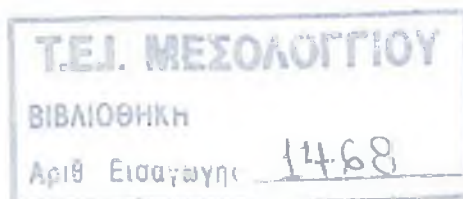




ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΘΕΜΑ:

**<< ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
Η ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ Η ΝΟΜΙΚΗ ΑΠΟΨΗ
ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ>>**



ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ:

**ΜΑΝΙΑΤΗΣ ΕΥΣΤΑΘΙΟΣ Α.Μ. 8378
ΜΠΑΛΑΓΙΑΝΝΗ ΑΓΓΕΛΙΚΗ Α.Μ. 10930
ΣΤΑΘΟΠΟΥΛΟΥ ΕΛΕΝΗ Α.Μ. 10384**

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ:

ΑΡΤΙΚΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2007

Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	10
---------------	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ1

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1	Συνεργασία τρίτων και οικονομικών μονάδων.....	11
1.2	Η σύμβαση εργασίας.....	12
	1.2.1 Γενικά.....	12
	1.2.2 Διάκριση συμβάσεων εργασίας.....	12
1.3	Λοιπές συγγενικές συμβάσεις.....	12

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

Η ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΕΞΟΔΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

2.1	Γενικά.....	16
2.2	Σκοπός εσωτερικού έλεγχου υπηρεσιών προσωπικού.....	16
	2.2.1 Ταχεία και σωστή έκδοση των στοιχείων της μισθοδοσίας.....	16
	2.2.2 Υποβολή ορθών στοιχείων στο Δημόσιο και τα Ασφαλιστικά Ταμεία.....	16
	2.2.3 Απάτες περί τη μισθοδοσία.....	17
2.3	Αρχές εσωτερικού ελέγχου υπηρεσιών προσωπικού.....	18
	2.3.1 Επαρκής λογιστική οργάνωση.....	18
	2.3.2 Κατάλληλη μηχανογραφική οργάνωση.....	19
	2.3.3 Διαχωρισμός λειτουργικών διαδικασιών.....	20
	2.3.4 Κατανομή αρμοδιοτήτων. Ικανότητα - ακεραιότητα του προσωπικού.....	20
	2.3.5 Παραστατικά.....	22

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

3.1	Λειτουργικές διαδικασίες υπηρεσιών προσωπικού.....	23
3.2	Προσλήψεις προσωπικού.....	23

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΕΞΟΔΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

4.1	Αρχές φορολογικής εκπτώσεως των αμοιβών και εξόδων προσωπικού.....	24
4.2	Φορολογική αναγνώριση των αποζημιώσεων λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας.....	27

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Η ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΕΞΟΔΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

5.1	Σκοπός της λογιστικής των αμοιβών προσωπικού.....	29
5.2	Περί των λογαριασμών 60.00 και 60.01 «Αμοιβές έμμισθου προσωπικού» και «Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού.....	30
	5.2.1 60.00.00 και 60.01.00 «Τακτικές αποδοχές.....	31

5.2.2	60.00.01 και 60.01.01 «Οικογενειακά και λοιπά επιδόματα.....	33
5.2.3	60.00.02 και 60.01.02 «Αμοιβές υπερωριακής απασχολήσεως.....	33
5.2.4	60.00.03 και 60.01.03 «Δώρα εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα)».....	34
5.2.5	60.00.04 και 60.01.04 «Αποδοχές επισήμων αργιών».....	34
5.2.6	60.00.05 και 60.01.05 «Αποδοχές ασθενείας».....	35
5.2.7	60.00.06 και 60.01.06 «Αποδοχές αδείας».....	36
5.2.8	60.00.07 και 60.01.07 «Επιδόματα κανονικής αδείας».....	36
5.2.9	60.00.08 και 60.01.08 «Αποζημιώσεις μη χορηγουμένων αδειών»...	37
5.2.10	60.00.09 και 60.01.09 «Ποσοστά για πωλήσεις και αγορές».....	37
5.2.11	60.00.10 και 60.01.10 «Έκτακτες παροχές».....	39
5.3	Η λογιστική των αποζημιώσεων λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας.....	41

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΕΞΟΔΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΝ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

6.1	Γενικά.....	45
-----	-------------	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

7.1	Γενικά.....	46
7.1.1	Η Λογιστική των εργοδοτικών εισφορών.....	46
7.1.2	Κρατήσεις από τις αμοιβές.....	46
7.1.3	Συνέπειες από τη μη διενέργεια των κρατήσεων.....	47

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΦΟΡΟ ΚΑΙ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

8.1	Έννοια εισοδήματος μισθωτών υπηρεσιών.....	49
8.2	Προϋποθέσεις χαρακτηρισμού των καταβαλλόμενων αμοιβών ως εισόδημα μισθωτών υπηρεσιών.....	49
8.3	Καταβολή εισοδήματος ελεύθερου φόρου.....	50
8.4	Ακαθάριστο και καθαρό εισόδημα μισθωτών υπηρεσιών.....	50
8.5	Παρακράτηση φόρου στα εισοδήματα από μισθωτές υπηρεσίες.....	51
8.6	Υπολογισμός φόρου εισοδήματος αλλοδαπών, που εργάζονται στην Ελλάδα.....	52
8.7	Εσωτερικός έλεγχος των κρατήσεων για Φ.Μ.Υ.....	53
8.8	Απόδοση του φόρου και χαρτοσήμου μισθωτών υπηρεσιών.....	55
8.9	Η λογιστική των φορολογικών πρόσθετων τελών και προστίμων.....	55
8.10	Εκκαθαριστική δήλωση φόρου μισθωτών υπηρεσιών.....	56
8.11	Η λογιστική των φόρων - τελών αμοιβών προσωπικού.....	58
8.12	Χαρτόσημο μισθωτών υπηρεσιών.....	58

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΥΠΕΡ ΙΚΑ

9.1	Πρόσωπα ασφαλιζόμενα στο ΙΚΑ.....	60
9.2	Διαδικασία ασφαλίσεως.....	61
9.3	Αποδοχές επί των οποίων οι εισφορές υπολογίζονται.....	62
9.4	Αποδοχές που εξαιρούνται των εισφορών.....	63
9.5	Ποσοστά υπολογισμού των εισφορών.....	63
9.6	Υπολογισμός ασφαλιστικών εισφορών νέων ασφαλισμένοι.....	66
9.7	Υπολογισμός ασφαλιστικών εισφορών παλαιών ασφαλισμένων.....	67
9.8	Υπολογισμός ασφαλιστικών εισφορών στα επιδόματα δώρων.....	69

	(Χριστουγέννων και Πάσχα) και άδειας.....	
9.9	Απόδοση εισφορών.....	69
9.10	Τρόπος απόδοσης των εισφορών.....	70
9.11	Συνέπειες από το μη υπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών.....	70
9.12	Η λογιστική των «Υποχρεώσεων προς τους Ασφαλιστικούς Οργανισμούς».....	71
9.13	Ο έλεγχος των υποχρεώσεων προς τα ασφαλιστικά ταμεία.....	72
9.14	Διαχείριση ενσήμων.....	72
9.15	Η λογιστική των ενσήμων.....	73

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10

ΛΟΙΠΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

10.1	Απαιτήσεις από τους μισθωτούς.....	75
10.2	Προκαταβολές προσωπικού.....	75
10.3	Χρηματικές διευκολύνσεις προσωπικού.....	75
10.4	Δάνεια προσωπικού.....	75
10.5	Αποχώρηση μισθωτού - Είσπραξη απαιτήσεων.....	77
10.6	Απαιτήσεις από αποχωρήσαντες μισθωτούς.....	77

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

Ο ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΒΑΣΕΙ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11

ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

11.1	Τακτικές παράγωγες αποδοχές.....	80
11.2	Ετήσιες τακτικές αποδοχές.....	81
11.3	Φορολογία επιδομάτων που δεν θεωρούνται τακτικές αποδοχές.....	82

ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

11.4	Γενικά.....	82
11.5	Αρχές που ισχύουν επί των ωραρίων.....	84
11.6	Νόμιμο ωράριο σε εβδομάδα έξι ημερών.....	84
11.7	Νόμιμο ωράριο προσωπικού κατά μορφή επιχείρησης.....	84
	11.7.1 Βιομηχανικών, τεχνικών και μεταφορικών επιχειρήσεων.....	84
	11.7.2 Ξενοδοχειακές ανώνυμες εταιρείες.....	85
	11.7.3 Γραφεία εν γένει.....	85
	11.7.4 Εμπορικές ανώνυμες εταιρείες και τράπεζες.....	86
	11.7.5 Νοσηλευτικές ανώνυμες εταιρείες.....	86
	11.7.6 Εμπορικά καταστήματα.....	86

ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

11.8	Εξαήμερο σύστημα.....	86
11.9	Πεντέμισι ημερών σύστημα.....	87
11.10	Πενθήμερο σύστημα.....	88
	11.10.1 Εισαγωγή στο πενθήμερο σύστημα.....	88
	11.10.2 Πενθήμερο στη Βιομηχανία.....	89
	11.10.3 Πενθήμερο εμπορικών καταστημάτων.....	90

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

11.11	Καταστάσεις ωρών εργασίας προσωπικού.....	91
11.12	Προγράμματα εργασίας επιχειρήσεων μη υπαγομένων στο	91

	Πενθήμερο.....	
11.13	Προγράμματα εργασίας επιχειρήσεων υπαγομένων στο πενθήμερο.....	92
11.14	Τέταρτη βάρδια.....	92

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12

ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΕΝΤΟΣ ΤΟΥ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ

ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΜΟΙΒΗ

12.1	Προσδιορισμός εβδομαδιαίας αμοιβής.....	95
12.1.1	Προσδιορισμός εβδομαδιαίας αμοιβής μέχρι 30.6.1975.....	95
12.1.2	Προσδιορισμός εβδομαδιαίας αμοιβής από την 1.7.1975.....	95

ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ

12.2	Γενικά.....	96
12.3	Πώς υπολογίζεται το ωρομίσθιο.....	97

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 13

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΠΕΡΑ ΑΠΟ ΤΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝ ΩΡΑΡΙΟ

13.1	Έννοια «Συμφωνηθείσας και Συνήθους» εργασίας.....	99
13.2	Απασχόληση εκτός της συμφωνηθείσας ή συνήθους εργασίας.....	99

ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

13.3	Γενικά.....	99
13.4	Διακρίσεις «πρόσθετης εργασίας».....	100

ΑΠΛΗ ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

13.5	Διακρίσεις απλής πρόσθετης εργασίας.....	100
13.6	«Απλή πρόσθετη εργασία» μέσα στο νόμιμο ημερήσιο ωράριο.....	100
13.7	«Απλή πρόσθετη εργασία» μέσα στο εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο.....	101
13.8	Αμοιβή «απλής πρόσθετης εργασίας».....	101
13.9	Παραδείγματα απλής πρόσθετης εργασίας (έννοια και αμοιβή).....	102

ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ - ΙΔΙΟΡΡΥΘΜΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑ

13.10	Έννοια υπερεργασίας - Ιδιόρρυθμης υπερωρίας.....	104
13.11	Αρχές που ισχύουν για την υπερεργασία - Ιδιόρρυθμη υπερωρία.....	104
13.11.1	Η απασχόληση σε υπερεργασία και σε ιδιόρρυθμη υπερωρία είναι στην κρίση του εργοδότη.....	104
13.11.2	Η εκκαθάριση της υπερεργασίας και της ιδιόρρυθμης υπερωρίας γίνεται επί εβδομαδιαίας βάσεως.....	105
13.12	Παραδείγματα «Υπερεργασίας» και «Ιδιόρρυθμης υπερωρίας» (εκκαθάριση).....	105
13.13	Υπερεργασία και ιδιόρρυθμη υπερωρία στο «εξαήμερο» σύστημα εργασίας.....	107
13.14	Υπερεργασία και ιδιόρρυθμη υπερωρία στο «πενθήμερο» σύστημα εργασίας.....	108
13.14.1	Απασχόληση του μισθωτού εντός των νομίμων χρονικών ορίων...	108
13.14.2	Απασχόληση μέχρι 42 ώρες (νόμιμο ωράριο) στο «πενθήμερο».....	108
13.14.3	Απασχόληση μέχρι 48 ώρες (νόμιμο ωράριο) στο «πενθήμερο».....	109
13.14.4	«Ιδιόρρυθμη υπερωρία» ή «Νόμιμη υπερωρία που πραγματοποιείται μέσα στο νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο» ή «νόμιμη	110

	υπερωρία πενθημέρου».....	
13.15	Αμοιβή υπερεργασίας και ιδιόρρυθμης υπερωρίας.....	111
13.16	Αμοιβή υπερεργασίας και ιδιόρρυθμης υπερωρίας στο σύστημα της εξαήμερης εργασίας.....	111
13.17	Παραδείγματα.....	111
13.18	Αμοιβή υπερεργασίας και ιδιόρρυθμης υπερωρίας στο σύστημα της πενθήμερης εργασίας - Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο 48 ωρών.....	115
13.19	Αμοιβή υπερεργασίας και ιδιόρρυθμης υπερωρίας στο σύστημα της πενθήμερης εργασίας - Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο 48 ωρών.....	115
13.20	Αμοιβή υπερεργασίας και ιδιόρρυθμης υπερωρίας στο σύστημα της πενθήμερης εργασίας - Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο 42 ωρών.....	117
13.21	Αμοιβή υπερεργασίας κατά τις Κυριακές, εξαιρέσιμες αργίες, Νύχτες.....	118
13.22	Αμοιβή υπερεργασίας αμειβομένων με ποσοστά.....	119
13.23	Υπερεργασία και ιδιόρρυθμη υπερωρία σε επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας μη υπαγόμενες στις διατάξεις περί πενθημέρου 210.....	119
13.24	Διευθέτηση χρόνου εργασίας.....	120
ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ		
13.25	Γενικά.....	121
13.26	Νόμιμη υπερωρία.....	121
13.27	Διάκριση νομίμων υπερωριών κατά κατηγορία επιχειρήσεων.....	121
13.28	Νόμιμες υπερωρίες προσωπικού βιομηχανικών, βιοτεχνικών κ.λπ. επιχειρήσεων.....	122
13.29	Πότε επιτρέπεται από το Ν.Δ. 515/1970 η υπερωριακή εργασία.....	122
13.30	Τήρηση διαδικασίας για υπερωριακή απασχόληση των μισθωτών σύμφωνα με το Ν.Δ. 515/1970.....	123
13.31	Υπερωριακή απασχόληση των μισθωτών πέρα από τα ανώτατα επιτρεπόμενα όρια.....	124
13.32	Νόμιμες υπερωρίες προσωπικού Τραπεζών, Εμπορικών Α.Ε. και γραφείων εν γένει.....	124
13.33	Υπερωριακή απασχόληση προσωπικού εμπορικών καταστημάτων.....	125
13.34	Υπερωριακή απασχόληση προσωπικού αλλοδαπών επιχειρήσεων.....	125
13.35	Αμοιβή νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης.....	126
13.36	Παράνομη υπερωρία.....	127
13.37	Αμοιβή παράνομης υπερωρίας.....	127
13.38	Αμοιβή υπερωρίας κατά τις Κυριακές, εξαιρέσιμες αργίες, νύκτες	128
13.39	Εξαιρέσεις από την εφαρμογή διατάξεων για την υπερωριακή απασχόληση.....	128
13.40	Παραγραφή.....	128
13.41	Μερική απασχόληση και δυνατότητα υπερωριακής απασχόλησης.....	128
13.42	Πάγιο ποσό για κάλυψη υπερωριών.....	128
13.43	Παραδείγματα «υπερωριών» (έννοια - αμοιβή).....	129

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 14

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΑΡΓΙΕΣ ΚΑΙ ΤΗ ΝΥΧΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΗΝ ΚΥΡΙΑΚΗ

14.1	Έννοια.....	132
14.2	Απαγόρευση απασχόλησης.....	132
14.3	Πότε επιτρέπεται η απασχόληση την Κυριακή ή τις Αργίες (ή νόμιμη απασχόληση).....	132
14.4	Αμοιβή για απασχόληση την Κυριακή ή Αργία.....	133

14.4.1	Απασχόληση Νόμιμη.....	133
14.4.2	Απασχόληση Παράνομη.....	134
14.5	Παραδείγματα.....	134
14.6	Υπερωριακή απασχόληση κατά την Κυριακή.....	135

**ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΤΟ ΣΑΒΒΑΤΟ
Ή ΑΛΛΗ ΗΜΕΡΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗΣ ΣΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΗΣ
ΠΕΝΘΗΜΕΡΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

14.7	Περί προσθέτου εβδομαδιαίας αναπαύσεως.....	135
14.8	Πότε επιτρέπεται η απασχόληση.....	136
14.9	Τι δικαιούται ο μισθωτός.....	136

ΗΜΕΡΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗΣ ΑΡΓΙΑΣ

14.10	Γενικά.....	137
14.11	Ημέρες υποχρεωτικής αργίας – Αμοιβή.....	138
14.12	Ημέρες προαιρετικής αργίας – Αμοιβή.....	141
14.13	Αμοιβή εξαιρέσιμης εορτής που συμπίπτει Κυριακή.....	141
14.14	Αμοιβή εξαιρέσιμης εορτής που συμπίπτει Σάββατο και η επιχείρηση εφαρμόζει το «πενθήμερο».....	142
14.15	Ημέρα αναπαύσεως (ρεπό) που συμπίπτει με ημέρα αργίας.....	144
14.16	Αμοιβή εξαιρέσιμης εορτής που συμπίπτει με αυθαίρετες απουσίες.....	144
14.17	Ημέρες αργίας κατ' έθιμο.....	144

ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

14.18	Έννοια.....	144
14.19	Αμοιβή.....	145
14.20	Αμοιβή υπερεργασίας και υπερωριακής εργασίας κατά τη νύχτα.....	145
14.21	Παραδείγματα.....	145

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 15

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΚΑΙ ΠΑΣΧΑ

15.1	Γενικά.....	149
15.2	Ημέρες που δεν λαμβάνονται υπόψη στον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών.....	150
15.3	Ποιοι άλλοι δικαιούνται τα επιδόματα δώρων.....	150
15.4	Αποδοχές επί των οποίων υπολογίζονται τα επιδόματα δώρων.....	150
15.5	Πώς υπολογίζονται οι λοιπές νόμιμες τακτικές παροχές (ή παράγωγες αποδοχές) σία επιδόματα δώρων.....	151
15.5.1	Τρόπος υπολογισμού της απλής πρόσθετης εργασίας στα επιδόματα δώρων.....	152
15.5.2	Τρόπος υπολογισμού της υπερεργασίας στα επιδόματα δώρων.....	152
15.5.3	Τρόπος υπολογισμού των υπερωριών στα επιδόματα δώρων.....	153
15.5.4	Τρόπος υπολογισμού της προσαύξησης για νόμιμη απασχόληση Κυριακή, αργία και νύκτα.....	154
15.6	Τρόπος υπολογισμού του επιδόματος ισολογισμού στα επιδόματα δώρων.....	155
15.7	Τρόπος υπολογισμού του επιδόματος άδειας στα επιδόματα δώρων.....	155
15.8	Προσδιορισμός «Επιδόματος δώρου» σε πλήρη απασχόληση του μισθωτού.....	156
15.9	Παραδείγματα υπολογισμού «Επιδόματος δώρου» σε πλήρη απασχόληση του μισθωτού.....	157
15.10	Προσδιορισμός «Επιδόματος δώρου» στην περίπτωση μη πλήρους απασχόλησης του μισθωτού.....	159

15.11	Παραδείγματα υπολογισμού «Επιδομάτων δώρων» στις περιπτώσεις μη πλήρους απασχόλησης των μισθωτών.....	161
15.12	Επιδόματα εορτών μισθωτών που αμείβονται με κυμαινόμενες Αποδοχές.....	162
15.13	Επίδομα εορτών και στράτευση.....	163
15.14	Επίδομα εορτών μισθωτών που βρίσκονται σε διαθεσιμότητα.....	163
15.15	Επίδομα εορτών μισθωτών που εργάζονται «εκ περιτροπής».....	164
15.16	Επιδόματα εορτών σε επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν για οικονομικούς λόγους.....	164
15.17	Περιορισμοί στα επιδόματα δώρων.....	164
15.18	Περιπτώσεις που δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της κοινής Υ.Α. 19040/1981.....	164
15.19	Χρόνος απόδοσης ασφαλιστικών επιδομάτων δώρων.....	164
15.20	Εισφορές υπέρ ΙΚΑ στα επιδόματα δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα των αμειβόμενων με κυμαινόμενες αποδοχές.....	165

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 16

ΑΠΟΧΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΕΝΙΚΑ

16.1	Γενικά περί αποχής του μισθωτού από την εργασία.....	166
16.2	Αποχή του μισθωτού από την εργασία χωρίς να υπάρχει σπουδαίος λόγος (αδικαιολόγητη απουσία, απεργία, άδεια άνευ αποδοχών κ.λπ.).....	166
16.3	Αποχή του μισθωτού από την εργασία λόγω σπουδαίου λόγου (ανυπαίτιο κώλυμα).....	167

ΣΤΡΑΤΕΥΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

16.4	Προστασία των μισθωτών.....	168
16.5	Παροχές προς τους στρατευόμενους μισθωτούς.....	169
16.6	Συμβάσεις ορισμένου χρόνου.....	169

ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

16.7	Γενικά.....	169
16.8	Όρια βραχείας ασθένειας.....	170
16.9	Λύση της συμβάσεως - Απόλυση κατά το χρόνο ασθένειας.....	170
16.10	Ασθένεια και αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης.....	171
16.11	Δικαιώματα εργαζομένου - εργοδότη κατά το χρόνο της ασθένειας.....	171
16.12	Χρονικά όρια που ισχύει η αξίωση για μισθό των ασθενών μισθωτών.....	172
16.13	Προσδιορισμός μισθού και ημερομισθίων χρόνου ασθένειας.....	172
16.14	Επανειλημμένες ασθένειες (ή άλλες αποχές λόγω σπουδαίου λόγου) του μισθωτού μέσα στο ίδιο εργασιακό έτος.....	172
16.15	Έκπτωση επιδομάτων ασθένειας.....	173
16.16	Τριήμερα ασθένειας.....	174
16.17	Ασθένεια του μισθωτού στο σύστημα εβδομαδιαίας εργασίας πέντε εργάσιμων ημερών.....	174
16.18	Αποδοχές ασθένειας μισθωτού αμειβόμενου με κυμαινόμενες αποδοχές (μισθό και ποσοστά).....	175
16.19	Ασφάλιση χρόνου ασθένειας.....	175
16.20	Ασφάλιση χρόνου ασθένειας των απασχολούμενων στα βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα.....	176
16.21	Φορολογία του επιδόματος ασθένειας.....	176
16.22	Παραδείγματα.....	176

ΚΥΟΦΟΡΙΑ - ΤΟΚΕΤΟΣ - ΛΟΧΕΙΑ

16.23	Προστασία της μητρότητας.....	180
16.24	Απαγόρευση απολύσεως της εργαζόμενης γυναίκας κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και λοχείας.....	180

16.25	Χορήγηση άδειας τοκετού (ή άδειας μητρότητας).....	181
16.26	Άδεια μητρότητας και επιδόματα εορτών.....	182
16.27	Άδεια μητρότητας και κανονική άδεια.....	182
16.28	Δικαίωμα των εργαζομένων για λήψη αποδοχών εκ μέρους του Εργοδότη.....	182
16.29	Διακοπή εργασίας λόγω θηλασμού.....	183
16.30	Προστασία της μητρότητας από την ασφαλιστική νομοθεσία.....	184
16.31	Φορολογία βοηθημάτων τοκετού και μητρότητας.....	184
16.32	Παράδειγμα.....	184

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 17

ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

17.1	Λύση τη σχέσεως εργασίας.....	187
17.2	Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.....	188
17.3	Έγκυρη καταγγελία.....	188
117.4	Απόλυση υπαλλήλων.....	189
	17.4.1 Απόλυση υπαλλήλων με προειδοποίηση.....	189
	17.4.2 Απόλυση υπαλλήλων χωρίς προειδοποίηση.....	191
17.5	Περιορισμοί στο ύψος της αποζημίωσης.....	191
17.6	Απόλυση εργατών.....	192
17.7	Αποζημίωση υπαλλήλων που προϋπηρέτησαν ως εργάτες.....	193
17.8	Αποζημίωση εργατών που προϋπηρέτησαν ως υπάλληλοι.....	194
7.9	Αποζημίωση εργατών που αμείβονται με μισθό.....	194
17.10	Υπολογισμός προϋπηρεσίας για τον προσδιορισμό της αποζημίωσης.....	194
17.11	Διαδοχή του εργοδότη - Προσδιορισμός προϋπηρεσίας στην περίπτωση απολύσεως μισθωτών.....	195
17.12	Τμηματική καταβολή αποζημίωσης.....	196
17.13	Απαγορεύσεις απολύσεων.....	196
17.14	Λύση της εργασιακής συμβάσεως χωρίς αποζημίωση.....	197
	17.14.1 θάνατος του μισθωτού.....	197
	17.14.2 Οικειοθελής αποχώρηση.....	197
	17.14.3 Απόλυση μισθωτού πριν τη συμπλήρωση διμήνου.....	197
	17.14.4 Λήξη συμβάσεως ορισμένου χρόνου.....	198
	17.14.5 Δόλια αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού.....	198
	17.14.6 Αξιόποινη πράξη – Μήνυση.....	198
	17.14.7 Λήξη συμβάσεως βάσει κανονισμού εργασίας.....	199
	17.14.8 Ανωτέρα βία.....	199
17.15	Αποζημίωση μισθωτών που απολύονται ή αποχωρούν λόγω συμπληρώσεως των προϋποθέσεων για λήψη συντάξεως γήρατος.....	199
17.16	Αποζημίωση μισθωτών που αποχωρούν μετά 15ετή προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη με τη συγκατάθεση του.....	202
17.17	Υπολογισμός «μηνιαίου μισθού αποζημιώσεως».....	202
17.18	Συμβιβασμός ως προς την αποζημίωση.....	206
17.19	Αποζημίωση πολλαπλώς απασχολούμενων.....	206
17.20	Αποζημίωση μερικώς απασχολούμενων.....	207
17.21	Αποζημίωση αμειβομένων με κυμαινόμενες αποδοχές.....	207
	17.21.1 Αποζημίωση αμειβομένων με ποσοστά ή κατ' αποκοπή.....	207
	17.21.2 Αποζημίωση αμειβομένων με μηνιαίο μισθό, (ή ημερομίσθιο) και με ποσοστά ή κατ' αποκοπή.....	207
17.22	Λύση της σύμβασης εργασίας μετά την απόλυση από το στρατο.....	207
17.23	Αποζημίωση ιδρυτικών μελών και μετόχων που είναι συγχρόνως και υπάλληλοι της Ανώνυμης Εταιρείας.....	208

17.24	Λύση της σύμβασης εργασίας κατά το χρόνο της ασθένειας.....	208
17.25	Συμψηφισμός της αποζημίωσης.....	209
17.26	Αποζημίωση και μεταγενέστερη αναδρομική αύξηση.....	209
17.27	Φορολογία αποζημιώσεως λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας.....	209
17.28	Φόρος αποζημίωσης εξερχόμενων στη σύνταξη μισθωτών.....	210
17.29	Φόρος αποζημίωσης όταν αυτή καταβάλλεται με δόσεις.....	211
17.30	Φορολογία αποζημίωσης όταν αυτή καταβάλλεται με δόσεις που λήγουν σε χρόνο που ισχύουν διαφορετικά φορολογικά καθεστώτα.....	211
17.31	Φορολογία συμβιβαστικής αποζημίωσης μισθωτού λόγω λύσεως συμβάσεως ορισμένου χρόνου.....	211
17.32	Φορολογία αποζημιώσεως που καταβάλλεται μετά από παραίτηση του μισθωτού για ακύρωση της απολύσεως του.....	212
17.33	Χαρτόσημο αποζημίωσης που καταβάλλεται λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (Ν. 2112/1920).....	212
17.34	Χαρτόσημο αποζημίωσης που καταβάλλεται, όχι με το Ν. 2112/1920, αλλά βάσει άλλων νομοθετημάτων, κανονισμών εργασίας κ.λπ.....	213
17.35	Χαρτόσημο αποζημίωσης που καταβάλλεται, όχι με το Ν. 2112/1920, αλλά από ελευθεριότητα.....	213
17.36	Φορολογία και χαρτόσημο ποσού που καταβάλλεται στον εργαζόμενο κατά τη λύση της συμβάσεως εργασίας για εξαγορά προϋπηρεσίας από ασφαλιστικό ταμείο.....	213
17.37	Φορολογία και χαρτόσημο αποζημίωσης που καταβάλλεται από νομικά πρόσωπα σε μέλη διοικητικού συμβουλίου λόγω λύσεως της σχέσεως που τους συνδέει.....	214
17.38	Φορολογία και χαρτόσημο αποζημίωσης σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος.....	215
17.39	Λοιπές κρατήσεις.....	215
17.40	Λοιπές κρατήσεις.....	215
17.41	Ακύρωση της απολύσεως - Υπερημερία εργοδότη.....	223
17.42	Κρατήσεις από τους μισθούς υπερημερίας.....	225
17.43	Διαθεσιμότητα των μισθωτών.....	227
17.44	Ομαδικές απολύσεις.....	228

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 18

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΕΣ ΑΝΑΔΡΟΜΙΚΑ ΣΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

18.1	Προβλέψεις λόγω εργατικών διεκδικήσεων και διαφορών.....	232
18.2	Κρατήσεις αναδρομικών.....	235

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	236
--------------------------	------------

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία εγράφη για να χρησιμεύσει ως βοηθητικό εγχειρίδιο σε νέους σπουδαστές. Παρά τη μεγάλη ευρύτητα του αντικειμένου έγινε επιλογή της ύλης, ώστε να καλυφθούν τα περισσότερα βασικά θέματα.

Προτάχθηκε μια πρώτη ομάδα κεφαλαίων σχετικά με τις συμβάσεις εργασίας των οικονομικών μονάδων. Ακολούθησε η επεξεργασία θεμάτων σχετικών με τις αμοιβές και τα έξοδα προσωπικού, την οργάνωση και τον εσωτερικό έλεγχο του, τη λογιστική των αμοιβών και εξόδων του προσωπικού, τις εισφορές, τις κρατήσεις καθώς τον υπολογισμό των αμοιβών του βάσει των διατάξεων του εργατικού δικαίου.

Αναπτύχθηκαν επίσης κεφάλαια για την απασχόληση του μισθωτού πέραν το συμφωνηθέν ωράριο και για την ασθένεια, κυοφορία – τοκετό – λοχεία του μισθωτού.

Εδόθη ιδιαίτερα έμφαση στη λύση συμβάσεως εργασίας καθότι μπορεί να λυθεί και από τους δύο συμβαλλόμενους (εργοδότη – μισθωτό) σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή και για οποιοδήποτε λόγο.

Ελπίζουμε να επιτεύχθηκε ο στόχος, τουλάχιστον μερικώς και το κείμενο να αποτελέσει χρήσιμο βοήθημα μαθήσεως για τους νέους σπουδαστές, που ενδιαφέρονται για τις εξελίξεις του μέλλοντος

Αναλυτικός πίνακας περιεχομένων παρατίθεται στη αρχή της εργασίας και βιβλιογραφία και ιστοσελίδες οποίες διευκόλυναν με τη χορήγηση σωρείας πολύτιμων πηγών πληροφοριών παρατίθενται στο τέλος της.

