηγείται στις εργαζόμενες μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας (τοκετού-λοχείας), της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, καθώς επίσης και στις εργαζόμενες που αμέσως μετά τα ανωτέρω διαστήματα κάνουν χρήση της ετήσιας κανονικής άδειας, εφ' όσον αυτό είναι απαραίτητο με βάση της ετήσιες προθεσμίες για τη χορήγησή της. Το δικαίωμα αυτό ασκείται εντός 60 ημερών από τη λήξη των ανωτέρω αδειών. Δικαιούχοι της ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας είναι και οι εργαζόμενες που κατά την ημέρα δημοσίευσης του νόμου δηλαδή την 3-4-2008 βρίσκονταν σε άδεια μητρότητας (τοκετού- λοχείας) ή σε ισόχρονη προς το μειωμένο ωράριο άδεια. Μετά τη λήξη της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας η εργαζόμενη δικαιούται να κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου όπως αυτό ισχύει. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές που είναι ίσες με τον κατώτατο μισθό όπως ορίζεται κάθε φορά με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και φορέας καταβολής είναι ο ΟΑΕΔ. Ο ΟΑΕΔ υποχρεούται να αποδίδει στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ τις προβλεπόμενες εισφορές για τον κλάδο σύνταξης, παρακρατώντας την προβλεπόμενη εργατική εισφορά που βαρύνει τον εργαζόμενο μαζί με την εργοδοτική εισφορά που βαρύνει τον ΟΑΕΔ.

### Άδεια για τη φροντίδα υιοθετημένων παιδιών:

Το δικαίωμα διακοπής της εργασίας ή καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα παιδιών, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας έως έξι (6) ετών, την άδεια φροντίδας παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς, με χρονική αφετηρία την ημερομηνία της υιοθεσίας.

### Γονική Άδεια:

Η γονική άδεια χορηγείται στους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή σχέση έμμισθης εντολής σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ανεξάρτητα του αριθμού απασχολούμενων. Αφορά τους εργαζόμενους και των δύο φύλων, που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ή άλλα μέλη της οικογενείας τους που έχουν ανάγκη τις φροντίδες ή την υποστήριξη τους, ώστε να διευκολύνεται η προετοιμασία για την είσοδο στην απασχόληση, η διατήρησή της, καθώς και η επαγγελματική τους εξέλιξη. Ο γονέας που έχει τις παραπάνω προϋποθέσεις και έχει συμπληρώσει 1 έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής παιδιού, στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει ηλικία τριών και μισό ετών (3,5 ετών). Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, η διάρκειά της μπορεί να φθάσει τους τρεις και μισό μήνες (3,5 μήνες) για κάθε γονέα και δίνεται από τον εργοδότη με βάση προτεραιότητας των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος. Οι παραπάνω ρυθμίσεις ισχύουν και για τους απασχολούμενους στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης.

Σε περίπτωση που υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για το κάθε ένα απ' αυτά, εφ' όσον από την λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη. Το δικαίωμα λήψεως της αδειάς έχουν και όσοι έχουν υιοθετήσει παιδί. Σε περίπτωση διαστάσεως ή διαζυγίου ή χηρείας ή γεννήσεως τέκνου εκτός γάμου τη γονική άδεια και μέχρι 6 μηνών δικαιούται ο γονιός που έχει την επιμέλεια του παιδιού. Μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανατροφής, ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει

στην εργασία του στην ίδια ή σε παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτήν που κατείχε πριν πάρει την γονική άδεια ανατροφής. Ο χρόνος αποχής από την εργασία λόγω γονικής άδειας ανατροφής υπολογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό αποδοχών τους (επιδόματα προϋπηρεσίας κλπ), για τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδείας, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως σε περίπτωση απολύσεως. Με το άρθρο 5 του Ν. 2335/95 προβλέπεται ότι ως χρόνος ασφαλίσεως υπολογίζεται και ο χρόνος γονικής άδειας ανατροφής παιδιών. Σχετικά με την καταβολή εισφορών, δικαιούται αυτό το χρόνο ο εργαζόμενος να συνεχίσει την ασφάλισή του αλλά καταβάλλοντας το σύνολο των εισφορών.. Το 1998 για πρώτη φορά μπήκε διάταξη, σύμφωνα με την οποία η καταγγελία σύμβασης που γίνεται εξ αιτίας της ασκήσεως του δικαιώματος για λήψη γονικής άδειας είναι άκυρη.

#### Άδεια σε Μονογονεϊκές οικογένειες:

Οι διατάξεις του άρθρου 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 προβλέπουν ότι: Στους εργαζόμενους (-ες), που έχουν χηρέψει και στον άγαμο (η) γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργασίμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργασίμων ημερών.

Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

#### Άδεια για ασθένεια μελών οικογένειας:

Στην περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας χορηγείται άδεια με τις ακόλουθες προϋποθέσεις: α) ο εργαζόμενος γονέας θα πρέπει να απασχολείται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, ανεξάρτητα αν έχει

συμπληρώσει υπηρεσία ενός (1) έτους στον ίδιο εργοδότη και β) ύπαρξη ασθενείας εξαρτημένων από αυτόν μελών της οικογενείας του. Εξαρτώμενα πρόσωπα είναι: παιδιά μέχρι δεκαέξι (16) ετών - φυσικά ή υιοθετημένα- και άνω των 16 εφόσον πάσχουν από βαριά ασθένεια ή αναπηρία, σύζυγος που δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί, γονείς ή ανύπαντρα αδέρφια που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, μπορεί να χορηγηθεί εφάπαξ ή και τμηματικά και η διάρκειά της δεν μπορεί να ξεπεράσει τις έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, εάν ο δικαιούχος προστατεύει ένα παιδί με δυνατότητα αύξησής της σε οχτώ (8) εργάσιμες ημέρες εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά.

#### Άδεια για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης:

Οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι δεκαέξι (16) ετών τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, μπορεί να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα από την εργασία τους για να επισκεφτούν το σχολείο των παιδιών τους. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και φτάνει συνολικά μέχρι τέσσερις (4) ημέρες το χρόνο για κάθε παιδί. Την παραπάνω άδεια δικαιούνται και οι γονείς με παιδιά στο νηπιαγωγείο. Νοείται βέβαια ότι πρέπει να χορηγείται πάντοτε τμηματικά και ποτέ για περισσότερο από μία (1) εργάσιμη μέρα κάθε φορά. Η συγκεκριμένη άδεια δεν συμψηφίζεται με τις άλλες άδειες που δίνονται στους εργαζόμενους.

#### Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς:

Στους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών με αποδοχές, σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών. Διευκρινίζεται ότι χορηγείται η συγκεκριμένη άδεια όχι μόνο στους εξ αίματος, αλλά και στους εξ αγχιστείας συγγενείς στην ίδια γραμμή και στον ίδιο βαθμό.

#### Σπουδαστική Άδεια-Άδεια για μεταπτυχιακό:

Εκτός από την κανονική τους άδεια, οι εργαζόμενοι που είναι μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με



οποιοδήποτε τρόπο, δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους και πρόσθετη άδεια άνευ αποδοχών διάρκειας τριάντα (30) εργάσιμων ημερών συνεχών ή διακεκομμένων κατ' έτος για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις. Την ειδική άδεια δικαιούνται να λάβουν όλοι οι εργαζόμενοι-εργαζόμενες σπουδαστές, χωρίς όριο ηλικίας, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα και ανεξάρτητα αν έχουν συμπληρώσει ένα (1) χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη. Η ιδιότητα του μαθητή, σπουδαστή, φοιτητή και η συμμετοχή του στις εξετάσεις αποδεικνύεται με βεβαίωση της σχολής του που υποβάλλεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο. Σημειώνεται ότι με το υπ' αριθμόν 2674/2002 έγγραφο του Υπ. Εργασίας γίνεται δεκτό ότι την άδεια εξετάσεων δικαιούνται και όσοι παρακολουθούν προγράμματα στα Ανοικτά Πανεπιστήμια, εφ' όσον ανήκουν στα ιδρύματα του Δημόσιου Τομέα ή εποπτεύονται απ' αυτό. Για τους ανήλικους εργαζόμενους που είναι συγχρόνως μαθητές ή σπουδαστές ο Ν. 1837/ 89, ορίζει ότι δικαιούνται για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις άδεια άνευ αποδοχών δύο (2) ημερών, συνεχόμενη ή τμηματική, για κάθε μέρα εξετάσεων. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να είναι μικρότερη από δεκατέσσερις (14) ημέρες συνολικά και οι αποδοχές καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ. Οι μαθητές, σπουδαστές και φοιτητές που εργάζονται στο Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ. δικαιούνται άδεια δεκατέσσερις (14) ημερών με αποδοχές.

- Άδεια εξετάσεων σε μεταπτυχιακούς φοιτητές:

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετησίας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια δέκα (10) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και ανεξάρτητα από την ηλικία του/της δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο (2) έτη.

### Άδεια φροντίδας παιδιού με τη παρένθετη μητρότητα:

Σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού, ως εάν ήσαν φυσικοί γονείς. Κατά την διάρκεια του θηλασμού, το μειωμένο ωράριο όπως ισχύει δικαιούνται η γυναίκα που γέννησε και η αποκτώσα μητέρα.

### Άδεια αναπήρων:

Τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον καθώς και οι ανάπηροι μόνιμοι υπάλληλοι του Δημοσίου – Ν.Π.Δ.Δ. - ΟΤΑ με τις ίδιες ουσιαστικές προϋποθέσεις, δικαιούνται έξι (6) εργάσιμες ημέρες επί πλέον της κανονικής τους αδείας κατ' έτος.

### Εκλογική άδεια:

Προκειμένου να δοθεί η δυνατότητα στους μισθωτούς που απασχολούνται σε οποιονδήποτε εργοδότη να ασκήσουν το εκλογικό τους δικαίωμα χορηγείται σ' αυτούς ειδική άδεια με αποδοχές, η οποία δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή με άλλες άδειες που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις. Οι ημέρες απουσίας για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος εξαρτώνται από την απόσταση μεταξύ των τόπων εργασίας και εκλογικού δικαιώματος και καθορίζονται από απόφαση του Υπουργού Εργασίας που εκδίδεται τις παραμονές κάθε εκλογών.

Ο αριθμός των ημερών άδειας συνήθως ορίζεται ως εξής:

#### **για εργαζόμενους με πενθήμερο:**

- από 200 - 400 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα
- από 401 και πάνω, δύο εργάσιμες ημέρες
- για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

#### **για εργαζόμενους με εξαήμερο:**

- από 100 - 200 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα
- από 201 - 400 χλμ., δύο εργάσιμες ημέρες
- από 401 και πάνω, τρεις εργάσιμες ημέρες
- για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>

### ΜΙΣΘΟΣ ΒΑΣΕΙ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με τον όρο σύμβαση εργασίας προσδιορίζεται κυρίως η αρχική σύμβαση, δηλαδή αυτή με την οποία προσλαμβάνεται ο μισθωτός και ιδρύεται η σχέση εργασίας. Σύμβαση εργασίας όμως είναι και κάθε μεταγενέστερη συμφωνία που συμπληρώνει ή τροποποιεί την αρχική. Έχουμε δύο ειδών συμβάσεις την ατομική σύμβαση εργασίας και τη συλλογική σύμβαση εργασίας.