Τέλος, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον καθηγητή μας κο Αρτίκο Βασίλειο, για την πολύτιμη βοήθειά του όπου δίχως αυτήν δε θα είχαμε καταφέρει να ολοκληρώσουμε επιτυχώς την πτυχιακή εργασία μας.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΣΤΑ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1. Συνεργασία μεταξύ τρίτων και οικονομικών μονάδων

Οι οικονομικές μονάδες ιδρύονται, λειτουργούν και επιβιώνουν έχοντας ως στόχο την πραγματοποίηση του σκοπού για τον οποίο δημιουργήθηκαν.

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

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

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

Από τη σύμβαση εργασίας προκύπτουν υποχρεώσεις και δικαιώματα και για τους δύο συμβαλλόμενους. Η σπουδαιότερη υποχρέωση του εργοδότη είναι η καταβολή αμοιβής στο μισθωτό.

Επομένως, **εργοδότης** είναι το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, συμπεριλαμβανομένου και του Δημοσίου που κάτω από τις οδηγίες του και την εποπτεία του χρησιμοποιεί με αμοιβή την εργασία άλλων φυσικών προσώπων, οι οποίοι ονομάζονται **μισθωτοί**.

Το σύνολο των μισθωτών (διευθυντικά στελέχη, υπάλληλοι, ημερομίσθιοι) οι οποίοι έναντι συμφωνηθείσης αμοιβής παρέχουν εξαρτημένη εργασία στον εργοδότη, ονομάζεται **προσωπικό**.

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

Όμως π.χ. έξοδα ενδύσεως, στεγάσεως, ψυχαγωγίας, επιμορφώσεως. Ιατρικής περιθάλψεως, κ.τ.λ. ενώ συμμετέχουν με εισφορές στη κοινωνική ασφάλιση των μισθωτών,

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

Το Ε.Γ.Λ.Σ. επιβάλλει (σχετ. παρ. 2.2.604) όπως οι αμοιβές και τα έξοδα προσωπικού καταχωρούνται στο λογαριασμό: 60 «Αμοιβές και Έξοδα Προσωπικού».

Σύμφωνα, λοιπόν, με την άνω διάταξη στο λογαριασμό 60 καταχωρούνται αμοιβές και έξοδα που προκύπτουν από συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας τις οποίες έχει καταρτίσει ο εργοδότης με τρίτους (μισθωτούς).

Αντιθέτως, οι αμοιβές και τα έξοδα που προκύπτουν από τις λοιπές συμβάσεις (εντολής έργου, παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, αντιπροσωπείας κ.λπ.) δεν καταχωρούνται στο λογαριασμό 60, αλλά στο λογαριασμό: 61 «Αμοιβές και έξοδα τρίτων».

1.2. Η σύμβαση εργασίας

1.2.1. Γενικά

Βασική προϋπόθεση για την εφαρμογή των κανόνων του εργατικού δικαίου είναι η εξάρτηση του μισθωτού από τον εργοδότη κατά την παροχή της εργασίας.

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με συμφωνία, υποχρεούμενος σε εξάρτηση απέναντι στον εργοδότη του, σε προσωπική εξάρτηση αόριστης ή ορισμένης διάρκειας, που εκδηλώνεται στο δικαίωμα του τελευταίου να ασκεί εποπτεία και έλεγχο, μέσα στα όρια που καθορίζουν η σύμβαση και οι νόμοι, ενώ όλη η σύμβαση αποβλέπει στην εργασία του μισθωτού και μόνο, καθόλα το χρόνο που απαιτείται για την επίτευξη του αποτελέσματος και άσχετα με αυτόν.

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

Ως εκ τούτου, σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να συναφθεί μεταξύ συζύγων και μεταξύ προσώπων που συζούν χωρίς γάμο, με καθεστώς ελεύθερης συμβίωσης, αρκεί να διαπιστώνεται ότι συντρέχουν οι όροι της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (Α.Π. 1356/1992 Επιθεώρηση 1993 σελ. 543, Υπ. Εργασίας 2115/1991 Δ.Φ.Ν. 1992 σελ. 561).

Στοιχεία της συμβάσεως. Τα στοιχεία της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας είναι τα εξής:

α) Η θέση της εργασίας του εργαζόμενου στη διάθεση του εργοδότη, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, έναντι αντιπαροχής που ορίζεται κατά μονάδα χρόνου ή παρεχόμενης εργασίας ή και σε ποσοστό στα έσοδα του εργοδότη.

β) Η νομική εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη η οποία συνίσταται στην υποχρέωση του να συμμορφώνεται στις εντολές και τις οδηγίες εκείνου, ως προς τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας του και υποβάλλεται στον έλεγχο του, με σκοπό να διαπιστωθεί η συμμόρφωση προς τις εντολές και οδηγίες του και ο βαθμός της επιμέλειας του.

1.2.2. Διάκριση συμβάσεων εργασίας

Στο άρθρο 648 (παρ. 1) του αστικού κώδικα αναφέρεται ότι με τη σύμβαση μισθώσεως εργασίας ο μὲν εκμισθωτής (υπάλληλος, εργάτης) υποχρεούται να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του οίῳ μισθωτή (εργοδότη) ο οποίος πρέπει να καταβάλλει το συμφωνηθέντα μισθό.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι οι συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας διακρίνονται σε συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου.

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υφίσταται όταν είναι εκ των προτέρων αντικειμενικά γνωστό το ακριβές χρονικό σημείο της λήξεως αυτής, ούτως ώστε, επερχομένου του σημείου τούτου), επέρχεται αυτοδικαίως και λήξη της συμβάσεως.

Σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου υπάρχει όταν ο μισθωτός που παρέχει την εργασία βρίσκεται σε εξάρτηση από τον εργοδότη του, χωρίς να έχει προσδιοριστεί κατά τη σύναψη της συμβάσεως η διάρκεια της σχέσεως ή δεν προκύπτει από τη φύση της εργασίας χρονικό σημείο λήξεως της.

1.3. Λοιπές συγγενικές συμβάσεις.

Οι συγγενικές με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας συμβάσεις, επί των οποίων όμως δεν έχουν εφαρμογή οι κανόνες του εργατικού δικαίου είναι η σύμβαση μισθώσεως έργου, η σύμβαση εντολής, η σύμβαση μισθώσεως ανεξαρτήτων

υπηρεσιών, η σύμβαση μεσιτείας, η σύμβαση αντιπροσωπείας, η σύμβαση εταιρείας και η σύμβαση μισθώσεως προσοδοφόρου πράγματος.

Γενικά μια σύμβαση μπορεί να είναι σύμβαση εργασίας ή λοιπή συγγενική σύμβαση (έργου, παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών κ.λπ.) ανεξαρτήτως τον χαρακτηρισμού που δίνουν σε αυτήν οι συμβαλλόμενοι. Έτσι, μια σύμβαση μπορεί να χαρακτηριστεί από τους συμβαλλόμενους π.χ. ως σύμβαση έργου και το δικαστήριο να κρίνει ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας (Εφ. Αθηνών 15364/1988 Δ.Ε.Ν. 1991 σελ. 10).

Η μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενων συμφωνία για παροχή υπηρεσιών ή έργου για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα έργου (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η συμφωνία αυτή καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε δεκαπέντε ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Το τεκμήριο αυτό δεν ισχύει αν ο απασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη (άρθρο 1, παρ. 1, Ν. 2639/1998).

Σύμβαση μισθώσεως έργου (εργολαβία) υπάρχει όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην επίτευξη του συμφωνηθέντος τελικού αποτελέσματος η πραγματοποίηση του οποίου επιφέρει αυτόματη λύση της μεταξύ τους σχέσεως και όχι στην εργασία αυτή καθ' εαυτή και καθόλο το χρόνο της εκτελέσεως του έργου σύμφωνα με το άρθρο 681 του Α.Κ. (Α.Π. 424/1991 Επιθεώρηση 1991 σελ. 712, Α.Π. 355/1990 Δ.Ε.Ν. 1991 σελ. 224, Εφ. Αθηνών 754/1991 Δ.Ε.Ν. 1993 σελ. 425, Α.Π. 1026/1990 Δ.Ε.Ν. 1992 σελ. 470).

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι στη σύμβαση έργου ο εργολάβος είναι υποχρεωμένος να εκτελέσει ένα έργο και βαρύνεται με το αποτέλεσμα αυτό για το οποίο (αποτέλεσμα) καθορίζεται η αμοιβή του, η οποία καταβάλλεται κατά την παράδοση του έργου ή του κάθε τμήματος του. Αντιθέτως, στη σύμβαση εργασίας ο μισθός καταβάλλεται συνήθως μετά την παροχή της εργασίας και μόνο για την εργασία την οποία υποχρεώνεται να προσφέρει ο εργαζόμενος ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα της (Α.Π. 755/1987 Επιθεώρηση 1988 σελ. 621).

Έτσι, π.χ. εάν ένας επιχειρηματίας καταρτίσει με έναν άλλον επιχειρηματία σύμβαση, σύμφωνα με την οποία ο πρώτος αναλαμβάνει την υποχρέωση, όπως με δικά του υλικά και προσωπικό προβαίνει σε ραφή υποδημάτων του δεύτερου, η σύμβαση αυτή είναι σύμβαση έργου και όχι εργασίας, παρά το γεγονός ότι ο δεύτερος επιχειρηματίας είχε ασφαλίσει στο Ι.Κ.Α. τον πρώτο, επειδή ο τελευταίος τον παρακάλεσε όπως με δικές του δαπάνες να τον ασφαλίσει για λόγους υγείας στο Ι.Κ.Α., με αποτέλεσμα ο πρώτος επιχειρηματίας να παρουσιασθεί ως εργοδότης. (Α.Π. 831/1979 Λογιστής 1980 σελ. 102).

Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών υπάρχει όταν εκείνος που παρέχει την εργασία δεν υποβάλλεται στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη για τον παραπάνω σκοπό, χωρίς, όμως, και στη σύμβαση αυτή να αποκλείεται κάποια χαλαρή εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη (Α.Π. 800/1987 Δ.Ε.Ν. 1988 σελ. 532, Α.Π. 1365/1990 Δ.Ε.Ν. 1992 σελ. 483).

Έτσι, π.χ. όταν μια επιχείρηση αναθέσει σε μοντελιστ τη δημιουργία μοντέλων, με ετήσια αμοιβή π.χ. 2000€ και επίσης του παραχωρήσει τη χρήση διαμερίσματος και αυτοκινήτου, του παρέχει τον κατάλληλο χώρο ως εργαστήριο, περιοδικά μόδας και τις αναγκαίες δαπάνες για ταξίδια στο εσωτερικό και εξωτερικό προς επίδειξη μόδας, χωρίς υποδείξεις και επεμβάσεις στο έργο του, ούτε περιορισμούς ως προς το χρόνο και τον τρόπο εργασίας, αλλά εργαζόμενος ελευθέρως, θεωρείται ότι έχει καταρτισθεί μεταξύ επιχειρήσεως και εργαζόμενου, σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών (Α.Π. 24/1984 Δ.Ε.Ν. 1985 σελ. 163).

Σύμβαση εταιρείας υπάρχει όταν με κοινές εισφορές επιδιώκεται κοινό όφελος. Ο εταίρος που παρέχει εργασία στην εταιρία, ως εταιρική εισφορά, είναι δυνατόν

να παρέχει πρόσθετη εργασία σε αυτή ως μισθωτός της (Α.Π. 1411/1988 Δ.Ε.Ν. 1989 σελ. 788, Α.Π. 44/1997 ΔΕΝ 2000 σελ. 8 & Α.Π. 156/1998 ΔΕΝ 2000 σελ.194).

Η εισφορά εργασίας σε αφανή εταιρία κρίνεται με βάση ορισμένα πραγματικά περιστατικά ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση η εργασία είχε παρασχεθεί βάσει συμβάσεως αφανούς εταιρίας και όχι βάσει συμβάσεως εργασίας (Εφ. Αθηνών 7305/1989 Δ.Ε.Ν. 1990 σελ. 1081 Α.Π. 1047/1992 Δ.Ε.Ν. 1992 σελ. 1292).

Σύμβαση αντιπροσωπείας υπάρχει όταν ο αντιπρόσωπος ενεργεί βάσει γενικών οδηγιών του εργοδότη, μη υποχρεούμενος να εργάζεται υπό την επίβλεψη του τελευταίου, ούτε δεσμευμένος από τακτικό ωράριο (Α.Π. 1128/1976 Λογιστής 1977 σελ. 181).

Σύμβαση μαθητείας υπάρχει όταν προέχει η τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση και μύηση του μαθητή στο υπό άσκηση επάγγελμα με τη μετάδοση σε αυτόν των απαραίτητων γνώσεων και ικανοτήτων. Στην περίπτωση, όμως, που το κύριο αντικείμενο της σύμβασης είναι η παροχή εκ μέρους του μαθητή αμοιβής με εργασία, παρεπόμενος δε σκοπός αυτής η παρά του μαθητή κατά τις οδηγίες του εργοδότη εκμάθηση της τέχνης ή του επαγγέλματος, πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και όχι μαθητείας (Α.Π. 2052/1990 Δ.Ε.Ν. 1992 σελ. 17).

Στη γνήσια σύμβαση μαθητείας δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί μισθού, άδειας, αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης κ.λπ. (Υπ. Εργασίας 1025/1991 Δ.Φ.Ν. 1992 σελ. 249).

Αντιθέτως, στη σύμβαση εξηρημένης εργασίας μαθητευομένου που προέχει η παροχή εργασίας η δε εκμάθηση της τέχνης είναι συνέπεια εφαρμογής της σύμβασης, έχουν εφαρμογή όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (Α.Π. 2052/1990 Δ.Ε.Ν. 1992 σελ. 17).

Σύμβαση μαθητείας είναι η σχέση που σκοπό έχει κυρίως την εκπαίδευση ή την επιστημονική προαγωγή και ειδίκευση του μαθητευομένου. Στην εκπαιδευτική σχέση, δεν είναι ασυμβίβαστη, κατόπιν συμφωνίας των συμβαλλομένων, η παροχή αμοιβής και ασφάλισως του εκπαιδευόμενου (Α.Π. (Ολομ.) 19/1987, Δ.Ε.Ν. 1987, σελ. 1001).

Σχέση υποτροφίας. Πρέπει να σημειώσουμε ότι στη σύμβαση μαθητείας δεν περιλαμβάνεται η σχέση υποτροφίας. Η τελευταία αποβλέπει πρωτίστως στο συμφέρον των υποτρόφων και δεν προσδίδει χαρακτήρα σχέσεως εξαρτημένης εργασίας ή σχέσεως μαθητείας (Σ.τ.Ε. 2239/1990 Δ.Ε.Ν. 1991 σελ. 354).

Σύμβαση προσοδοφόρου πράγματος υφίσταται όταν έναντι μισθώματος παραχωρείται η χρήση πράγματος ή δικαιώματος για την κάρπωση αυτού κατά τους κανόνες της τακτικής εκμετάλλευσης. Έτσι αν ανατεθεί στον οδηγό η εκμετάλλευση αυτοκινήτου ΤΑΞΙ αντί καταβολής από αυτόν ορισμένου ποσού κατά διανυόμενο χιλιόμετρο στον ιδιοκτήτη, τα υπόλοιπα έσοδα από την εκμετάλλευση του αυτοκινήτου περιέρχονται στον οδηγό, ο οποίος δεν έχει καμία υποχρέωση να υπακούσει στον ιδιοκτήτη, τότε πρόκειται για σύμβαση προσοδοφόρου πράγματος (Μον. Πρωτ. Πατρών 1299/1992 Δ.Ε.Ν. 1993 σελ. 363).

Σύμβαση δανεισμού μισθωτού. Δύο νέοι θεσμοί του εργατικού δικαίου, οι οποίοι διαπλάστηκαν από τη θεωρία και κατά τα τελευταία χρόνια από τη νομολογία, χωρίς να προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία είναι ο γνήσιος και μη γνήσιος δανεισμός του μισθωτού.

Κοινό χαρακτηριστικό γνώρισμα και των δύο αυτών θεσμών είναι ότι ο εργαζόμενος ο οποίος συνάπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου με τον εργοδότη συγκατατίθεται είτε κατά τη σύναψη της συμβάσεως είτε μεταγενέστερα στο να προσφέρει τις υπηρεσίες του όχι στον αρχικό (δανείζοντα) εργοδότη, αλλά σε ένα τρίτο πρόσωπο (τον δανειζόμενο εργοδότη) χωρίς να υπάρχει ανάμεσα στον τελευταίο και στο μισθωτό οποιαδήποτε συμβατική σχέση. (Εφ. Αθηνών 968/1990 Λογιστής 1990 σελ. 1234, Α.Π. 1371/1990 ΔΕΝ 1993 σελ. 844).

Ο γνήσιος δανεισμός μισθωτού χαρακτηρίζεται από το ότι ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται με σκοπό να προσφέρει τις υπηρεσίες του στον αρχικό εργοδότη και απασχολείται κυρίως στην επιχείρηση που αυτός ασκεί και μόνο ευκαιριακά και προσωρινά προσφέρει τις υπηρεσίες του σε ένα τρίτο εργοδότη (Εφ. Αθηνών 968/1990, Λογιστής 1990 σελ. 1234).

Μη γνήσιος δανεισμός υπάρχει όταν ο αρχικός εργοδότης προσλαμβάνει το μισθωτό για να προσφέρει τις υπηρεσίες του σε ένα άλλο εργοδότη κατ' εξακολούθηση (Εφ. Αθηνών 968/1990 Λογιστής 1990 σελ. 1234).

Ο αρχικός εργοδότης, αν δεν έγινε διαφορετική συμφωνία υποχρεούται να καταβάλει στο μισθωτό το μισθό, τα δώρα εορτών, την άδεια αναψυχής και την αποζημίωση λόγω απολύσεως (Εφ. Αθηνών 10178/1991 Επιθεώρηση 1992 σελ. 960).

Ο δεύτερος εργοδότης, αν δεν έγινε διαφορετική συμφωνία υποχρεούται να καταβάλει στο μισθωτό τις αμοιβές για πρόσθετη και παράνομη απασχόληση του, καθώς και για απασχόληση κατά τις Κυριακές και εορτές (Εφ. Αθηνών 10178/1991 Επιθεώρηση 1992 σελ. 960).

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

Η ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΕΞΟΔΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΟΡΓΑΝΩΣΗ & ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

2.1. Γενικά

Η οργάνωση των υπηρεσιών των οικονομικών μονάδων, οι οποίες ασχολούνται με τις λειτουργικές διαδικασίες των αμοιβών και εξόδων προσωπικού, για να είναι επαρκής, προϋποθέτουν ικανοποιητικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου.

Η ύπαρξη σε μια επιχείρηση ενός συστήματος με το οποίο επιτυγχάνεται ικανοποιητικός εσωτερικός έλεγχος αποτελεί θετική ένδειξη ότι τα προς έλεγχο λογιστικά βιβλία είναι αξιόπιστα και ορθά.

Ο εξωτερικός ελεγκτής αξιολογών το βαθμό επάρκειας του υφιστάμενου εσωτερικού ελέγχου και της εν γένει λογιστικής οργανώσεως, αποφασίζει για τις μεθόδους και την έκταση του δικού του ελέγχου. Όσο μειούται η εμπιστοσύνη τον εξωτερικού ελεγκτή στην οργάνωση και τη λειτουργία των συστημάτων της ελεγχόμενης οικονομικής μονάδας, τόσο αυξάνει την έκταση και το βάθος του αναλυτικού ελέγχου.

2.2. Σκοπός εσωτερικού ελέγχου υπηρεσιών προσωπικού.

Ο σχεδιασμός του εσωτερικού ελέγχου των υπηρεσιών που ασχολούνται με τις λειτουργικές διαδικασίες της μισθοδοσίας, πρέπει να γίνεται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να εξασφαλίζει τουλάχιστον τα εξής:

- α) Καταβολή εμπρόθεσμα στο προσωπικό των σωστών αμοιβών
- β) Υποβολή σε τρίτους (Δημόσιο, ασφαλιστικά ταμεία, κ.λπ.) ορθών στοιχείων για τις αμοιβές και τα έξοδα προσωπικού
- γ) Περιορισμός των απατών και καταχρήσεων περί τη μισθοδοσία.

2.2.1. Ταχεία και σωστή έκδοση των στοιχείων της μισθοδοσίας.

Ο πρώτος λόγος, που δίνεται έμφαση στην οργάνωση, και κατ' επέκταση στον εσωτερικό έλεγχο των αμοιβών και εξόδων προσωπικού, είναι ότι ένας μεγάλος αριθμός στοιχείων, που αφορά τις ώρες εργασίας και τα ωρομίσθια, πρέπει να επεξεργαστούν με μεγάλη ταχύτητα και να προσδιοριστούν οι σωστές αποδοχές, ώστε το προσωπικό να πληρωθεί έγκαιρα και χωρίς κανένα λάθος.

Σήμερα, με τη χρησιμοποίηση του ηλεκτρονικού υπολογιστή στην έκδοση των μισθοδοτικών καταστάσεων, αντιμετωπίζεται η ταχεία έκδοση των αποδείξεων πληρωμής των εβδομαδιαίων ή μηνιαίων αποδοχών του προσωπικού. Ο ρόλος του εσωτερικού ελέγχου περιορίζεται: α) στην επαλήθευση των στοιχείων που εισάγονται στον ηλεκτρονικό υπολογιστή και β) στη συμφωνία των δεδομένων των αμοιβών προσωπικού που εκτυπώνονται στις μισθοδοτικές καταστάσεις, στις αποδείξεις πληρωμής, στις καταστάσεις (μισθολόγια) των ασφαλιστικών ταμείων κ.λπ.

2.2.2. Υποβολή ορθών στοιχείων στο Δημόσιο και τα Ασφαλιστικά Ταμεία.

Ένας άλλος λόγος, ο οποίος τονίζει τη σημασία της οργανώσεως και του εσωτερικού ελέγχου, είναι ότι σύμφωνα με τις διατάξεις της νομοθεσίας οι επιχειρήσεις πρέπει να υποβάλλουν ακριβή και σωστά στοιχεία στο Δημόσιο (Δημόσιες Οικονομικές Υπηρεσίες, Στατιστική Υπηρεσία κ.λπ.) και στα ασφαλιστικά ταμεία (Ι.Κ.Α. κ.λπ.).

Πολλές από τις άνω διατάξεις, προβλέπουν σοβαρές ποινές (ποινικές και χρηματικές), στην περίπτωση που οι οικονομικές μονάδες δεν υποβάλλουν ε-

μπρόθεσμα τα μισθολογικά στοιχεία ή όταν τα υποβαλλόμενα στοιχεία είναι ανακριβή.

Ο εσωτερικός έλεγχος είναι ο μηχανισμός που προστατεύει την επιχείρηση να εκτεθεί στους τρίτους. Είναι, όμως, και η ασφάλεια των διευθυντικών στελεχών, οι οποίοι υπογράφουν τις υποβαλλόμενες καταστάσεις, δηλώσεις, κ.λπ., παρά το γεγονός ότι για τη σύνταξη τους δεν επιμελήθηκαν αυτοί, αλλά οι διάφορες υπηρεσίες προσωπικού. Ως εκ τούτου, ένας μη ικανοποιητικός εσωτερικός έλεγχος έχει ως αποτέλεσμα την επιβολή διαφόρων ποινικών, διοικητικών και χρηματικών ποινών σε αυτούς.

2.2.3. Απάτες περί τη μισθοδοσία.

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

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

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

Πρέπει, να σημειώσουμε, ακόμη, ότι οι «φιλικές» αυτές εξυπηρετήσεις αποτελούν ένα από τους σοβαρότερους λόγους ανειλικρίνειας των βιβλίων της επιχείρησης και πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψη από τον εξωτερικό ελεγκτή., αφού άλλωστε αποτελεί λόγο απορρίψεως των βιβλίων από τη φορολογική αρχή.

Αντίθετα, για να συμπεριληφθούν ανύπαρκτα - εικονικά πρόσωπα στη μισθοδοτική κατάσταση, χωρίς να το γνωρίζει η διοίκηση της επιχείρησης, πρέπει ο εσωτερικός έλεγχος να παρουσιάζει σοβαρές αδυναμίες. Συνήθως, η απάτη αυτή συμβαίνει, όταν σε ένα πρόσωπο ανατεθούν όλες οι λειτουργίες της μισθοδοσίας (πρόσληψη, σύνταξη μισθοδοσίας, πληρωμή).

Καταβολή μισθών πέρα τον κανονικού. Η απάτη αυτή μπορεί να γίνει κατά δύο τρόπους. Ο πρώτος, αφορά στη σύναψη συμβάσεων εργασίας με αποδοχές μεγαλύτερες από τις νόμιμες, χωρίς την έγκριση της διοικήσεως της επιχειρήσεως. Η απάτη αυτή μπορεί να γίνει και στη συνέχεια, όταν χορηγούνται αυξήσεις στο προσωπικό.

Κάθε απόκλιση από τις νόμιμες αποδοχές, δηλαδή αυτές που καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις κ.λπ., χωρίς να είναι βέβαιο ότι έγιναν με την έγκριση της διοικήσεως, πρέπει να ερευνείται από τον ελεγκτή. Εάν διαπιστωθεί ότι οι χορηγηθείσες αποδοχές δεν εκφράζουν τις απόψεις της διοικήσεως, η επιχείρηση δεν μπορεί βάσει των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας να τις μειώσει. Πρέπει, όμως, να οργανώσει τον εσωτερικό της έλεγχο, ώστε παρόμοια φαινόμενα να αποφεύγονται στο μέλλον.

Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφέρουμε ότι η καταβολή αποδοχών σε εργαζόμενο μεγαλύτερων από τις νόμιμες ή από αυτές που συμφωνήθηκαν με τον εργοδότη, λόγω λάθους υπολογισμού π.χ. του χρόνου προϋπηρεσίας δεν

θεμελιώνει για τον εργαζόμενο επιχειρησιακή συνήθεια πολύ δε περισσότερο έθιμο υπέρ αυτού. Ο εργοδότης μπορεί, αφότου διαπίστωσε το λανθασμένο υπολογισμό, να διορθώσει το αποδεδειγμένο λάθος έστω και αν παρήλθε ικανό χρονικό διάστημα από τότε που διαπράχθηκε το συγκεκριμένο λάθος (Υπουργείο Εργασίας 1514/1995 ΔΕΝ 1996, σελ. 110).

Ο δεύτερος τρόπος, με τον οποίο μπορεί να καταβληθούν μεγαλύτερες αποδοχές από τις οφειλόμενες, είναι να υπολογισθούν περισσότερες ώρες απασχολήσεως από τις κανονικές. Οι πιο συνηθισμένες περιπτώσεις; είναι να εγκρίνονται και πληρώνονται ανύπαρκτες ώρες υπερωριών, να μην περικόπτονται οι ώρες της αυθαίρετης απουσίας, να μη συμψηφίζονται τα επιδόματα ασθένειας Ι.Κ.Α. κ.λπ.

Ειδικά για τις υπερωρίες καθώς και για την απασχόληση κατά την Κυριακή.

αργία και νύχτα, ο ελεγκτής πρέπει να ελέγξει ότι τα χρονικά στοιχεία (ώρες, 11 μέρες) προκύπτουν από κάρτες παρουσίας στις οποίες με μηχανικό τρόπο έχουν εκτυπωθεί οι χρόνοι έναρξης και λήξης της πρόσθετης απασχόλησης.

Ο ελεγκτής πρέπει να ερευνά κάθε περίπτωση υπερωριακής ή άλλης πρόσθετης απασχόλησης η οποία προκύπτει από πρόχειρα σημειώματα και δεν δικαιολογείται από επίσημα στοιχεία (αναγγελία στην επιθεώρηση εργασίας, Φορολογικά στοιχεία αποδεικνύονται την αυξημένη παραγωγή που πραγματοποιήθηκε από την πρόσθετη απασχόληση κ.λπ.).

Συνέχιση της μισθοδοσίας αποχωρούντων μισθωτών. Η απάτη αυτή αφορά κυρίως τις μεγάλες επιχειρήσεις. Για να πραγματοποιηθεί πρέπει οι απολύσεις να γίνονται από πρόσωπο που επιμελείται την έκδοση της μισθοδοσίας και της πληρωμής των αποδοχών συγχρόνως.

Ο εξωτερικός ελεγκτής οφείλει να ζητήσει από τη διοίκηση της εταιρίας κατάσταση των αποχωρησάντων κατά τη διάρκεια της ελεγχόμενης περιόδου μισθωτών. Βάσει της καταστάσεως αυτής θα ελέγξει τις καταβληθείσες αποζημιώσεις στους αποχωρήσαντες από την επιχείρηση μισθωτούς λόγω καταγγελίας, αδείας κ.λπ.

Την άνω κατάσταση δεν πρέπει να τη ζητήσει από τα πρόσωπα που είναι υπεύθυνα για τη μισθοδοσία, αφού αυτοί, όπως σημειώνουμε στη συνέχεια (παρ. 3.2.1.), δεν πρέπει να πραγματοποιούν προσλήψεις και απολύσεις.

Από την κατάσταση αυτή ο ελεγκτής μπορεί να ελέγξει εάν διακόπηκε σωστά η μισθοδοσία των αποχωρησάντων μισθωτών.

2.3 Αρχές εσωτερικού ελέγχου υπηρεσιών προσωπικού.

Η επίτευξη ενός συστήματος ικανοποιητικού εσωτερικού ελέγχου περί τη μισθοδοσία προϋποθέτει την υποχρεωτική τήρηση των εξής αρχών:

- Επαρκής λογιστική οργάνωση
- Κατάλληλη μηχανογραφική οργάνωση
- Διαχωρισμός λειτουργικών διαδικασιών
- Κατανομή αρμοδιοτήτων
- Ικανότητα και ακεραιότητα του προσωπικού
- Παραστατικά στοιχεία

2.3.1 Επαρκής λογιστική οργάνωση.

Ο εξωτερικός ελεγκτής οφείλει να εξετάζει εάν, ή κατά πόσο, με την υφιστάμενη λογιστική οργάνωση επιτυγχάνεται, βάσει των διατάξεων της ισχύουσας νομοθεσίας και των παραδεγμένων λογιστικών αρχών, ταχεία και ορθή ενημέρωση καθώς και διαρκής παρακολούθηση και συμφωνία των αναλυτικών και γενικών λογαριασμών. Επίσης, πρέπει να διαπιστώσει εάν οι λογαριασμοί αυτοί παρέχουν με ακρίβεια και αξιοπιστία τα αναγκαία δεδομένα προς διαπίστωση της πραγματικής περιουσιακής κατάστασης και των ορθών αποτελεσμάτων της ελεγχόμενης επιχείρησης.

Από πλευράς εσωτερικού ελέγχου μια λογιστική οργάνωση, για να είναι επαρκής, πρέπει να έχει τα εξής βασικά χαρακτηριστικά στοιχεία: Διπλογραφία, Λογιστικό Σχέδιο, Λογιστική Υπηρεσία.

Με τη διπλογραφική μέθοδο τα δεδομένα των αμοιβών και των εξόδων προσωπικού καταχωρούνται στα λογιστικά βιβλία, ελέγχονται και συμφωνούνται. Όμως, ο σωστός εσωτερικός έλεγχος, επιβάλλει όπως τα στοιχεία των μισθοδοτικών καταστάσεων και των λοιπών δικαιολογητικών της μισθοδοσίας καταχωρούνται στα βιβλία της οικονομικής μονάδας, μετά από έλεγχο και την ύπαρξη εξουσιοδοτικών υπογραφών επί αυτών, γιατί μόνη της η διπλογραφική μέθοδος δεν μπορεί να εγγυηθεί την ορθότητα και την αξιοπιστία των λογιστικών καταχωρήσεων.

Με το λογιστικό σχέδιο εξασφαλίζεται η ομοιομορφία στο λογιστικό χειρισμό όλων των όμοιων πράξεων ή περιπτώσεων, οι οποίες επαναλαμβάνονται κατά τη διάρκεια της συνήθους δραστηριότητας της επιχειρήσεως.

Σημειώνουμε ότι με την καθιέρωση στη χώρα μας του Ελληνικού Γενικού Λογιστικού Σχεδίου οι εξασφαλίσεις αυτές επιτυγχάνονται.

Περισσότερες πληροφορίες για το λογιστικό χειρισμό των αμοιβών και εξόδων προσωπικού παρέχουμε στα επόμενα, ιδιαίτερα για τη λογιστική, κεφάλαια.

Η λογιστική υπηρεσία η οποία έχει την ευθύνη υπολογισμού της μισθοδοσίας και κατάρτισης της μισθοδοτικής καταστάσεως είναι η **Υπηρεσία Μισθοδοσίας (η Τμήμα Μισθοδοσίας)**.

Η λειτουργία της υπηρεσίας αυτής πρέπει να έχει σχεδιασθεί με τις βασικές αρχές ενός επαρκούς συστήματος εσωτερικού ελέγχου.

Επομένως το τμήμα μισθοδοσίας δεν πρέπει να εκτελεί τις σχετικές λειτουργίες της πρόσληψης των μισθωτών, της παρακολούθησης του χρόνου εργασίας, της πληρωμής των αποδοχών, της λύσεως των συμβάσεων εργασίας.

Αντιθέτως, εργασίες που πρέπει να γίνονται από την υπηρεσία μισθοδοσίας είναι: 1) ο υπολογισμός της μισθοδοσίας κάθε μισθωτού, 2) η ενημέρωση των λογιστικών βιβλίων, 3) η κατάρτιση του πίνακα κατανομής της μισθοδοσίας στα κέντρα κόστους, 4) η έκδοση των αποδείξεων πληρωμής, 5) η έκδοση βεβαιώσεων για το Δημόσιο και τα ασφαλιστικά ταμεία, 6) η σύνταξη των καταστάσεων αποδόσεως των ασφαλιστικών εισφορών, των φόρων και χαρτοσήμων μισθωτών υπηρεσιών, καταγγελίας κ.λπ.

Ο υπολογισμός της μισθοδοσίας γίνεται βάσει στοιχείων που χορηγεί το τμήμα προσωπικού. Επίσης, όταν μεταβάλλονται οι βασικές αποδοχές κάθε μισθωτού (ωρομίσθιο, ημερομίσθιο, μισθός) το τμήμα προσωπικού πρέπει να ενημερώσει την υπηρεσία μισθοδοσίας σχετικά με τις μεταβολές αυτές.

Το θέμα της κατανομής των αρμοδιοτήτων αποτελεί την άλλη βασική αρχή, βάσει της οποίας πρέπει να έχει σχεδιαστεί ο εσωτερικός έλεγχος της υπηρεσίας μισθοδοσίας. Η προετοιμασία των μισθοδοτικών καταστάσεων πρέπει να κατανέμεται μεταξύ διαφόρων υπαλλήλων, οσάκις αυτό είναι δυνατόν. Τα καθήκοντα αυτών πρέπει να εναλλάσσονται από καιρού εις καιρόν για άσκηση καλού εσωτερικού ελέγχου. Οι μισθοδοτικές καταστάσεις και τα λοιπά δικαιολογητικά των αμοιβών και των εξόδων προσωπικού πρέπει να επανελέγχονται πριν από την πληρωμή τους.

2.3.2. Κατάλληλη μηχανογραφική οργάνωση.

Σήμερα, σε όλες σχεδόν τις επιχειρήσεις, οι εργασίες του τμήματος μισθοδοσίας γίνονται με τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή.

Η μηχανογράφηση των εργασιών της μισθοδοσίας απαλλάσσει το λογιστήριο και τα άλλα τμήματα (προσωπικού και μισθοδοσίας) από ένα σημαντικό όγκο καθημερινής εργασίας, ενώ παράλληλα πλεονεκτεί σε ταχύτητα και ακρίβεια από ένα χειρόγραφο σύστημα. Επιπλέον, η ένταξη στον ηλεκτρονικό υπολογιστή κατάλληλων προγραμμάτων μιας παραπέρα επεξεργασίας των λογιστικών και των άλλων δεδομένων και στοιχείων παρέχει τη δυνατότητα στη διοίκηση να αντλεί έγκαιρα

πολλές χρήσιμες πληροφορίες (μισθολογικές, κοστολογικές κ.λπ.).

Η είσοδος του ηλεκτρονικού υπολογιστή στις επιχειρήσεις έχει ως αποτέλεσμα το διαχωρισμό των λογιστικών εργασιών της καταχώρισης και επεξεργασίας από τις αρμοδιότητες του Λογιστηρίου και της ανάθεσης τους στο «**Τμήμα Μηχανογράφησης**» της επιχείρησης.

Η οργάνωση του Τμήματος Μηχανογράφησης, από πλευράς εσωτερικού ελέγχου, πρέπει να γίνει με βάση τις αρχές του διαχωρισμού των αρμοδιοτήτων και της κατανομής των εργασιών. Ο εσωτερικός έλεγχος της μισθοδοσίας είναι σωστός, όταν οι υπάλληλοι του «Τμήματος Μηχανογράφησης» δεν έχουν καμιά σχέση με τον καθορισμό και τη μεταβολή των αποδοχών, με την παρακολούθηση του χρόνου εργασίας, με τη συμφωνία των λογιστικών βιβλίων, με την πληρωμή των αποδοχών. Αρμοδιότητα των υπαλλήλων αυτών είναι να καταχωρούν μόνο τα χρονικά στοιχεία απασχόλησης των μισθωτών καθώς και τα λοιπά μισθολογικά στοιχεία αυτών.

2.3.3. Διαχωρισμός λειτουργικών διαδικασιών.

Οι λειτουργικές διαδικασίες περί τη μισθοδοσία είναι: η πρόσληψη, η παρακολούθηση του χρόνου εργασίας, η κατάρτιση των μισθοδοτικών καταστάσεων, η ενημέρωση των λογιστικών βιβλίων και η πληρωμή των αποδοχών.

Σε ένα επαρκές σύστημα εσωτερικού ελέγχου, πρέπει να υπάρχει σαφής διαχωρισμός των άνω λειτουργιών και κάθε μία από αυτές τις λειτουργίες θα πρέπει να εκτελείται από μια ιδιαίτερη υπηρεσία της επιχείρησης. Η ανάθεση των λειτουργιών σε μια υπηρεσία ή ένα πρόσωπο ανοίγει το δρόμο για τη διάπραξη ατασθαλιών περί τη μισθοδοσία.

Βέβαια, στις μικρές επιχειρήσεις, με ολιγάριθμο προσωπικό, η δυνατότητα κατανομής των λειτουργιών της μισθοδοσίας σε περισσότερα από δυο πρόσωπα είναι πρακτικά πολύ περιορισμένη. Στις περιπτώσεις αυτές τα μειονεκτήματα που παρουσιάζονται από πλευράς εσωτερικού ελέγχου μπορεί να καλύπτονται ικανοποιητικά, μέχρι ενός ορισμένου σημείου, από τη στενότερη παρακολούθηση των διαδικασιών της μισθοδοσίας από τον ίδιο τον επιχειρηματία ή τον διευθύνοντα. Επομένως, εάν οι μισθοδοτικές καταστάσεις έχουν ελεγχθεί από τον επιχειρηματία και φέρουν την υπογραφή του, ο εσωτερικός έλεγχος της μισθοδοσίας δεν παρουσιάζει σοβαρές αδυναμίες. Ο εξωτερικός ελεγκτής, πρέπει να ελέγξει, μήπως στις περιπτώσεις αυτές, ο έλεγχος του επιχειρηματία εξασθενεί, με αποτέλεσμα η επιχείρηση να είναι εκτεθειμένη σε σοβαρούς κινδύνους.

2.3.4. Κατανομή αρμοδιοτήτων. Ικανότητα - ακεραιότητα του προσωπικού.

Η διοίκηση μιας μεγάλης επιχείρησης, για να μπορέσει να ανταποκριθεί στο έργο που της έχει ανατεθεί από τον επιχειρηματία ή από τους μετόχους, μεταβιβάζει ένα πλήθος από αρμοδιότητες στα διευθυντικά στελέχη, τα οποία, με τη σειρά τους κατανέμουν, τις περισσότερες από αυτές, στα κατάλληλα τμήματα και όργανα της επιχείρησης ώστε, τελικά, κάθε συναλλαγή ή ενέργεια να διεξάγεται μόνο από τα τμήματα και τα πρόσωπα που θα έχουν την ανάλογη αρμοδιότητα και τη σχετική ευθύνη.

Στις ανώνυμες εταιρίες και στις εταιρίες περιορισμένης ευθύνης τα θέματα του προσωπικού ρυθμίζονται, βάσει σχετικής διατάξεως του καταστατικού, από το διοικητικό συμβούλιο ή το διαχειριστή αντίστοιχα, οι οποίοι αποτελούν και την κορυφή της διοικητικής πυραμίδας. Αυτοί, στη συνέχεια, μεταβιβάζουν τις αρμοδιότητες τους σε ορισμένα άλλα πρόσωπα (προσωπάρχης, προϊστάμενος λογιστηρίου, κ.λπ.) ή στα τμήματα προσωπικού, λογιστηρίου, ταμείου κ.λπ.

Η μεταβίβαση των αρμοδιοτήτων αυτών γίνεται με τη σύνταξη σχετικού πρακτικού και μπορεί να χαρακτηριστεί είτε ως γενική, όταν για την άσκηση τους δεν απαιτείται μια συγκεκριμένη εξουσιοδότηση, είτε ως ειδική όταν ασκούνται από ειδικά

εξουσιοδοτημένα πρόσωπα.⁽¹⁾

(1) Στις μεγάλες επιχειρήσεις, η κατανομή των αρμοδιοτήτων στα διάφορα πρόσωπα τα οποία ασχολούνται με τα θέματα προσωπικού, επιτυγχάνεται με την εφαρμογή γραπτών και λεπτομερέστερων οδηγιών ή αλλιώς του «Κανονισμού Προσωπικού».

Η εσωτερική διαδικασία εγκρίσεως δαπανών και λοιπών παροχών προσωπικού μπορεί να διατυπωθεί στο εξής κείμενο:

1. Η Εσωτερική Διαδικασία Εγκρίσεως Δαπανών δεν καλύπτει πληρωμές, αντίθετα καλύπτει και εγκρίνει την σκοπιμότητα της πραγματοποίησης δαπάνης.

2. Κάθε τμήμα για όλες του τις ανάγκες αγαθών και υπηρεσιών θα εκδίδει μια «αίτηση αγοράς» η οποία θα εγκρίνεται από τον αρμόδιο για έγκριση δαπανών.

3. Για ορισμένα έξοδα και δαπάνες, σαν αίτηση αγοράς μπορεί να χρησιμοποιηθεί το υπάρχον συμβόλαιο ή ιδιωτικό συμφωνητικό π.χ. ενοίκια, ΔΕΗ, ΟΤΕ κ.λπ.

4. Για τις αγορές αποθεμάτων δεν ισχύει η αίτηση αγοράς, αλλά ειδική διαδικασία, που προβλέπει την έκδοση παραγγελίας.

5. Η ευθύνη για την εκλογή των προμηθευτών και των καλύτερων τιμών είναι αποκλειστικά και μόνο του Τμήματος Αγορών. Για κάθε αξία πάνω από... €, το Τμήμα Αγορών είναι υπεύθυνο για την ύπαρξη εγγράφων προσφορών. Οι προσφορές πρέπει να είναι τουλάχιστον δύο. Είναι φυσικό, σε ορισμένες περιπτώσεις, να μην είναι δυνατή η ύπαρξη προσφοράς. Είναι επίσης ευθύνη του Τμήματος Αγορών να αποδείξει την σκοπιμότητα εκλογής του στην περίπτωση αυτή.

6. Έγκριση Γενικών Εξόδων και Λειτουργικών Δαπανών. Προϊστάμενοι ή Διευθυνταί Τμήματος θεωρούνται αυτοί που έχουν τη δυνατότητα να υπογράφουν και να εγκρίνουν έξοδα.

7. Πληρωμή εγκεκριμένων δαπανών. Για την πληρωμή εγκεκριμένης δαπάνης, τα απαιτούμενα έντυπα (εντολή αγοράς, δελτίο παραλαβής, δελτίο ποιοτικού ελέγχου κ.λπ.), θα αποστέλλονται στον αρμόδιο τομέα του Λογιστηρίου απ' όπου θα δίδεται η εντολή προς πληρωμή, αφού γίνει ο απαιτούμενος έλεγχος. Το Ταμείο εκτελεί πληρωμές μόνο κατόπιν εντολής του Λογιστηρίου.

	ΑΙΤΗΣΗ ΑΓΟΡΑΣ ΕΚΔΙΔΟΜΕΝΗ	ΕΓΚΡΙΣΗ ΣΥΝΑΛΛΑΓΗΣ/ ΑΓΟΡΩΝ	ΠΑΡΑΛΑΒΗ Ή ΑΠΟΔΟΧΗ ΥΛΙΚΟΥ/ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
Συντήρηση και επισκευή γραφείων	Προϊστάμενος Τμήματος	Δ/ντής Αγορών ή αν είναι υψηλότερο από... ευρώ τότε με τον Γεν. Δ/ντή ή Οικ. Δ/ντή εν απουσία του	Δ/ντής Αγορών
Γραφική ύλη	Τμήμα Γραμματείας	Δ/ντής Αγορών ή Οικον. Δ/ντής	Τμήμα Γραμματείας
Άμεσες δαπάνες Marketing (διαφημίσεις)	Προϋπολογισθείσες ή τροποποιηθείσες δαπάνες εγκριθείσες από τον Γεν. Δ/ντή Βάσει συμβολαίου ή ιδιωτικού συμφω- νητικού	Δ/ντής Marketing	Δ/ντής Marketing
Ενοίκια, τηλέφωνο, telex, ασφάλειες, ύδρευση, ηλεκτρικό, νομικές δαπάνες, τραπεζικά έξοδα, φόροι, αμοιβές ελεγκτών, λοιπές αμοιβές τρίτων κ.λπ.		Πάνω από... ευρώ από τον Γεν. Δ/ντή Οικον. Δ/ντής ή Γεν. Δ/ντής για το εργοστάσιο από τον Δ/ντή εργοστασίου για ποσά μέχρι... ευρώ	Προϊστάμενος Λογιστηρίου

Ο εξωτερικός ελεγκτής, πριν αρχίσει να εφαρμόζει τις διαδικασίες του αναλυτικού ελέγχου, πρέπει να ζητήσει από την ελεγχόμενη εταιρία τα τηρούμενα θεωρημένα πρακτικά «Διοικητικού Συμβουλίου» ή «Διαχειριστή» και να διαπιστώσει εάν υπάρχει μεταβίβαση των αρμοδιοτήτων αυτών.

Συνήθως, στην ανώνυμη εταιρία η μεταβίβαση αυτή, γίνεται κατά το χρόνο που το διοικητικό συμβούλιο συγκροτείται σε σώμα, όπου, στο σχετικό πρακτικό σημειώνεται ποιες είναι οι αρμοδιότητες των μελών του. Η διατύπωση της μεταβίβασης αυτής στο πρακτικό, μπορεί να γίνει, ως εξής: «στον κ.....παρέχεται δικαίωμα υπογραφής σχετικά...».

Η άνω διατύπωση σημαίνει, ότι η άσκηση του δικαιώματος, που πηγάζει από την αρμοδιότητα της διενέργειας ή του ελέγχου και της εγκρίσεως μιας σημαντικής πράξεως, αλλά και η σχετική ευθύνη, πρέπει να αποδεικνύεται από την υπογραφή του εξουσιοδοτούμενου προσώπου, η οποία θα πρέπει να υπάρχει στο. παραστατικά στοιχεία που αποδεικνύουν την πράξη αυτή. Η ύπαρξη της υπογραφής αποτελεί μια αναμφισβήτητη απόδειξη ότι η πράξη αυτή είναι κανονική και ορθή, τουλάχιστον, σε ότι αφορά τα όρια της αρμοδιότητας του υπογράφοντος οργάνου της.

Τα πρόσωπα στα οποία μεταβιβάζονται οι αρμοδιότητες του προσωπικού πρέπει να διαθέτουν τα αναγκαία ουσιαστικά και ηθικά προσόντα. Ειδικότερα ο προσωπάρχης και ο προϊστάμενος του τμήματος μισθοδοσίας πρέπει:

- α) να έχουν πλήρη γνώση της εργατικής, φορολογικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας καθώς και αρκετή πείρα σε θέματα προσωπικού,
- β) να μην υπάρχει καμία αμφιβολία ότι θα αντιμετωπίσουν τις υποθέσεις της αρμοδιότητας τους, συμφωνά μόνο με το συμφέρον και τις αρχές της επιχειρήσεως.

2.3.5. Παραστατικό.

Βάση κάθε λογιστικής εγγραφής είναι πάντοτε ένα αντίστοιχο στοιχείο ή δικαιολογητικό. Τα λογιστικά γεγονότα απεικονίζονται με τις λογιστικές εγγραφές, αποδεικνύονται, όμως κατ' αρχήν, με τα δικαιολογητικά στοιχεία, τα οποία άλλωστε εξασφαλίζουν και τον, εκ των υστέρων, έλεγχο της επάρκειας και ακρίβειας των λογιστικών βιβλίων.

Την «αρχή της ύπαρξης του παραστατικού» για κάθε λογιστική εγγραφή επιβάλλει τόσο το Ε.Γ.Λ.Σ. όσο και ο Κ.Β.Σ.

Τα παραστατικά με τα οποία λογιστικοποιούνται οι «αμοιβές και τα έξοδα προσωπικού» πρέπει να έχουν γραμμογραφηθεί, κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να καλύπτονται οι απαιτήσεις της λογιστικής (γενικής και αναλυτικής) της νομοθεσίας (εργατικής, ασφαλιστικής και φορολογικής) αλλά και του εσωτερικού ελέγχου των επιχειρήσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

3.1 Λειτουργικές διαδικασίες υπηρεσιών προσωπικού,

Το προσωπικό, από την ημέρα που θα προσληφθεί στην οικονομική μονάδα μέχρι το χρόνο που θα αποχωρήσει από αυτήν παράγει έργο. Για την παραγωγή αυτή, στο προσωπικό καταβάλλονται αμοιβές και δημιουργούνται έξοδα. Η επιχείρηση παρακολουθεί, ελέγχει και καταγράφει τα στοιχεία αυτά (έργο, αμοιβές, έξοδα) βάσει ορισμένων διαδικασιών.

Οι λειτουργικές διαδικασίες περί τις αμοιβές και τα έξοδα προσωπικού είναι:

- Η πρόσληψη
- Η παρακολούθηση του χρόνου εργασίας
- Η κατάρτιση των μισθοδοτικών καταστάσεων
- Η ενημέρωση των λογιστικών βιβλίων
- Η πληρωμή των αποδοχών
- Η λύση των συμβάσεων.

Κάθε μια από αυτές τις λειτουργίες εκτελείται από μια ιδιαίτερη υπηρεσία της επιχείρησης.

Παραστατικά, μπορούμε, το διαχωρισμό των λειτουργιών της μισθοδοσίας ανά υπηρεσία της επιχείρησης να τον περιγράψουμε ως εξής:

Λειτουργικές διαδικασίες μισθοδοσίας

- Πρόσληψη
- Παρακολούθηση χρόνου εργασίας
- Κατάρτιση μισθοδοτικών καταστάσεων:
 - α. Με χειρόγραφο σύστημα
 - β. Με τη χρησιμοποίηση Η/Υ
- Ενημέρωση λογιστικών βιβλίων
- Πληρωμή αποδοχών
- Λύση των συμβάσεων

Υπηρεσία ή τμήμα που τις εκτελεί

- Υπηρεσία προσωπικού
- Υπηρεσία προσωπικού
- Υπηρεσία μισθοδοσίας
- Υπηρεσία μηχανογράφησης.
- Υπηρεσία μισθοδοσίας
- Υπηρεσία Ταμείου
- Υπηρεσία προσωπικού

3.2 Προσλήψεις προσωπικού

Τα διαδικαστικά θέματα των προσλήψεων του προσωπικού (ενημέρωση ΟΑΕΔ, ενημέρωση ειδικού βιβλίου καταχώρησης νεοπροσλαμβανομένων) καθώς και η κατάρτιση συμβάσεων για απασχόληση με πλήρες ή μειωμένο ωράριο αναφέρονται στο επόμενο ειδικό μέρος (βλέπε επόμενες παρ. 13.1 έως 13.5).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΠΤΩΣΗ ΤΩΝ «ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΕΞΟΔΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ»

4.1 Αρχές φορολογικής εκπτώσεως των αμοιβών και εξόδων προσωπικού.

Βάσει των διατάξεων της φορολογικής νομοθεσίας, αλλά και των πορισμάτων της νομολογίας, οι δαπάνες μισθοδοσίας εκπίπτονται φορολογικά από τα ακαθάριστα έσοδα των επιχειρήσεων, εφόσον πληρούνται οι εξής προϋποθέσεις:

α) Πρέπει να καταβάλλονται σε πρόσωπα που βρίσκονται σε σχέση μίσθωσης εργασίας με την επιχείρηση, προσφέροντας σε αυτήν πραγματικές υπηρεσίες.

β) Η αμοιβή που καταβάλλεται να είναι ανάλογη των υπηρεσιών.

γ) Δεν είναι απαραίτητο, η αμοιβή να προβλέπεται από νόμο ή σύμβαση. Εκπίπτει και η οικειοθελώς καταβαλλόμενη αμοιβή, εφόσον είναι παραγωγική.

δ) Οι δαπάνες μισθοδοσίας, πρέπει να είναι βέβαιες και εκκαθαρισμένες, κατά τον χρόνο της συντάξεως του ισολογισμού, ως προς το ποσό και την έκταση αυτών.

ε) Η δαπάνη μισθοδοσίας να έχει καταχωρηθεί στα βιβλία των επιχειρήσεων.

στ) Να τηρούνται τα αποδεικτικά των δαπανών, σύμφωνα με το άρθρο 15, παρ. 4, του Κ.Β.Σ. Δηλαδή, η απόδειξη πληρωμής ή κατάρτιση μισθοδοτικής καταστάσεως, στην οποία υπογράφουν οι λαμβάνοντες τα ποσά, ή επιστολή του μισθωτού προς τον εργοδότη με την οποία εξουσιοδοτείται ο τελευταίος να καταθέτει τα ποσά της μισθοδοσίας του μισθωτού σε συγκεκριμένο τραπεζικό λογαριασμό (βλέπε παρ. 3.4.1.).

η) Να έχουν καταβληθεί οι προς το Ι.Κ.Α. ή προς άλλον ασφαλιστικό οργανισμό εισφορές που αναλογούν στις αμοιβές προσωπικού (άρθρο 31, παρ. 1 περ. α. Ν. 2238/1994). Η προϋπόθεση αυτή είναι ανεξάρτητη του χαρακτηρισμού της συμβάσεως από τους συμβαλλόμενους, π.χ. εάν από τις λογιστικές εγγραφές και τα σχετικά δικαιολογητικά προκύψει ότι οι αμοιβές που καταβλήθηκαν σε εργολάβο για τη συντήρηση του κτιρίου της επιχείρησης υποκρύπτουν σύμβαση εξηρημένης εργασίας τότε οι αμοιβές του εκπίπτονται από τα ακαθάριστα έσοδα της επιχείρησης εφόσον έχουν καταβληθεί οι ασφαλιστικές εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. (Σ.τ.Ε. 1083-8/1998 Λογιστής 2000 σελ. 1587, και Σ.τ.Ε. 358/2000 Λογιστής 2000 σελ. 1282).

θ) Τέλος στην περίπτωση που καταβάλλονται αποδοχές ή αποζημιώσεις στο προσωπικό βάσει δικαστικής ή διαιτητικής απόφασης ή οποιαδήποτε αναγνώριση ή συμβιβασμό, δεν αναγνωρίζονται ως δαπάνες για τον προσδιορισμό των καθαρών κερδών των επιχειρήσεων, που υπάγονται στη φορολογία εισοδήματος του οφειλέτη, εάν πριν από την καταβολή ή πίστωση αυτών δεν υποβληθεί στην αρμόδια ΔΟΥ του δικαιούχου αντίγραφο της απόφασης ή του εγγράφου και θεωρηθεί από αυτή η απόφαση ή το έγγραφο, βάσει του οποίου θα καταβληθεί ή πιστωθεί η αποζημίωση ή αμοιβή στο δικαιούχο (άρθρο 31, παρ. 9, Ν. 2238/1994).

Πιο συγκεκριμένα: οι αμοιβές και τα έξοδα προσωπικού ή αλλιώς οι δαπάνες μισθοδοσίας εκπίπτονται φορολογικώς από τα ακαθάριστα έσοδα των επιχειρήσεων με βάση τα οριζόμενα στο άρθρο 31 παρ. 1 (υποπερ. αα) του Ν. 2238/1994.

Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, από τα ακαθάριστα έσοδα των επιχειρήσεων εκπίπτονται τα γενικά έξοδα διαχειρίσεως στα οποία περιλαμβάνονται:

«Τα έξοδα μισθοδοσίας και αμοιβής του προσωπικού, εφόσον έχουν καταβληθεί ή βεβαιωθεί οι ασφαλιστικές εισφορές υπέρ τον ΙΚΑ ή άλλου ασφαλιστικού οργανισμού, εκτός αν από την κείμενη νομοθεσία προβλέπεται μερική ή ολική απαλλαγή από την υποχρέωση για την καταβολή εισφορών. Επίσης τα έξοδα μισθοδοσίας του υπαλληλικού προσωπικού της επιχείρησης που συνδέεται με τον εργοδότη με συγγενικό δεσμό εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι τον τέταρτο βαθμό, εφόσον καταβλήθηκαν ή βεβαιώθηκαν οι ασφαλιστικές εισφορές κύριας ή επικουρικής υποχρεωτικής ασφάλισης στο ΙΚΑ ή άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς. Προκειμένου για τις ομόρρυθμες, ετερόρρυθμες και περιορισμένης

ευθύνης εταιρίες, τις κοινοπραξίες, κοινωνίες και αστικές εταιρίες κερδοσκοπικού χαρακτήρα, η διάταξη εφαρμόζεται στην περίπτωση που η συγγενική σχέση υπάρχει μεταξύ εργαζομένου και κάποιου από τα μέλη της εταιρίας, κοινοπραξίας ή κοινωνίας».

Κατ' εξαίρεση, από τα ακαθάριστα έσοδα των υπόχρεων της παραγράφου 4 του άρθρου 2 (σημείωση συγγραφέα: του Ν. 2238/1994, δηλαδή οι ομόρρυθμες και οι ετερόρρυθμες εταιρίες, οι κοινωνίες αστικού δικαίου, που ασκούν επιχείρηση ή επάγγελμα, οι αστικές κερδοσκοπικές ή μη εταιρίες, οι συμμετοχικές ή αφανείς καθώς και οι κοινοπραξίες της παρ. 2 του άρθρου του Κ.Β.Σ.) και των εταιριών περιορισμένης ευθύνης δεν εκπίπτουν οι μισθοί και οι κάθε είδους απολαβές των εταίρων ή μελών τους».

Καταβολή ασφαλιστικών εισφορών. Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι τα έξοδα μισθοδοσίας και αμοιβής του προσωπικού των επιχειρήσεων εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα των επιχειρήσεων, εφόσον έχουν καταβληθεί ή βεβαιωθεί οι ασφαλιστικές εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α. ή άλλου ασφαλιστικού οργανισμού, εκτός εάν από την κείμενη νομοθεσία προβλέπεται μερική ή ολική απαλλαγή από την υποχρέωση για την καταβολή των εισφορών. (Σ.τ.Ε. 358/2000 Λογιστής 2000 σελ. 1282).

Ενδεικτικά αναφέρουμε τις εξής περιπτώσεις:

α) Το ποσό που δαπανήθηκε για αγορά δώρων κατά τις εορτές των Χριστουγέννων τα οποία δόθηκαν στο προσωπικό της επιχείρησης, αποτελεί παροχή σε είδος υποκείμενη κατά νόμο σε ασφαλιστικές εισφορές υπέρ ΙΚΑ (Σ.τ.Ε. 132/1998 ΔΦΝ 1998 σελ. 560 και Λογιστής 2000 σελ. 1282).

β) Η δαπάνη για πρωινό ρόφημα στο προσωπικό αποτελεί παροχή σε είδος στο προσωπικό υποκείμενη σε ασφαλιστικές εισφορές υπέρ ΙΚΑ (Σ.τ.Ε. 1124/1994 Δελτίο Συνδέσμου Α.Ε. και ΕΠΕ 1995 σελ. 348).

γ) Έκτακτο θερινό επίδομα που καταβλήθηκε στο προσωπικό ξενοδοχειακής επιχείρησης υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. (Σ.τ.Ε. 1335/1994 Δελτίο Συνδέσμου Α.Ε. και ΕΠΕ 1996 σελ. 245).

δ) Η δαπάνη για τη φύλαξη τέκνων υπαλλήλων της επιχείρησης σε βρεφονηπιακοί σταθμούς δεν περιλαμβάνεται στις κοινωνικές δαπάνες της επιχείρησης, για τις οποίες όπως αναφέρουμε στη συνέχεια δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές, αλλά θεωρείται αμοιβή υποκείμενη σε ασφαλιστικές εισφορές (Σ.τ.Ε. 1229/1994 Δελτίο Συνδέσμου Α.Ε. και Ε.Π.Ε. 1995 σελ. 434).

ε) Είδη τα οποία διατέθηκαν υπό μορφή δώρων στο προσωπικό της επιχείρησης, εφόσον καταβάλλονται εξ αφορμής της σχέσεως εργασίας που τους συνδέει, υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. (Σ.τ.Ε. 132/1998 Λογιστής 2000 σελ. 1282).

στ) Κάθε έκτακτη οικειοθελής παροχή του εργοδότη προς τον εργαζόμενο για την επιβράβευση της αποδοτικότητας του αποτελεί μισθό αφαιρετέο από τα ακαθάριστα έσοδα επιχείρησης μόνο εάν έχουν καταβληθεί οι αναλογούσες εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. (Σ.τ.Ε. 1083-8/1998 Λογιστής 2000 σελ. 1587).

Τα παραπάνω έξοδα, όπως κρίθηκε με τις άνω δικαστικές αποφάσεις, δεν εκπίπτουν φορολογικά από τα ακαθάριστα έσοδα των επιχειρήσεων επειδή δεν έχουν υπολογισθεί ασφαλιστικές εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α.

Αντιθέτως, αποδοχές για τις οποίες η νομοθεσία του ΙΚΑ ή του ασφαλιστικού ταμείου δεν επιβάλλει τον υπολογισμό ασφαλιστικών εισφορών αναγνωρίζονται ως φορολογικά εκπιπτόμενα έξοδα (Σ.τ.Ε. 2592/1982 Λογιστής 1984 σελ. 1014, Σ.τ.Ε. 3611/1983 Λογιστής 1985 σελ. 431, μελέτη του κ. Χ. Αναγνωστόπουλου ΔΦΝ 1992 σελ. 415).

Αποδοχές για τις οποίες η επιχείρηση δεν έχει υποχρέωση από τη νομοθεσία του Ι.Κ.Α. να υπολογίσει ασφαλιστικές εισφορές είναι: οι αποζημιώσεις καθώς και τα

οικειοθελή ποσά που καταβάλλονται κατά τη λύση συμβάσεων εργασίας, οι αποζημιώσεις άδειες οι καταβαλλόμενες κατά τη λύση των συμβάσεων εργασίας, οι ποινές λόγω μη χορηγήσεως αδείας, οι αποζημιώσεις εκτός έδρας, τα οδοιπορικά και οι έκτακτες παροχές κοινωνικού χαρακτήρα για δώρα λόγω γάμου (του ασφαλισμένου ή των τέκνων του) ή γεννήσεως τέκνου ή για βοήθεια σε οικογένεια θανούντος ασφαλισμένου (βλέπε και επόμενη παρ. 11.5).