Διευκρινίζεται ότι μόνο οι όροι των ατομικών συμβάσεων που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζομένους υπερισχύουν των ρυθμίσεων Σ.Σ.Ε. Οι όροι εργασίας των Σ.Σ.Ε. που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζομένους υπερισχύουν και των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου (π.χ. πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου, για την απαγόρευση αύξησης αποδοχών).

#### 4.1 Ατομική Σύμβαση Εργασίας.

Ατομική σύμβαση εργασίας ονομάζεται η συμφωνία με την οποία ο μισθωτός αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του σε ορισμένο εργοδότη, που αντίστοιχα υποχρεωμένος να του καταβάλλει το συμφωνημένο ή το συνηθισμένο μισθό.

Βασική υποχρέωση του μισθωτού είναι η παροχή εργασίας στον εργοδότη και με τους όρους που έχουν συμφωνηθεί με την ατομική σύμβαση εργασίας.

Ο μισθωτός έχει υποχρέωση να εκτελέσει την εργασία του με επιμέλεια και να συμμορφώνεται με τις οδηγίες και τις εντολές του εργοδότη.

Ο μισθωτός οφείλει να διαφυλάττει τα <<μυστικά>> της επιχείρησης, όπως αυτό επιβάλλεται από τις αρχές της καλής πίστεως και από τη φύση της εργασίας που στηρίζεται στην καλή συνεργασία και την αμοιβαία εμπιστοσύνη.

Φραγμούς για τη θέσπιση παρανόμων ή καταχρηστικών όρων θέτουν οι διατάξεις των άρθρων 174, 178, 179 και 281 του Αστικού Κώδικα.

Τα γνωρίσματα της ατομικής σύμβασης:

- Η ατομική σύμβαση εργασίας είναι σύμβαση ιδιωτικού δικαίου
- είναι ενοχική

- είναι σύμβαση διάρκειας γιατί ο μισθωτός προσλαμβάνεται για ορισμένο χρόνο ή για αόριστο
- είναι σύμβαση αμφοτεροβαρής, δημιουργεί δικαιώματα και υποχρεώσεις
- είναι σύμβαση επαχθής, γιατί δημιουργεί δικαιώματα παροχής και αντιπαροχής
- είναι σύμβαση διαδοχικής εκτέλεσης
- είναι σύμβαση ατελής εκτός από τις περιπτώσεις που η τήρηση του τύπου επιβάλλεται από το νόμο.

## 4.2 Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Συλλογική σύμβαση είναι η γραπτή σύμβαση που καταρτίζεται ανάμεσα σε αντιπροσωπευτικές οργανώσεις μισθωτών και εργοδοτών και καθορίζει τους όρους που θα ρυθμίζουν τις ατομικές συμβάσεις εργασίας των μελών των συμβαλλόμενων οργανώσεων. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι κατοχυρωμένες και συνταγματικά με τις διατάξεις του άρθρου 22 παρ. 2.

Στη συλλογική σύμβαση εργασίας, συμβαλλόμενοι είναι αντιπροσωπευτικές επαγγελματικές οργανώσεις.

- Από το ένα μέρος οι εργατικές οργανώσεις,
- από το άλλο μέρος οι εργοδοτικές ενώσεις.

Ικανότητα να συνάψουν συλλογική σύμβαση εργασίας έχουν μόνο οι επαγγελματικές οργανώσεις. Ο νόμος όμως δίνει κατ' εξαίρεση αυτό το δικαίωμα σε ορισμένες σημαντικούς μεμονωμένους εργοδότες: Το Δημόσιο, τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας κ.λπ.

Σκοπός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι η εξομάλυνση της οξύτητας που έχει προκληθεί από μια συλλογική διαφορά εργασίας και διαταράσσει τις σχέσεις μισθωτών και εργοδοτών. Η δημιουργία προϋποθέσεων ειρήνης, ανάμεσα στους μισθωτούς και τους εργοδότες, καθώς και η εξασφάλιση σταθερότητας στις εργασιακές σχέσεις.

#### 4.2.1 Τι ρυθμίζουν οι Σ.Σ.Ε.

Ο Ν. 1876/90 ορίζει λεπτομερώς το περιεχόμενο και το τρόπο σύναψης των ΣΣΕ:

- Οι Σ.Σ.Ε. συμπληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους και κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα
- Θεσπίζουν κατώτατους υποχρεωτικούς μισθούς και ημερομίσθια
- Ρυθμίζουν θέματα συνεργασίας εργοδοτών και εργαζομένων
- Ορίζουν δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών
- Ορίζουν θέματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.

Κατά κανόνα με τις Σ.Σ.Ε. θεσπίζονται ευμενέστεροι όροι εργασίας από τους προβλεπόμενους από τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας.

Ο Ν. 1876/90 αφορά όλους τους εργαζόμενους της χώρας με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, σε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, σε επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία, του δημοσίου ή του ιδιωτικού τομέα. Αφορά ακόμη εργαζόμενους που αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας εργάζονται κάτω από τις ίδιες ή αντίστοιχες συνθήκες.

#### 4.2.2 Τρόπος σύναψης Σ.Σ.Ε.

##### Διαδικασία Διαπραγμάτευσης

Πριν από την υπογραφή οποιασδήποτε συλλογικής σύμβασης, διεξάγονται διαπραγματεύσεις μεταξύ εκπροσώπων των μερών. Η Διαδικασία διαπραγμάτευσης ξεκινά με έγγραφο της πλευράς που ασκεί το δικαίωμα της διαπραγμάτευσης και το απευθύνει στην άλλη πλευρά, κοινοποιώντας το συγχρόνως στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Με το ίδιο έγγραφο γνωστοποιούνται και τα θέματα που προτείνονται για διαπραγμάτευση, τα εξουσιοδοτημένα πρόσωπα και ο τόπος διαπραγμάτευσης.

Η άλλη πλευρά οφείλει μέσα σε δέκα (10) εργάσιμες από τη γνωστοποίηση των θεμάτων να προσέλθει για διαπραγμάτευση και να ορίσει τους αντιπροσώπους της. Η εργατική πλευρά έχει το δικαίωμα να αξιώσει από

την εργοδοτική να της δοθούν όλα τα απαραίτητα στοιχεία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων.

Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων τηρούνται πρακτικά, που υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.

#### Διαδικασία υπογραφής - θέση σε ισχύ Σ.Σ.Ε.

Εφ' όσον οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, η Σ.Σ.Ε. καταρτίζεται εγγράφως σε τρία (3) πρωτότυπα, που υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.

Από ένα πρωτότυπο παίρνει το κάθε μέρος (εργατική και εργοδοτική πλευρά), και το τρίτο κατατίθεται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας όπου καταρτίστηκε η Σ.Σ.Ε.

Οι Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και οι Κλαδικές/Ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε. κατατίθενται στην αρμόδια κεντρική υπηρεσία του Υπ. Εργασίας.

Στις Επιθεωρήσεις Εργασίας των νομαρχιών και στην κεντρική υπηρεσία του Υπ. Εργασίας υπάρχει ειδικό βιβλίο Σ.Σ.Ε. και διαιτητικών αποφάσεων, όπου καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία της Σ.Σ.Ε. , καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι συμφωνίες από μεσολάβηση. Οι υπηρεσίες αυτές χορηγούν αντίγραφα των Σ.Σ.Ε. ή διαιτητικών αποφάσεων σε κάθε ενδιαφερόμενο.

Η ισχύς της Σ.Σ.Ε. αρχίζει από την ημέρα κατάθεσης ενός πρωτοτύπου της από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας όπου καταρτίστηκε η Σ.Σ.Ε. (Οι Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. , και οι Κλαδικές και Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε. ισχύουν από την ημέρα κατάθεσης στην κεντρική υπηρεσία του Υπ. Εργασίας.)

### **4.3 Είδη Σ.Σ.Ε.**

#### **• Εθνικές Γενικές Σ.Σ.Ε.:**

Αφορούν τους εργαζόμενους ολόκληρης της χώρας. Με αυτές καθορίζονται τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων (μισθοί και ημερομίσθια ασφαλείας) όπως και άλλα ζητήματα όπως ορίζονται από τον Ν.1876/90. Δεν μπορεί να συναφθεί άλλου είδους Σ.Σ.Ε. (συλλογική ή ατομική) που να προβλέπει δυσμενέστερους όρους από για τους

εργαζόμενους. Οι Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. συνάπτονται από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια οργάνωση των εργαζομένων (Γ.Σ.Ε.Ε.) και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών, ή πανελλήνιας έκτασης.

- Κριτήριο προκειμένου να αναδειχτεί η πιο αντιπροσωπευτική οργάνωση των εργαζομένων είναι ο αριθμός των μελών που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης και όχι ο αριθμός των εγγεγραμμένων μελών γενικά. Αυτό ισχύει για τη σύναψη οποιουδήποτε τύπου Σ.Σ.Ε., όχι μόνο Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.. Επειδή όμως, αν και απόλυτο, δεν είναι πάντα το δικαιότερο κριτήριο, η αντιπροσωπευτικότητα μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορεί να αμφισβητηθεί από άλλη συνδικαλιστική οργάνωση με προσφυγή στο δικαστήριο, προκαλώντας την αναστολή των διαπραγματεύσεων.

- **Ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε.:**

Οι ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε. αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα ειδικοτήτων. Διακρίνονται σε εθνικές αν αφορούν τους εργαζόμενους του επαγγέλματος σε όλη τη χώρα και σε τοπικές αν αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένης πόλης ή περιφέρειας. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε. συνάπτονται από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης και τις εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης πανελλήνιας έκτασης. Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε. μπορούν να συνάψουν πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις τοπικού χαρακτήρα και εργοδοτικές οργανώσεις γενικά ή και ξεχωριστοί εργοδότες.

- **Επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε.:**

Αφορούν τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Αν δηλαδή μια επιχείρηση αποτελείται από πολλές εκμεταλλεύσεις (πχ υποκαταστήματα) μπορεί να συναφθεί για κάθε εκμετάλλευση διαφορετική Σ.Σ.Ε.. Οι ρυθμίσεις που προβλέπει μια επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. μπορούν να καλύπτουν όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης, ανεξάρτητα από το

είδος της εργασίας τους και τη θέση τους στην επιχείρηση. Μπορούν όμως να έχουν συγκεκριμένη αναφορά σε μια κατηγορία εργαζομένων ή να εξαιρούν άλλες κατηγορίες. Το στοιχείο που κάνει μια Σ.Σ.Ε. να αναγνωριστεί σαν επιχειρησιακή είναι ότι το ένα συμβαλλόμενο μέρος είναι ο εργοδότης (και μόνο αυτός) και το άλλο η συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που καλύπτει τους εργαζόμενους.

- **Κλαδικές Σ.Σ.Ε.:**

Αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων σε πανελλαδική ή τοπική έκταση. Συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους (ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους) ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις.

- Συχνά προκαλεί σύγχυση η διάκριση μεταξύ κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών Σ.Σ.Ε.. Η βασική διαφορά είναι ότι οι μεν κλαδικές ρυθμίζουν τους όρους εργασίας όσων απασχολούνται σ' ένα κλάδο, αδιακρίτως του επαγγέλματος του κάθε εργαζόμενου του κλάδου, ενώ οι ομοιοεπαγγελματικές ρυθμίζουν τους όρους εργασίας συγκεκριμένου επαγγέλματος, ανεξαρτήτως του κλάδου που εργάζεται ο κάθε εργαζόμενος. Διαφορετικά διατυπωμένο, στις κλαδικές συμβάσεις καθοριστικό είναι το είδος της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται οι εργαζόμενοι, ενώ στις ομοιοεπαγγελματικές καθοριστική είναι η εργασία καθ' αυτή που παρέχει ο εργαζόμενος.

#### **4.4 Η προσφυγή στη μεσολάβηση και στη διαιτησία (ΟΜΕΔ).**

Αν οι διαπραγματεύσεις για τη σύναψη Σ.Σ.Ε. αποτύχουν, οι μελλοντικοί όροι εργασίας καθορίζονται από τους κανόνες που τίθενται με τη διαιτησία. Η διαιτητική απόφαση στο χώρο της εργασίας έχει την ίδια ισχύ με τη Σ.Σ.Ε. και αποτελεί μια ιδιότυπη πηγή κανόνων δικαίου. Πρέπει να σημειωθεί ότι ενώ η διαιτησία ρυθμίζει μόνο τους όρους εργασίας και όχι εργασιακές διαφορές. Οι εργασιακές διαφορές επιλύονται μόνο από τα δικαστήρια.



Με νόμο του 1990 συστήθηκε ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) σα νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου. Από τότε οι διαιτητικές αποφάσεις εκπορεύονται από τον ΟΜΕΔ. Όπως και στις Σ.Σ.Ε. έτσι και στις διαιτητικές αποφάσεις οι κανόνες δικαίου που εισάγονται έχουν προέλευση τους ιδιώτες και όχι την κρατική εξουσία. (Πριν από το 1990 η διαιτητική απόφαση ήταν προϊόν του πρωτοβάθμιου ή δευτεροβάθμιου διαιτητικού δικαστηρίου και η απόφαση αποτελούσε διοικητική πράξη.)

#### 4.5 Επιθεώρηση Εργασίας.

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) είναι μία νεοσύστατη σχετικά δημόσια υπηρεσία που υπάγεται απευθείας στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και της οποίας προϊστάται μετακλητός Ειδικός Γραμματέας. Είναι ανεξάρτητη υπηρεσία με αρμοδιότητες εκτελεστικής εξουσίας που υπάγεται απ' ευθείας στον εκάστοτε Υπουργό Εργασίας. Συστάθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 136/1999 "Οργάνωση Υπηρεσιών Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας" (ΦΕΚ 134Α' / 3-6-1999).

Έργο του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας είναι η επίβλεψη και ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και της τήρησης των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, η έρευνα της ασφαλιστικής κάλυψης και παράνομης απασχόλησης των εργαζομένων, η συμφιλίωση και επίλυση των εργατικών διαφορών καθώς και η παροχή πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων (άρθρο 2).

Κάθε νέα πρόσληψη αναγγέλλεται υποχρεωτικά από την πρώτη μέρα στην Επιθεώρηση Εργασίας. Οι αρμόδιες υπηρεσίες Σ.ΕΠ.Ε άρχισαν απο την 5<sup>η</sup> Αυγούστου 2011 να επιβάλουν πρόστιμα σε όσες εργοδότες δεν υποβάλουν από την πρώτη ημέρα εργασίας στις αρμόδιες υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε, τη σύμβαση των νεοπροσλαμβανόμενων εργαζομένων.

Οι αρμόδιες Επιθεωρήσεις εργασίας εφαρμόζουν άμεσα τον νόμο 3996/2011 (ΦΕΚ Α' 170/05-08-2011) και συγκεκριμένα την παράγραφο 4 του άρθρου 30 που προβλέπει τα ακόλουθα.

Η παρ. 5 του άρθρου 68 του ν. 3518/2006 (Α' 272), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 10 του ν. 3846/2010 (Α' 66), αντικαθίσταται ως ακολούθως:

*« Αν η επιχείρηση ή εκμετάλλευση αλλάξει νόμιμο εκπρόσωπο ή αν υπάρξει μεταβολή των αποδοχών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού μόνο ως προς τα νέα στοιχεία, κατά περίπτωση, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τις πιο πάνω μεταβολές. Σε περίπτωση πρόσληψης νέου εργαζόμενου και σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει, γραπτά ή ηλεκτρονικά, συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού μόνο ως προς τα νέα στοιχεία, το αργότερο ως και την ίδια ημέρα πρόσληψης ή της αλλαγής του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και πάντως πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους.»*

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>**

### **ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ – Φ.Μ.Υ**

#### **5.1 ΙΚΑ – ΕΤΑΜ.**

##### **Η υπαγωγή των μισθωτών στην ασφάλιση**

Οι μισθωτοί που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα καλύπτονται από το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων και άλλους φορείς κύριας και επικουρικής ασφάλισης. Η κάλυψή τους περιλαμβάνει το σύνολο των ασφαλιστικών κινδύνων που προβλέπονται στην υπ' αρ. 102 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας περί των ελαχίστων ορίων κοινωνικής ασφάλειας.

Η κάλυψη των σχέσεων εξαρτημένης εργασίας στο ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης δεν περιορίζεται μόνο στις παραδοσιακές μορφές πλήρους απασχόλησης. Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 προβλέπεται νομοθετικά η ασφαλιστική προστασία και των νέων ή ευέλικτων μορφών εργασίας.

Το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο εξασφαλίζει πλήρως την ασφάλιση των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα, καθώς επιβάλλει την υποχρεωτική και αυτοδίκαιη ασφάλιση στο επίπεδο του πρώτου πυλώνα. Για την ολοκληρωμένη μάλιστα προστασία των εργαζομένων, λειτουργούν ειδικά όργανα ελέγχου για τη διαπίστωση τυχόν παραλείψεων των εργοδοτών να δηλώνουν τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε αυτούς.

Η υποχρεωτική ασφάλιση για τους ασφαλισμένους από 1.1.1993 επιτρέπεται σε έναν φορέα κύριας ασφάλισης, έναν φορέα επικουρικής ασφάλισης, έναν φορέα ασφάλισης ασθένειας και έναν φορέα ασφάλισης πρόνοιας. Τα πρόσωπα για τα οποία προβλέπεται υποχρεωτική ασφάλιση σε περισσότερους του ενός φορείς κύριας ασφάλισης, ασφαλιζονται υποχρεωτικά μόνο σε ένα φορέα, τον οποίο επιλέγουν με δήλωσή τους που υποβάλλεται κάθε φορά σε όλους τους αρμόδιους φορείς και τους οικείους εργοδότες.

#### **Το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ καλύπτει τους εργαζομένους που παρέχουν:**

- Εξαρτημένη εργασία ανεξάρτητα από την ιδιότητα του εργοδότη τους (Ιδιωτικός Τομέας - Δημόσιος Τομέας , Ν.Π.Δ.Δ. κ.λπ.) και εφόσον για την εργασία τους αυτή δεν υπάγονται στην ασφάλιση κάποιου άλλου Φορέα Κύριας Ασφάλισης.
- Εξαρτημένη εργασία στο εξωτερικό για λογαριασμό εργοδότη που εδρεύει στην Ελλάδα, με την προϋπόθεση η χώρα που εργάζεται να μην έχει με την Ελλάδα διμερή σύμβαση ή να μην ανήκει στην Ευρωπαϊκή Ένωση.
- Την προσωπική τους εργασία με σύμβαση εκμίσθωσης έργου κατά κύριο ή συγκύριο επάγγελμα, εφόσον για την εργασία τους αυτή δεν υπάγονται στην ασφάλιση κάποιου άλλου Φορέα Κύριας Ασφάλισης.
  - Τα μέλη οικογένειάς τους.
  - Τους αλλοδαπούς.

## Εισφορές ΙΚΑ

ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ
<b>101 ΙΚΑ ΤΕΑΜ ΜΙΚΤΑ</b>	16,50%	28,56%	45,06%
ΠΑΡΟΧΗΣ, ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ, ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ, ΕΠΙΣΤΙΤΣΤΙΚΩΝ, 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			
<b>102 ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ ΕΤΕΑΜ ΜΕ Ε.Κ.</b>	16,50%	29,56%	46,06%
ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ & ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΑΥΤΟΚΙΝ, ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ & ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΣΤ. ΑΥΤΟΚΙΝ., ΤΕΧΝΙΤΕΣ, ΦΑΝΟΠΟΙΟΙ, ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ ΜΗΧΑΝ.			
<b>103 ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ</b>	13,50%	25,56%	39,06%
ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧ, ΠΩΛΗΤΕΣ, ΛΟΓΙΣΤΕΣ, ΥΠΑΛΛ.ΓΡΑΦΕΙΟΥ, ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΥΠΟΛΟΓ.ΜΗΧΑΝΩΝ, ΑΠΟΘΗΚΑΡΙΟΙ (ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΡΑΦΕΙΟΥ), ΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΜΕΙΩΜ.ΑΠΑΣΧ. ΠΕΡΙΟΔΕΥΟΝΤΕΣ ΠΩΛΗΤΕΣ.			
<b>104 ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ ΜΕ Ε.Κ.</b>	13,50%	26,56%	40,06%
ΠΑΡΟΧΗΣ, ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ,ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ. ΟΔΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ, ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΑΥΤΟΚ., ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΥΤΟΚ., ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΙ ΕΓΚΑΤΑΣΤ. ΧΩΡΙΣ ΠΤΥΧΙΟ			
<b>105 ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ ΒΑΡΕΑ ΕΤΕΑΜ</b>	19,95%	30,71%	50,66%
ΠΑΡΟΧΗΣ, ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ, ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ, ΕΠΙΣΤΙΤΣΤΙΚΩΝ, ΟΔΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ, ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΑΥΤΟΚΙΝ., ΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ (ΠΛΗΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ), ΜΑΓΕΙΡΟΙ, ΣΕΡΒΙΤΟΡΟΙ. ΜΠΑΡΜΑΝ, ΦΟΡΤΟΕΚΦΟΡΩΤΕΣ, ΑΠΟΘΗΚΑΡΙΟΙ(ΧΕΙΡΟΝ.ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΚΤΟΣ ΟΔΙΚΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ), ΟΔΗΓΟΙ ΛΕΩΦΟΡΕΙΩΝ, ΗΛΕΚΤΡΟΣΥΓΓΟΛΗΤΕΣ.			
<b>106 ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ ΒΑΡΕΑ ΕΤΕΑΜ ΜΕ Ε.Κ.</b>	19,95%	31,71%	51,66%
ΠΑΡΟΧΗΣ, ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ, ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ, ΕΠΙΣΤΙΤΣΤΙΚΩΝ, ΟΔΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ, ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΑΥΤΟΚΙΝ., ΑΠΟΘΗΚΑΡΙΟΙ(ΧΕΙΡΟΝΑΚΤΙΚΗ ΕΡΑΣΙΑ ΜΟΝΟ ΟΔΙΚΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ), ΟΔΗΓΟΙ ΦΟΡΤΗΓΩΝ ΚΑΙ ΒΑΡΕΩΝ ΦΟΡΤΗΓΩΝ.			
<b>107 ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ ΒΑΡΕΑ</b>	15,70%	26,96%	42,66%
ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧ, ΑΠΟΘΗΚΑΡΙΟΙ(ΧΕΙΡΟΝΑΚΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΝΟ ΓΙΑ ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧ.), ΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ (ΠΛΗΡΗ ΑΠΑΣΧ.ΜΟΝΟ ΓΙΑ ΕΜΠΟΡ.ΕΠΙΧ.).			
<b>108 ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ ΒΑΡΕΑ ΜΕ Ε.Κ.</b>	15,70%	27,96%	43,66%
ΠΑΡΟΧΗΣ, ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ, ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ, ΕΠΙΣΤΙΤΣΤΙΚΩΝ, ΟΔΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ, ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΑΥΤΟΚΙΝ., ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧ, ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΙ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΜΕ ΠΤΥΧΙΟ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑ.			
<b>4109 ΙΚΑ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ</b>	16,10%	27,76%	43,86%
<b>4110 ΙΚΑ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ Ε.Κ.</b>	16,10%	28,76%	44,86%
<b>4171 ΙΚΑ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ</b>	0,40%	0,80%	1,20%
<b>4115 ΙΚΑ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΒΑΡΕΑ</b>			