Επίσης, ποσό που καταβλήθηκε σε υπαλλήλους επιχειρήσεως για εργασία που παρασχέθηκε εκτός εργασιών ωρών και για το οποίο οι άνω υπάλληλοι, εξέδωσαν τιμολόγια παροχής υπηρεσιών, νομίμως εκπίπτει από τα ακαθάριστα έσοδα, καίτοι δεν καταβλήθηκαν οι υπέρ του Ι.Κ.Α. ασφαλιστικές εισφορές, γιατί το ποσό αυτό δεν καταβλήθηκε με βάση την υφιστάμενη μεταξύ της εταιρίας και των υπαλλήλων της εργασιακής σχέσεως (Σ.τ.Ε. 3823-5/1988 Λογιστής 1990 σελ. 266).

Παράδειγμα: Μισθωτός αμείβεται με μηνιαίο μισθό 3.000 ευρώ και στο ΙΚΑ ασφαλιζεται μέχρι την ανώτατη ασφαλιστική κλάση 1,650 ευρώ. Ο φορολογικός έλεγχος δεν δέχθηκε ως φορολογικά εκπιπτόμενα έξοδα τις παρακάτω αμοιβές που καταβλήθηκαν στο μισθωτό κατά τη διάρκεια της χρήσεως συνολικού ποσού ευρώ 9,000:

α) Δώρο λόγω γάμου του μισθωτού 1500 ευρώ (βάσει της νομοθεσίας του ΙΚΑ δεν θεωρούνται αμοιβές επί των οποίων υπολογίζονται ασφαλιστικές εισφορές τα καταβαλλόμενα από τον εργοδότη δώρα κοινωνικού χαρακτήρα λόγω γάμου του μισθωτού, λόγω γεννήσεως τέκνου του μισθωτού καθώς και διάφορα βοηθήματα σε βαριά ασθενών μισθωτό ή των μελών της οικογένειας του ή στους κληρονόμους αποβιώσαντος μισθωτού, βλέπε επόμενη παρ. 11.5).

β) Επίδομα ισολογισμού ευρώ 3000 (βάσει της νομοθεσίας του ΙΚΑ, στο επίδομα ισολογισμού καθώς και στα αναδρομικά δεν υπολογίζονται ασφαλιστικές εισφορές εάν ο μισθωτός λαμβάνει αποδοχές, κατά το χρόνο που ανάγονται αυτές, μεγαλύτερες από την ανώτατη ασφαλιστική κλάση, βλέπε επόμενη παρ. 23.2).

γ) Αποζημίωση αδείας λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας 1500 ευρώ (βάσει της νομοθεσίας του ΙΚΑ η αποζημίωση αδείας λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές, βλέπε επόμενη παρ. 11.5).

δ) Επίδομα αδείας 3000 ευρώ

Σύμφωνα με τη φορολογική νομοθεσία τα έξοδα μισθοδοσίας και αμοιβών προσωπικού εκπίπτουν φορολογικά εφόσον έχουν καταβληθεί ή βεβαιωθεί οι ασφαλιστικές εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. ή άλλου ασφαλιστικού οργανισμού, εκτός αν από την κείμενη νομοθεσία προβλέπεται ολική ή μερική απαλλαγή από την υποχρέωση για την καταβολή εισφορών (άρθρο 31, παρ. 1. περ. α, υποπερ. αα, Ν. 2238/1994).

Βάσει των ανωτέρω, οι μισθοί οι οποίοι δεν εκπίπτουν φορολογικά, επειδή η επιχείρηση, παρότι είχε υποχρέωση από την ασφαλιστική νομοθεσία να υπολογίσει ασφαλιστικές εισφορές, δεν υπολόγισε είναι € 1630 και προσδιορίστηκαν ως εξής:

Μισθοί	Ποσό που εκπίπτει φορολογικά	Ποσό που δεν εκπίπτει φορολογικά
- Δώρο γάμου	ευρώ 1.500	—
- Επίδομα ισολογισμού	ευρώ 3.000	—
- Αποζημίωση αδείας λόγω λύσεως της σχέσεως	ευρώ 1.500	—
- Επίδομα αδείας	ευρώ 1.350	<u>1.630</u>
Σύνολο	ευρώ 7.200	<u>1.630</u>

4.2. Φορολογική αναγνώριση των αποζημιώσεων λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας.

Ο εργοδότης μπορεί να καταβάλλει στο μισθωτό κατά τη λύση π^α συμβάσεως εργασίας, εκτός από τη νόμιμη αποζημίωση, και πρόσθετη αποζημίωση καταβαλλόμενη είτε μετά από συμφωνία είτε από ελευθεριότητα.

Η νόμιμη αποζημίωση εκπίπτει φορολογικά από τα ακαθάριστα έσοδα της χρήσεως εντός της οποίας λύθηκε η σχέση εργασίας ως γενικό έξοδο διαχείρισεως της χρήσεως σύμφωνα με το άρθρο 31 του Ν. 2238/1994.

Επόμενους, το σύνολο της εξοφλούμενης με δόσεις αποζημίωσης, οι οποίες δόσεις λήγουν και στην κλεισμένη χρήση, εντός της οποίας έληξε η σύμβαση εργασίας, αλλά και στις επόμενες χρήσεις θα επιβαρύνει τα αποτελέσματα της κλεισμένης χρήσεως εντός της οποίας η αποζημίωση κατέστη βεβαία και εκ καθαρισμένη.

Η πρόσθετη αποζημίωση που καταβάλλεται μετά από συμφωνία του εργοδότη και του μισθωτού εκπίπτει, εφόσον η συμφωνία αυτή προκύπτει από έγκυρη σύμβαση (Α.Π. 957/1987 Δ.Ε.Ν. 1988 σελ. 584). Έτσι, εάν από έγκυρη σύμβαση προκύπτει ότι ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση όπως στο μισθωτό που απολύεται λόγω των προϋποθέσεων πλήρους συνταξιοδοτήσεως καταβληθεί ολόκληρη η αποζημίωση και όχι μειωμένη, η αποζημίωση αυτή θεωρείται συμβατική υποχρέωση του εργοδότη και όχι ελευθεριότητα, αφού η κατά παράβαση της συμβάσεως μη καταβολή της αποζημιώσεως περιάγει τον εργοδότη σε υπερημερία (Α.Π. 957/1987 Δ.Ε.Ν. 1988 σελ. 584).

Αντιθέτως, οι πρόσθετες αποζημιώσεις, που καταβάλλονται από τον εργοδότη στους μισθωτούς στις περιπτώσεις αναδιοργανώσεως των επιχειρήσεων (Εφετείο Αθηνών 3662/1989 Δ.Ε.Ν. 1990 σελ. 304), επειδή οι μισθωτοί δεν κρίνονται ικανοί να αντεπεξέλθουν στις ανάγκες της νέας μορφής επιχειρήσεως ή των οποίων η θέση πρόκειται να καταργηθεί, δεν αναγνωρίζονται πάντοτε ως φορολογικώς εκπιπτόμενες δαπάνες.

Σχετικό με το άνω θέμα είναι και το υπόμνημα που είχε υποβάλει Σύνδεσμος Βιομηχανιών με αφορμή το πρόβλημα που είχε προκληθεί σε βιομηχανίες μέλη του συνδέσμου λόγω της αρνήσεως των οικονομικών εφοριών να αποδεχθούν ως παραγωγική δαπάνη τις πλέον των νομίμων αποζημιώσεις που είχαν καταβάλλει οικειοθελώς σε αποχωρήσαντες εργαζομένους.

Πιο συγκεκριμένα: οι εν λόγω επιχειρήσεις εξαιτίας της σημαντικής μειώσεως των εργασιών τους και της αντικειμενικής τους αδυναμίας να εξασφαλίσουν μεσοπρόθεσμα πλήρη απασχόληση για τους εργαζόμενους, αναγκάστηκαν να μειώσουν τον αριθμό των απασχολούμενων στα όρια που επέτρεπαν τη μη παύση της λειτουργίας των εγκαταστάσεών τους.

Όμως, οι φορολογικοί ελεγκτές δεν αναγνώρισαν τις άνω πρόσθετες αποζημιώσεις, επειδή καταβλήθηκαν όχι στο εν ενεργεία προσωπικό, αλλά για απολυθέντες υπαλλήλους, οι οποίοι δεν συμμετείχαν στην παραγωγική διαδικασία.

Για τις άνω πρόσθετες αποζημιώσεις που χορηγούνται στο πλεονάζον προσωπικό υπό μορφή κινήτρου, καθώς και τις οικειοθελείς, το Συμβούλιο της Επικρατείας κρίνοντας την παραγωγικότητα δαπάνης δέχθηκε ότι η οικειοθελώς καταβαλλόμενη αποζημίωση πέραν των υπό του νόμου προβλεπόμενων ή εκ των συμβατικών υποχρεώσεων απορρευουσών αποζημιώσεων στο απολυόμενο προσωπικό επιχείρησης μπορεί να αποτελέσει, κατ' αρχήν, παραγωγική δαπάνη, εφόσον αυξάνει το ζήλο του προσωπικού που υπηρετεί στην επιχείρηση.

Στην περίπτωση, όμως, που η επιχείρηση διέκοψε εντός της χρήσεως (π.χ. 1980) τη λειτουργία της, τότε οι οικειοθελώς καταβαλλόμενες αποζημιώσεις δεν αυξάνουν το ζήλο των εργαζομένων, αφού η επιχείρηση διέκοψε τις εργασίες της με αποτέλεσμα η

επιπλέον της νόμιμης καταβαλλόμενη αποζημίωση να μην αναγνωρίζεται ως φορολογικά εκπιπτόμενη. (Σ.τ.Ε. 3455-6/1995).⁽²⁾

Επίσης, με την απόφαση του τριμελούς Διοικητικού Πρωτοδικείου Αθηνών 9123/1984 (Δ.Φ.Ν. 1986 σελ. 200) κρίθηκε, κατ' αρχήν, ότι αποζημίωση απολυομένων υπαλλήλων μεγαλύτερη της νομίμου δεν αποτελεί παραγωγική δαπάνη, γιατί δεν καταβλήθηκε σε εν ενεργεία υπαλλήλους, αλλά σε απολυθέντες οι οποίοι δεν συμβάλλουν στην παραγωγή και στην προώθηση των εταιρικών εργασιών. Η άνω απόφαση κρίθηκε από το Διοικητικό Εφετείο και στη συνέχεια από το Συμβούλιο Επικρατείας (σχετ. απόφαση 3735/1988 Δ.Φ.Ν. 1990 σελ. 43), όπου αμφότερα τα δύο άνω δικαστήρια έκριναν ότι οι παραπάνω αποζημιώσεις είναι παραγωγικές δαπάνες. (Όμοια και η απόφαση του Σ.τ.Ε. 2607/1984 Δ.Φ.Ν. 1986 σελ. 936).

Τέλος, με την απόφαση του Σ.τ.Ε. 2763/1979 (Δ.Φ.Ν. 1980 σελ. 914) αναγνωρίστηκε ως παραγωγική η επί πλέον αποζημίωση που υπολογίστηκε από προϋπηρεσία του μισθωτού σε ατομική επιχείρηση.

(2) Ε.τ.Ε. 3455-6/1995

Αποζημίωση λόγω καταγγελία; «επί πλέον της νομίμου.

7. Επειδή, όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφαση, η αναιρεσείουσα εταιρία, μετά την περιέλευση, κατά το τέλος της ενδίκου χρήσεως ήτοι περί το τέλος του έτους 1980, όλων των μετοχών της εις την ανώνυμη εταιρία «Π... Α.Ε.», έπαυσε την επιχειρηματική δραστηριότητάς, απέλυσε όλο το εργατοτεχνικό και υπαλληλικό προσωπικό της (πλην ενός υπαλλήλου για την τήρηση των βιβλίων της), περιορισθεί δε μόνον εις την εκμίσθωση των ιδιοκτητών εγκαταστάσεων και του μηχανολογικού εξοπλισμού αυτής αντί μηνιαίου μισθώματος 8.804,10 ευρώ. Εις το απολυθέν προσωπικόν, εκτός της νομίμου αποζημιώσεως κατεβλήθη και περαιτέρω ποσό ευρώ 19.950,11 εν συνόλω, το οποίο η φορολογική αρχή δεν ανεγνώρισε προς έκπτωση. Το διοικητικό πρωτοδικείο έκρινε ότι η οικιοθελής αυτή καταβολή αποζημιώσεως δεν έχει παραγωγικό χαρακτήρα, μη συμβάλλουσα εις την προαγωγή και ανάπτυξη των εργασιών της αναιρεσειούσης και τη δημιουργία κερδών, εφ' όσον κατά το κρίσιμο οικονομικόν έτος απελύθη όλο το προσωπικό αυτής, ουδεμία δε παραγωγική δραστηριότης ανεπτύχθη μετά ταύτα. Το διοικητικό εφετείο, έκρινε κι αυτό, δια της προσβαλλομένης αποφάσεως ότι υπό τας ανωτέρω περιγραφείσας συνθήκας, ως άνω οικιοθελής καταβολή αποζημιώσεως δεν ήτο παραγωγική, διότι δεν συνέβαλε σοβαρώς και αποδεδειγμένως εις την καλύτεραν απόδοσιν της επιχειρήσεως και τη δημιουργία κερδών και δεν εδέχθη την έκπτωση της δαπάνης αυτής από τα ακαθάριστα έσοδα της αναιρεσειούσης ανώνυμου εταιρίας, απέρριψε δε ως αβάσιμο τον περί του αντιθέτου σχετικό λόγο της εφέσεως της εταιρίας αυτής. Ούτως αποφανθέν το εν λόγω δικαστήριο της ουσίας, ήτοι δεχθέν δι' ιδίας αυτού κρίσεως ότι και η οικιοθελής καταβολή, πέραν των υπό του νόμου προβλεπόμενων ή εκ συμβατικών υποχρεώσεων απορρεουσών, αποζημιώσεων εις το απολυμένο προσωπικό επιχειρήσεως δύναται ν' αποτελέσει, κατ' αρχήν, παραγωγική δαπάνη, εφ' όσον αυξάνει τον ζήλο του εις την επιχείρηση υπηρετούντος προσωπικού και περαιτέρω κρίναν, κατ' εκτίμησην των εν προκειμένω συντρεξουσών συνθηκών και δη του ότι η επιχείρηση της αναιρεσειούσης διέκοψε εντός του κρινόμενου έτους την λειτουργία της, ότι δια των ως άνω οικιοθελών παροχών προς τους αποχωρήσαντες υπαλλήλους της δεν ηυξήθη ο ζήλος των εργαζομένων εις αυτήν ορθώς τον νόμον ηρμήνευσε και εφήρμοσε και προσηκόντως της ως άνω κρίσιν του ητιολόγησε, είναι δε απορριπτέος ως αβάσιμος ο περί του εναντίου δια της υπό κρίσιν αιτήσεως προβαλλόμενος λόγος αναιρέσεως. Απορριπτέα ειδικώτερον είναι τα υπό της αναιρεσειούσης προβαλλόμενα, κατά τα οποία δια να χαρακτηρησθεί η ανωτέρω δαπάνη ως παραγωγική ήρκει απλώς η δυνατότης επαναδραστηριοποιήσεως της επιχειρήσεως της εις το μέλλον, εφ' όσον το Δικαστήριον εδέχθη ότι, λόγω της διακοπής της λειτουργίας της εν λόγω επιχειρήσεως κατά την κρινομένην περίοδον, δεν ηυξήθη κατ' αυτήν λόγω των ως άνω προσθέτων αποζημιώσεων, ο ζήλος των εις αυτήν εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Η ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΕΞΟΔΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

5.1 Σκοπός της λογιστικής των αμοιβών προσωπικού.

Ο σκοπός. Η λογιστική των αμοιβών και εξόδων προσωπικού έχει ως σκοπό να παρακολουθεί και να καταγράφει τα οικονομικά μεγέθη που προκύπτουν από την εργασία του προσωπικού της επιχείρησης.

Προσωπικό της επιχείρησης είναι το σύνολο φυσικών προσώπων (διευθυντικά στελέχη, υπάλληλοι, εργάτες) τα οποία έναντι συμφωνηθείσης αμοιβής παρέχουν εξαρτημένη εργασία στον ιδιοκτήτη της επιχείρησης (εργοδότης).

Η παρακολούθηση της εργασίας του προσωπικού επιτυγχάνεται με τις εξής ενέργειες:

α) Με την παρακολούθηση του χρόνου εργασίας του προσωπικού.

β) Με την κατάστρωση των μισθοδοτικών καταστάσεων. Κατάστρωση μισθοδοτικών καταστάσεων σημαίνει:

βα) Μετατροπή του χρόνου εργασίας των μισθωτών σε δουλευμένες αποδοχές.

ββ) Εξόφληση αποδοχών.

Η λογιστική. Σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει μισθό ή αποδοχές στο προσωπικό το οποίο απασχολεί με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Τα άνω έξοδα παρακολουθούνται στους λογαριασμούς του Ε.Γ.Λ.Σ.:

Κωδικός Λογαριασμός

60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού

60.01 Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού

Επί πλέον ο εργοδότης καταβάλλει διάφορες εργοδοτικές εισφορές στο Ελληνικό Δημόσιο καθώς και στα Ασφαλιστικά Ταμεία (κυρίας και επικουρικής ασφάλισης) λόγω της απασχόλησης του άνω προσωπικού με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Τα άνω έξοδα παρακολουθούνται στους λογαριασμούς του Ε.Γ.Λ.Σ.:

Κωδικός Λογαριασμός

60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού

60.04 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού.

Εκτός, όμως, από το μισθό και τις εργοδοτικές εισφορές ο εργοδότης μπορεί να καταβάλλει λοιπές παροχές και έξοδα που πραγματοποιούνται για το προσωπικό. Τα άνω έξοδα παρακολουθούνται στο λογαριασμό του Ε.Γ.Λ.Σ.:

Κωδικός Λογαριασμός

60.02 Παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει αποζημίωση στο προσωπικό το οποίο απασχολεί με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στην περίπτωση που καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ή ο μισθωτός αποχωρεί από την επιχείρηση λόγω συνταξιοδότησεως.

Τα άνω έξοδα παρακολουθούνται στο λογαριασμό του Ε.Γ.Λ.Σ.:

Κωδικός Λογαριασμός

60.05 Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία

Ο εργοδότης επίσης πραγματοποιεί έξοδα για το προσωπικό που έχει συνταξιοδοτηθεί. Τα άνω έξοδα παρακολουθούνται στο λογαριασμό του Ε.Γ.Λ.Σ.:

Κωδικός Λογαριασμός

64.98 Διάφορα έξοδα

- 64.98.06 Βοηθήματα σε οικογένειες θανόντων μισθωτών
- 64.98.07 Οικονομικές ενισχύσεις (πρόσθετες συντάξεις κ.λπ.) αποχωρησάντων μισθωτών.

Επίσης, τα έξοδα εκτός έδρας και τα οδοιπορικά που πραγματοποιεί το προσωπικό για την προώθηση των σκοπών της επιχείρησης παρακολουθούνται στους λογαριασμούς του Ε.Γ.Λ.Σ.:

Κωδικός Λογαριασμός

- 64.01 Έξοδα ταξιδιών
- 64.01.00 Έξοδα ταξιδιών εσωτερικού
- 64.01.01 Έξοδα ταξιδιών εξωτερικού
- 64.01.02 Οδοιπορικά

Οι προκαταβολές στο προσωπικό, οι χρηματικές διευκολύνσεις προς το προσωπικό καθώς και τα δάνεια προς το προσωπικό παρακολουθούνται στους λογαριασμούς του Ε.Γ.Λ.Σ.:

Κωδικός Λογαριασμός

- 33.00 Προκαταβολές προσωπικού
- 33.01 Χρηματικές διευκολύνσεις προσωπικού
- 33.02 Δάνεια Προσωπικού

Οι υποχρεώσεις προς το προσωπικό παρακολουθούνται στο λογαριασμό του Ε.Γ.Λ.Σ.:

Κωδικός Λογαριασμός

- 53.03 Οφειλόμενες αμοιβές προσωπικού.

Οι υποχρεώσεις προς το Ελληνικό Δημόσιο από τους φόρους και τα τέλη επί των αμοιβών προσωπικού παρακολουθούνται στο λογαριασμό του Ε.Γ.Λ.Σ.:

Κωδικός Λογαριασμός

- 54.03 Φόροι-τέλη αμοιβών προσωπικού.

Τέλος, οι υποχρεώσεις προς τα Ασφαλιστικά Ταμεία από τις εισφορές των μισθωτών και των εργοδοτών παρακολουθούνται στο λογαριασμό του Ε.Γ.Λ.Σ.:

Κωδικός Λογαριασμός

- 55. Ασφαλιστικά Ταμεία

5.2 Περί των λογαριασμών 60.00 και 60.01 «Αμοιβές έμμισθου προσωπικού» και «Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού».

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ε.Γ.Λ.Σ. (σχετ. παρ. 2.2.604) οι κάθε είδους αμοιβές του έμμισθου και ημερομίσθιου προσωπικού καταχωρούνται στους λογαριασμούς:

Κωδικός Λογαριασμός

- 60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού
- 60.01 Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού

Οι άνω λογαριασμοί αναλύονται, με βάση τις διατάξεις του Ε.Γ.Λ.Σ., στους εξής τριτοβάθμιους:

60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού

- 60.00.00 Τακτικές αποδοχές (περιλαμβάνονται και προσαυξήσεις λόγω νυκτερινών, Κυριακών και εξαιρετέων)
 - 01 Οικογενειακά επιδόματα
 - 02 Αμοιβές υπερωριακής απασχολήσεως
 - 03 Δώρα εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα)
 - 04 Αποδοχές επίσημων αργιών

- 05 Αποδοχές ασθένειας
 - 06 Αποδοχές κανονικής άδειας
 - 07 Επιδόματα κανονικής άδειας
 - 08 Αποζημιώσεις μη χορηγούμενων αδειών
 - 09 Ποσοστά για πωλήσεις και αγορές
 - 10 Έκτακτες αμοιβές (πριμ, βραβεία, επιδόματα, αποζημιώσεις για παροχές σε είδος, κ.λπ.)
 - 11 Αμοιβές εκτός έδρας (όταν δεν καλύπτουν έξοδα εκτός έδρας)
 - 12 Αμοιβές μαθητευομένων (τακτικές, έκτακτες, αργιών, ασθένειας, άδειας, κ.λπ.)
- 60.00.13
.....
60.00.99

60.01 Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού

- 60.01.00 Τακτικές αποδοχές (περιλαμβάνονται και προσαυξήσεις λόγω νυκτερινών, Κυριακών και εξαιρετέων)
 - 01 Οικογενειακά επιδόματα
 - 02 Αμοιβές υπερωριακής απασχολήσεως
 - 03 Δώρα εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα)
 - 04 Αποδοχές επίσημων αργιών
 - 05 Αποδοχές ασθένειας
 - 06 Αποδοχές κανονικής άδειας
 - 07 Επιδόματα κανονικής άδειας
 - 08 Αποζημιώσεις μη χορηγούμενων αδειών
 - 09 Ποσοστά για πωλήσεις και αγορές
 - 10 Έκτακτες αμοιβές (πριμ., βραβεία, επιδόματα, αποζημιώσεις για παροχές σε είδος, κ.λπ.)
 - 11 Αμοιβές εκτός έδρας (όταν δεν καλύπτουν έξοδα εκτός έδρας)
 - 12 Αμοιβές μαθητευομένων (τακτικές, έκτακτες, αργιών, ασθένειας, άδειας, κ.λπ.)
- 60.01.13
.....
60.01.99

Σημειώνουμε ότι οι τριτοβάθμιοι λογαριασμοί με υπογράμμιση είναι υποχρεωτικοί, σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1.203 του Ε.Γ.Λ.Σ.

Σε περίπτωση που η οικονομική μονάδα αδυνατεί ή δεν θέλει να παρακολουθεί χωριστά τα οικογενειακά επιδόματα και τις αμοιβές μαθητευομένων στους προαιρετικούς τριτοβάθμιους λογαριασμούς 60.00.01,60.00.12,60.01.01 και 60.01.12, έχει τη δυνατότητα να παρακολουθεί τις κατηγορίες αυτές αμοιβών προσωπικού, μαζί με τις τακτικές αποδοχές, στους λογαριασμούς 60.00.00 και 60.01.00, κατά περίπτωση.

5.2.1. Περί των λογαριασμών 60.00.00 και 60.01.00 «Τακτικές αποδοχές»

Βασικές τακτικές αποδοχές. Στους λογαριασμούς 60.00.00 «Τακτικές αποδοχές έμμισθου προσωπικού» και 60.01.00 «Τακτικές αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού» καταχωρούνται οι βασικές τακτικές παροχές.

Βασικές τακτικές παροχές είναι αυτές που καθορίζουν την αμοιβή του μισθωτού για την απασχόληση του μέσα στο συμφωνηθέν ωράριο και αποτελούν τη βάση υπολογισμού των παράγωγων (υπερεργασία, υπερωρία κ.λπ.) και ετήσιων αμοιβών (επίδομα δώρου Χριστουγέννων, Πάσχα, άδειας, ισολογισμού κ.λπ.).

Στην έννοια των βασικών τακτικών παροχών περιλαμβάνεται ο μισθός καθώς και κάθε άλλη παροχή την οποία ο εργοδότης τακτικά καταβάλλει στον εργαζόμενο σε χρήμα ή σε είδος ως αντάλλαγμα της εργασίας του κάθε ημέρα ή μήνα ή κατ' επανάληψη περιοδικά.

Παράγωγες τακτικές αποδοχές. Το Ε.Γ.Λ.Σ. αναφέρει ότι στους λογαριασμούς 60.00.00 και 60.01.00 περιλαμβάνονται και οι προσαυξήσεις λόγω νυκτερινών, Κυριακών και εξαιρετέων αργιών, δηλαδή οι τακτικές παράγωγες αποδοχές.

Στην έννοια των τακτικών παράγωγων αποδοχών, οι οποίες καταχωρούνται στους άνω λογαριασμούς, περιλαμβάνονται: α) οι προσαυξήσεις λόγω νόμιμη ζ τακτικής εργασίας κατά τη νύκτα, Κυριακή ή εξαιρετέα αργία, και β) η τακτική αμοιβή από τη νόμιμη απασχόληση του μισθωτού πέρα από το συμφωνηθέν ωράριο, δηλαδή η απλή πρόσθετη εργασία, η υπερεργασία και η ιδιόρρυθμη υπερωρία.

Οι άνω παροχές καταχωρούνται στους λογαριασμούς 60.00.00 και 60.01.00 όταν καταβάλλονται τακτικά κάθε μήνα ή εμφανίζουν ορισμένη συχνότητα επαναλήψεως η οποία τις καθιστά τακτικές.

Πιο συγκεκριμένα: στην έννοια των βασικών παράγωγων τακτικών αποδοχών που καταχωρούνται στους λογαριασμούς 60.00.00 και 60.01.00 περιλαμβάνονται:

α) Η προσαύξηση της νόμιμης και τακτικής εργασίας κατά τις Κυριακές ή εξαιρετέες αργίες ή νυκτερινές ώρες, εφόσον δίδεται στο μισθωτό σταθερά και μόνιμα ως τακτικό αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας κατά τις άνω ημέρες και ώρες τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη περιοδικά σε ορισμένα διαστήματα του έτους (Α.Π. 584/1978 Λογιστής 1978 σελ. 845).

Ο μισθωτός μπορεί να απασχοληθεί τις ημέρες αναπαύσεως (Σάββατο, Κυριακή) είτε τακτικά, επειδή προβλέπεται από τα προγράμματα εργασίας, είτε έκτακτα.

Οι αμοιβές που θα καταβάλλει η επιχείρηση στους μισθωτούς που απασχολούνται τακτικά, βάσει προγράμματος εργασίας, τις ημέρες αναπαύσεως, θα καταχωρηθούν, μαζί με τις οποιασδήποτε προσαυξήσεις (Κυριακής, αργίας, νύκτας), στους λογαριασμούς των τακτικών αποδοχών 60.00.00 και 60.01.00.

Αντιθέτως, για τις αμοιβές που πληρώνει η επιχείρηση, λόγω έκτακτης απασχόλησης των μισθωτών κατά τις ημέρες αναπαύσεως, το Ε.Γ.Λ.Σ. δεν προβλέπει κάποιον ιδιαίτερο λογαριασμό.

Κατά τη γνώμη μας, οι αμοιβές αυτές, επειδή πληρώνονται για απασχόληση του μισθωτού πέρα από τη νόμιμη εβδομαδιαία απασχόληση, παρακολουθούνται στους ίδιους λογαριασμούς που προβλέπει το Ε.Γ.Λ.Σ. για την υπερωριακή απασχόληση των μισθωτών, δηλαδή τους 60.00.02 και 60.01.02, εκτός εάν η οικονομική μονάδα επιθυμεί να χρησιμοποιήσει, για την παρακολούθηση των αμοιβών αυτών, τους ελεύθερους λογαριασμούς από 60.00.13 ή 60.01.13 και μετά.

β) Η αμοιβή της τακτικής υπερεργασίας και ιδιόρρυθμης υπερωρίας. Ως τακτική θεωρείται η υπερεργασία, όχι μόνον όταν είναι συνεχής, αλλά και όταν εμφανίζει ορισμένη συχνότητα επανάληψης. (Εφετείο Πειραιά 1345/1981, ΔΕΝ 1983 σελ. 133).

γ) Η καταβαλλόμενη από τον εργοδότη στο μισθωτό αμοιβή για τη νόμιμη υπερωριακή εργασία εφόσον η εργασία αυτή είναι νόμιμη και παρέχεται τακτικά (Α.Π. 322/1976 Λογιστής 1976 σελ. 1030).

Οι αμοιβές λόγω απλής πρόσθετης εργασίας, υπερεργασίας, ιδιόρρυθμης υπερωρίας και νόμιμης υπερωρίας που καταβάλλονται στους εργαζόμενους λόγω τακτικής και συνεχούς απασχολήσεως μέσα στα νόμιμα χρονικά όρια εργασίας ή αυτά που έχουν συμφωνήσει με τον εργοδότη ότι θα απασχολούνται, παρακολουθούνται στους λογαριασμούς 60.00.00 και 60.01.00.

5.2.2. Περί των λογαριασμών 60.00.01 και 60.01.01 «Οικογενειακά και λοιπά επιδόματα».

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ε.Γ.Λ.Σ. οι λογαριασμοί:

60.00.01 «Οικογενειακά επιδόματα έμμισθου προσωπικού»

60.01.01 «Οικογενειακά επιδόματα ημερομίσθιου προσωπικού» είναι προαιρετικοί.

Στους λογαριασμούς αυτούς παρακολουθούνται, κατ' αρχήν, τα οικογενειακά επιδόματα (γάμου, τέκνων).

Έχουμε, όμως, τη γνώμη, ότι στους άνω λογαριασμούς πρέπει να καταχωρούνται και τα λοιπά τακτικώς καταβαλλόμενα επιδόματα (πολιτείας ανθυγιεινό κ.λπ.), αφού τα επιδόματα αυτά καταβάλλονται, όπως και τα οικογενειακά, λόγω κάποιου ιδιαίτερου στοιχείου που έχει ένας εργαζόμενος σε σχέση με τους υπόλοιπους.

Βάσει, επομένως, των άνω απόψεων, στους λογαριασμούς 60.00.00 και 60.01.00 καταχωρούνται οι βασικοί μισθοί ενώ στους λογαριασμούς 60.00.01 και 60.01.01 τα βασικά επιδόματα (οικογενειακά, πολιτείας, επιστημονικό, ανθυγιεινό κ.λπ.).

Κατ' αυτό τον τρόπο, ο εργοδότης γνωρίζει ποιες είναι οι ελάχιστες αποδοχές (60.00.00 και 60.01.00) που πρέπει να καταβάλλει στο προσωπικό του, και ποια είναι τα επιδόματα (60.00.01 και 60.01.01) που καταβάλλονται στους εργαζόμενους επί πλέον των βασικών μισθών.