## **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 ασφαλιζεται για πλήρες ωράριο.

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

## **Θέματα κανονισμού ασφάλισης ΙΚΑ – ΕΤΑΜ Ν.4045.**

Σύμφωνα με το Κεφάλαιο Β' (θέματα ασφαλιστικών εισφορών) μεταξύ άλλων ισχύει :

### Άρθρο 20 (Προθεσμία καταβολής εισφορών).

Οι διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 26 του α.ν. 1846/ 1951, όπως αντικαταστάθηκαν με το άρθρο 13 του ν. 2972/2001 και συμπληρώθηκαν με την παρ. 4 του άρθρου 33 του ν. 3232/2004 και την παρ. 1 του άρθρου 32 του ν. 3518/2006, αντικαθίστανται ως ακολούθως:

«3. Ως χρόνος υπολογισμού των εισφορών ορίζεται ο ημερολογιακός μήνας εντός του οποίου παρασχέθηκε η εργασία ή η υπηρεσία. Δεν μεταβάλλει τον παραπάνω χρόνο η καθυστέρηση, από οποιαδήποτε αιτία, της πληρωμής του μισθού πέραν του μηνός, όπως επίσης δεν μεταβάλλει αυτόν η καταβολή των πάσης φύσεως αποδοχών σε μακρότερα ή βραχύτερα χρονικά διαστήματα. Ο υπόχρεος οφείλει να καταβάλλει τις εισφορές στο ΙΚΑ - ΕΤΑΜ μέχρι την πέμπτη (5η) για τις δημόσιες υπηρεσίες εργάσιμη ημέρα του επόμενου μήνα από τον παραπάνω οριζόμενο χρόνο. Η προθεσμία αυτή δεν ισχύει για το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού. Η προθεσμία καταβολής των εισφορών επί των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα από όλους τους υπόχρεους λήγει την τελευταία εργάσιμη ημέρα του Ιανουαρίου και Μαΐου αντίστοιχα.»

Συνεπώς, οι εισφορές του Απριλίου 2012 θα πρέπει να καταβληθούν μέχρι την 7<sup>η</sup> Μαΐου 2012 (5<sup>η</sup> εργάσιμη) και μέχρι 31 Μαΐου 2012 του επιδόματος Πάσχα.

Εν συνεχεία με την εγκύκλιο του ΙΚΑ με Αρ. Πρωτ. Ε10/9 23.4.2012 με θέμα "Περί της προθεσμίας καταβολής ασφαλιστικών εισφορών" διευκρινίζονται τα παρακάτω:

**"Ωστόσο, προκειμένου να παρασχεθεί ο απαιτούμενος χρόνος στους εργοδότες για ενημέρωση τους και προσαρμογή των μηχανογραφικών συστημάτων μισθοδοσίας η Διοίκηση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, κρίνει αναγκαίο η εφαρμογή του μέτρου να λάβει χώρα από την μισθολογική περίοδο Ιουλίου 2012 και μετέπειτα. Συνεπώς, οι ασφαλιστικές εισφορές μηνός Ιουλίου 2012 πρέπει να καταβληθούν στις Τράπεζες το αργότερο μέχρι την 5η εργάσιμη ημέρα του επόμενου μήνα δηλ, έως 7 Αυγούστου (Σημ.: επί του θέματος θα ακολουθήσει νομοθετική ρύθμιση).**

Κατόπιν των ανωτέρω, οι καταβολές των εισφορών που αφορούν μισθολογικές περιόδους Απριλίου 2012, Δώρου Πάσχα 2012, Μαΐου 2012 και Ιουνίου 2012 θα πρέπει να πραγματοποιηθούν με βάση τις προθεσμίες του προϊσχύοντος νομικού πλαισίου κατά τα γνωστά."

#### Άρθρο 21 (Πρόσθετα τέλη εκπρόθεσμης καταβολής εισφορών).

Οι διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 27 του α.ν. 1846/ 1951, όπως αντικαταστάθηκαν τελικά με το άρθρο 9 παρ. 6 του ν. 3232/2004, αντικαθίστανται ως εξής:

«1. Ασφαλιστικές εισφορές υπέρ του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, οι οποίες δεν καταβάλλονται εμπροθέσμως, επιβαρύνονται με πρόσθετο τέλος από την επόμενη ημέρα εκείνης κατά την οποία έληξε η κατά νόμο προθεσμία καταβολής τους. Ως ασφαλιστικές εισφορές νοούνται και οι εισφορές υπέρ του Ειδικού Λογαριασμού Δώρων Εργατοτεχνικών Οικοδόμων (ΕΔΔΕΟ), καθώς και οι εισφορές που συνεισπράττονται από το ΙΚΑ - ΕΤΑΜ. Κάθε φορά που εισπράττονται απαιτήσεις από τις παραπάνω αιτίες, συνεισπράττεται υποχρεωτικά και η προσαύξηση λόγω εκπρόθεσμης καταβολής που αναλογεί στο καταβαλλόμενο ποσό. Το ποσοστό του πρόσθετου τέλους ορίζεται σε 3% για το διάστημα καθυστέρησης που αντιστοιχεί στην επομένη της προθεσμίας λήξης της προθεσμίας καταβολής και μέχρι το ημερολογιακό τέλος του μήνα

αυτού και σε 1% για κάθε επόμενο μήνα και μέχρι 100% συνολικά .Για την εφαρμογή της διάταξης αυτής ως μήνας θεωρείται ο ημερολογιακός μήνας. Στις διατάξεις της παραγράφου αυτής υπάγονται όλες οι οφειλόμενες ασφαλιστικές εισφορές ανεξάρτητα από τις μισθολογικές περιόδους στις οποίες ανάγονται.»

## 5.2 Φ.Μ.Υ (ΠΟΛ. 1246).

• Με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 38 του Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ Α'226) αντικαταστάθηκε το άρθρο 9 του ΚΦΕ. Με τις διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 9 του ΚΦΕ όπως ισχύει, ορίζεται ότι το δηλωθέν εισόδημα πραγματικό ή αυτό που προκύπτει με βάση τις αντικειμενικές δαπάνες και υπηρεσίες και δαπάνες απόκτησης περιουσιακών στοιχείων του φορολογουμένου υποβάλλεται σε φόρο με βάση την ακόλουθη κλίμακα :

Κλιμάκιο Εισοδήματος (ευρώ)	Φορολογικός Συντελεστής %	Φόρος Κλιμακίου (ευρώ)	Σύνολο Εισοδήματος (ευρώ)	Σύνολο Φόρου (ευρώ)
5.000*	0	0	5.000	0
7.000	10	700	12.000	700
4.000	18	720	16.000	1.420
10.000	25	2.500	26.000	3.920
14.000	35	4.900	40.000	8.820
20.000	38	7.600	60.000	16.420
40.000	40	16.000	100.000	32.420
Άνω των 100.000	45			

\*Διευκρινίζεται ότι το προηγούμενο αφορολόγητο ήταν 12.000 (ευρώ).

• Περαιτέρω, με τις διατάξεις της παρ.3 του άρθρου 38 του Ν.4024/2011 ορίζεται, ότι οι νέες διατάξεις του άρθρου 9 του ΚΦΕ έχουν εφαρμογή για τα εισοδήματα που αποκτώνται και τις δαπάνες που πραγματοποιούνται κατά περίπτωση, από 1.1.2011 και μετά. Ειδικά, για την παρακράτηση φόρου εισοδήματος η κλίμακα της προηγούμενης παραγράφου του παρόντος έχει εφαρμογή για τα εισοδήματα που αποκτώνται από 1.1.2012 και μετά.

- Εν όψει των ανωτέρω, ο υπολογισμός του φόρου που πρέπει να παρακρατείται από 1ης Ιανουαρίου 2012, κατά την καταβολή μισθών, ημερομισθίων, συντάξεων και λοιπών παροχών θα γίνεται σύμφωνα με όσα ορίζονται από τις διατάξεις της *παρ.1 του άρθρου 57* και την ανωτέρω φορολογική κλίμακα του *άρθρου 9 του ΚΦΕ*.

- Με τις διατάξεις της *παραγράφου 2 του άρθρου 9 του ΚΦΕ* όπως ισχύει ορίζεται, ότι το αφορολόγητο ποσό του πρώτου κλιμακίου της κλίμακας, προκειμένου για τον υπολογισμού του φόρου αυξάνεται ως εξής:

- Κατά δύο χιλιάδες (2.000) ευρώ εάν ο φορολογούμενος έχει ένα τέκνο που τον βαρύνει.

- Κατά τέσσερις χιλιάδες (4.000) ευρώ εάν έχει δύο τέκνα που τον βαρύνουν.

- Κατά επτά χιλιάδες (7.000) ευρώ εάν έχει τρία τέκνα που τον βαρύνουν.

- Το ποσό των επτά χιλιάδων (7.000) ευρώ, προσαυξάνεται κατά τρεις χιλιάδες (3.000) ευρώ, για κάθε τέκνο πέραν του τρίτου που τον βαρύνουν.

- Με τις διατάξεις της *παρ.1 του άρθρου 9 του ΚΦΕ* όπως ισχύει ορίζεται, ότι για τους νέους ηλικίας έως και τριάντα ετών, για τους συνταξιούχους άνω των εξήντα πέντε ετών και τα άτομα με ειδικές ανάγκες, όπως ορίζονται στην *παρ. 3 του άρθρου αυτού*, ή συνταξιούχους ανεξαρτήτως ηλικίας με παιδιά με ειδικές ανάγκες, το αφορολόγητο ποσό ορίζεται στις εννιά χιλιάδες (9.000) ευρώ, εφόσον το δηλωθέν εισόδημα, πραγματικό ή αυτό που προκύπτει με βάση τις αντικειμενικές δαπάνες και υπηρεσίες και δαπάνες απόκτησης περιουσιακών στοιχείων του φορολογούμενου, δεν υπερβαίνει τις εννιά χιλιάδες (9.000) ευρώ.

Ειδικά για τα πρόσωπα του προηγούμενου εδαφίου, όταν το συνολικό τους εισόδημα είναι από εννιά χιλιάδες (9.000) ευρώ και άνω, το ποσό του φόρου που προκύπτει με βάση την ανωτέρω κλίμακα περιορίζεται ώστε το συνολικό καθαρό εισόδημα που προκύπτει μετά την αφαίρεση του φόρου να μην υπολείπεται του ποσού των εννιά χιλιάδων (9.000) ευρώ.

Περαιτέρω, με τις διατάξεις της *παρ.3 του άρθρου 9 του ΚΦΕ* όπως ισχύει ορίζεται, ότι το αφορολόγητο ποσό της κλίμακας αυξάνεται με το ποσό των δύο χιλιάδων (2.000) ευρώ ως δαπάνη χωρίς δικαιολογητικά, για τον ίδιο φορολογούμενο και για καθένα από τα πρόσωπα που συνοικούν με αυτόν ή



τον βαρύνουν, εφόσον είναι άτομα με ειδικές ανάγκες που υπάγονται σε κάποια από τις παρακάτω περιπτώσεις της παρ.3 του άρθρου 9 (παρουσιάζουν αναπηρία 67% και πάνω από νοητική καθυστέρηση, φυσική αναπηρία ή ψυχική πάθηση, είναι τυφλοί, νεφροπαθείς, κ.λπ.). Συνεπώς, προκειμένου για τον υπολογισμό του φόρου που πρέπει να παρακρατείται από 1.1.2012 το αφορολόγητο ποσό του πρώτου κλιμακίου της κλίμακας για τις ακόλουθες περιπτώσεις διαμορφώνεται ως εξής:

- για τους νέους ηλικίας έως και τριάντα ετών (που έχουν γεννηθεί από 1.1.1982 και μετά) στα εννιά χιλιάδες (9.000) ευρώ,
- για τους συνταξιούχους άνω των εξήντα πέντε ετών (που έχουν γεννηθεί μέχρι 31.12.1946) στα εννιά χιλιάδες (9.000) ευρώ,
- για τα άτομα με ειδικές ανάγκες όπως ορίζονται στην παρ.3 του άρθρου 9 στα έντεκα χιλιάδες (11.000) ευρώ,
- για τους συνταξιούχους ανεξαρτήτως ηλικίας που τους βαρύνουν παιδιά με ειδικές ανάγκες στα έντεκα χιλιάδες (11.000) ευρώ (εφόσον τον βαρύνει τουλάχιστον ένα παιδί με ειδικές ανάγκες),
- για τους νέους ηλικίας έως και τριάντα ετών που τους βαρύνουν παιδιά με ειδικές ανάγκες στα έντεκα χιλιάδες (11.000) ευρώ (εφόσον τον βαρύνει τουλάχιστον ένα παιδί με ειδικές ανάγκες),
- για τα άτομα άνω των τριάντα ετών και μέχρι και εξήντα πέντε ετών που τους βαρύνουν παιδιά με ειδικές ανάγκες στα επτά χιλιάδες (7.000) ευρώ (εφόσον τον βαρύνει τουλάχιστον ένα παιδί με ειδικές ανάγκες).

Εφόσον οι φορολογούμενοι των ανωτέρω περιπτώσεων έχουν τέκνα που τους βαρύνουν τότε το ανωτέρω αφορολόγητο ποσό του πρώτου κλιμακίου της κλίμακας που τους αντιστοιχεί προκειμένου για τον υπολογισμό του φόρου, αυξάνεται ως εξής:

- Κατά δύο χιλιάδες (2.000) ευρώ εάν ο φορολογούμενος έχει ένα τέκνο που τον βαρύνει.
- Κατά τέσσερις χιλιάδες (4.000) ευρώ εάν έχει δύο τέκνα που τον βαρύνουν.
- Κατά επτά χιλιάδες (7.000) ευρώ εάν έχει τρία τέκνα που τον βαρύνουν.

- Το ποσό των επτά χιλιάδων (7.000) ευρώ, προσαυξάνεται κατά τρεις χιλιάδες (3.000) ευρώ, για κάθε τέκνο πέραν του τρίτου που τον βαρύνουν.

- Το ποσό με το οποίο προσαυξάνεται το αφορολόγητο ποσό του πρώτου κλιμακίου, μειώνει το ποσό του δεύτερου κλιμακίου και εάν αυτό δεν επαρκεί το ποσό του τρίτου κλιμακίου και όποιου επόμενου κλιμακίου απαιτείται.

- Τονίζεται ότι, για την ορθή εφαρμογή όσων ορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους, ως τέκνα που βαρύνουν το φορολογούμενο, σύμφωνα με το άρθρο 7 του ΚΦΕ, θεωρούνται:

- Τα ανήλικα άγαμα τέκνα.
- Τα ενήλικα άγαμα τέκνα τα οποία δεν έχουν υπερβεί το εικοστό πέμπτο έτος της ηλικίας τους και σπουδάζουν σε αναγνωρισμένες σχολές ή σχολεία του εσωτερικού ή του εξωτερικού ή παρακολουθούν δημόσια ή ιδιωτικά ινστιτούτα επαγγελματικής κατάρτισης στο εσωτερικό. Ειδικά, για τα τέκνα αυτά καθώς και για τα τέκνα που δεν σπουδάζουν, το χρονικό διάστημα κατά το οποίο θεωρούνται προστατευόμενα μέλη παρατείνεται μέχρι και δύο έτη, εφόσον κατά τα έτη αυτά είναι εγγεγραμμένα στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ.

- Τα άγαμα τέκνα τα οποία δεν υπάγονται στην προηγούμενη περίπτωση, εφόσον υπηρετούν τη στρατιωτική τους θητεία.

- Τα τέκνα που είναι άγαμα ή διαζευγμένα ή τελούν σε κατάσταση χηρείας, εφόσον παρουσιάζουν αναπηρία εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και πάνω από διανοητική καθυστέρηση ή φυσική αναπηρία.

Τα πιο πάνω τέκνα θεωρείται ότι βαρύνουν το φορολογούμενο εφόσον συνοικούν με αυτόν και το ετήσιο φορολογούμενο και απαλλασσόμενο εισόδημά τους δεν υπερβαίνει το ποσό των δύο χιλιάδων εννιακοσίων (2.900) ευρώ ή το ποσό των έξι χιλιάδων (6.000) ευρώ αν αυτά παρουσιάζουν αναπηρία εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και πάνω από διανοητική καθυστέρηση ή φυσική αναπηρία ή ψυχική πάθηση.

Για την εξεύρεση του εισοδήματος των δύο χιλιάδων εννιακοσίων (2.900) ευρώ ή των έξι χιλιάδων (6.000) ευρώ κατά περίπτωση δεν λαμβάνονται υπόψη τα εισοδήματα των τεσσάρων περιπτώσεων της παρ. 2 του άρθρου 7 του ΚΦΕ (εξωϊδρυματικό επίδομα, προνοιακά επιδόματα κ.λπ.).

- Για να τύχουν οι μισθωτοί και συνταξιούχοι των παραπάνω ελαφρύνσεων πρέπει να υποβάλλουν στους εργοδότες τους, το μήνα

Ιανουάριο κάθε έτους και σε μεταγενέστερη μεταβολή, δήλωση οικογενειακής κατάστασης των παιδιών τους που συνοικούν μαζί τους και τους βαρύνουν. Περαιτέρω, τα άτομα με ειδικές ανάγκες που ορίζονται στην *παρ.3 του άρθρου 9 του ΚΦΕ* καθώς και οι μισθωτοί και συνταξιούχοι που τους βαρύνουν παιδιά με ειδικές ανάγκες για να έχουν τις ελαφρύνσεις που αναφέρθηκαν παραπάνω θα πρέπει να υποβάλλουν στους εργοδότες τους, το μήνα Ιανουάριο κάθε έτους και σε μεταγενέστερη μεταβολή, τα ανάλογα δικαιολογητικά που απαιτούνται για την απόδειξη των ιδιοτήτων των προσώπων των περιπτώσεων της *παρ.3 του άρθρου 9 του ΚΦΕ* (γνωμάτευση οικείας πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής, εγγραφή στο γενικό μητρώο τυφλών, κ.λπ.).

- Συγκεκριμένα,

**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 οποιοσδήποτε άλλες αμοιβές της ίδιας περιόδου (υπερωρίες, επίδομα παραγωγής, πριμ παρουσίας, προσαύξηση για απασχόληση νυκτερινή - Κυριακών - αργιών κτλ.), που συνεντέλλονται (δηλαδή εκκαθαρίζονται) 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.

Στους μισθωτούς-συνταξιούχους για τους οποίους το άθροισμα δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματος αδείας δεν ισοδυναμεί πλέον με δύο μισθούς ή συντάξεις, 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.

Στους λοιπούς μισθωτούς-συνταξιούχους δηλαδή εκείνους για τους οποίους το άθροισμα δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματος αδείας εξακολουθεί να ισοδυναμεί με δύο μισθούς ή συντάξεις, 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 14 μηνιαίους μισθούς.

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. 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 κάποιο 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. Το ποσό του φόρου που αναλογεί βάσει της φορολογικής

κλίμακας κατά περίπτωση, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση του δικαιούχου θα μειωθεί κατά ποσοστό 1,5% και το υπόλοιπο αποτελεί το φόρο που πρέπει να παρακρατηθεί σε ετήσια βάση.

Στους μισθωτούς-συνταξιούχους για τους οποίους το άθροισμα δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματος αδείας εξακολουθεί να ισοδυναμεί με δύο μισθούς ή συντάξεις, όπως έχει αναφερθεί και στην 1124764/2303/ΠΟΛ.1163/12.12.2008 εγκύκλιο, το ένα δέκατο τέταρτο (1/14) του ποσού αυτού, αποτελεί το φόρο που παρακρατείται κάθε μήνα από τον υπόχρεο εργοδότη, κατά την καταβολή των μισθών ή των συντάξεων.

Το ίδιο ποσό φόρου πρέπει να παρακρατηθεί και από το ποσό που θα καταβληθεί στο δικαιούχο, 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 στο δικαιούχο ως δώρο Πάσχα ή ως επίδομα αδείας.

Στους υπόλοιπους μισθωτούς-συνταξιούχους δηλαδή εκείνους για τους οποίους το άθροισμα δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματος αδείας δεν ισοδυναμεί πλέον με δύο μισθούς ή συντάξεις, το ένα δωδέκατο (1/12) του ποσού αυτού, αποτελεί το φόρο που παρακρατείται κάθε μήνα από τον υπόχρεο εργοδότη, κατά την καταβολή των μισθών ή των συντάξεων. Ο υπολογισμός του φόρου που αντιστοιχεί στο ποσό που καταβάλλεται στο δικαιούχο ως δώρο Χριστουγέννων, δώρο Πάσχα και επιδόματος αδείας, γίνεται αναλογικά με βάση τα δεδομένα του φόρου που αντιστοιχεί στις αποδοχές του μήνα στον οποίο καταβάλλεται το εκάστοτε δώρο (Χριστουγέννων-Πάσχα) ή επίδομα αδείας.

## **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 καθαρές 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:

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

#### **ΣΤ. ΛΟΙΠΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ.**

- 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.
- Επίσης, διευκρινίζεται ότι, κατά την παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών δεν λαμβάνεται υπόψη η μείωση φόρου για μισθωτούς που προσφέρουν υπηρεσίες ή κατοικούν για εννέα (9) τουλάχιστον μήνες μέσα στο έτος στους νομούς που περιγράφονται στην *παρ.5 του άρθρου 9 του ΚΦΕ*. Η μείωση αυτή του φόρου υπολογίζεται με την εκκαθάριση του φόρου από τις αρμόδιες ΔΟΥ με την υποβολή των δηλώσεων φορολογίας εισοδήματος φυσικών προσώπων.
- Η παρακράτηση η οποία διενεργείται με βάση τις διατάξεις της *παρ.8 του άρθρου 9 του ΚΦΕ* εφαρμόζεται μόνο για τις αμοιβές που αποκτούν οι αξιωματικοί και το κατώτερο πλήρωμα του εμπορικού ναυτικού για τις υπηρεσίες που παρέχουν σε εμπορικά πλοία.
- 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%.

- 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.

- 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.

- 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.

- 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.



### Παράδειγμα:

Έστω ότι άγαμος μισθωτός του ιδιωτικού τομέα (για τον οποίο προβλέπεται αφορολόγητο ποσό 5.000 ευρώ και για τον οποίο το άθροισμα δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματος αδείας ισοδυναμεί με δύο μισθούς) λαμβάνει για παράδειγμα καθαρές μηνιαίες αποδοχές 1.650 ευρώ (σταθερές για όλους τους μήνες του 2012), το Δεκέμβριο καθαρό δώρο Χριστουγέννων 1.650 ευρώ, τον Απρίλιο καθαρό δώρο Πάσχα 825 ευρώ και τον Ιούλιο καθαρό επίδομα αδείας 825 ευρώ.