5.2.3. Περί των λογαριασμών 60.00.02 και 60.01.02 «Αμοιβές υπερωριακής απασχολήσεως».

Το Ε.Γ.Λ.Σ. τις αμοιβές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι για την απασχόληση τους πέρα από το συμφωνηθέν ή νόμιμο ωράριο τις παρακολουθεί στους εξής υποχρεωτικούς λογαριασμούς:

60.00.02 Αμοιβές υπερωριακής απασχολήσεως έμμισθου προσωπικού
60.01.02 Αμοιβές υπερωριακής απασχολήσεως ημερομίσθιου προσωπικού

Αντιθέτως, οι αμοιβές λόγω απλής πρόσθετης εργασίας, υπερεργασίας, ιδιόρρυθμης υπερωρίας και νόμιμης υπερωρίας που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι λόγω τακτικής και συνεχούς απασχολήσεως μέσα στα νόμιμα χρονικά όρια εργασίας ή αυτά που έχουν συμφωνήσει με τον εργοδότη ότι θα απασχολούνται, δεν παρακολουθούνται στους άνω λογαριασμούς, αλλά στους λογαριασμούς των τακτικών αποδοχών «60.00.00» και «60.01.00».

Κατά τη γνώμη μας, το Ε.Γ.Λ.Σ. θέλει να παρακολουθεί ιδιαίτερος ποιες είναι οι αμοιβές που πληρώνει η οικονομική μονάδα σε απασχόληση των μισθωτών πέρα από τα νόμιμα ή συμφωνηθέντα όρια. Ως εκ τούτου, εάν ένας μισθωτός βιομηχανίας ήταν υποχρεωμένος να εργάζεται μέχρι 31.3.2001 συνεχώς 48 ώρες εβδομαδιαίως, η αμοιβή των 48 ωρών θα καταχωρηθεί στους λογαριασμούς των τακτικών αποδοχών 60.00.00 και 60.01.00 παρότι 5 ώρες αμείβονται ως υπερεργασία και 3 ώρες ως νόμιμη υπερωρία πενθημέρου.

Αντιθέτως, εάν ένας άλλος μισθωτός βιομηχανίας απασχολείται από 1.4.2001 συνεχώς 40 ώρες εβδομαδιαίως και μια εβδομάδα απασχοληθεί εκτάκτως 43 ώρες, η αμοιβή των επί πλέον 3 ωρών θα καταχωρηθεί στους λογαριασμούς που παρακολουθούνται οι αμοιβές υπερωριακής απασχολήσεως «60.00.02» ή «60.01.02».

Στους ίδιους λογαριασμούς (60.00.02 και 60.01.02) θα καταχωρηθεί η αμοιβή της πρόσθετης εργασίας που θα καταβληθεί στην περίπτωση μισθωτού, ο οποίος, ενώ έχει συμφωνήσει με τον εργοδότη του να απασχολείται με ωράριο μικρότερο του συμβατικού π.χ. 39 ώρες, απασχολήθηκε εκτάκτως μέχρι το νόμιμο ωράριο (42 ώρες) ή μέχρι την επιτρεπόμενη εβδομαδιαία απασχόληση (43 ώρες).

Τέλος, στους λογαριασμούς 60.00.02 και 60.01.02, καταχωρούνται όλες οι αμοιβές

των λοιπών νομίμων και παράνομων υπερωριών.

Οι αμοιβές που καταχωρούνται στους άνω λογαριασμούς αποτελούνται από το συνολικό ποσό αμοιβής που πληρώνει η οικονομική μονάδα για την επί πλέον του συμφωνηθέντος ή νομίμου ωραρίου εργασία, δηλαδή αποτελείται από το ωρομίσθιο και την προσαύξηση.

5.2.4. Περί των λογαριασμών 60.00.03 και 60.01.03 «Δώρα εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα)».

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ε.Γ.Λ.Σ. τα τακτικώς καταβαλλόμενα ετήσια επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα καταχωρούνται στους λογαριασμούς:

60.00.03 Δώρα εορτών έμμισθου προσωπικού 60.01.03 Δώρα εορτών ημερομίσθιου προσωπικού

Η καταχώρηση γίνεται κατά το χρόνο που καταβάλλονται στο προσωπικό.

Στις περιπτώσεις, όμως, που οι οικονομικές μονάδες προσδιορίζουν βραχυχρόνια αποτελέσματα, είτε με παράλληλη λειτουργία της αναλυτικής λογιστικής είτε όχι, λαμβάνονται υπόψη και οι άνω ετήσιες τακτικές παροχές, μολονότι δεν έχουν πραγματοποιηθεί, επειδή αυτές είναι βέβαιο από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας ότι θα πραγματοποιηθούν.

Η καθιέρωση από το Ε.Γ.Λ.Σ. (σχετ. παρ. 2.2.509) του λογαριασμού 58 «Λογαριασμοί περιοδικής κατανομής» αποβλέπει στη διευκόλυνση του προσδιορισμού των βραχύχρονων αποτελεσμάτων.

Περισσότερες πληροφορίες για τη λογιστική των βραχυχρόνιων λογιστικών αποτελεσμάτων (ή αναλυτική λογιστική) βλέπε στη μελέτη: «Η Λογιστική των Βραχυχρόνιων Αποτελεσμάτων» Γ. Αληφαντή, Λογιστής 1996, σελ. 1332,1544 και 1738).

5.2.5. Περί των λογαριασμών 60.00.04 και 60.01.04 «Αποδοχές επίσημων αργιών».

Από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας προβλέπεται ότι οι ημερομίσθιοι δεν θα απασχολούνται τις επίσημες αργίες, χωρίς όμως, τις ημέρες αυτές, να περικόπτονται οι αποδοχές τους. Οι αμοιβές αυτές, τις οποίες λαμβάνουν οι ημερομίσθιοι, χωρίς να απασχολούνται στην επιχείρηση, παρακολουθούνται στον υποχρεωτικό λογαριασμό του Ε.Γ.Λ.Σ.:

60.01 Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού

60.01.04 Αποδοχές επίσημων αργιών

Έτσι, οι αποδοχές που λαμβάνουν οι ημερομίσθιοι, παρότι δεν απασχολήθηκαν τις επίσημες αργίες, δηλαδή την 25η Μαρτίου, τη Δευτέρα του Πάσχα, την Πρωτομαγιά, την 15η Αυγούστου, την 28η Οκτωβρίου και την 25η Δεκεμβρίου καταχωρούνται στον άνω λογαριασμό.

Εάν, όμως, η επιχείρηση από ΣΣΕ ή ΔΑ ή βάσει εθίμου πληρώνει τις αποδοχές των ημερομίσθιων και για ορισμένες προαιρετικές αργίες (Καθαρή Δευτέρα, Μεγάλη Παρασκευή, Αγίου Πνεύματος) παρότι οι μισθωτοί αναπαύονται θα τις καταχωρήσει στον παρόντα λογαριασμό, αφού η επιχείρηση για τις προαιρετικές αυτές αργίες εφαρμόζει ό,τι ισχύει για τις υποχρεωτικές.

Ένα άλλο σημείο, το οποίο πρέπει να διευκρινισθεί, είναι ότι ο αντίστοιχος λογαριασμός για το έμμισθο προσωπικό 60.00.04 είναι προαιρετικός. Αυτό είναι λογικό, αφού τις αποδοχές των υποχρεωτικών αργιών τις δικαιούνται μόνο οι ημερομίσθιοι, παρότι δεν απασχολούνται. Οι υπάλληλοι (έμμισθο προσωπικό) δεν απασχολούνται τις ίδιες ημέρες, αλλά από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας δεν δικαιούνται αποδοχές.

Εάν, όμως, ο εργοδότης τις καταβάλλει προαιρετικά, όπως π.χ. στην περίπτωση που η επίσημη αργία συμπέσει Σάββατο, οπότε έχει δημιουργηθεί διχο

γνωμία εάν δικαιούνται οι υπάλληλοι την πρόσθετη αμοιβή της εξαιρέσιμης αργίας οι αμοιβές αυτές θα καταχωρηθούν στο λογαριασμό: 60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού

60.00.04 Αποδοχές επισήμων αργιών

Στην περίπτωση, όμως, που οι ημερομίσθιοι απασχοληθούν την υποχρεωτική αργία, τότε, πρέπει να διακρίνουμε αν απασχολούνται βάσει προγράμματος εργασίας ή εκτάκτως.

Γιατί, όταν απασχολούνται βάσει προγράμματος εργασίας, το σύνολο της αμοιβής, δηλαδή βασική αμοιβή και προσαύξηση, θα καταχωρηθεί στο λογαριασμό που παρακολουθούνται οι τακτικές αποδοχές δηλαδή στον 60.01.00.

Αντιθέτως, αν απασχοληθεί εκτάκτως, τότε το σύνολο της αμοιβής (βασική και προσαυξήσεις) θα καταχωρηθεί στο λογαριασμό που παρακολουθείται η αμοιβή για την έκτακτη απασχόληση του μισθωτού, πέρα του νομίμου ή συμφωνηθέντος ωραρίου, δηλαδή στον 60.01.02 «αμοιβή υπερωριακής απασχολήσεως», εφόσον η εξαιρέσιμη αργία, κατά την οποία εργάστηκε ο ημερομίσθιος εκτάκτως συμπέσει Σάββατο ή Κυριακή ή άλλη ημέρα αναπαύσεως, π.χ. Δευτέρα.

Εάν, όμως, η εξαιρέσιμη αργία συμπέσει σε ημέρα όχι αναπαύσεως και εργαστεί ο ημερομίσθιος την ημέρα αυτή, το σύνολο της αμοιβής θα πρέπει να καταχωρηθεί στις τακτικές αποδοχές του μισθωτού (60.01.00), αφού ο ημερομίσθιος μέσα στο συμφωνηθέν ή νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο προσφέρει τις υπηρεσίες του για τις οποίες λαμβάνει αυξημένη.

5.2.6. Περί των λογαριασμών 60.00.05 και 60.01.05 «Αποδοχές ασθενείας».

Οι αποδοχές ανυπαίτιου κωλύματος, που ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στους μισθωτούς, σύμφωνα με το άρθρο 657 του Αστικού Κώδικα, δηλαδή οι αποδοχές που καταβάλλονται στο μισθωτό παρότι δεν εργάζεται στην επιχείρηση λόγω ανωτέρας βίας, παρακολουθούνται στους υποχρεωτικούς λογαριασμούς του Ε.Γ.Λ.Σ.:

60.00.05 Αποδοχές ασθενείας έμμισθου προσωπικού

60.01.05 Αποδοχές ασθενείας ημερομίσθιου προσωπικού

Μπορεί βέβαια, το Ε.Γ.Λ.Σ. να αναφέρει ως τίτλο του λογαριασμού μόνο τις αποδοχές ασθενείας, αλλά είναι γνωστό ότι το σύνολο των ημερών, που είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλλει αποδοχές στο μισθωτό λόγω ασθενείας μειώνεται με τις λοιπές ημέρες ανυπαίτιου κωλύματος (τοκετός, εργατικό ατύχημα, καθήκοντα ενόρκου, η κλήση ως μάρτυρα, ο αποκλεισμός λόγω) ανωτέρας βίας (π.χ. πλημμύρα, χιονοπτώσεις, κ.ά.), ο θάνατος στενού συγγενούς, η άδεια λουτροθεραπείας, κ.λπ.).

Οι αποδοχές ασθενείας που καταχωρούνται στους ανωτέρω λογαριασμούς είναι αυτές που πραγματικά πληρώνει η επιχείρηση, δηλαδή το ποσό που απομένει μετά το συμψηφισμό των επιδομάτων ασθενείας που εισέπραξε ο μισθωτός από τον ασφαλιστικό οργανισμό. Η συμμετοχή αυτή του ασφαλιστικού οργανισμού στην αμοιβή, λόγω ασθενείας του μισθωτού, δεν είναι επιδότηση, ώστε να καταχωρείται στα έσοδα, αλλά κάλυψη του κινδύνου απώλειας του εισοδήματος του μισθωτού, κατά τις ημέρες ασθενείας. Συνεπώς, την αμοιβή ασθενείας, κατ' αρχήν, την καταβάλλει στον ασθενούν μισθωτό ο ασφαλιστικός οργανισμός. Ο εργοδότης συμπληρώνει την αμοιβή αυτή, στην περίπτωση, μόνο, που αυτή υπολείπεται του ημερησίου μισθού που δικαιούται ο μισθωτός (ασθενής) από τον εργοδότη.

Τέλος, πρέπει να σημειώσουμε ότι η άσκηση εκλογικού δικαιώματος αρχικά θεωρείτο ότι συμπεριλαμβάνεται στις ημέρες αποχής λόγω σπουδαίου λόγου.

Τα τελευταία χρόνια, όμως, επειδή ρυθμίστηκε νομοθετικά να χορηγείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας ολιγοήμερη ειδική άδεια με αποδοχές για

άσκηση του εκλογικού δικαιώματος, οι αποδοχές αυτές δεν καταχωρούνται στον παρόντα λογαριασμό, αλλά στον 60.00.06 ή 60.01.06 «Αποδοχές άδειας».

5.2.7. Περί των λογαριασμών 60.00.06 και 60.01.06 «Αποδοχές άδειας».

Ο μισθωτός δικαιούται από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, μόλις συμπληρώσει ένα έτος απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, κανονική άδεια με αποδοχές.

Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός απέχει νόμιμα από την εργασία του και ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να του καταβάλλει τις αποδοχές που θα του πλήρωνε εάν τον ίδιο χρόνο τον απασχολούσε στην επιχείρηση.

Το Ε.Γ.Λ.Σ. τις αποδοχές που καταβάλλουν οι επιχειρήσεις κατά την περίοδο των αδειών, δηλαδή αυτές που λαμβάνουν οι μισθωτοί χωρίς να απασχολούνται λόγω κανονικής άδειας, τις παρακολουθεί στους λογαριασμούς:
60.00.06 Αποδοχές κανονικής άδειας έμμισθου προσωπικού
60.01.06 Αποδοχές κανονικής άδειας ημερομίσθιου προσωπικού

Στους παραπάνω λογαριασμούς η επιχείρηση θα καταχωρήσει και τις αποδοχές που καταβάλλει στους μισθωτούς, οι οποίοι απέχουν από την εργασία λόγω κάποιας άλλης άδειας με αποδοχές (π.χ. γάμου, σπουδαστική, οικογενειακών υποχρεώσεων, άσκηση εκλογικού δικαιώματος κ.λπ.).

Αντιθέτως οι αποδοχές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι λόγω χορήγησης σε αυτούς άδειας ανυπαίτιου κωλύματος, σύμφωνα με το άρθρο 657 του Α.Κ. (π.χ. άδεια τοκετού, εργατικό ατύχημα, λουτροθεραπεία κ.λπ.) δεν παρακολουθούνται, στους παραπάνω λογαριασμούς, αλλά στους εξής:

60.00.05 Αποδοχές ασθενείας έμμισθου προσωπικού

60.01.05 Αποδοχές ασθενείας ημερομίσθιου προσωπικού

Εάν, όμως, ο μισθωτός δεν λάβει την κανονική άδεια από πταίσμα του εργοδότη, τότε οι κανονικές αποδοχές που του καταβλήθηκαν κατά τη χρονική περίοδο της άδειας, δεν θα καταχωρηθούν ο-τους παραπάνω λογαριασμούς, αλλά στους λογαριασμούς εκείνους στους οποίους παρακολουθούνται, με βάση τις διατάξεις του Ε.Γ.Λ.Σ. οι τακτικές παροχές και συγκεκριμένα στους εξής λογαριασμούς:

60.00.00 Τακτικές αποδοχές έμμισθου προσωπικού

60.01.00 Τακτικές αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού

Η πρόσθετη αμοιβή καθώς και η ποινή που καταβάλλονται στο μισθωτό λόγω μη χορηγήσεως της άδειας θα πρέπει να καταχωρηθούν, κατά τη γνώμη μας, στους λογαριασμούς: 60.00.08 και 60.01.08 «Αποζημιώσεις μη χορηγουμένων αδειών».

5.2.8. Περί των λογαριασμών 60.00.07 και 60.01.07 «Επιδόματα κανονικής άδειας».

Οι μισθωτοί, κατά την περίοδο της κανονικής τους άδειας, δικαιούνται από την εργατική νομοθεσία (άρθρο 3, παρ. 16, Ν. 4504/1966) μια ετήσια παροχή η οποία ονομάζεται επίδομα άδειας.

Το επίδομα αυτό καταβάλλεται ανεξάρτητα εάν ο εργοδότης χορήγησε ή όχι την κανονική άδεια.

Επίσης, εάν ο μισθωτός αποχωρήσει πριν λάβει την κανονική του άδεια δικαιούται το άνω επίδομα άδειας.

Τέλος, το ίδιο επίδομα άδειας δικαιούνται και οι μισθωτοί που δεν έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις χορηγήσεως κανονικής άδειας και αποχωρούν από την επιχείρηση.

Όλα τα επιδόματα άδειας τα οποία η επιχείρηση καταβάλλει κατά τη διάρκεια της κλειόμενης χρήσεως παρακολουθούνται στους εξής λογαριασμούς:

60.00.07 Επιδόματα κανονικής άδειας έμμισθου προσωπικού

60.01.07 Επιδόματα κανονικής άδειας ημερομίσθιου προσωπικού

Στις περιπτώσεις, όμως, που οι οικονομικές μονάδες προσδιορίζουν βραχυχρόνια αποτελέσματα, είτε με παράλληλη λειτουργία της αναλυτικής λογιστικής είτε όχι, λαμβάνονται υπόψη τα άνω επιδόματα άδειας, μολονότι δεν έχουν πραγματοποιηθεί, επειδή αυτά είναι βέβαιο, από τις άνω διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, ότι θα καταβληθούν.

Η καθιέρωση από το Ε.Γ.Λ.Σ. του λογαριασμού 58 «Λογαριασμοί περιοδικής κατανομής» αποβλέπει στη διευκόλυνση του προσδιορισμού των βραχύχρονων αποτελεσμάτων.

5.2.9. Περί των λογαριασμών 60.00.08 και 60.01.08 «Αποζημιώσεις μη χορηγουμένων αδειών».

Στο εργατικό δίκαιο υπάρχει η εξής αρχή:

«Στο μισθωτό που δεν χορηγήθηκε για οποιοδήποτε λόγο μέσα σε ένα ημερολογιακό έτος η κανονική άδεια πρέπει να καταβληθεί αποζημίωση μη χορηγούμενης αδειάς».

Τους λόγους για τους οποίους μπορεί να μη χορηγηθεί η κανονική άδεια στον εργαζόμενο τους κατατάσσουμε, ανάλογα με την υπαιτιότητα ή μη του εργοδότη, στις εξής δύο κατηγορίες:

Αποζημιώσεις μη χορηγουμένων αδειών από υπαιτιότητα του εργοδότη. Οι αποζημιώσεις αυτές ισούνται, με τις αποδοχές άδειας προσαυξημένες κατά 100% (ποινή).

Λοιπές αποζημιώσεις. Στην κατηγορία αυτή των αποζημιώσεων περιλαμβάνονται οι αποζημιώσεις εκείνες, η μη χορήγηση των οποίων δεν οφείλεται σε πταίσμα του εργοδότη. Οι σπουδαιότερες περιπτώσεις που μπορεί να καταβληθεί αποζημίωση μη χορηγουμένων αδειών, χωρίς να ευθύνεται ο εργοδότης, είναι οι εξής:

- Λύση της συμβάσεως εργασίας πριν λάβει ο μισθωτός την κανονική άδεια (οικειοθελής αποχώρηση, συνταξιοδότηση, θάνατος του μισθωτού, καταγγελία της συμβάσεως, κ.λπ.) ή λύση της συμβάσεως μέσα στους 12 πρώτους μήνες εργασίας στον ίδιο εργοδότη.

- Ασθένεια του μισθωτού πριν λάβει την κανονική άδεια και η οποία (ασθένεια) διαρκεί μέχρι τέλους του ημερολογιακού έτους (31 Δεκεμβρίου).

- Αδικοιολόγητες απουσίες του μισθωτού.

Οι άνω αποζημιώσεις ισούνται με τις αποδοχές άδειας του μισθωτού χωρίς καμία προσαύξηση.

Οι «αποζημιώσεις λόγω μη χορηγουμένων αδειών» παρακολουθούνται στους εξής ιδιαίτερους υποχρεωτικούς λογαριασμούς εξόδων του Ε.Γ.Λ.Σ.: 60.00.08 Αποζημιώσεις μη χορηγουμένων αδειών έμμισθου προσωπικού 60.01.08 Αποζημιώσεις μη χορηγουμένων αδειών ημερομίσθιου προσωπικού

Η οικονομική μονάδα πρέπει να καταχωρεί στους άνω λογαριασμούς εξόδων το σύνολο των αποζημιώσεων που καταβάλλει στο προσωπικό λόγω μη χορηγήσεως άδειας, δηλαδή τις αποδοχές άδειας που πλήρωσε στο μισθωτό με βάση τις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού, αλλά και την ποινή 100% των αποδοχών άδειας στην περίπτωση που υπάρχει πταίσμα του εργοδότη.

5.2.10. Περί των λογαριασμών 60.00.09 και 60.01.09 «Ποσοστά για πωλήσεις και αγορές».

Οι προμήθειες (ποσοστά επί των πωλήσεων ή των αγορών εμπορευμάτων ή υπηρεσιών) οι καταβαλλόμενες από τις επιχειρήσεις στους εμπορικούς αντιπροσώπους, παραγωγούς πωλήσεων, πλασιέ, περιοδεύοντες πωλητές Dealers ⁽³⁾, κ.λπ. με τους οποίους συνδέονται με σχέση εργασίας αορίστου

χρόνου, παρακολουθούνται στους υποχρεωτικούς λογαριασμούς του Ε.Γ.Λ.Σ.: 60.00.09 Ποσοστά για πωλήσεις και αγορές έμμισθου προσωπικού 60.01.09 Ποσοστά για πωλήσεις και αγορές ημερομίσθιου προσωπικού

Στην αντίθετη περίπτωση, δηλαδή όταν οι εμπορικοί αντιπρόσωποι, παραγωγοί πωλήσεων, πλασιέ, περιοδεύοντες πωλητές, κ.λπ. συνδέονται με σύμβαση εμπορικής αντιπροσωπείας, (Α.Π. 475/1993, ΔΕΝ 1993 σελ. 1054), οι καταβαλλόμενες προμήθειες καταχωρούνται στο λογαριασμό 61.02 «Αμοιβές και έξοδα τρίτων -Λοιπές προμήθειες» .

(3) Έγγραφο Υπουργείου Οικονομικών Α.12485/1987

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 33β του ν.δ. 3323/55, αν το δηλούμενο ποσό εισοδήματος από την άσκηση ατομικής επιχείρησης, όπως αυτό προκύπτει σύμφωνα με τις διατάξεις των περιπτώσεων β' και γ' της παραγράφου 1 του άρθρου 33α του ίδιου ν.δ. είναι μικρότερο από τις 1630 €, η διαφορά προσαυξάνει το εισόδημα που δηλώνεται, (ως προερχόμενο από την επιχείρηση αυτή και ο φόρος που οφείλεται, με βάση την οικεία δήλωση του υπόχρεου, υπολογίζεται στο συνολικό εισόδημα του που προκύπτει με αυτόν τον τρόπο. Εξάλλου, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 31 του ν.δ. 3323/55, εισόδημα από εμπορικές επιχειρήσεις είναι το κέρδος που προκύπτει από μία ή περισσότερες ατομικές ή εταιρικές επιχειρήσεις εμπορικές, βιομηχανικές ή βιοτεχνικές ή από την άσκηση οποιουδήποτε κερδοσκοπικού επαγγέλματος που δεν υπάγεται, ειδικά στα κατά το άρθρο 45 του ν.δ. 3323/55 ελεύθερα επαγγέλματα.

Επίσης επιχείρηση αποτελεί και μεμονωμένη ή συμπτυματική πράξη που αποβλέπει στην επίτευξη κέρδους.

Όπως είναι γνωστό, ΟΕΑΕΕΚ5 θεωρούνται τα πρόσωπα που μεσολαβούν μεταξύ αγοραστών και πωλητού για τη διάθεση των προϊόντων του τελευταίου έναντι αμοιβής. Το θέμα τότε οι ΟΕΑίΕΚ5 θεωρείται ότι συνδέονται με τον πωλητή - εργοδότη τους με σύμβαση μίσθωσης ε-εξαρτημένης εργασίας (οπότε θεωρείται εισόδημα ΣΤ' πηγής), είναι ζήτημα πραγματικό. Αν ο dealer εξυπηρετεί αποκλειστικά ορισμένη επιχείρηση και απασχολείται αυτοπροσώπως με τη διάθεση των προϊόντων αυτής έναντι αμοιβής, έστω και αν αυτή αποτελείται από ελάχιστο σταθερό μισθό (άσχετο με τα ποσοστά προμήθειας από την πώληση των προϊόντων) και μάλιστα κατά τρόπο συνεχή, επιπλέον δε τελεί σε εξάρτηση με την έννοια, ότι απασχολείται κάτω από τις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη, σε συγκεκριμένο ωράριο έλεγχο αυτών, τον τόπο εργασίας οριζόμενο από τον εργοδότη κ.λπ. στοιχεία που αποδεικνύουν τη σχέση εξαρτημένης εργασίας, τότε οι προμήθειες που λαμβάνει ως αμοιβή ο ΟΕΑ1.ΕΚ θεωρούνται από μισθωτές υπηρεσίες. Στην περίπτωση αυτή, βέβαια, δεν τίθεται θέμα τεκμηρίου βιωσιμότητας.

Αντίθετα, αν ο dealer συμβάλλεται με τον εργοδότη του με σκοπό να προωθή τις εργασίες του χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο του, ως προς το χρόνο, τον τόπο, τον τρόπο παροχής της εργασίας και χωρίς να του καταβάλλεται μισθός ή οδοιπορικά, αλλά μόνο αμοιβή που καθορίζεται κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα παρεχόμενης εργασίας ή σε ποσοστό στις πωλήσεις (μεισιεία ή προμήθεια) η σχέση αντί δεν είναι σχέση μίσθωσης εξαρτημένης εργασίας ή σε ποσοστό στις πωλήσεις (μεισιεία ή προμήθεια) η σχέση αυτή δεν είναι σχέση μίσθωσης εξαρτημένης εργασίας (ΣΤ' πηγή) και σε συνδυασμό με το άρθρο 31 του ν.δ. 3323/55 οι προμήθειες που αποκτώνται από τους ΟΕΑ1.ΕΚ5 ως αντάλλαγμα για την παροχή αυτής της μη εξαρτημένης εργασίας τους προς τους εργοδότες τους θεωρούνται ως εισόδημα από εμπορικές επιχειρήσεις (Δ' πηγή).

Ενόψει των ανωτέρω, η συμφωνία μεταξύ εταιρίας και προσώπων τα οποία δεν είναι υπάλληλοι της και τα οποία αναλαμβάνουν να προωθούν τις εργασίες της εταιρίας με προμήθεια, δεν αποτελεί κατά τη γνώμη μας σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και το εισόδημα που προκύπτει από αυτή τη σχέση εργασίας αποτελεί εισόδημα από την άσκηση επιχείρησης (Δ' πηγή), ανεξάρτητα από τον ευκαιριακό ή μη χαρακτήρα της άσκησης και επομένως υπάγεται στο τεκμήριο βιωσιμότητας.

Ανεξάρτητα όμως από τα παραπάνω, με την παράγραφο 4 του άρθρου 6 του ν. 1731/1987 παρέχεται, για τα εισοδήματα που αποκτήθηκαν από τους δικαιούχους από 1.1.1986 και μετά, η δυνατότητα στον αρμόδιο Οικον. Έφορο, σε όσες περιπτώσεις προκύπτει φανερά η αλήθεια των ισχυρισμών του φορολογούμενου ότι από λόγους που ανάγονται στις ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης ή της άσκησης του επαγγέλματος προέκυψε εισόδημα μικρότερο από το ποσό του τεκμηρίου, με ειδικά αιτιολογημένη πράξη του να υπολογίζει τα οφειλόμενα ποσά φόρου με βάση τα ποσά των εισοδημάτων που αναγράφονται στη δήλωση του φορολογούμενου.

5.2.11. Περί των λογαριασμών 60.00.10 και 60.01.10 «Έκτακτες παροχές».

Έκτακτες ή οικειοθελείς αποδοχές είναι οι καταβαλλόμενες από τον εργοδότη οικειοθελώς και χωρίς υποχρέωση από το Νόμο. Οι αποδοχές αυτές δεν έχουν το χαρακτήρα των τακτικών αποδοχών (Α.Π. 354/1983 Λογιστής 1984 σελ. 365, Α.Π. 90/1983, Λογιστής 1983 σελ. 958 και Εφετείο Αθηνών 10.693/1987 Επιθεώρηση 1988 σελ. 456).

Εάν, όμως, επαναλαμβάνονται επί μακρόν και κατά τακτά χρονικά διαστήματα μπορεί να μετατραπούν σιωπηρά σε τακτικές αποδοχές, εκτός εάν ο εργοδότης κατά την έναρξη χορηγήσεως των επεφύλαξε στον εαυτό του το δικαίωμα της διακοπής των οποτεδήποτε (Εφετείο Αθηνών 371/1985 ΔΕΝ 1985 σελ. 663, Α.Π. 390/1983 Λογιστής 1984 σελ. 367). Υπολογίζονται, όμως, εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. (Σ.Τ.Ε. 4606/1998 ΔΕΝ 2001 σελ. 13).

Ως εκ τούτου, ετήσια μισθολογική οικειοθελής παροχή, που χορηγείτο στους εργαζόμενους επί 12 έτη, το ποσό της οποίας δεν ήταν το ίδιο κάθε χρόνο, αλλά καθορίζετε με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου που τις χορηγούσε, μειώνοντας ή αυξάνοντας αυτό κατά την κρίση του, κρίθηκε από τα δικαστήρια ότι δεν αποτελεί τακτική παροχή (Α.Π. 538/1990, Δ.Ε.Ν. 1991 σελ. 514).

Αντιθέτως, πρόσθετη αμοιβή καταβαλλόμενη τακτικά και αδιάλειπτα επί πολλά χρόνια και ειδικότερα κάθε Δεκέμβριο μαζί με το μηνιαίο μισθό χωρίς να συνδέεται με καμία έκτακτη εργασία ή ιδιαίτερη επίδοση του μισθωτού ή με τα οικονομικά αποτελέσματα της επιχειρήσεως κρίθηκε ότι είναι τακτική παροχή (Α.Π. 130/1989 ΔΕΝ 1991 σελ. 1145).

Επίσης οι ετήσιες παροχές «το αρνί του Πάσχα» και «η γαλοπούλα των Χριστουγέννων» τις οποίες ο εργοδότης καταβάλλει ως πρόσθετη οικονομική ενίσχυση των μισθωτών του θεωρούνται ότι περιλαμβάνονται στην έννοια των τακτικών παροχών (Α.Π. 417/1960 Υπ. Εργασίας 1748/1991 Δ.Φ.Ν. 1992 σελ. 19).

Οι έκτακτες παροχές παρακολουθούνται στους εξής υποχρεωτικούς από το Ε.Γ.Λ.Σ. λογαριασμούς:

60.00	Αμοιβές έμμισθου προσωπικού
60.00.10	Έκτακτες αμοιβές (πριμ, βραβεία, επιδόματα, αποζημιώσεις για παροχές σε είδος κ.λπ.)
60.01	Αμοιβές ημερομισθίου προσωπικού
60.01.10	Έκτακτες αμοιβές (ομοίως ως άνω)

Οι πιο συνηθισμένες οικειοθελείς αποδοχές, οι οποίες εμφανίζονται στην πράξη, είναι οι εξής:

Επίδομα τακτικότητας: Το επίδομα αυτό χορηγείται από πολλές επιχειρήσεις επί μηνιαίας βάσεως με την προϋπόθεση ότι οι εργαζόμενοι δεν θα απουσιάσουν καθόλου κατά τα οριζόμενα τακτικά χρονικά διαστήματα. Το επίδομα παρουσίας το οποίο ο εργοδότης χορηγεί οικειοθελώς και όχι σταθερώς, κατόπιν άτυπου συμφωνίας με το συνδικάτο των μισθωτών και βάσει επιχειρησιακής συνήθειας δεν συνυπολογίζεται στις τακτικές αποδοχές (Α.Π. 594/1996 Δ.Ε.Ν. 1997 σελ. 232). Το Πολ. Πρωτ. Πατρών με την υπ' αριθμ. 509/1984 (Δ.Ε.Ν. 1987 σελ. 1118) απόφαση του έκρινε ότι η περικοπή του επιδόματος ανελλιπούς προσελεύσεως, που παρέχεται υπό ορισμένους όρους και εφόσον δεν πληρούνται οι όροι αυτοί, είναι σύνηθες.

Επίδομα παραγωγής: Πολλές επιχειρήσεις θέλοντας να επιβραβεύσουν την αποδοτικότητα των υπαλλήλων τους καταβάλλουν σε τακτά χρονικά

διαστήματα επίδομα (τριμ) παραγωγής. Οι έκτακτες οικειοθελείς παροχές του εργοδότη προς τους εργαζόμενους προς επιβράβευση της αποδοτικότητας υπόκεινται σε εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. (Σ.τ.Ε. 1083-8/1998 Λογιστής 2000 σελ. 1587).

Εάν, οι επιχειρήσεις, κατά την έναρξη καταβολής του επιδόματος αυτού, τήρησαν επιφύλαξη περί δυνατότητας ανακλήσεως τους, το επίδομα αυτό δεν θεωρείται ότι συμπεριλαμβάνεται στις τακτικές καταβαλλόμενες αποδοχές. Υπολογίζονται, όμως, εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. (Σ.τ.Ε. 4606/1998 ΔΕΝ 2001 σελ. 13).

Επίδομα βρεφονηπιακών σταθμών ή παιδικής μεριμνάς. Το επίδομα ή η παροχή που χορηγείται από τις επιχειρήσεις ως οικονομική ενίσχυση για την αντιμετώπιση των εξόδων που απαιτούνται για τη φύλαξη των παιδιών των μισθωτών σε βρεφονηπιακό ή παιδικό σταθμό θεωρείται ως οικειοθελής παροχή (Διοικ. Πρωτ. Θεσσαλονίκης 4611/1990 Λογιστής 1991 σελ. 1071).

Τα ανωτέρω ισχύουν και στην περίπτωση που η δαπάνη καταβάλλεται από τον ίδιο τον εργαζόμενο υποβάλλοντας στη συνέχεια τα σχετικά δικαιολογητικά στον εργοδότη.

Φορολογικά το επίδομα αυτό θεωρείται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (Υπ. Οικονομικών Β.1068 π.ε./1989).⁽⁴⁾

Τέλος τα δικαστήρια έκριναν ότι η δαπάνη για τη φύλαξη τέκνων υπαλλήλων της επιχείρησης σε βρεφονηπιακούς σταθμούς δεν περιλαμβάνεται στις

(4) Υπουργείο Οικονομικών Β. 1068 π.ε./2.6.1989.

Μας ζητάτε, να σας γνωρίσουμε, αν Δημόσιος Οργανισμός στον οποίο εργάζεσθε, έχει υποχρέωση να σας χορηγήσει βεβαίωση σε αντικατάσταση κατατεθείσας πρωτότυπης απόδειξης βρεφονηπιακού ή παιδικού σταθμού, για το ποσό δαπάνης που δεν σας καλύπτει με το χορηγούμενο από τον ίδιο επίδομα βρεφονηπιακού ή παιδικού σταθμού. Για το θέμα αυτό σας γνωρίζουμε τα εξής:

1. Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του αρθ. 40 του ν.δ. 3323/1955 εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες είναι το εισόδημα που προκύπτει κάθε οικον. έτος από μισθούς, ημερομίσθια, επιχορηγήσεις, επιδόματα, συντάξεις και γενικά από κάθε παροχή που καταβάλλεται περιοδικά για παρούσα ή παρεχόμενη υπηρεσία ή για οποιαδήποτε άλλη αιτία που αποκτάται από μισθωτούς γενικά συνταξιούχους.

2. Από τις διατάξεις αυτές προκύπτει ότι ως εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες θεωρούνται οι αμοιβές που καταβάλλονται από τον εργοδότη, περιοδικά, ως αντάλλαγμα της εξαρτημένης εργασίας (ΑΚ 640) η οποία παρέχεται από μισθωτούς γενικά (υπαλλήλους, εργάτες) με οποιαδήποτε μορφή και αν χορηγείται, είτε σε χρήμα, είτε σε είδος (τρόφιμα κ.λπ.) ή άλλες αξίες (δωρεάν κατοίκηση κ.λπ.). Κατά την έννοια δηλ. αυτή κάθε παροχή που δίνεται από τους εργοδότες στους μισθωτούς, θεωρείται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και υπάγεται στη φορολογία, ανεξάρτητα αν αποτελεί οργανικό μισθό ή όχι, εφόσον βέβαια δεν απαλλάσσεται με ρητή διάταξη νόμου που το χορήγησε ή δεν εμπίπτει στις εξαιρέσεις που θεσπίζονται από την περ. Ε' παρ. 1, αρθ. 7 και παρ. 3 αρθ. 40 του ν.δ. 3323/55.

3. Με τις διατάξεις της περίπτ. Θ' της παρ. 6 του άρθρου 8 του ν.δ. 3323/1955 ορίζεται ως αφορολόγητο ποσό, μεταξύ των άλλων, ποσό ίσο με ποσοστό 50% της ετήσιας δαπάνης που καταβάλλεται για κάθε τέκνο που βαρύνει το φορολογούμενο σε νηπιαγωγεία ή παιδικούς σταθμούς ή βρεφονηπιακούς σταθμούς για τη φύλαξη αυτών, καθώς και για δίδακτρα για την παρακολούθηση φροντιστηρίων ξένων γλωσσών ή μαθημάτων οποιασδήποτε εκπαιδευτικής βαθμίδας της δημόσιας εκπαίδευσης, ωδείων, μπαλέτων και γυμναστηρίων.

4. Επίσης με τις διατάξεις της 1005429/28/0012/ΠΟΛ. 1011/16.1.1989 απόφασης του Υπουργού Οικονομικών ορίζεται ότι για την απόδειξη του ποσού της δαπάνης που καταβλήθηκε για υπηρεσίες απαιτείται η πρωτότυπη απόδειξη παροχής υπηρεσιών για το ποσό της αμοιβής, η οποία εκδίδεται συμφωνά με τις διατάξεις του Κ.Φ.Σ., όπως αυτές ισχύουν κάθε φορά.

Αν η παραπάνω δαπάνη καταβάλλεται από τον ίδιο το φορολογούμενο, όμως τα σχετικά δικαιολογητικά υποβάλλονται στον εργοδότη ή στο ασφαλιστικό ταμείο ή στην ασφαλιστική επιχείρηση για την κάλυψη από αυτούς μέρους του ποσού της οικείας δαπάνης, για την ανάδειξη του υπολοίπου ποσού της δαπάνης με το οποίο επιβαρύνθηκε ο φορολογούμενος, για την παροχή αφορολόγητου ποσού, απαιτείται σχετική βεβαίωση του εργοδότη ή του ασφαλιστικού ταμείου ή της ασφαλιστικής επιχείρησης από την οποία να προκύπτουν:

- α) Τα στοιχεία του προσώπου για το οποίο καταβλήθηκε η δαπάνη.
- β) Το συνολικό ποσό της δαπάνης για το οποίο υποβλήθηκαν δικαιολογητικά.
- γ) Ο αριθμός και η ημερομηνία της απόδειξης παροχής υπηρεσιών ή της απόδειξης λιανικής πώλησης στην οποία αναγράφεται το ποσό της δαπάνης.
- δ) Το ποσό της δαπάνης που καλύφθηκε από τον εργοδότη ή το ασφαλιστικό ταμείο ή την ασφαλιστική επιχείρηση.
- ε) Το υπόλοιπο ποσό της δαπάνης με το οποίο επιβαρύνεται ο Φορολογούμενος.
- στ) Ότι τα ανωτέρω ποσά αφορούν δαπάνες που αναφέρονται περιοριστικά στις παραγράφους 6 και 7 του άρθρου 8 του ν.δ. 3323/1955.

5. Από τα ανωτέρω συνάγονται τα ακόλουθα:

κοινωνικές δαπάνες της επιχείρησης, για τις οποίες δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές, αλλά θεωρείται αμοιβή υποκείμενη σε ασφαλιστικές εισφορές (Σ.τ.Ε. 1229/1994 Δελτίο Συνδέσμου Α.Ε. και Ε.Π.Ε. 1995 σελ. 434).

Χορήγηση διατακτικών στο προσωπικό. Έχει παρατηρηθεί ότι πολλές επιχειρήσεις με την ευκαιρία των εορτών ή σε άλλες περιπτώσεις, παρέχουν στο προσωπικό τους το δικαίωμα να αγοράσουν, από συμβεβλημένα με αυτές καταστήματα, αγαθά ορισμένης αξίας χορηγώντας σε αυτούς ειδικά έντυπα, τα οποία έχει επικρατήσει να ονομάζονται «διατακτικές».

Την αξία που αντιπροσωπεύουν οι «διατακτικές» καταβάλλουν στον πωλητή των αγαθών οι επιχειρήσεις που τις εξέδωσαν με βάση σχετική συμφωνία.

Το δικαίωμα αυτό θεωρείται ως οικειοθελής παροχή σε είδος, και συμφωνά με την παρακάτω εγκύκλιο του Υπουργείου Οικονομικών φορολογείται ως εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες.

Για την ομοιόμορφη φορολογική αντιμετώπιση των περιπτώσεων αυτών, το Υπουργείο Οικονομικών με την εγκύκλιο του Σ. 3660/πολ. 375/1987 (Λογιστής 1988 σελ. 223), έδωσε τις εξής οδηγίες:

α) Τα καταστήματα πώλησης των αγαθών πρέπει για τα πωλούμενα αγαθά, στο προσωπικό της επιχείρησης που χορηγεί τη «διατακτική», να εκδίδουν τις υπό του Κ.Β.Σ. προβλεπόμενες αποδείξεις λιανικής πώλησης.

β) Οι επιχειρήσεις που χορηγούν στο προσωπικό τους τις παραπάνω «διατακτικές» και καταβάλλουν την αξία των αγαθών, που αγοράζονται με αυτές, στα καταστήματα πώλησης, πρέπει να εκδίδουν αποδείξεις επαγγελματικών δαπανών ή να καταρτίζουν ονομαστική κατάσταση, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 15 (παρ. 3) του Κ.Β.Σ.

γ) Για τις συναλλαγές αυτές δεν απαιτείται και η έκδοση τιμολογίου πώλησης από τα καταστήματα πώλησης των αγαθών προς τις επιχειρήσεις που εκδίδουν τις «διατακτικές».

Επίσης, τα ποσά που δαπανήθηκαν για αγορά δώρων κατά τις εορτές των Χριστουγέννων προς τους υπαλλήλους - εργάτες συνιστούν παροχές σε είδος προς το προσωπικό της επιχείρησης υποκείμενες σε ασφαλιστικές εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. (Σ.τ.Ε. 132/1998 Λογιστής 2000 σελ. 1282).

Υποτροφίες τέκνων εργαζομένων. Οι παροχές που ενδεχομένως χορηγούν οι επιχειρήσεις στα τέκνα των εργαζομένων θεωρούνται ως οικειοθελείς παροχές.

Το Σ.τ.Ε. με την απόφαση του 2443/1988 (Δ.Φ.Ν. 1990 σελ. 1228) έκρινε ότι πρόσθετες έκτακτες παροχές σε υπαλλήλους της επιχείρησης για τα παιδιά τους που σπουδάζουν στο εξωτερικό δεν αποτελούν έκτακτες παροχές κοινωνικού χαρακτήρα και κατά συνέπεια υπόκεινται σε εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α.

5.3. Η λογιστική των αποζημιώσεων λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ε.Γ.Λ.Σ. (σχετ. παρ. 2.2.604, περ. 5) στο λογαριασμό 60.05 «αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία» καταχωρούνται οι αποζημιώσεις που καταβάλλονται από την οικονομική μονάδα στο προσωπικό της που αποχωρεί από την υπηρεσία, είτε λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, είτε λόγω συμπληρώσεως του χρόνου συνταξιοδοτήσεως, ανεξάρτητα από το εάν έχει προηγηθεί ο σχηματισμός σχετικής προβλέψεως (λογ. 44.00).

α) Το επίδομα ή η παροχή που χορηγείται από την Υπηρεσία σας, σαν οικονομική ενίσχυση για την αντιμετώπιση των εξόδων που απαιτούνται για τη φύλαξη των παιδιών σας σε βρεφονηπιακό ή παιδικό σταθμό εμπίπτει στην έννοια του εισοδήματος από μισθωτές υπηρεσίες και φορολογείται με τις γενικές διατάξεις του ν.δ. 3323/1955.

β) Ο εργοδότης σας στην περίπτωση που σας καταβάλλει μέρος της δαπάνης που πληρώσατε σε βρεφονηπιακό ή παιδικό σταθμό, με την υποβολή σ' αυτόν των προβλεπόμενων δικαιολογητικών, έχει υποχρέωση

να σας χορηγήσει σχετική βεβαίωση για τη διαφορά

Ο δευτεροβάθμιος λογαριασμός 60.05 «αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία», αναλύεται με βάση τις διατάξεις του Ε.Γ.Λ.Σ. στους εξής τριτοβάθμιους:

- 60.05 Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία.
- 60.05.00 Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία έμμισθου προσωπικού.
- 60.05.01 Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία ημερομίσθιου προσωπικού.
- 60.05.02
- 60.05.99

Εφάπαξ εξόφληση. Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι έγκυρη, εφόσον γίνει εγγράφως και καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση με μετρητά ή και με τραπεζική επιταγή, εφόσον ο μισθωτός αποδέχεται τον τρόπο αυτό. Εάν ο μισθωτός αρνηθεί να εισπράξει την προσφερόμενη σε αυτόν αποζημίωση, και καταστεί συνεπώς υπερήμερος, η καταγγελία δεν είναι άκυρη, εφόσον ο εργοδότης προβεί σε δημόσια κατάθεση του ποσού αυτής μέσα σε εύλογο χρόνο (ΑΠ 585/1988, ΔΕΝ 1988, σελ. 1239). Στην περίπτωση αυτή, το γραμμάτιο εισπράξεως που εκδίδει το Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων δεν απαιτείται να κοινοποιηθεί στον απολυόμενο (ΑΠ 161/1977 ΔΕΝ 1977 σελ. 477). Η λογιστική εγγραφή σε περίπτωση εφάπαξ εξοφλήσεως της αποζημιώσεως είναι η εξής:

Κωδικός	Λογαριασμός	Χρέωση	Πίστωση
60	Αμοιβές και έξοδα προσωπικού		
60.05	Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία		
60.05.00	Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία έμμισθου προσωπικού	3542,77	
54	Υποχρεώσεις από φόρους-τέλη		
54.03	Φόροι τέλη αμοιβών προσωπικού		
54.03.04	Φόρος αποζημιώσεων απολυομένων		115,28
54.03.06	Χαρτόσημο και ΟΓΑ αποζημιώσεων απολυομένων		42,26
53	Πιστωτές διάφοροι		
53.98	Λοιπές βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις σε €.		
53.98.00	Αποζημιώσεις προσωπικού πληρωτές		3385,23

Αιτιολογία: Αποζημίωση τεσσάρων μισθών λόγω καταγγελίας συμβάσεως εργασίας υπαλλήλου... (Σημειώνεται ότι το άνω ποσό του φόρου είναι υποθετικό).

Εξόφληση με οάσεις. Στην περίπτωση της απροειδοποίητης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται από το άρθρο 2 του Ν. 3198/1955 να καταβάλει αμέσως, κατά τη λύση της συμβάσεως εργασίας, ολόκληρο το ποσό της αποζημίωσης, εφόσον δεν υπερβαίνει τις αποδοχές έξι (6) μηνών.

Εάν, όμως, η αποζημίωση υπερβαίνει τις αποδοχές των έξι (6) μηνών, τότε Έχει δικαίωμα να καταβάλει κατά τη λύση της συμβάσεως την αποζημίωση που αναλογεί στις αποδοχές έξι (6) μηνών, το δε υπόλοιπο ποσό σε τριμηνιαίες δόσεις των τριών (3) μισθών. Ο αριθμός των δόσεων προκύπτει από το μαθηματικό τύπο:

Μήνες αποζημίωσης: - 6

Η πρώτη των άνω δόσεων πρέπει να καταβληθεί την επομένη της συμπλήρωσης τριμήνου από της απολύσεως (άρθρο 2, Ν. 3198/1955).

Βάσει των ανωτέρω, αποζημίωση 17 μηνών οφειλόμενη σε υπάλληλο λόγω καταγγελίας στις 31.3.1990 της συμβάσεως εργασίας μπορεί να εξοφληθεί ως εξής:

α. Μία δόση έξι μισθών, β. $(17-6):3 = 4$ δόσεις τριών μισθών.

Ημερομηνία	Μισθοί αποζημίωσης	
31.3.2000	1η δόση	6 μισθοί
1.7.2000	2η δόση	3 μισθοί
1.10.2000	3η δόση	3 μισθοί
1.1.2001	4η δόση	3 μισθοί
1.4.2001	5η δόση	2 μισθοί
Σύνολο		17 μισθοί

Οι λογιστικές εγγραφές σε περίπτωση εξοφλήσεως της αποζημιώσεως με δόσεις είναι οι εξής:

α) Την ημέρα που καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας:

Κωδικός	Λογαριασμός	Χρέωση	Πίστωση
60	Αμοιβές και έξοδα προσωπικού		
60.05	Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία		
60.05.0	Αποζημιώσεις απολύσεως ή		
60.06.0	εξόδου από την υπηρεσία έμμισθου προσωπικού	1.207,00	
53.	Πιστωτές διάφοροι		
53.98	Λοιπές βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις σε €		
53.98.00	Αποζημιώσεις προσωπικού πληρωτέες		1.200,00
54.	Υποχρεώσεις από φόρους-τέλη		
54.03	Φόροι-τέλη αμοιβών προσωπικού		
54.03.06	Χαρτόσημο και ΟΓΑ αποζημιώσεων απολυομένων		7,00

Αιτιολογία: Αποζημίωση οκτώ μισθών λόγω καταγγελίας συμβάσεως εργασίας υπαλλήλου.....

β) Την ημέρα που εξοφλείται η πρώτη δόση των έξι μισθών.

βα) Εξόφληση αποζημιώσεως:

Κωδικός	Λογαριασμός	Χρέωση	Πίστωση
53.	Πιστωτές διάφοροι		
53.98	Λοιπές βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις σε €.		
53.98.00	Αποζημιώσεις προσωπικού πληρωτέες	865,14	
38	Χρηματικά διαθέσιμα		
38.00	Ταμείο		
38.00.00	Κεντρικό ταμείο		865,14

Αιτιολογία: Εξόφληση πρώτης δόσης έξι μισθών αποζημιώσεως υπαλλήλου...

ββ) Παρακράτηση φόρου και χαρτοσήμου που αναλογούν στην αποζημίωση των έξι μισθών. Σημειώνεται ότι το ποσό του φόρου είναι υποθετικό.

Κωδικός	Λογαριασμός	Χρέωση	Πίστωση
53.	Πιστωτές διάφοροι		
53.98.	Λοιπές βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις σε €.		
53.98.00	Αποζημιώσεις προσωπικού πληρωτές	34,86	
54.	Υποχρεώσεις από φόρους-τέλη		
54.03	Φόροι-τέλη αμοιβών προσωπικού		
54.03.04	Φόρος αποζημιώσεων απολυομένων		29,46
54.03.06	Χαρτόσημο και ΟΓΑ αποζημιώσεων απολυομένων		5,40

Αιτιολογία: Παρακράτηση φόρου € 29,46 και χαρτοσήμου € 5,40 που αναλογούν στους έξι μισθούς της αποζημίωσης του υπαλλήλου...

γ) Την ημέρα που εξοφλείται η δεύτερη δόση των τριών μισθών.

γα) Εξόφληση αποζημίωσης

Κωδικός	Λογαριασμός	Χρέωση	Πίστωση
53.	Πιστωτές διάφοροι		
53.98.	Λοιπές βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις σε €.		
53.98.00	Αποζημιώσεις προσωπικού πληρωτές	288,38	
38.	Χρηματικά διαθέσιμα		
38.00	Ταμείο		
38.00.00	Κεντρικό ταμείο		288,38

Αιτιολογία: Εξόφληση δεύτερης δόσης δύο μισθών αποζημιώσεως υπαλλήλου...

γβ) Παρακράτηση φόρου και χαρτοσήμου που αναλογούν στην αποζημίωση ση των δύο μισθών. Σημειώνεται ότι το ποσό του φόρου είναι υποθετικό.

Κωδικός	Λογαριασμός	Χρέωση	Πίστωση
53.	Πιστωτές διάφοροι		
53.98	Λοιπές βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις σε €.		
53.98.00	Αποζημιώσεις προσωπικού πληρωτές	11.62	
54.	Υποχρεώσεις από φόρους-τέλη		
54.03	Φόροι-τέλη αμοιβών προσωπικού		
54.03.04	Φόρος αποζημιώσεων απολυομένων		9.82
54.03.06	Χαρτόσημο και ΟΓΑ αποζημιώσεων απολυομένων		1.80

Αιτιολογία: Παρακράτηση φόρου € 9.82 και χαρτοσήμου € 1.80 που αναλογούν στους δύο μισθούς της αποζημιώσεως του υπαλλήλου...

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ΕΞΟΔΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΝ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

6.1. Γενικά.

Το Ε.Γ.Λ.Σ. στην παρ. 2.2.604 αναφέρει ότι στο λογαριασμό **60.02** «παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού» καταχωρούνται τα ποσά που αντιπροσωπεύουν, εκτός από τις αμοιβές και εργοδοτικές εισφορές, λοιπές παροχές και έξοδα που πραγματοποιούνται για το προσωπικό της οικονομικής μονάδας. Στις περιπτώσεις εκείνες που η οικονομική μονάδα κρίνει σκόπιμο να παρακολουθεί τα διάφορα είδη που προορίζονται για το προσωπικό της (π.χ. είδη ενδύσεως ή φάρμακα) σε λογαριασμούς αποθεμάτων, κατά την αγορά των ειδών αυτών χρεώνονται οι οικείοι υπολογισμοί του λογαριασμού 25 «αναλώσιμα υλικά».

Τα ποσά που ενδεχόμενα εισπράττονται από το προσωπικό ή λογίζονται σε βάρος του για συμμετοχή στα παραπάνω έξοδα, φέρονται σε πίστωση του λογαριασμού 75.01 «έσοδα από παροχή υπηρεσιών στο προσωπικό».

Ο λογαριασμός 60.02 αναλύεται με βάση τις διατάξεις του Ε.Γ.Λ.Σ. στους εξής τριτοβάθμιους:

60.02 Παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού

60.02.00 Είδη ενδύσεως

01 Έξοδα στεγάσεως (π.χ. κατοικιών)

02 Επιχορηγήσεις και λοιπά έξοδα κυλικείου - εστιατορίου

03 Έξοδα ψυχαγωγίας προσωπικού (π.χ. κατασκηνώσεων, εκδρομών, χοροεσπερίδων ή εορταστικών εκδηλώσεων)

04 Έξοδα επιμορφώσεως προσωπικού (π.χ. δίδακτρα, έξοδα εκπαιδευτικών ταξιδιών ή έξοδα μετεκπαιδεύσεων)

05 Έξοδα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης (π.χ. νοσήλια, φάρμακα, έξοδα εγχειρίσεων, έξοδα κηδειών)

06 Ασφάλιστρα προσωπικού (π.χ. ομαδικής ή ατομικής ασφαλίσεως)

60.02.07

.....

60.02.99 Λοιπές παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού

Σημειώνουμε ότι οι άνω υπογραμμισμένοι λογαριασμοί είναι υποχρεωτικοί, όπως ορίζεται στη διάταξη της παρ. 1.203 του Ε.Γ.Λ.Σ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

7.1. Γενικά.

7.1.1. Η Λογιστική των εργοδοτικών εισφορών

Οι σπουδαιότερες εργοδοτικές εισφορές, οι οποίες αναλογούν στις καταβαλλόμενες στο προσωπικό αποδοχές, είναι το χαρτόσημο μισθοδοσίας καθώς και οι ασφαλιστικές εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. και λοιπών ασφαλιστικών ταμείων κύριας ή επικουρικής ασφαλίσεως.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ε.Γ.Λ.Σ. (παρ. 2.2.604 περ. 4) στους λογαριασμούς **60.03** «εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού» και **60.04** «εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού» καταχωρούνται τα ποσά των εργοδοτικών εισφορών και λοιπών επιβαρύνσεων (χαρτόσημο, κ.λπ.) που αναλογούν στις αποδοχές που καταβάλλονται στο έμμισθο (60.03) και ημερομίσθιο (60.04) προσωπικό της οικονομικής μονάδας, με αντίστοιχη πίστωση των οικείων υπολογισμών των λογαριασμών 54 και 55.

Οι άνω δευτεροβάθμιοι λογαριασμοί αναλύονται με βάση τις διατάξεις του Ε.Γ.Λ.Σ., στους εξής τριτοβάθμιους:

60.03 Εργοδότη Εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού

60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ

01 Εργοδοτικές εισφορές λοιπών ταμείων κύριας ασφαλίσεως

02 Εργοδοτικές εισφορές ταμείων επικουρικής ασφαλίσεως

03 Φόρος α.ν. 843/1948 (καταργήθηκε)

04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας 60.03.05

60.03.99

60.04 Εργοδοτικές εισφορές και επιβάρυνση ημερομισθίου προσωπικού

60.04.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ

01 Εργοδοτικές εισφορές λοιπών ταμείων κύριας ασφαλίσεως

02 Εργοδοτικές εισφορές ταμείων επικουρικής ασφαλίσεως

03 Φόρος α.ν. 843/1948 (καταργήθηκε)

04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας 60.04.05

60.04.99

Σημειώνεται ότι οι άνω τριτοβάθμιοι λογαριασμοί με υπογράμμιση είναι υποχρεωτικοί, συμφωνά με τη διάταξη της παρ. 1.203 του Ε.Γ.Λ.Σ.

Τα ποσά των προστίμων και προσαυξήσεων που ενδεχόμενα επιβάλλονται στις εισφορές π.χ. λόγω καθυστερημένης καταβολής τους, καταχωρούνται, αν αφορούν τη χρήση στο λογαριασμό 81.00 «έκτακτα και ανόργανα έξοδα», εάν όμως αφορούν προηγούμενες χρήσεις, έστω και εάν βεβαιώνονται μέσα στη χρήση, στο λογαριασμό 82.00 «έξοδα προηγούμενων χρήσεων» (παρ. 2.2.604 περ. 4 του Ε.Γ.Λ.Σ.).

7.1.2. Κρατήσεις από τις αμοιβές.

Ο εργοδότης δεν μπορεί να συμψηφίσει τον οφειλόμενο μισθό με απαίτηση του κατά των εργαζομένων, επειδή σύμφωνα με το άρθρο 664 του Α.Κ., ο μισθός αυτός είναι απολύτως αναγκαίος για τη διατροφή του εργαζόμενου και της οικογένειάς του, εκτός της περιπτώσεως που ο εργαζόμενος προκάλεσε στον εργοδότη ζημιά με δόλο κατά την εκτέλεση της συμβάσεως εργασίας. Ως εκ τούτου, εάν ο μισθωτός απολέσει χρήματα που του είχε δώσει ο εργοδότης για αγορά διαφόρων υλικών, ο τελευταίος δεν μπορεί να τα συμψηφίσει με τις οφειλόμενες αποδοχές, επειδή η περίπτωση αυτή

δεν συμπεριλαμβάνεται μεταξύ των κρατήσεων που έχει δικαίωμα να κάνει ο εργοδότης (Εφ. Θεσσαλονίκης 3953/1990 Δ.Ε.Ν. 1991 σελ. 767).

Η άνω απαγόρευση κάμπτεται και επιτρέπεται ο συμψηφισμός του οφειλόμενου μισθού με απαίτηση που έχει ο εργοδότης στην περίπτωση ζημίας που ο εργαζόμενος που προξένησε με δόλο κατά την εκτέλεση της συμβάσεως (Α.Π. 844/1999 ΔΕΝ 2000 σελ. 69).

Ο μισθός, εφόσον δεν υπόκειται σε συμψηφισμό είναι και ακατάσχετος (άρθρο 664 Α.Κ.).

Ποιες κρατήσεις ο εργοδότης έχει δικαίωμα να υπολογίσει στις αποδοχές των εργαζομένων τις καθορίζει το άρθρο 3 του Β.Δ. της 24.7.1920 και είναι οι εξής:

- Προκαταβολές αποδοχών (βλέπε επομένη παρ. 12.2).
- Πρόστιμα εφόσον υπάρχει κανονισμός και υπό τον όρο να μην υπερβαίνουν το 1/4 του ημερομισθίου. Τα πρόστιμα περιέρχονται στην Εργατική Εστία και καταβάλλονται από τον εργοδότη στην Τράπεζα της Ελλάδος.
- Κρατήσεις υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων.
- Συνδρομές ή οφειλές σε εργατικούς συνεταιρισμούς καταναλώσεως ή άλλης φύσεως υπό τον όρο της συγκατάθεσης του μισθωτού. Σχετική είναι και η παρακράτηση των συνδικαλιστικών εισφορών σύμφωνα με το άρθρο 6, παρ. 2 του Ν. 1264/1982 (όπως συμπληρώθηκαν με τις διατάξεις των Ν. 1876/1990 και 1915/1990).
- Αντίτιμο ζημιών οι οποίες προκλήθηκαν από το μισθωτό σε είδη ή μηχανήματα του εργοδότη ή πραγματικής αξίας πρώτης ύλης προϊόντων καταστραφέντων από υπαιτιότητα του εργάτη.
- Μισθώματα κατοικίας εφόσον αυτή εκμισθώνεται από τον εργοδότη.
- Αντίτιμο τροφίμων ή άλλων ειδών πρώτης ανάγκης σε τιμές που καθορίζει το άρθρο 3 του Β.Δ. 24.7.1920.
- Φόρος και χαρτόσημο μισθωτών υπηρεσιών.
- Δόσεις.

7.1.3. Συνέπειες από τη μη διενέργεια κρατήσεων.

Εάν ο εργοδότης παραλείψει να παρακρατήσει τις εισφορές, τότε το σύνολο των εισφορών (εργοδότη και ασφαλισμένου) επιβαρύνει αυτόν, συμφωνά με την παρ. 5 του άρθρου 26 του Α.Ν. 1846/1951 το κείμενο της οποίας έχει αχ εξής:

«Κατά την πληρωμή των μισθών επί παρεχόντων εξηρημένην εργασίαν, ο εργοδότης υποχρεούται να παρακρατεί τα τμήματα των εισφορών τα βαρύνοντα τους ησφαλισμένους.

Εάν ο εργοδότης δεν εκπληρώσει την υποχρέωση του ταύτην εντός διμήνου από της ημέρας της πληρωμής των μισθών η καταβολή της τε εργοδοτικής και της εισφοράς του ησφαλισμένου βαρύνει τον εργοδότην». (ΔΕΝ 1987 σελ. 300)».