Ετήσιο καθαρό εισόδημα:  $14 \times 1.650 = 23.100$  ευρώ.

Ετήσιος φόρος κλίμακας: 3.195 ευρώ.

- Μείωση φόρου λόγω παρακράτησης:  $3.195 \times 1,5\% = 47,92$  ευρώ.
- Φόρος που πρέπει να παρακρατείται κάθε μήνα:  $3.195 - 47,92 = 3.147,08 / 14 = 224,79$  ευρώ.
- Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί κατά την καταβολή του δώρου Χριστουγέννων:  $3.147,08 / 14 = 224,79$  ευρώ.
- Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί κατά την καταβολή του δώρου Πάσχα:  $3.147,08 / 28 = 112,39$  ευρώ.
- Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί κατά την καταβολή του επιδόματος αδείας:  $3.147,08 / 28 = 112,39$  ευρώ.
- Ποσά που πρέπει να παρακρατηθούν έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011.
- Αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα:  $14 \times 1.650 = 23.100$  (2%).

### Συνεπώς:

- Παρακράτηση κατά την καταβολή του μηνιαίου μισθού,  $1,650 \times 2\% = 33$  ευρώ.
- Παρακράτηση κατά την καταβολή δώρου Χριστουγέννων,  $1,650 \times 2\% = 33$  ευρώ.
- Παρακράτηση κατά την καταβολή δώρου Πάσχα,  $825 \times 2\% = 16,50$  ευρώ.
- Παρακράτηση κατά την καταβολή επιδόματος αδείας,  $825 \times 2\% = 16,50$  ευρώ.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup>

### ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ

#### 6.1 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Ν. 3845/2010 - Ισχύουσα Νομοθεσία Ν. 4046/2012.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη νέα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. διεξήχθησαν σε περιβάλλον έκτακτων συνθηκών λόγω του δημοσιονομικού ε-εκτροχιασμού, που οδήγησε την χώρα στην ενεργοποίηση του μηχανισμού στήριξης ΔΝΤ-ΕΕ-ΕΚΤ και την υιοθέτηση των μέτρων που προβλέπονται στο σχετικό Μνημόνιο και στο *Νόμο 3845/2010*.

Οι συνέπειες της κρίσης καθιστούν όσο ποτέ αναγκαίο τον απεγκλωβισμό των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων από τον παραδοσιακό παρεμβατικό ρόλο του κράτους και την ενίσχυση του ρόλου τους στη διαμόρφωση των κοινωνικών και οικονομικών αποφάσεων και πολιτικών.

Πρωταρχικής σημασίας θέμα συμφωνήθηκε ότι αποτελεί η διασφάλιση των επί δεκαετίες παρεχομένων επιδομάτων εορτών και άδειας (που είναι γνωστά ως 13<sup>ος</sup> και 14<sup>ος</sup> μισθός) και η ρητή αποδοχή από τους συμβαλλόμενους ότι τα αποδέχονται ως τακτικές αποδοχές.

Ερχόμενοι στο σήμερα, με την 6η Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου (Α'38), που δημοσιεύτηκε την 28<sup>η</sup> Φεβρουαρίου 2012 ρυθμίζεται κάθε αναγκαίο ζήτημα που αφορά τη « Διασφάλιση της ταχείας προσαρμογής της αγοράς εργασίας και ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας». Με την ανωτέρω πράξη εξειδικεύονται θέματα που αφορούν τα νόμιμα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, την αμοιβή των νέων ηλικίας κάτω των 25 ετών, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τη δισπασία, την αναστολή αυξήσεων μισθών και ημερομισθίων, τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας που λήγουν με τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης σε συμβάσεις αορίστου χρόνου και την κατάργηση των όρων εκείνων που υποκρύπτουν μονιμότητα ή εμπεριέχουν ρήτρες μονιμότητας.

## **6.2 Κατώτατα νόμιμα όρια αμοιβής (Άρθρο 1).**

### **6.2.1 Εργαζόμενοι ηλικίας άνω των 25 ετών.**

Τα κατώτατα νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων καθορίζονται σε σχέση με τα κατώτατα όρια των μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν την 1-1-2012, μειωμένα κατά 22%. Η μείωση αφορά το χρονικό διάστημα, από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής στα πλαίσια του μηχανισμού στήριξης των ΕΕ/ΕΚΤ/ΔΝΤ.

Για την εκ του νόμου εφαρμογή των νέων κατώτατων νόμιμων μισθών και ημερομισθίων δεν απαιτείται η σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν μικρότερα ποσοστά μείωσης, ή καθόλου μείωση, αλλά σε καμία περίπτωση μεγαλύτερη μείωση από το 22%, πέραν του οποίου η όποια συμφωνία είναι άκυρη.

Συγκεκριμένα:

Τα κατώτατα νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων διαμορφώνονται ως εξής (η μείωση κατά 22% αφορά το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο που προβλέπει η ισχύουσα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ):

- Βασικό ημερομίσθιο 26,18 ευρώ, για τον ανειδίκευτο άγαμο εργατοτεχνίτη.
- Βασικός μηνιαίος μισθός 586,08 ευρώ, για τον ανειδίκευτο άγαμο υπάλληλο.

**ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ**

**ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ**

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΟ ΑΠΟ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012
0-3	26,18	0,00	2,62	26,18	28,80
3-6	26,18	1,31	2,62	27,49	30,11
6-9	26,18	2,62	2,62	28,80	31,42
9-12	26,18	3,93	2,62	30,11	32,73
12-15	26,18	5,24	2,62	31,42	34,04
15-18	26,18	6,55	2,62	32,73	35,35
18-ΑΝΩ	26,18	7,85	2,62	34,03	36,65

**ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ**

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΟ ΑΠΟ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012
0-3	586,08	0,00	58,61	586,08	644,69
3-6	586,08	58,61	58,61	644,69	703,30
6-9	586,08	117,22	58,61	703,30	761,91
9-ΑΝΩ	586,08	175,82	58,61	761,90	820,51

Ως προϋπηρεσία νοείται, κάθε υπηρεσία διανυθείσα από το μισθωτό σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα για τους εργατοτεχνίτες, για δε τους υπαλλήλους σε θέση παρεμφερή και ανάλογο, μετά τη συμπλήρωση του δεκάτου ογδού (18ου) ή του δεκάτου ενάτου (19ου) έτους της ηλικίας τους, αντίστοιχα.

## 6.2.2 Νέοι ηλικίας κάτω των 25 ετών.

Τα κατώτατα νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών, ανεξαρτήτως κλάδου και ειδικότητας, (δεδομένου ότι καταργήθηκε το αρ. 43 του ν. 3986/2011 και κάθε αντίθετη διάταξη) και για τους ήδη εργαζόμενους, διαμορφώνονται σε σχέση με τα κατώτατα όρια των μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, μειωμένα κατά 32%. Η μείωση αφορά το χρονικό διάστημα, από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής στα πλαίσια του μηχανισμού στήριξης των ΕΕ/ΕΚΤ/ΔΝΤ.

Η παρ. 9 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α' 115) τροποποιείται μόνο ως προς την αμοιβή των μαθητευομένων, η οποία ανέρχεται πλέον στο 68%, στα κατώτατα όρια των μισθών και ημερομισθίων της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν την 1-1-2012 και κατά τα λοιπά εξακολουθεί να ισχύει η εν λόγω διάταξη.

Για την εκ του νόμου εφαρμογή των νέων κατώτατων νόμιμων μισθών και ημερομισθίων δεν απαιτείται η σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Αυτό σημαίνει ότι τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν μικρότερα ποσοστά μείωσης, ή καθόλου μείωση, αλλά σε καμία περίπτωση μεγαλύτερη από το 32%, πέραν του οποίου η όποια συμφωνία είναι άκυρη.

Συγκεκριμένα: Τα κατώτατα νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων διαμορφώνονται ως εξής (η μείωση κατά 32% αφορά το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο που προβλέπει η ισχύουσα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ):

- Βασικό ημερομίσθιο 22,83 ευρώ, για τον ανειδίκευτο άγαμο εργατοτεχνίτη.
- Βασικός μηνιαίος μισθός 510,95 ευρώ, για τον ανειδίκευτο άγαμο υπάλληλο.

**ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ**

**ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ**

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΑΠΟ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΑΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012
0-3	22,83	0,00	2,28	22,83	25,11
3-6	22,83	1,14	2,28	23,97	26,25
6-ΑΝΩ	22,83	2,28	2,28	25,11	27,39

**ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ**

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΑΠΟ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΑΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012
0-3	510,95	0,00	51,10	510,95	562,05
3-ΑΝΩ	510,95	51,10	51,10	562,05	613,15

Τα ανωτέρω νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων αποτελούν τα κατώτατα όρια και οποιαδήποτε άλλη συμφωνία που υπολείπεται αυτών είναι αυτοδικαίως άκυρη και οι παραβάτες εργοδότες υφίστανται τις κυρώσεις των άρθρων 24 και 28 του Ν. 3996/2011.

Ενδεικτικά παραθέτουμε τον πίνακα αποδοχών της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. που ίσχυε το 2011 ώστε να κατανοηθούν οι αλλαγές.

<b>ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΙ</b>	<b>1.5.2009</b>	<b>1.7.2011</b>
Ημερομίσθιος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	33,04	33,57
Ημερομίσθιος άγαμος 1 τριετία	34,25	34,80
Ημερομίσθιος άγαμος 2 τριετίες	35,89	36,46
Ημερομίσθιος άγαμος 3 τριετίες	37,51	38,11
Ημερομίσθιος άγαμος 4 τριετίες	39,15	39,78
Ημερομίσθιος άγαμος 5 τριετίες	40,78	41,43
Ημερομίσθιος άγαμος 6 τριετίες	42,43	43,11
Ημερομίσθιος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	36,34	36,92
Ημερομίσθιος έγγαμος 1 τριετία	37,56	38,16
Ημερομίσθιος έγγαμος 2 τριετίες	39,20	39,83
Ημερομίσθιος έγγαμος 3 τριετίες	40,82	41,47
Ημερομίσθιος έγγαμος 4 τριετίες	42,46	43,14
Ημερομίσθιος έγγαμος 5 τριετίες	44,09	44,80
Ημερομίσθιος έγγαμος 6 τριετίες	45,74	46,47
<b>ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ</b>	<b>1.5.2009</b>	<b>1.7.2011</b>
Υπάλληλος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	739,56	751,39
Υπάλληλος άγαμος 1 τριετία	801,17	813,99
Υπάλληλος άγαμος 2 τριετίες	874,01	887,99
Υπάλληλος άγαμος 3 τριετίες	946,84	961,99
Υπάλληλος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	813,52	826,54
Υπάλληλος έγγαμος 1 τριετία	875,13	889,13
Υπάλληλος έγγαμος 2 τριετίες	947,96	963,13
Υπάλληλος έγγαμος 3 τριετίες	1.020,80	1.037,13

### **6.3 Συλλογικές Συμβάσεις (Άρθρο 2).**

Το άρθρο 2 ισχύει για όλες τις Σ.Σ.Ε. (κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές, τοπικές ή εθνικές, επιχειρησιακές), ανεξάρτητα αν έχουν κυρωθεί ή όχι με νόμο, και ανεξάρτητα από το αν έχουν τη μορφή Υπουργικής Απόφασης, διοικητικής πράξης κανονιστικού χαρακτήρα, κλπ., καθώς και για τις Διαιτητικές Αποφάσεις.