Όπως έχουν κρίνει τα δικαστήρια ο εργοδότης ο οποίος υπαίτιος δεν εφάρμοσε τις διατάξεις του νόμου και ζημίωσε το μισθωτό του, υπέρ του οποίου επιδικάσθηκε αποζημίωση, δεν δικαιούται να παρακρατήσει τις εισφορές του ασφαλισμένου υπέρ Ι.Κ.Α. ούτε για φόρο εισοδήματος μισθωτών υπηρεσιών που αναλογούν σε αυτή, εφόσον η παρακράτηση αυτή δεν προκύπτει από το περιεχόμενο της δικαστικής απόφασης (Εφ. Θεσ/νίκης 2235/1986 ΔΕΝ 1987 σελ. 297).

Επίσης οι εργοδότες που παρέλειψαν να παρακρατήσουν από τις αποδοχές των εργαζομένων φόρο μισθωτών υπηρεσιών δεν δικαιούνται να τον παρακρατήσουν εκ των υστέρων. (Α.Π. 464/1963 ΔΕΝ 1963 σελ. 773).

Ο εργοδότης υποχρεούται να παρακρατάει τις ασφαλιστικές εισφορές που βαρύνουν τους ασφαλισμένους κατά την ημέρα της πραγματικής καταβολής των αποδοχών και να τις αποδίδει στο Ι.Κ.Α. εντός διμήνου, άλλως βαρύνεται και με την εργατική εισφορά που δεν παρακράτησε (Εφετείο Θεσ/νίκης 3531/1989

Δ.Ε.Ν. 1990 σελ. 663).

Ο εργοδότης, επίσης, υποχρεούται να παρακρατάει τον αναλογούντα στις αποδοχές φόρο εισοδήματος κατά το χρόνο της πραγματικής καταβολής των αποδοχών. Εάν κατά την καταβολή δεν έγινε η παρακράτηση δεν μπορεί ο εργοδότης να παρακρατήσει το φόρο αυτό από μεταγενέστερες αποδοχές του εργαζόμενου (Εφετείο Θεσ/νίκης 3531/1989 Δ.Ε.Ν. 1990 σελ. 663).

Αντίθετα έκρινε ο Άρειος Πάγος με την απόφαση 1675/1999 (ΔΕΝ 2000 σελ. 304). Επί επιδικαζόμενων στους μισθωτούς διαφορών αποδοχών, οι κρατήσεις ενεργούνται από τον εργοδότη κατά το χρόνο της καταβολής και αποδίδονται στο Ι.Κ.Α. και, ως εκ τούτου, δεν έχει εφαρμογή η διάταξη κατά την οποία ο εργοδότης βαρύνεται με την καταβολή των εισφορών των εργαζομένων όταν δεν τις παρακρατήσει εντός διμήνου από την ημέρα πληρωμής του μισθού.

Εκτός, όμως, από τα άνω πρόστιμα και προσαυξήσεις, καθώς και τις ποινικές ευθύνες των διοικούντων τις οικονομικές μονάδες στις περιπτώσεις που ο εργοδότης δεν υπολογίζει και αποδίδει ασφαλιστικές εισφορές έχει και άλλη μία σοβαρή φορολογική συνέπεια: οι αμοιβές προσωπικού, εκ των οποίων δεν υπολογίσθηκαν ασφαλιστικές εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. και λοιπών ασφαλιστικών ταμείων κυρίας ή επικουρικής ασφάλισης, δεν αναγνωρίζονται φορολογικά ως έξοδα εκπιπτόμενα από τα ακαθάριστα έσοδα των επιχειρήσεων (άρθρο 31, παρ. 1, περ. α, υποπερ. αα, του Ν. 2238/1994).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΦΟΡΟ ΚΑΙ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

8.1. Έννοια εισοδήματος μισθωτών υπηρεσιών.

Το άρθρο 45 του Ν. 2238/1994 καθορίζει ποια είναι η έννοια του εισοδήματος από μισθωτές υπηρεσίες. Στην παρ. 1 του άνω άρθρου αναφέρεται ότι εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες είναι το εισόδημα που προκύπτει κάθε ένα οικονομικό έτος από μισθούς, ημερομίσθια, επιχορηγήσεις, συντάξεις και γενικά από κάθε παροχή που χορηγείται περιοδικά με οποιαδήποτε μορφή είτε σε χρήμα είτε σε είδος ή άλλες αξίες για παρούσα ή προηγούμενη υπηρεσία ή για οποιαδήποτε άλλη αιτία, το οποίο αποκτάται από μισθωτούς γενικά και συνταξιούχους. Δηλαδή, να λαμβάνεται από το δικαιούχο υπό την ιδιότητα του ως μισθωτού ή συνταξιούχου (Σ.τ.Ε. 1323-1324/1975 Δ.Φ.Ν. 1984 σελ. 1221).

Επομένως, όλες οι παροχές που περιλαμβάνονται στην έννοια του «μισθού», δηλαδή τακτικές αποδοχές (βασικές σε χρήμα και σε είδος, παράγωγες και ετήσιες τακτικές αποδοχές), οικειοθελείς αποδοχές και αποδοχές καταβαλλόμενες λόγω αδικαιολογήτου πλουτισμού, αποτελούν για τον εργαζόμενο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες. Χρόνος απόκτησης του εισοδήματος θεωρείται ο χρόνος που ο δικαιούχος απέκτησε δικαίωμα είσπραξης (άρθρο 46, Ν. 2238/1994).

8.2. Προϋποθέσεις χαρακτηρισμού των καταβαλλόμενων αμοιβών ως εισόδημα μισθωτών υπηρεσιών.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι οι προϋποθέσεις χαρακτηρισμού των καταβαλλόμενων αμοιβών ως εισόδημα μισθωτών υπηρεσιών είναι οι εξής:

α) Η ύπαρξη σχέσεως εξαρτημένης εργασίας, δηλαδή ο παρέχων την εργασία να υποβάλλεται στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη. Εφόσον υπάρχει σχέση εξαρτήσεως, δεν εμποδίζει το χαρακτηρισμό της εργασίας ως εξαρτημένης η παροχή της εργασίας εκτός του καταστήματος του εργοδότη ή σε τόπο διαφορετικό της έδρας του ή ο καθορισμός της αμοιβής σε ποσοστά επί των πωλήσεων (Σ.τ.Ε. 1551/1982 Δ.Φ.Ν. 1984 σελ. 1221).

β) Περιοδικότητα των αμοιβών. Οι έκτακτες εφάπαξ παροχές δεν έχουν τα εννοιολογικά στοιχεία του εισοδήματος, δηλαδή την επανάληψη του εισοδήματος κατά χρονικά διαστήματα ή τη δυνατότητα επαναλήψεως τούτου και συνεπώς δεν υπόκεινται σε φόρο (Λογιστής 1990 σελ. 724).

Αντιθέτως, είχε κρίνει το Συμβούλιο Επικρατείας: χρηματικά ποσά καταβαλλόμενα οικειοθελώς στους μισθωτούς που συμπληρώνουν 25έτη, 35ετή και 40ετή συνεχή υπηρεσία στην επιχείρηση υπό μορφή δώρου αρχαιότητας για την ενίσχυση του αισθήματος της μονιμότητας και την καλύτερη απόδοση τους συνιστούν εισόδημα μισθωτών υπηρεσιών. Τον χαρακτηρισμό ως εισόδημα μισθωτών υπηρεσιών, δεν αίρει το γεγονός ότι χορηγήθηκαν οικειοθελώς από την επιχείρηση, ούτε ότι καταβάλλεται κατά αραιά χρονικά διαστήματα (Σ.τ.Ε 1966/1990 Δ.Φ.Ν. 1991 σελ. 920).

Με την παρ. 3 του άρθρου 11 του Ν. 2065/1992 καταργήθηκε από 1.1.1992 η παρ. 5 του άρθρου 40 του Ν.Δ. 3323/1955 με αποτέλεσμα χρηματικά ποσά που καταβάλλονται από 1.1.1992 εφάπαξ σε εργαζόμενους από εργοδότες ύστερα (από απασχόληση σε αυτούς δέκα (10) ετών και οι οποίοι εξακολουθούν να εργάζονται θεωρούνται εισόδημα της παρ. 3 του άρθρου 48 του Ν. 2238/1994, δηλαδή λογίζονται εισόδημα που δεν μπορεί να υπαχθεί σε κάποια από τις κατηγορίες Α έως Ζ σύμφωνα με τη γνωμοδότηση του Ν.Σ.Κ. 86/1982 (Υπ. Οικονομικών Ν. 2120/πολ. 118/1982 Λογιστής 1982 σελ. 756 και 1018050/πολ. 1042/1993 Λογιστής 1993 σελ. 692).

Επομένως, κατά την καταβολή των άνω ποσών:

α. Εκδίδεται απόδειξη του άρθρου 15 (παρ. 1) του Κ.Β.Σ. η οποία αποτελεί το νόμιμο δικαιολογητικό

β. Διενεργείται παρακράτηση φόρου με συντελεστή 20% στο ακαθάριστο ποσό αυτών, σύμφωνα με το άρθρο 58 παρ. 1 του Ν. 2238/1994.

γ. Χαρτοσημαίνονται με τέλος 3,6%.

δ. Δηλώνονται με τη διαδικασία του άρθρου 20 (παρ. 1) του Κ.Β.Σ.

Τα άνω χρηματικά ποσά θεωρούνται εισόδημα όταν ο μισθωτός που τα λαμβάνει εξακολουθεί να απασχολείται στην επιχείρηση (Υπ. Οικονομικών Σ. 352/1987 Λογιστής 1987 σελ. 1264). Αντιθέτως όταν καταβάλλονται στον εργαζόμενο λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας, τα χρηματικά αυτά ποσά φορολογούνται όπως η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας (άρθρο 14, παρ. 1, Ν. 2238/1994).

8.3. Καταβολή εισοδήματος ελευθέρου φόρου.

Εισόδημα. Στην περίπτωση που οι αποδοχές (εισόδημα) καταβάλλονται ελεύθερες φόρου (π.χ. € 1000), δηλαδή όταν την πληρωμή του φόρου (π.χ. € 100) αναλαμβάνει ο εργοδότης η οποία (πληρωμή) τελικά τον επιβαρύνει, εισόδημα που υπόκειται σε φόρο είναι εκείνο (π.χ. € 1100) από το οποίο εάν αφαιρεθεί ο φόρος που του αναλογεί (π.χ. € 100), προκύπτει το χωρίς φόρο ποσό που καταβάλλεται στο δικαιούχο (π.χ. € 1000) (άρθρο 45, παρ. 2, Ν. 2238/1994).

Τακτικότητα παροχής. Πρέπει να σημειώσουμε ακόμη ότι στην περίπτωση που ο εργοδότης επιβαρύνεται βάσει συμφωνίας με το φόρο εισοδήματος του μισθωτού, η παροχή αυτή θεωρείται ότι περιλαμβάνεται στην έννοια των τακτικών παροχών (Εφετείο Αθηνών 4429/1989, Δ.Ε.Ν. 1989 σελ. 922).

Φορολογική αναγνώριση δαπάνης. Ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών βαρύνει σύμφωνα με το νόμο τους μισθωτούς και όχι την επιχείρηση. Δεν αποκλείεται, όμως, η επιχείρηση να αναλάβει την καταβολή του φόρου χωρίς να επιβαρύνει τους μισθωτούς. Στην περίπτωση αυτή ο φόρος αυτός δεν αναγνωρίζεται ως φορολογικό εκπιπτόμενο έξοδο κατά ρητή διάταξη του άρθρου 15 παρ. 1 του Ν.Δ. 4444/1964 και του άρθρου 31, παρ. 1, περ. ε, του Ν. 2238/1994.

8.4. Ακαθάριστο και καθαρό εισόδημα μισθωτών υπηρεσιών.

Ακαθάριστο εισόδημα. Όλες οι παροχές που περιλαμβάνονται στην έννοια του μισθού και οι οποίες χαρακτηρίζονται ως εισόδημα από το άρθρο 45 του Ν. 2238/1994, αποτελούν το ακαθάριστο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (άρθρο 47, Ν. 2238/1994).

Εκπτώσεις. Από το άνω ακαθάριστο εισόδημα εκπίπτονται βάσει των διατάξεων του άρθρου 47 του Ν. 2238/1994:

α) Κάθε ποσό για φόρο, τέλος ή δικαίωμα υπέρ του Δημοσίου ή οποιουδήποτε τρίτου που βαρύνει αυτό το εισόδημα. Στην έννοια των φόρων που εκπίπτονται από το ακαθάριστο εισόδημα δεν περιλαμβάνεται ο φόρος εισοδήματος. Αντίθετα εκπίπτει το χαρτόσημο μισθωτών υπηρεσιών, η εισφορά 20% υπέρ ΟΓΑ κ.λπ.

β) Οι κρατήσεις υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων οι οποίες επιβάλλονται με νόμο. Οι κρατήσεις υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων εκπίπτονται υπό την απαραίτητη προϋπόθεση ότι έχουν επιβληθεί με Νόμο. Τα ποσά των εισφορών που καταβάλλει ο φορολογούμενος στα ασφαλιστικά ταμεία για εξαγορά προϋπηρεσίας ή αναγνώριση χρόνου ασφαλίσεως, με την προϋπόθεση ότι η καταβολή αυτών των εισφορών είναι υποχρεωτική από το Νόμο, δεν θεωρείται ότι περιλαμβάνονται στην έννοια των κρατήσεων που αφαιρούνται από το ακαθάριστο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες. (Υπ. Οικονομικών 1005775/πολ. 1216/1989 Δ.Φ.Ν. 1989 σελ. 1130). Όμως, στην ίδια εγκύκλιο αναφέρεται, ότι λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό των αφορολογήτων ποσών με

δικαιολογητικά, ανεξάρτητα εάν τα ποσά αυτά καταβάλλονται στο ασφαλιστικό ταμείο απευθείας από τον ίδιο τον φορολογούμενο ή παρακρατούνται από τον εργοδότη του και αποδίδονται στο ασφαλιστικό ταμείο. Το ίδιο ισχύει και για τις περιπτώσεις που τα ποσά των εισφορών για εξαγορά προϋπηρεσίας ή αναγνώριση χρόνου ασφαλίσεως, παρακρατούνται από τα ασφαλιστικά ταμεία κατά την καταβολή των συντάξεων στους δικαιούχους. (Ν.Σ.Κ. 265/1992 Δ.Ε.Ν. 1993 σελ. 88).

Επίσης, οι εισφορές που καταβάλλονται σε αλλοδαπούς ασφαλιστικούς φορείς από τον ίδιο τον αλλοδαπό που απέκτησε εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες στην Ελλάδα, δεν εκπίπτουν από το εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες που ο αλλοδαπός απέκτησε, αλλά αναγνωρίζονται για την παροχή προσωπικού αφορολογήτου ποσού με δικαιολογητικά του άρθρου 8 του Ν.Δ. 3323/1955. (Υπ. Οικονομικών 1029844/1992 Ν.Σ.Κ. 191/1992 Λογιστής 1992 σελ. 1259).

Καθαρό εισόδημα. Το ποσό που απομένει μετά την αφαίρεση των κρατήσεων από το ακαθάριστο εισόδημα αποτελείτο καθαρό εισόδημα (άρθρο 47, Ν. 2238/1994).

8.5. Παρακράτηση φόρου στα εισοδήματα από μισθωτές υπηρεσίες.

Ο υπολογισμός του παρακρατούμενου φόρου μισθωτών υπηρεσιών, ρυθμίζεται από το άρθρο 57 του Ν. 2238/1994 και εξαρτάται: α) Από το τρόπο πληρωμής του μισθωτού, δηλαδή:

- Αμοιβή με μηνιαίο μισθό
- Αμοιβή με ημερομίσθιο
- Αμοιβή με επιδόματα, επιχορηγήσεις κ.λπ.
- Αναδρομικά

β) Από την ιδιότητα του μισθωτού:

- Αξιωματικοί εμπορικού ναυτικού και ιπτάμενοι πολιτικής αεροπορίας που ασχολούνται κατ' επάγγελμα σε εμπορικές ή πτητικές αεροπορικές δραστηριότητες π.χ. χαρτογραφήσεις, αεροψεκασμοί κ.λπ.
- Ιατροί Εθνικού Συστήματος Υγείας.

Υπόχρεος σε παρακράτηση του φόρου είναι εκείνος στον οποίο παρασχέθηκαν βάσει εξαρτημένης εργασίας σχετικές υπηρεσίες (άρθρο 57, παρ. 1, Ν. 2238/1994) και όχι ο τρίτος, ο οποίος κατ' εντολή και για λογαριασμό του εργοδότη, καταβάλλει τις αποδοχές στο μισθωτό (Σ.τ.Ε. 624/1982 Δ.Φ.Ν. 1983 σελ. 742).

Υποχρέωση παρακρατήσεως του φόρου υφίσταται και εάν ακόμα οι μισθωτοί δεν έχουν υποχρέωση υποβολής δηλώσεως (Σ.τ.Ε. 225/1978 Δ.Φ.Ν. 1984 σελ. 1223).

Επίσης, ο απασχολών στην Ελλάδα έμμισθο ή ημερομίσθιο προσωπικό υποχρεούται σε παρακράτηση του φόρου επί του εισοδήματος από μισθωτές υπηρεσίες, έστω και εάν δεν είναι μόνιμως εγκατεστημένος στην Ελλάδα, αρκεί η απασχόληση του αυτή να είναι συστηματική και όχι απλώς συμπτωματική (Σ.τ.Ε. 1297-8/1978 Δ.Φ.Ν. 1980 σελ. 210).

Τράπεζα που ανέλαβε αντί αμοιβής την πρακτόρευση ασφαλιστικών εταιριών και κατέβαλε αμοιβή στους υπαλλήλους της για τις παρασχεθείσες σχετικές υπηρεσίες πρέπει από τις αμοιβές αυτές να παρακρατήσει φόρο (Σ.τ.Ε. 911-912/1980 Δ.Φ.Ν. 1984, σελ. 1224).

Αντίθετα, παροχές ασφαλιστικών εταιριών που καταβάλλονται με τη μεσολάβηση Τράπεζας σε υπαλλήλους της, δεν αποτελούν μισθό καταβαλλόμενο από την Τράπεζα και συνεπώς η Τράπεζα δεν έχει υποχρέωση παρακρατήσεως φόρου (Σ.τ.Ε. 974-975/1981, Δ.Φ.Ν. 1984 σελ. 1224).

Κάθε χρόνο, και συγκεκριμένα στην αρχή του έτους, το Υπουργείο Οικονομικών εκδίδει οδηγίες για το τρόπο παρακρατήσεως του φόρου μισθωτών υπηρεσιών, σύμφωνα με το άρθρο 57, παρ. 7, του Ν. 2238/1994.

Επομένως, οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να παρακρατήσουν το φόρο εισοδήματος από τις αποδοχές των μισθωτών με βάση τις παραπάνω οδηγίες.

Υπάλληλοι εργαζόμενοι σε γραφεία εξωτερικού. Η παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών κατά την καταβολή αμοιβών σε υπαλλήλους επιχειρήσεων που απασχολούνται σε υποκαταστήματα τους ή γραφεία που έχουν ιδρύσει σε χώρες του εξωτερικού (Αγγλία, Γερμανία κ.λπ.), σύμφωνα με τους ελληνικούς φορολογικούς νόμους, δεν είναι σύμφωνη προς τις ειδικές συμβατικές δεσμεύσεις της Ελλάδας με τη Μ. Βρετανία, Γερμανία κ.λπ. (Υπ. Οικονομικών 1098315/πολ. 1243/1992 και Ν.Σ.Κ. 678/1991 Λογιστής 1993 σελ. 81).

8.6. Υπολογισμός φόρου εισοδήματος αλλοδαπών που εργάζονται στην Ελλάδα.

Για τους αλλοδαπούς που εργάζονται στην Ελλάδα ισχύει ότι έχει συμφωνηθεί με τις διμερείς συμβάσεις μεταξύ Ελλάδος και του Κράτους του αλλοδαπού. Κλασική διάταξη στις διμερείς γενικά συμβάσεις είναι η ακόλουθη:

«Αποζημίωση κτώμενη υπό κατοίκου εκ των συμβαλλομένων Κρατών, δι' έμμισθον απασχόλησιν ασκουμένην εν τω έτερο συμβαλλομένων θα φορολογείται μόνον εις το πρώτον μνημονευθέν κράτος εάν:

α) Ο λαμβάνων ευρίσκεται εις το έτερον κράτος δια χρονικήν περίοδον ή δια περιόδους μη υπερβαίνουσας συνολικώς τας 183 ημέρας κατά το οικείον φορολογικόν έτος.

β) Η αποζημίωσις καταβάλλεται από ή δια λογαριασμόν εργοδότη ο οποίος δεν είναι κάτοικος του ετέρου Κράτους και

γ) Η αποζημίωσις δεν εκπίπτει εκ κερδών μόνιμου εγκαταστάσεως ή καθορισμένης βάσεως την οποίαν ο εργοδότης διατηρεί εν τω ετέρω Κρατεί».

Σχετικά με τη φορολογία των αλλοδαπών, που εργάζονται στην Ελλάδα το Υπουργείο Οικονομικών με την εγκύκλιο Σ. 351/1984/πολ. 143 (Δ.Φ.Ν. 1984 σελ. 803) έδωσε τις εξής οδηγίες: Σε όλες τις διμερείς συμβάσεις για την αποφυγή της διπλής φορολογίας τον εισοδήματος που έχει υπογράψει η Ελλάδα με άλλες χώρες περιλαμβάνονται και διατάξεις που αναφέρονται στη φορολογία του εισοδήματος από μισθωτές υπηρεσίες.

Με τις διατάξεις αυτές καθιερώνεται η γενική αρχή της φορολογίας του εισοδήματος από μισθωτές υπηρεσίες στο Κράτος στο οποίο ασκούνται οι υπηρεσίες αυτές (Κράτος πηγής). Έτσι, οι κάτοικοι ονοματικής χώρας που προσφέρουν υπηρεσίες στην Ελλάδα φορολογούνται κατ' αρχή στην Ελλάδα. Στην περίπτωση όμως κατά την οποία αλλοδαπός μισθωτός (κάτοικος συμβατικής χώρας) εργασθεί στην Ελλάδα για μικρό χρονικό διάστημα, τότε η ως άνω γενική αρχή κάμπτεται και η αποζημίωση του από μισθωτές υπηρεσίες απαλλάσσεται από τον ελληνικό φόρο εισοδήματος, εφόσον όμως συντρέχουν αθροιστικά τρεις προϋποθέσεις:

α) Ο αλλοδαπός μισθωτός εργάζεται στην Ελλάδα για διάστημα ή διαστήματα, μικρότερα από 183 ημέρες μέσα σε καθένα ημερολογιακό έτος, και

β) η αποζημίωση του καταβάλλεται από ή για λογαριασμό εργοδότη ο οποίος δεν είναι κάτοικος Ελλάδας (με την έννοια των συμβάσεων), και

γ) η αποζημίωση αυτή δε βαρύνει τα αποτελέσματα μιας μόνιμης εγκατάστασης την οποία ο εργοδότης διατηρεί στην Ελλάδα.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι ο προσδιοριστικός παράγοντας, βάσει του οποίου θα καθαρισθεί η φορολογική υποχρέωση κατοίκου συμβατικής χώρας ο οποίος εργάζεται στην Ελλάδα, είναι το χρονικό διάστημα κατά το οποίο θα προσφέρει τις υπηρεσίες του στην χώρα μας. Αν το διάστημα αυτό είναι μεγαλύτερο από 183 ημέρες για καθένα ημερολογιακό έτος, τότε το σύνολο της αμοιβής θα υπαχθεί στον Ελληνικό φόρο, χωρίς να εξετάζεται καμιά άλλη προϋπόθεση.

Αντίθετα, αν το χρονικό διάστημα που θα εργασθεί στην Ελλάδα ο αλλοδαπός είναι μικρότερο από 183 ημέρες, η αμοιβή του καταβάλλεται από ή για λογαριασμό εργοδότη ο οποίος δεν είναι κάτοικος Ελλάδας και η αμοιβή αυτή δεν βαρύνει τα αποτελέσματα μιας μόνιμης εγκατάστασης που ο εργοδότης έχει στην Ελλάδα, τότε η ως άνω αμοιβή απαλλάσσεται από τον ελληνικό φόρο εισοδήματος.

Τονίζεται ιδιαίτερος ότι για να εφαρμοσθεί η απαλλακτική αυτή διάταξη πρέπει απαραίτητα να συντρέχουν αθροιστικά και οι τρεις προϋποθέσεις.

Το χρονικό διάστημα των 183 ημερών δεν απαιτείται να είναι συνεχές, αλλά ο αριθμός των ημερών υπολογίζεται αθροιστικά μέσα σε καθένα ημερολογιακό έτος.

8.7. Εσωτερικός έλεγχος των κρατήσεων για Φ.Μ.Υ.

Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου των επιχειρήσεων, για το μέρος του έλεγχου των κρατήσεων για Φ.Μ.Υ., πρέπει να έχει σχεδιαστεί κατά τέτοιο τρόπο ώστε να επαληθεύονται τουλάχιστον τα εξής:

α. Η ελεγχόμενη επιχείρηση για την παρακράτηση τον Φ.Μ.Υ. εφαρμόζει τις κυβερνητικές οδηγίες. Δηλαδή:

αα) Η κλίμακα υπολογισμού του φόρου καθώς και τα αφορολόγητα ποσά είναι αυτά που ισχύουν για την ελεγχόμενη περίοδο. Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειώσουμε ότι το Υπουργείο Οικονομικών με τηλεγραφικές διατάξεις τροποποιεί τη νομοθεσία και μάλιστα αναδρομικά, π.χ. τα διανεμόμενα στο προσωπικό κέρδη από 1.1.1988 δεν θεωρούνται εισόδημα μισθωτών υπηρεσιών αλλά κινητών αξιών με νόμο που δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ στις 3.1.1989. Έτσι, η επιχείρηση πρέπει να εφαρμόζει ένα τέτοιο σύστημα ενημέρωσης, το οποίο να την προστατεύει από τις επιπτώσεις των ταχύτατων αλλαγών της φορολογικής νομοθεσίας. Επιχειρήσεις, που πληροφορήθηκαν εκ των υστέρων τροποποιήσεις στη φορολογική νομοθεσία μισθωτών υπηρεσιών, όταν αναγκάστηκαν να τις εφαρμόσουν, διατάραξαν τις σχέσεις τους με το προσωπικό και συγχρόνως παραμένουν εκτεθειμένες σε ένα μελλοντικό φορολογικό έλεγχο με όλες τις δυσάρεστες συνέπειες (ποινικές και διοικητικές).

Η ως άνω ρύθμιση είναι γενική και περιλαμβάνεται σε όλες τις συμβάσεις για την αποφυγή της διπλής φορολογίας του εισοδήματος, εκτός από τις συμβάσεις Ελλάδας - ΗΠΑ και Ελλάδας - Ηνωμένου Βασιλείου. Με τις συμβάσεις αυτές, για να απαλλαγεί το εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες στη χώρα της πηγής (όπου ασκούνται οι υπηρεσίες), απαιτούνται προϋποθέσεις διάφορες από εκείνες που αναφέρθηκαν ανωτέρω, εκτός βέβαια από το χρονικό διάστημα των 183 ημερών που είναι σταθερό.

Έτσι, σύμφωνα με τις διατάξεις της σύμβασης Ελλάδας-ΗΠΑ, ο κάτοικος ΗΠΑ που εργάζεται στην Ελλάδα για χρονικό διάστημα μικρότερο από 183 ημέρες απαλλάσσεται από τον ελληνικό φόρο, εφόσον η αμοιβή του είναι μικρότερη από 10.000 δολάρια ή η αμοιβή αυτή καταβάλλεται από αμερικάνικη επιχείρηση (οι δύο προϋποθέσεις δεν πρέπει να συντρέχουν αθροιστικά, είναι διαζευκτικές).

Περαιτέρω, βάσει των διατάξεων της σύμβασης Ελλάδας - Ηνωμένου Βασιλείου, ο κάτοικος του Ηνωμένου Βασιλείου, ο οποίος εργάζεται στην Ελλάδα για διάστημα μικρότερο από 183 ημέρες, απαλλάσσεται από τον ελληνικό φόρο αν η αμοιβή του καταβάλλεται από εργοδότη κάτοικο του Ην. Βασιλείου και η αμοιβή αυτή φορολογείται στο Ην. Βασίλειο (οι δύο προϋποθέσεις πρέπει να συντρέχουν αθροιστικά).

Επισημαίνεται ιδιαίτερα ότι ως φορολογητέο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες θεωρείται το σύνολο της αμοιβής που καταβάλλεται στον αλλοδαπό μισθωτό για τη μίσθωση της προσωπικής του εργασίας στην Ελλάδα (και συναλλαγματικό και δραχμικό τμήμα).

Τέλος, με αφορμή το θέμα της φορολογίας στην Ελλάδα της αμοιβής των αλλοδαπών καθηγητών που διδάσκουν σε φροντιστήρια ξένων γλωσσών, το Υπουργείο Οικονομικών, με την ίδια Εγκύκλιο, έκανε γνωστό ότι τα φροντιστήρια ξένων γλωσσών θεωρούνται, βάσει του ΑΝ 2545/1940 «ως χώροι διδασκαλίας μαθημάτων» και όχι ως εκπαιδευτήρια. Κατά συνέπεια, για τη φορολογία της αμοιβής των αλλοδαπών καθηγητών, κατοίκων συμβατικών χωρών, που διδάσκουν σε φροντιστήρια ξένων γλωσσών, δεν θα έχουν εφαρμογή οι διατάξεις των συμβάσεων σχετικά με τη φορολογία των αλλοδαπών καθηγητών για διδασκαλία σε εκπαιδευτικά ιδρύματα, αλλά οι προαναφερόμενες διατάξεις σχετικά με τη φορολογία του εισοδήματος από μισθωτές υπηρεσίες.

Στην ίδια εγκύκλιο σημειώνεται, ότι η αποζημίωση που καταβάλλεται σε ξένο καθηγητή για διδασκαλία σε Πανεπιστήμιο ή άλλο εκπαιδευτήριο μας δεν φορολογείται στην Ελλάδα, αν η παραμονή του στη χώρα μας δεν υπερβαίνει το χρονικό διάστημα (κατά κανόνα 2 ετών) που ορίζει η σύμβαση μας με τη χώρα προέλευσης του. Αν η παραμονή του υπερβεί το χρονικό αυτό διάστημα τότε ο καθηγητής θα φορολογηθεί για το σύνολο των αμοιβών που εισέπραξε από τότε που ήλθε στην Ελλάδα.

Συμπέρασμα: Οι κάτοικοι συμβατικών χωρών οι οποίοι προσφέρουν μισθωτές υπηρεσίες στην Ελλάδα και βάσει των προαναφερόμενων διατάξεων των συμβάσεων φορολογούνται στην Ελλάδα, υποχρεούνται να υποβάλουν δήλωση φορολογίας εισοδήματος κατά τις διατάξεις του άρθρου 12 του Ν.Δ. 3323/1955 και να φορολογηθούν ανάλογα.

Στην ως άνω ρύθμιση υπάγονται μόνο οι μισθωτοί που προσφέρουν υπηρεσίες στον ιδιωτικό τομέα. Για τους μισθωτούς που εργάζονται στο δημόσιο τομέα έχουν εφαρμογή άλλες διατάξεις των ανωτέρω συμβάσεων.

αβ) Οι μισθωτοί και οι συνταξιούχοι υποβάλλουν στους εργοδότες τους δήλωση οικογενειακής καταστάσεως στην οποία αναφέρουν τα πρόσωπα που συνοικούν και τους βαρύνουν φορολογικώς. Η δήλωση αυτή είναι απαραίτητη, αφού από αυτή προσδιορίζονται τα αφορολόγητα ποσά που αναφέρουμε παραπάνω. Αντιθέτως, εάν ο εργαζόμενος δεν υποβάλλει αυτή τη δήλωση τότε ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα κατά τον υπολογισμό του παρακρατούμενου φόρου να τον μειώσει με τα αφορολόγητα ποσά που αντιστοιχούν. Οι επιχειρήσεις, πολλές φορές, ισχυρίζονται ότι από άλλα στοιχεία του τμήματος προσωπικού (ληξιαρχικές πράξεις γάμου, γεννήσεων κ.λπ.) γνωρίζουν για την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων. Ως εκ τούτου, βρίσκουν περιττή" διαδικασία την υποβολή κάθε χρόνο της άνω δηλώσεως.