#### **6.3.1 Διάρκεια.**

Από 14-02-12 οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη. Έναντι της παραγράφου 1 του άρθρου 9 του ν. 1876/90, όπου οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας, που προβλέπει διάρκεια ισχύος πέρα από ένα έτος, θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια. Όπως, επίσης η διάρκεια της ισχύος δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος.

Οι συλλογικές συμβάσεις που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14-2-12 ή και περισσότερο, λήγουν μετά την παρέλευση ενός έτους, ήτοι στις 14-2-13, εκτός κι αν λήγουν ή καταγγελθούν νωρίτερα, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του ν. 1876/1990, το οποίο δεν καταργήθηκε. Συνεπώς οι συμβάσεις αυτές δεν θεωρούνται, αλλά ούτε έχουν μετατραπεί σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου (παρ. 1 αρ 12 Ν. 1876/1990).

Οι συλλογικές συμβάσεις που δεν έχουν καταγγελθεί και βρίσκονται σε ισχύ, για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών μέχρι την 14-2-12, λήγουν το αργότερο εντός τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός κι αν λήξουν ή καταγγελθούν νωρίτερα, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του ν. 1876/1990, το οποίο δεν καταργήθηκε.



### 6.3.2 Κανονιστικοί όροι.

- Οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης, που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν για ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Αυτό σημαίνει ότι για τους ήδη εργαζόμενους εξακολουθούν να ισχύουν επί τρίμηνο οι όροι της συλλογικής σύμβασης που έληξε ή καταγγέλθηκε, ενώ για τους προσλαμβανόμενους κατά τη διάρκεια του τριμήνου, μετά τη λήξη ή την καταγγελία της σ.σ.ε., οι όροι της συλλογικής σύμβασης, που έληξε ή καταγγέλθηκε ισχύουν μόνο εφόσον ικανοποιούνται τα οριζόμενα στην παρ. 2 του άρθρου 8 του Ν. 1876/1990.

- Οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί μέχρι την 14-02-12 ισχύουν για ένα τρίμηνο, δηλαδή μέχρι την 14-05-12: Νοούνται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες έληξαν ή καταγγέλθηκαν εντός του τελευταίου εξαμήνου πριν την έναρξη ισχύος του ν. 4046/2012 και αυτές ισχύουν για ένα τρίμηνο 14.2.2012 έως 14.5.2012.

Μετά την ισχύ του Ν. 4046/12, για τις Σ.Σ.Ε. που έχουν λήξει ή καταγγελθεί και το διάστημα από 14.2.2012 μέχρι 14.5.2012, αποτελεί για αυτές το β' τρίμηνο επί του 6μηνου της παράτασης ισχύος τους, συνεχίζοντας να ισχύουν μέχρι 14.5.12. Αν όμως αποτελεί το α' τρίμηνο του 6μηνου που διατρέχεται και δεδομένου ότι η θέσπιση 3μηνης διάρκειας παράτασης υφίσταται από 14.2.2012, τότε αυτή η Σ.Σ.Ε. από 14.5.2012 δεν ισχύει, και άρα μετά το πέρας του τριμήνου αυτού εφαρμόζεται και για αυτές τις Σ.Σ.Ε. η παρ. 4 του αρ. 2 της 6/28.2.2012 ΠΥΣ, εκτός κι αν εν τω μεταξύ συναφθεί νέα Σ.Σ.Ε.

- Για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έχουν λήξει ή καταγγελθεί και μέχρι την 14.2.2012 έχει παρέλθει και το 6μηνο παράτασης ισχύος τους, όπως προέβλεπε η παρ. 5 του αρ. 9 του Ν. 1876/1990, (που καταργήθηκε με το Ν. 4046/2012), δίνεται η παράταση του τριμήνου (14.2.2012 έως 14.5.2012) μόνο για τη σύναψη νέων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας από τα μέρη, που έχουν το δικαίωμα αυτό σύμφωνα με το νόμο διότι:

α. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έχουν λήξει ή καταγγελθεί και μέχρι την 14.2.2012 έχει παρέλθει και το 6μηνο παράτασης ισχύος τους έχουν πάψει να παράγουν έννομα αποτελέσματα ως συλλογικές συμβάσεις και οι όροι τους έχουν απολέσει τον κανονιστικό χαρακτήρα τους, παραμένουν δε

στις ατομικές συμβάσεις ως απλοί ενοχικοί όροι. Συνεπώς δεν θα ήταν ποτέ δυνατή η «αναβίωσή» τους ως Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, μια και έχει επέλθει στην πραγματικότητα η «υποκατάστασή» τους από ενεργές ατομικές συμβάσεις εργασίας. Αυτό ενισχύεται και από το γεγονός ότι πολλές ατομικές συμβάσεις εργασίας που ενσωμάτωσαν όρους Σ.Σ.Ε., που έληξαν ή καταγγέλλθηκαν και έχει περάσει για αυτές και το 6μηνο της παράτασης ισχύος τους, έχουν τροποποιηθεί με νέες συμφωνίες των μερών, πράγμα που θα οδηγούσε στην αυτόματη εκ νέου και εκ του νόμου τροποποίηση τους, αντίθετα από τη βούληση των συμβαλλομένων μερών. Αυτό θα αποτελούσε καταφανή παρέμβαση στην ατομική σύμβαση. Συνεπώς, για την ανωτέρω περίπτωση, η βούληση του νομοθέτη περιορίζεται στην επί τρίμηνο επαναδιαπραγμάτευση των Σ.Σ.Ε. που έληξαν ή καταγγέλλθηκαν και έχει παρέλθει και το 6μηνο της παράτασης ισχύος τους και αυτό εντός του διαστήματος από 14.2.2012 μέχρι 14.5.2012. Κατά τη διάρκεια του ανωτέρω διαστήματος, αλλά και μετά την εκπνοή του αν δεν συναφθεί νέα Σ.Σ.Ε., για τους ήδη εργαζόμενους, παραμένουν σεβαστές και ισχυρές οι ατομικές συμβάσεις εργασίας που έχουν ενσωματώσει στο περιεχόμενό τους τους όρους αυτών των Σ.Σ.Ε. (που έληξαν ή καταγγέλλθηκαν και πέρασε και το εξάμηνο ισχύος τους) καθώς και οι όποιες τροποποιήσεις αυτών των ατομικών συμβάσεων εργασίας.

β. Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι και για τις περιπτώσεις νέων προσλήψεων κατά το διάστημα από 14.2.2012 μέχρι 14.5.2012, οι προσλαμβανόμενοι σε νέο εργοδότη δεν μπορούν να «καρπωθούν» τα έννομα αποτελέσματα Σ.Σ.Ε. που έληξαν ή καταγγέλλθηκαν και έχει περατωθεί και το 6μηνο της παράτασης ισχύος τους, μια και αυτές έχουν σταματήσει να τα παράγουν ως συλλογικές συμφωνίες και οι οποίες μόνο με ατομικές συμβάσεις μπορούν να μετουσιωθούν. Άρα για τους προσλαμβανόμενους σε νέο εργοδότη θα ισχύσουν ατομικές συμφωνίες, που αποτυπώνουν τη βούληση των μερών και πάντα εντός των νομίμων ορίων.

### 6.3.3 Επιδόματα.

Όταν παρέλθει το τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία της Σ.Σ.Ε. και δεν συναφθεί νέα Σ.Σ.Ε., τότε όλοι οι κανονιστικοί όροι που αφορούν επιδόματα παύουν να ισχύουν, συνεχίζουν όμως να ισχύουν αποκλειστικά αυτοί που αφορούν αφενός το βασικό μισθό/ημερομίσθιο (της Σ.Σ.Ε. που έληξε ή καταγγέλθηκε) και αφετέρου τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Σ.Σ.Ε. που έληξαν ή καταγγέθηκαν.

Έτσι για τους ήδη εργαζόμενους, εξακολουθούν να ισχύουν οι κανονιστικοί όροι που αφορούν το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, και τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον προβλέπονταν. Επειδή η συγκεκριμένη προσαρμογή ορίζεται από το νόμο, δεν απαιτείται σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οποιοδήποτε άλλο επίδομα που προβλέπεται παύει να ισχύει.

Οι όροι του προηγούμενου εδαφίου που διατηρούνται (βασικός μισθός ή ημερομίσθιο, τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας) παραμένουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από τους όρους νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Με τη νέα συλλογική σύμβαση εργασίας τα μέρη μπορούν να διαπραγματευτούν και όρους πέραν των ανωτέρω.

Όσον αφορά τη σύναψη νέας ή τροποποιημένης ατομικής σύμβασης εργασίας, εργοδότες και εργαζόμενοι μπορούν να συμφωνήσουν αμοιβές τουλάχιστον στο ύψος των μισθών και ημερομισθίων της *παρ. 1 α του άρθρου 1* της παρούσης εγκυκλίου.

Ως «επίδομα τέκνων» νοείται το επίδομα που καταβάλλεται για το κάθε ένα ξεχωριστά προστατευόμενο μέλος μιας οικογένειας. Δικαιούχος του επιδόματος παιδιών είναι κάθε εργαζόμενος γονέας, φυσικός ή θετός, ή εκείνος στον οποίο έχει ανατεθεί η επιμέλεια του παιδιού με δικαστική απόφαση.

Ως «επίδομα ωρίμανσης» νοούνται τα επιδόματα που καταβάλλονται για το σύνολο του χρόνου υπηρεσίας του εργαζομένου, που έχει διανυθεί στον ίδιο ή άλλο εργοδότη, δηλαδή της κάθε μισθολογικής κλίμακας (μονοετής, διετής, τριετής κτλ).

Ως «επίδομα σπουδών», νοείται το αντίστοιχο επίδομα που χορηγείται με βάσει τους τίτλους σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών, επαγγελματικής εκπαίδευσης, ημεδαπών ή μη εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ή σχολών.

Ως «επίδομα επικινδύνου εργασίας» νοούνται τα επιδόματα που χορηγούνται λόγω των συνθηκών εργασίας, που συνεπάγονται κίνδυνο για την σωματική ακεραιότητα και τη ζωή του εργαζομένου.

## **6.4 Διαιτησία (Άρθρα 3 & 4).**

### **Άρθρο 3**

Η παράγραφος 2 του άρθρου 16 του Ν. 1876/90 (Α'27), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 14 του Ν.3899/10 (Α'212), καταργείται. Εάν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για την υπογραφή Σ.Σ.Ε. αποτύχουν, η προσφυγή στη διαιτησία είναι δυνατή μόνο εάν συναινούν και τα δύο συμβαλλόμενα μέρη, δηλαδή με κοινή συμφωνία των μερών και όχι μονομερώς. Εξακολουθεί να ισχύει η αναστολή της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα προσφυγής, στις περιπτώσεις προσφυγής στη Διαιτησία (παρ. 8 του άρθρου 16 του Ν. 1876/90).

Η προσφυγή στη διαιτησία γίνεται μόνο για θέματα που αφορούν τον καθορισμό βασικού μισθού ή/και ημερομισθίου. Δεν περιλαμβάνεται κανένας άλλος κανονιστικός όρος ή ρήτρα διατήρησης κανονιστικών όρων προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων, κι αν υπάρξει, τότε αυτός ο όρος ή ρήτρα δεν παράγει έννομο αποτέλεσμα.

Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία τα οποία συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία της Διαιτησίας, σύμφωνα με το αρ. 16 του Ν. 1876/90, όπως αυτός ισχύει, μεταξύ των οποίων είναι και τα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία που συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία της Διαιτησίας και κυρίως λαμβάνει υπόψη του τις οικονομικές συνθήκες, την πρόοδο στην μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας, τη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας στα πλαίσια του μηχανισμού στήριξης των ΕΕ/ΕΚΤ/ΔΝΤ και την παραγωγική δραστηριότητα στον επαγγελματικό κλάδο που σχετίζεται με τη διαφορά.

Προσφυγές που έχουν κατατεθεί μονομερώς μέχρι την 14.2.2012 και δεν έχει εκδοθεί διαιτητική απόφαση, τίθενται στο αρχείο . Όσες έχουν κατατεθεί με κοινή συμφωνία των μερών εξετάζονται σύμφωνα με όσα αναφέρονται στις παρ. 2 και 3 του παρόντος άρθρου (αρ. 3 της 6ης Πράξης του Υπουργικού Συμβουλίου/28.2.12).

#### **Άρθρο 4**

Από 14-02-12, και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί κάτω του 10%, αναστέλλεται η εφαρμογή όρων συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, Υπουργικών Αποφάσεων ή διοικητικών πράξεων κανονιστικού χαρακτήρα, που προβλέπουν αύξηση των αποδοχών των εργαζομένων, δηλαδή των μισθών ή ημερομισθίων ή του βασικού μισθού, περιλαμβανομένων της υπηρεσιακής ωρίμανσης καθώς και του επιδόματος πολυετίας, χρόνου εργασίας, τριετίας, πενταετίας κλπ.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>ο</sup>**

### **ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ – ΕΠΙΛΟΓΟΣ**

Φτάνοντας στο τέλος της πτυχιακής μου εργασίας συνοψίζω τα βασικά σημεία της Ερμηνευτικής Εγκυκλίου, τα οποία είναι :

- Μείωση του βασικού μισθού κατά 22% και για τους νέους μέχρι 25 ετών κατά 32%.
- Κατάργηση σειράς επιδομάτων και διατήρηση μόνο τεσσάρων (θέσης, τέκνων, πτυχίου και επικινδυνότητας).
- Μείωση της μετενέργειας σε τρεις μήνες από έξι που ήταν.
- Κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, η οποία θα περιορίζεται σε διαφορές που αφορούν μόνο τον βασικό μισθό.

Έχοντας αποκομίσει σημαντικές γνώσεις γύρω από το κομμάτι της μισθοδοσίας, διαπίστωσα ότι υπάρχουν νόμοι, οι οποίοι προβλέπουν κάθε

περίπτωση και προστατεύουν τα δικαιώματα του εργαζόμενου αλλά και του εργοδότη. Στην πραγματικότητα όμως, οι περισσότεροι από αυτούς δεν εφαρμόζονται είτε ηθελημένα, είτε λόγω άγνοιας από μέρους των ιδυόντων. Η μη τήρηση των νόμων δημιουργεί ένα φαύλο κύκλο που οδηγεί στην καταπάτηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αυτής της κατάστασης αποτελούν : η μη τήρηση του νομίμου ωραρίου (8ώρου), η <<άρνηση>> πληρωμής υπερωριακής εργασίας του εργαζόμενου από πλευράς του εργοδότη, η μη ειδική πληρωμή κατά τις ημέρες των αργιών σε περίπτωση εργασίας, η μη παροχή όλων των νομίμων επιδομάτων κ.α.

Η Τράπεζα της Ελλάδος εκτιμά ότι η μείωση στους μισθούς θα κυμανθεί από 8,5 έως 10%, ενώ η μέση πραγματική, αυτό δηλαδή που θα αισθανθούμε όλοι να λείπει από το <<πορτοφόλι>> μας θα κυμανθεί από 9,3 έως 10,1%. Ωστόσο, το πλήγμα στους μισθούς δεν σταματά, καθώς το 2013 εξακολουθεί να υπάρχει και νέα μείωση μισθών κατά 7%.

Θα πρέπει να τονιστεί ότι οι πραγματικές αποδοχές των εργαζομένων μειώθηκαν το 2012 για τρίτη στη σειρά χρονιά καθώς και το 2013 έκλεισαν μία τετραετία σταθερής υποχώρησης.

Επιπροσθέτως, μέσα στο 2012 παρατηρήθηκε εντονότερα μία άτυπη επιδίωξη από μέρους των επιχειρήσεων (μετά τη λήξη συλλογικών και κλαδικών συμβάσεων), η υπογραφή *ατομικής σύμβασης* από κάθε εργαζόμενο. Στην οποία υπάρχει μείωση έως και 28% κάτω από τα κατώτατα όρια μισθών, κάτι το οποίο είναι καθ' όλα νόμιμο άπαξ και υπογραφεί από τον αντισυμβαλλόμενο. Όπως είναι λογικό, η πλειοψηφία των υπαλλήλων υπογράφει την ατομική σύμβαση με τον φόβο να μην απολυθούν από την εργασία τους, ένας φόβος που κυρίαρχι στις μέρες μας ( πχ. 6μήνες συμβάσεις 400-500 ευρώ ειδικότερα στους εργαζομένους κάτω των 25 ετών). Με το καταγεγραμμένο ποσοστό της ανεργίας στον ΟΑΕΔ να ανέρχεται σχεδόν στο 20% και ένα ακόμα αριθμό ανέργων, οι οποίοι δεν καθίσταται δυνατόν να καταμετρηθούν (αν δεν τους χορηγείται επίδομα ανεργίας ή δεν διαθέτουν κάρτα ανεργίας), αντιλαμβανόμαστε ότι δεν υπάρχει η πολυτέλεια απώλειας της εργασίας στις μέρες μας. Ακόμα και αν αυτή περιέχει εξευτελιστικούς όρους.

Μέσα σε όλα αυτά έρχεται το μνημόνιο, το οποίο αποτελεί πλέον νόμο του κράτους, όπου αναφέρεται επί λέξει πως «οι κατώτατοι μισθοί δεν καθορίζονται από τις διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, αλλά νομοθετούνται από την κυβέρνηση κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους». Με τον τρόπο αυτό η κυβέρνηση δεν χρειάζεται να μειώνει με νόμο τους κατώτατους μισθούς που διαμόρφωσαν από κοινού οι εργοδότες και εργαζόμενοι, καθώς τους «διαμορφώνει» εξ αρχής η ίδια.

Οι εξελίξεις είναι ραγδαίες και οφείλουμε να δούμε το θέμα από τον ανθρώπινο παράγοντα. Αναφερόμαστε σε αριθμούς, αλλά απευθυνόμαστε σε ανθρώπους που όλη αυτή η κατάσταση της μείωσης των μισθών και της άνισης αύξησης της φορολογίας, έχει φέρει <<μείωση>> στην ποιότητα ζωής τους και σε αρκετές περιπτώσεις την ολική παρακμή αυτής.

Ολοκληρώνοντας αυτή την εργασία προσδοκώ την ανάκαμψη και την ανάπτυξη της οικονομίας, ώστε να επιτευχθεί η ισορροπία στο οικονομικό κύκλωμα και όσον αφορά το θέμα μου, να επιστρέψουμε στη σταθερή ετήσια αύξηση των μισθών και σε συμβάσεις που δημιουργούν προστασία ουσιαστική προς τους εργαζόμενους, η οποία κατά την άποψή μου είναι ανύπαρκτη στις μέρες μας με αποτέλεσμα να δίνει έτσι στο κάθε πολίτη το αίσθημα της αβεβαιότητας.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Διοίκηση προσωπικού, Νικόλαος Β. Μαντάς, Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα 1992
- Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, Λεωνίδα Σ. Χυτήρης, Interbooks 2001
- "Ατομικές εργασιακές σχέσεις" Σύγγραμμα, Ληξουριώτης Ιωάννης Δ., 2011, Νομική Βιβλιοθήκη

## ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ

1. Πολίτες κατά του χρέους : ΤΟ ΝΕΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ  
[http://politeskatatouxreous.blogspot.com/p/blog-page\\_14.html](http://politeskatatouxreous.blogspot.com/p/blog-page_14.html)
2. Άρθρο εφημερίδας <<ΤΟ ΒΗΜΑ>> : Πώς διαμορφώνονται οι μισθοί  
στον ιδιωτικό τομέα (ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ: 12/03/2012 17:34):  
[http://www.tovima.gr/finance/article/?aid=448155&fb\\_source=message"&](http://www.tovima.gr/finance/article/?aid=448155&fb_source=message)  
[HYPERLINK](http://www.tovima.gr/finance/article/?aid=448155&fb_source=message)  
[http://www.tovima.gr/finance/article/?aid=448155&fb\\_source=message"fb](http://www.tovima.gr/finance/article/?aid=448155&fb_source=message)  
[source=message](http://www.tovima.gr/finance/article/?aid=448155&fb_source=message)
3. <http://www.tax-profit.gr>
4. <http://www.capital.gr>
5. <http://politis.madblog.gr>
6. <http://www.somtechnik.gr>
7. <http://www.foggs.gr>
8. <http://el.wikipedia.org>
9. <http://www.taxnews.info>
10. ΕΡΜΗΝΕΥΤΙΚΗ ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ Υπουργείου Εργασίας (Συντάκτης Άννα Στρατινάκη ) :  
[http://content-](http://content-mcdn.feed.gr/pegasus/Multimedia/pdf/eqkyklios1_id28475762.pdf)  
[mcdn.feed.gr/pegasus/Multimedia/pdf/eqkyklios1\\_id28475762.pdf](http://content-mcdn.feed.gr/pegasus/Multimedia/pdf/eqkyklios1_id28475762.pdf)
11. <http://www.kepea.gr>
12. <http://ergasiaka-manamar.blogspot.com>



13. <http://politicea.blogspot.com>

14. <http://www.agelioforos.gr>

15. <http://www.e-forologia.gr>

16. <http://www.openaov.gr>

17. <http://www.forologikanea.gr/>

18. <http://www.gqka.gr>

19. <http://www.taxfriend.gr/>

20. Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας :

["http://www.omed.gr/el/index.php?module=pagemaster&PAGE\\_user\\_op=view\\_page&PAGE\\_id=20&MMN\\_position=54%3A32%3A52"](http://www.omed.gr/el/index.php?module=pagemaster&PAGE_user_op=view_page&PAGE_id=20&MMN_position=54%3A32%3A52) & HYPERLINK

21. <http://www.isologistiki.gr/>

22. Πίνακας Αποδοχών Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2011 :

<https://docs.google.com/file/d/0Bw2qMp7K5NnjZFpxSDNKVHZTWmF2TUJDX3BSVGq1QQ/edit?pli=1> HYPERLINK

["https://docs.google.com/file/d/0Bw2qMp7K5NnjZFpxSDNKVHZTWmF2TUJDX3BSVGq1QQ/edit?pli=1&fb\\_source=message"](https://docs.google.com/file/d/0Bw2qMp7K5NnjZFpxSDNKVHZTWmF2TUJDX3BSVGq1QQ/edit?pli=1&fb_source=message) & HYPERLINK

["https://docs.google.com/file/d/0Bw2qMp7K5NnjZFpxSDNKVHZTWmF2TUJDX3BSVGq1QQ/edit?pli=1&fb\\_source=message"](https://docs.google.com/file/d/0Bw2qMp7K5NnjZFpxSDNKVHZTWmF2TUJDX3BSVGq1QQ/edit?pli=1&fb_source=message) fb\_source=message

23. <http://www.power-tax.gr>

24. <http://www.vpakp.gr/>

25. <http://www.kerdos.gr/>

26. <http://www.qsis.gr/>

27. <http://www.minfin.gr/portal/>