Κατά τη γνώμη μας, δεν έχουν δίκιο, γιατί η διαδικασία αυτή προβλέπεται από την Υπουργική Απόφαση περί παρακρατήσεως Φ.Μ.Υ., και επίσης, με αυτό τον τρόπο αναλαμβάνουν οι ίδιοι την ευθύνη για το ποια πρόσωπα συνοικούν με τους εργαζόμενους, διαδικασία λανθασμένη, αφού ο μόνος που γνωρίζει την ακριβή οικογενειακή του κατάσταση σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή είναι ο ίδιος ο εργαζόμενος.

Έτσι, οι εργοδότες οφείλουν κάθε χρόνο να καταρτίζουν το έντυπο της «δήλωσης οικογενειακής καταστάσεως» κατά τέτοιο τρόπο ώστε οι εργαζόμενοι να το συμπληρώνουν με μεγάλη ευχέρεια. Οι ερωτήσεις του εντύπου δεν πρέπει να είναι αόριστες, αλλά συγκεκριμένες, όπως π.χ. εάν η σύζυγος εργάζεται, το έτος γεννήσεως κάθε τέκνου, πανεπιστημιακές σχολές που σπουδάζουν τα τέκνα, ποια τέκνα είναι στρατευμένα, οικονομική κατάσταση λοιπών προστατευομένων μελών, κ.λπ.

β. Ορθός υπολογισμός του παρακρατούμενου φόρου. Ο εσωτερικός έλεγχος πρέπει να εξασφαλίζει ότι η επιχείρηση εφαρμόζει σωστά τις διατάξεις της φορολογικής νομοθεσίας για την παρακράτηση του φόρου και του χαρτοσήμου μισθωτών υπηρεσιών.

Κατά τη διάρκεια της χρήσεως ο εργοδότης πρέπει να παρακρατάει το φόρο κατά ομοίομορφο τρόπο. Δεν επιτρέπεται, δηλαδή για ορισμένους μήνες να μην προβεί σε παρακράτηση φόρου με το αιτιολογικό ότι με την εκκαθάριση στο τέλος του χρόνου θα παρακρατηθεί ο σωστός φόρος. Εάν ο ελεγκτής διαπιστώσει ότι ο φόρος που παρακρατήθηκε σε ένα τρίμηνο είναι δυσανάλογος με τον αντίστοιχο των υπολοίπων τριμήνων πρέπει να ερευνήσει τους λόγους που δημιούργησαν τις αποκληθείς αυτές.

Κατά τη διάρκεια της χρήσεως 1989 από τους συνταξιούχους του ΙΚΑ δεν παρακρατήθηκε ο σωστός φόρος. Τους μήνες Μάρτιο, Απρίλιο και Μάιο υπολογίστηκε λανθασμένα λιγότερος φόρος. Τον Ιούνιο αποκαλύφθηκε το λάθος, όπου, και παρακρατήθηκε η διαφορά. Αποτέλεσμα ήταν ότι δημιουργήθηκε έντονη δυσφορία μεταξύ των συνταξιούχων και η διοίκηση του ΙΚΑ αναγκάστηκε να ρυθμίσει με δόσεις την παρακράτηση που παρέλειψε να κάνει.

γ. Σωστή αναγωγή των μηνιαίων αποδοχών σε ετήσιες. Πολλές φορές οι επιχειρήσεις χορηγούν έκτακτες οικονομικές παροχές ή αναδρομικά στο προσωπικό τους. Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες η μισθοδοσία καταρτίζεται μέσω «προγράμματος» ηλεκτρονικού υπολογιστή, εάν ο προγραμματιστής δεν έχει σχεδιάσει σωστά πως θα λαμβάνονται υπόψη οι παροχές αυτές στον υπολογισμό του παρακρατούμενου φόρου μισθωτών υπηρεσιών, είναι βέβαιο ότι η παρακράτηση του φόρου θα δημιουργήσει προβλήματα στο προσωπικό. Το σωστό είναι οι παροχές αυτές να προστίθενται στις προϋπολογιζόμενες ετήσιες ακαθάριστες αποδοχές του μισθωτού και επί του συνόλου αυτών να υπολογίζεται ο παρακρατούμενος φόρος π.χ. εάν μια επιχείρηση χορηγήσει σε ένα μισθωτό τον μήνα Ιανουάριο εκτός από το μηνιαίο μισθό του (€1500), μια έκτακτη παροχή € 500 ο υπολογισμός των ετήσιων ακαθαρίστων αποδοχών για τον υπολογισμό του φόρου θα

γίνει ως εξής:

Βασικές αποδοχές (1500 X 14 μισθοδοσίες)	ευρώ	21.000
Πλέον: Έκτακτη παροχή	ευρώ	<u>500</u>
Σύνολο ετησίων ακαθαρίστων αποδοχών	ευρώ	<u>21.500</u>

Εάν, όμως, κάνει λάθος και την έκτακτη παροχή την προσθέσει στο μηνιαίο μισθό, τότε το σύνολο των ετήσιων ακαθαρίστων αποδοχών θα προσδιοριστεί στο ποσό $(1500+500) \times 14=28.000$, δηλαδή θα υπολογισθεί λανθασμένα περισσότερος φόρος, αφού η έκτακτη παροχή μετατρέπεται σε τακτική.

8.8. Απόδοση του φόρου και χαρτοσήμου μισθωτών υπηρεσιών.

Γενικά. Η απόδοση του φόρου και χαρτοσήμου μισθωτών υπηρεσιών γίνεται βάσει των διατάξεων του άρθρου 59 του Ν. 2238/1994.

Εσωτερικός έλεγχος της αποδόσεως φόρου και χαρτοσήμου μισθωτών υπηρεσιών. Ο εσωτερικός έλεγχος των οικονομικών μονάδων πρέπει να εξασφαλίζει την ορθή απόδοση των «φόρων-τελών αμοιβών προσωπικού» οι οποίοι παρακολουθούνται στο λογαριασμό 54.03.

Οι αποδόσεις πρέπει να γίνονται εμπρόθεσμα και πάντα, ανεξαρτήτως ποσού, με επιταγή εκδιδόμενη σε διαταγή του Δημοσίου. Στο παρελθόν είχαν γίνει μεγάλες απάτες, επειδή οι επιταγές δεν εκδίδοντα σε διαταγή του Δημοσίου, αλλά στο όνομα κάποιου υπαλλήλου ο οποίος, στη συνέχεια, προσκόμιζε στην επιχείρηση ψευδή δικαιολογητικά απόδοσης των φόρων-τελών αμοιβών προσωπικού.

Σχηματισμός πρόβλεψης για τις ληξιπρόθεσμες υποχρεώσεις. Στη περίπτωση που υπάρχουν ληξιπρόθεσμες υποχρεώσεις από φόρους-τέλη αμοιβών προσωπικού η επιχείρηση πρέπει να προσδιορίσει τα πρόσθετα τέλη και τα πρόστιμα με τα οποία επιβαρύνεται κατά τη χρονική στιγμή συντάξεως του ισολογισμού, από την μη εμπρόθεσμη εξόφληση των υποχρεώσεων αυτών.

Για τις πρόσθετες αυτές επιβαρύνσεις η επιχείρηση πρέπει να σχηματισθεί ισόποση πρόβλεψη, βάσει της διατάξεως του άρθρου 43 παρ. 1 περ. γ του Ν. 2190/1920, την οποία θα καταχωρήσει στα βιβλία της με την εξής λογιστική εγγραφή:

Κωδικός	Λογαριασμός	Χρέωση	Πίστωση
83.	Προβλέψεις για έκτακτους κινδύνους		
83.12	Προβλέψεις για εξαιρετικούς κινδύνους και έκτακτα έξοδα	XXXXXXXXX	
44.	Προβλέψεις		
44.12	Προβλέψεις για εξαιρετικούς κινδύνους και έκτακτα έξοδα		XXXXXXXXX

Αιτιολογία: Σχηματισμός πρόβλεψης λόγω ληξιπρόθεσμων υποχρεώσεων από Φ.Μ.Υ. και χαρτόσημο.

Σημειώνεται ότι το άνω ποσό της πρόβλεψης δεν αναγνωρίζεται ως φορολογικά εκπιπτόμενο, όχι μόνο ως πρόβλεψη (μη βεβαία και εκκαθαρισμένη δαπάνη), αλλά και ως πρόστιμο, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στο άρθρο 31 (παρ. 1 περ. δ) του Ν. 2238/1994.

8.9. Η λογιστική των φορολογικών πρόσθετων τελών και προστίμων.

Τα πρόσθετα τέλη και πρόστιμα καταλογίζονται από το Ελληνικό Δημόσιο μετά από έλεγχο, όπου ο φορολογικός ελεγκτής συντάσσει φύλλο ελέγχου από τα στοιχεία

του οποίου πρέπει να ενημερωθούν τα λογιστικά βιβλία της επιχείρησης και συγκεκριμένα οι εξής λογαριασμοί:

α) Πρόσθετα τέλη και πρόστιμα που αφορούν την κλειόμενη χρήση θα καταχωρηθούν στο λογαριασμό του Ε.Γ.Λ.Σ. 81.00.00 «Φορολογικά πρόστιμα και προσαυξήσεις» (Ε.Γ.Λ.Σ. παρ. 2.2.604, περ. 4).

β) Πρόσθετα τέλη και πρόστιμα που αφορούν τις προηγούμενες χρήσεις θα καταχωρηθούν στο λογαριασμό του Ε.Γ.Λ.Σ. 82.00.00 «Φορολογικά πρόστιμα και προσαυξήσεις». (Ε.Γ.Λ.Σ. παρ. 2.2. 604, περ. 4).

Σημειώνουμε ότι η επιχείρηση πρέπει να καταχωρήσει στα βιβλία της κλειόμενης χρήσεως, τα φορολογικά πρόσθετα τέλη και πρόστιμα που θα της κοινοποιηθούν κατά τη χρονικό περίοδο των «εγγραφών κλεισίματος του ισολογισμού» και αφορούν την κλειόμενη ή τις προηγούμενες χρήσεις.

Στην περίπτωση που η επιχείρηση είχε σχηματίσει στο παρελθόν πρόβλεψη για να καλύψει τα έξοδα από την μη εμπρόθεσμη καταβολή των φόρων-τελών αμοιβών προσωπικού, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην προηγούμενη παρ. 10.8. εκτός από τις άνω λογιστικές εγγραφές καταχώρησης των προσθέτων τελών και προστίμων, θα πρέπει να τακτοποιήσει στην κλειόμενη χρήση, και τη σχηματισμένη στο παρελθόν πρόβλεψη με την εξής εγγραφή:

Κωδικός	Λογαριασμός	Χρέωση	Πίστωση
44	Προβλέψεις		
44.12.	Προβλέψεις για εξαιρετικούς κινδύνους και έκτακτα έξοδα		
84.	Έσοδα από προβλέψεις Προηγούμενων χρήσεων	XXXXXXXX	
84.01.	Έσοδα από χρησιμοποιημένες προβλέψεις προηγούμενων χρήσεων για έκτακτους κινδύνους		XXXXXXXX

Αιτιολογία: Μεταφορά στα έσοδα της σχηματισμένης πρόβλεψης. **Φορολογική αναγνώριση.** Από τη φορολογική νομοθεσία (άρθρο 31, παρ. 1, περ. δ, του Ν. 2238/1994) τα άνω πρόσθετα τέλη και τα πρόστιμα δεν επιτρέπεται να εκπέσουν φορολογικώς και, ως εκ τούτου, θα πρέπει στο τέλος της χρήσεως να καταχωρηθούν στη δήλωση φορολογίας εισοδήματος της επιχείρησης ως «δαπάνες μη φορολογικώς εκπιπτόμενες».

8.10. Εκκαθαριστική δήλωση φόρου μισθωτών υπηρεσιών.

Τα πρόσωπα τα οποία έχουν υποχρέωση να παρακρατούν Φ.Μ.Υ. βάσει του άρθρου 57, παρ. 1 του Ν. 2238/1994 οφείλουν να επιδίδουν μέσα στο μήνα Μάρτιο, κάθε έτους, στον προϊστάμενο της αρμόδιας ΔΟΥ εκκαθαριστική δήλωση Φ.Μ.Υ. σύμφωνα με το άρθρο 59, παρ. 3 του Ν. 2238/1994.

Εσωτερικός έλεγχος της εκκαθαριστικής δηλώσεως. Η εκκαθαριστική δήλωση του φόρου μισθωτών υπηρεσιών είναι μια από τις σπουδαιότερες δηλώσεις που η επιχείρηση υποβάλλει στο Ελληνικό Δημόσιο. Εάν οι αμοιβές των εργαζομένων, στη δήλωση αυτή, δεν έχουν συμφωνηθεί με τα βιβλία της επιχείρησης τότε η επιχείρηση δεν είναι μόνο εκείνη εκτεθειμένη στο Δημόσιο, αλλά και το αναφερόμενο σε αυτή προσωπικό, αφού οι τελευταίοι θα υποβάλλουν δηλώσεις φορολογίας εισοδήματος με στοιχεία διαφορετικά από τα πραγματικά.

Επομένως, οι διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου πρέπει να εγγυώνται τη σωστή σύνταξη της εκκαθαριστικής δήλωσης φόρου μισθωτών υπηρεσιών. Στις περιπτώσεις που η μισθοδοσία καταρτίζεται μέσω «προγράμματος» ηλεκτρο νικοῦ υπολογιστή, η συμφωνία δεν είναι δύσκολη υπό την προϋπόθεση ότι το «πρόγραμμα» έχει

καταρτισθεί σωστά. Πρέπει, όμως, να υπάρχει η δυνατότητα εκτυπώσεως της «αναλυτικής καρτέλας» του κάθε εργαζόμενου από την οποία να προκύπτουν αναλυτικά όλες οι καταβληθείσες κατά τη διάρκεια της χρήσεως αποδοχές. Η ίδια καρτέλα πρέπει να τηρείται και στο χειρόγραφο σύστημα.

Το σύνολο των καρτελών αυτών πρέπει να συμφωνεί με τα στοιχεία των βιβλίων. Έτσι, το σύνολο της στήλης «ακαθάριστες αποδοχές» πρέπει να είναι ίσο με το χρεωστικό υπόλοιπο των λογαριασμών: «60.00 Αμοιβές εμμίσθου προσωπικού» και «60.01 Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού». Επίσης, το σύνολο της στήλης «κράτηση για χαρτόσημο» πρέπει να συμφωνεί με το γινόμενο (Αμοιβές Χ 0,6%) πλέον τα χρεωστικά υπόλοιπα των λογαριασμών 60.03.04 και 60.04.04 (εργοδοτική εισφορά χαρτοσήμου), ενώ το σύνολο της στήλης «κρατήσεις Ι.Κ.Α.» πρέπει να συμφωνεί με τα μισθολόγια του ΙΚΑ και τα στοιχεία του λογαριασμού «55.00 Ι.Κ.Α.».

Τέλος ο παρακρατούμενος φόρος πρέπει να συμφωνεί με τα στοιχεία του λογαριασμού «54.03.00 Φόρος μισθωτών υπηρεσιών» ως εξής:

Προοδευτικό άθροισμα πιστώσεως	α
μείον: Υπόλοιπο ενάρξεως	β
Παρακρατούμενος φόρος	<u>(α-β)</u>

Εκτός από τα αριθμητικά στοιχεία, η επιχείρηση πρέπει να συμπληρώσει σωστά και τα ατομικά στοιχεία των μισθωτών (ονοματεπώνυμο, διεύθυνση, αρμόδια οικονομική εφορία, αριθμός φορολογικού μητρώου κ.λπ.). Τα στοιχεία αυτά πρέπει να υποβάλλονται από τον εργαζόμενο με το έντυπο της υπευθύνου δηλώσεως που υποβάλλει στην αρχή κάθε έτους για τα προστατευόμενα μέλη.

Απάτες περί την εκκαθαριστική δήλωση. Στο παρελθόν διαπιστώθηκε ότι η εκκαθαριστική δήλωση αποτελούσε ένα μέσο για να γίνουν καταδολιεύσεις είτε σε βάρος του Ελληνικού Δημοσίου είτε σε βάρος της επιχειρήσεως είτε και των δύο. Μισθωτοί, υπεύθυνοι για την κατάρτιση της «εκκαθαριστικής», παραποίησαν τα πραγματικά στοιχεία αυτής και συνέταξαν βεβαιώσεις αποδοχών με παρακρατούμενο φόρο που ποτέ δεν τους είχε παρακρατηθεί από την επιχείρηση. Αποτέλεσμα είναι το Ελληνικό Δημόσιο, να επιστρέφει σε αυτούς φόρο που ποτέ δεν είχε εισπράξει.

Για το λόγο αυτό, δεν επιτρέπεται ο υπάλληλος ο οποίος συντάσσει την εκκαθαριστική δήλωση να τη συμφωνεί με τα δεδομένα των βιβλίων. Η τελευταία εργασία πρέπει να γίνεται από ανώτερο υπάλληλο της Οικονομικής Διευθύνσεως της επιχειρήσεως, ο οποίος συγχρόνως υπογράφει και την εκκαθαριστική. Μετά από αυτή τη συμφωνία, πρέπει να υπογράφονται από τον ίδιο οι βεβαιώσεις αποδοχών τα στοιχεία των οποίων πρέπει να είναι σύμφωνα με τα αντίστοιχα της ατομικής καρτέλας του εργαζομένου.

Όταν οι εργαζόμενοι παραλαμβάνουν τις βεβαιώσεις πρέπει να υπογράφουν στο αντίτυπο που παραμένει στην επιχείρηση για την ακρίβεια των στοιχείων αυτής. Σε καμιά περίπτωση δεν επιτρέπεται να υπάρχει αμφιβολία ότι η επιχείρηση δεν χορήγησε τις σωστές βεβαιώσεις στο προσωπικό της.

Άλλη μια κατηγορία απάτης είναι η επιχείρηση να επιστρέφει το φόρο των αποχωρησάντων μισθωτών σε ορισμένους άλλους. Για το λόγο αυτό ο εσωτερικός έλεγχος πρέπει να ερευνήσει με ιδιαίτερη προσοχή την εκκαθάριση των μισθωτών οι οποίοι απασχολήθηκαν λιγότερο από δώδεκα μήνες στην επιχείρηση.

Στις ποδοσφαιρικές ανώνυμες εταιρίες, διαπιστώθηκε στο παρελθόν, ότι ο φόρος που παρακρατήθηκε από αλλοδαπούς ποδοσφαιριστές κατά την ολιγό-μηνη απασχόληση τους στην Ελλάδα, τελικά στις βεβαιώσεις δηλώθηκε ότι είχε παρακρατηθεί από άλλους.

8.11. Η λογιστική των φόρων-τελών αμοιβών προσωπικού.

Οι διατάξεις του Ε.Γ.Λ.Σ. (παρ. 2.2.505) επιβάλλουν όπως η παρακολούθηση των υποχρεώσεων της οικονομικής μονάδας προς το Ελληνικό Δημόσιο από φόρους-τέλη γίνεται στο λογαριασμό «54.03 φόροι-τέλη αμοιβών προσωπικού» ως εξής:

54.03 Φόροι - Τέλη αμοιβών προσωπικού

- 54.03.00 Φόρος μισθωτών υπηρεσιών
 - 01 Εισφορά υπέρ ΟΓΑ φόρου μισθωτών υπηρεσιών
 - 02 Χαρτόσημο και ΟΓΑ μισθωτών υπηρεσιών
 - 03 (Φόρος α.ν. 843/48) καταργήθηκε.
 - 04 Φόρος αποζημιώσεων απολυομένων
 - 05 Εισφορά υπέρ ΟΓΑ φόρου αποζημιώσεων απολυομένων
 - 06 Χαρτόσημο και ΟΓΑ αποζημιώσεων απολυομένων
- 54.03.07
-
- 54.03.99

Στο λογαριασμό **54.03** «φόροι-τέλη αμοιβών προσωπικού» πιστώνονται οι φόροι και τα τέλη χαρτοσήμου και ΟΓΑ που παρακρατούνται από τις αποδοχές του προσωπικού και από τις αποζημιώσεις του λόγω απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία, καθώς και τα τέλη χαρτοσήμου μισθωτών υπηρεσιών που επιβαρύνουν την οικονομική μονάδα. Η πίστωση του λογαριασμού 54.03 γίνεται με χρέωση των οικείων υπολογαριασμών του 60 «αμοιβές και έξοδα προσωπικού». Ο λογαριασμός 54.03 χρεώνεται με τα ποσά που καταβάλλονται για την εξόφληση των σχετικών υποχρεώσεων.

8.12. Χαρτόσημο μισθωτών υπηρεσιών.

Σε τέλος 1% υπόκεινται, κατά τη διάταξη του άρθρου 15 παρ. 18 του Κ.Τ.Χ., τα ημερομίσθια, οι μισθοί και οι άλλες αποδοχές των ιδιωτικών υπαλλήλων, των τεχνικών, των υπηρετών καθώς και οι εξοφλήσεις συντάξεων, μερισμάτων και άλλων ασφαλιστικών παροχών ή βοηθημάτων, καταβαλλομένων προς τους ασφαλισμένους υπό των οικείων Ταμείων ή Οργανισμών Συντάξεων, Πρόνοιας ή Ασφαλίσεως.

Αντιθέτως απαλλάσσονται από τα τέλη χαρτοσήμου:

- Οι αποδοχές των τακτικών υπαλλήλων Δήμων, Κοινοτήτων και Ν.Π.Δ.Δ. (άρθρο 11 παρ. 2 Ν. 1326/1983).

- Οι μισθοί και οι συντάξεις των δημοσίων υπαλλήλων στρατιωτικών και πολιτικών (άρθρο 3 Ν.Δ. της 25.9.1924 Ν.Δ. 27.4.1925 και άρθρο 1 Α.Ν. 413/1936).

Το άνω τέλος χαρτοσήμου προσαυξάνεται κατά 20% με πρόσθετο ποσοστό υπέρ Ο.Γ.Α. (Ν.Δ. 4435/1964).

Επομένως, όλες οι παροχές που περιλαμβάνονται στην έννοια του «μισθού» χαρτοσημαίνονται με τέλος 1,2%.

Σημειώνεται ότι κατά το χρόνο εκτύπωσης της παρούσας έκδοσης, με προωθούμενες διατάξεις, καταργούνται από 1.1.2002 τα τέλη χαρτοσήμου που επιβάλλονται στις εξοφλήσεις κάθε είδους αποδοχών από μίσθωση εργασίας για απασχόληση με οποιαδήποτε μορφή και οπωσδήποτε αμειβόμενη, περιλαμβανομένων και των εκτός έδρας αποζημιώσεων ή εξόδων κίνησης (Υπ. Οικονομικών 1113016/πολ. 1287/2001). Όμως, η κατατεθείσα σχετική τροπολογία του Υπουργείου Οικονομικών απεσύρθη και ο αρμόδιος υπουργός επιφυλάχτηκε να εντάξει την εν λόγω τροπολογία σε νέο σχέδιο νόμου.

Υπολογισμός. Το τέλος χαρτοσήμου των αμοιβών προσωπικού είναι ένα αναλογικό τέλος. Στο άρθρο 2 (παρ. 1) του Κ.Τ.Χ. αναφέρεται ότι ως αναλογικά

τέλη κατά τον Κ.Τ.Χ. νοούνται τα υπολογιζόμενα σε ποσοστό επί της χρηματικής αξίας που εκφράζεται με τα σημαινόμενα έγγραφα. Υπάρχουν, όμως και περιπτώσεις που επιβάλλεται αναλογικό τέλος χαρτοσήμου χωρίς να έχει εκδοθεί σχετικό έγγραφο. Μεταξύ των εξαιρέσεων αυτών είναι η καταβολή αμοιβών από μισθωτές υπηρεσίες, όπου αντικείμενο φορολογίας είναι η καταβολή και όχι το προς απόδειξη αυτής εκδιδόμενο έγγραφο.

Επειδή, δεν χαρτοσημαίνεται κάποιο έγγραφο, αλλά η καταβολή, πρόβλημα δημιουργείται για το ποιο είναι το ποσό της αμοιβής (μικτό ή καθαρό) που περιλαμβάνεται στην έννοια της «καταβολής». Ο κ. Γρ. Δήμου στη «Φορολογία Χαρτόσημου» (Αθήνα 1980, Τόμος Β, σελ. 170) αναφέρει απόφαση του Ελεγκτικού Συνεδρίου (33/1962), βάσει της οποίας το οφειλόμενο τέλος χαρτοσήμου στα εισοδήματα από μισθωτές υπηρεσίες υπολογίζονται στο ακαθάριστο ποσό αυτών.

Βάρος δαπάνης. Στον Κ.Τ.Χ. δεν υφίσταται ρητή διάταξη ρυθμίζουσα τα του βάρους πληρωμής της δαπάνης χαρτοσήμου στις αποδοχές των μισθωτών. Με το άρθρο 13 του Ν. 2053/1952 (Νόμος που καταρτίσθηκε από το Υπουργείο Εργασίας) καθορίσθηκε ότι το χαρτόσημο των αμοιβών προσωπικού βαρύνει το μισό τον εργαζόμενο και το άλλο μισό τον εργοδότη (Υπ. Οικονομικών 1061449/πολ. 1136/1999 Λογιστής 1999 σελ. 1106).

Επομένως, εάν ένας από τους δύο συμβαλλόμενους απαλλάσσεται με διάταξη νόμου των τελών χαρτοσήμου, ο υπολογισμός θα γίνει στις αποδοχές που λαμβάνει ο άλλος συναλλασσόμενος και με ποσοστό 0,6% (Υπ. Οικονομικών 1061449/πολ. 1136/1999 Λογιστής 1999 σελ. 1106).

Είναι δυνατόν ο εργοδότης να καταβάλλει ολόκληρο το τέλος 1,2% επιβαρύνοντας ανάλογα τα αποτελέσματα χρήσεως. Όπως έχουν κρίνει τα φορολογικά δικαστήρια η δαπάνη αυτή εκπίπτει από τα ακαθάριστα έσοδα ως παραγωγική («Φορολογία Χαρτοσήμου» Γρ. Δήμου, Αθήνα 1980, Τόμος Β' σελ. 177).

Απόδοση. Το χαρτόσημο που αναλογεί στους μισθούς και τα ημερομίσθια αποδίδεται όπως και ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών με τα ίδια έντυπα και στις ίδιες προθεσμίες, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.Δ. 72/1973.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9 ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΥΠΕΡ ΙΚΑ

9.1. Πρόσωπα ασφαλιζόμενα στο Ι.Κ.Α.

Οι ασφαλιζόμενοι στο Ι.Κ.Α. διακρίνονται σε αμέσως και εμμέσως ασφαλισμένους.

Αμέσως ασφαλισμένοι είναι οι κάθε φύσεως μισθωτοί (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, υπηρέτες) οι οποίοι υπάγονται υποχρεωτικώς και αυτοδικαίως από τη νομοθεσία στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.

Εμμέσως ασφαλισμένοι είναι οι σύζυγοι, τα τέκνα κ.λπ. των αμέσως ασφαλισμένων.

Οι αμέσως ασφαλισμένοι διακρίνονται: σε υποχρεωτικώς, προαιρετικώς και αυτοτελώς ασφαλισμένους.

Υποχρεωτικώς και αυτοδικαίως υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. τα πρόσωπα τα οποία εντός των ορίων της Χώρας παρέχουν κατά κύριο επάγγελμα εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής.

Επομένως οι προϋποθέσεις για την υποχρεωτική υπαγωγή ενός προσώπου στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. είναι οι εξής:

- Παροχή εξαρτημένης εργασίας.
- Η παροχή αυτή να αποτελεί το κύριο επάγγελμα.
- Η εργασία να προσφέρεται εντός των ορίων της χώρας.
- Να υπάρχει παροχή εργασίας έναντι αμοιβής.

Ασφάλιση αλλοδαπών. Οι αλλοδαποί, δηλαδή πρόσωπα που είναι υπήκοοι ξένης χώρας, ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α. στις εξής περιπτώσεις:

- Όταν οι απασχολούμενοι στην Ελλάδα αλλοδαποί είναι υπήκοοι κράτους-μέλους της Ε.Ο.Κ.

- Αλλοδαποί χωρών με τις οποίες η Ελλάδα συνήψε Διμερείς Διεθνείς Συμβάσεις Κοινωνικής Ασφάλειας, (βλέπε επόμενη παρ. 11.8).

- Οι λοιποί, μέχρι την ισχύ του Ν. 1902/1990, ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α. εφόσον απασχολούνται στην Ελλάδα περισσότερο από ένα έτος, σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1, του άρθρου 4, του Α.Ν. 1846/1951.

Ήδη η διάταξη αυτή καταργήθηκε με το Ν. 1902/1990 (άρθρο 24, παρ. 1). Επομένως οι αλλοδαποί που παρέχουν εξαρτημένη εργασία σε οποιοδήποτε εργοδότη ή και κατ' οίκον υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. από την πρώτη ημέρα εργασίας τους, όπως συμβαίνει και με τους Έλληνες μισθωτούς (Δ.Ε.Ν. 1990 σελ. 1310).

Ο Ν. 1902/1990 (άρθρο 24, παρ. 2) ορίζει ότι εάν ο αλλοδαπός δεν καταχωρείται στις μισθολογικές καταστάσεις, εκτός από τις άλλες επιβαρύνσεις, ο εργοδότης επιβαρύνεται και με πρόστιμο ίσο με τις υπέρ του Ι.Κ.Α. εισφορές που αντιστοιχούν στις αποδοχές πέντε (5) μηνών πλήρους απασχολήσεως, αδιάφορος της διάρκειας της εργασίας του αλλοδαπού.

Ασφαλισμένοι στους φορείς κοινωνικής ασφάλισης από 1.1.1993. Με τις διατάξεις του άρθρου 39 του Ν. 2084/1992 όπως τροποποιημένο από το άρθρο 16 του Ν. 2556/1997 ισχύει, καθιερώνεται η αρχή ότι οι νέοι ασφαλισμένοι, αυτοί δηλαδή που ασφαλιζονται από 1.1.1993 για πρώτη φορά στους φορείς κοινωνικής ασφάλισης, θα υπάγονται υποχρεωτικά σε ένα μόνο φορέα κοινωνικής ασφάλισης (κυρίας, επικουρικής, ασθενείας, πρόνοιας).

Εάν συντρέχουν προϋποθέσεις για υποχρεωτική ασφάλιση κάποιου σε περισσότερους του ενός φορείς λόγω: α) ιδιότητας και απασχολήσεως και β) διπλής απασχολήσεως ασφαλιζονται υποχρεωτικά μόνο στον ένα φορέα τον οποίο επιλέγουν με σχετική δήλωση τους η οποία πρέπει να υποβληθεί εντός προθεσμίας έξι (6) μηνών από την ανάληψη της δεύτερης απασχολήσεως (μισθωτής ή υποαπασχολήσεως) ή της ιδιότητας. Εάν δεν υποβληθεί η δήλωση, τότε η ασφάλιση

καθίσταται υποχρεωτική στους φορείς απασχολήσεως.

Εξαίρεση προβλέπεται για τους υγειονομικούς και τους τεχνικούς. Αυτοί δεν έχουν δικαίωμα επιλογής, αλλά υπάγονται υποχρεωτικά στο ΤΣΑΥ και στο ΤΣΜΕΔΕ αντίστοιχα (άρθρο 39, Ν. 2084/1992).

Επίσης, οι διατάξεις του άνω άρθρου 39, Ν. 2084/1992 εφαρμόζονται αναλόγως και για τους μέχρι 31.12.1992 ασφαλισμένους ελεύθερους απασχολούμενους και υπαγόμενους στο Ταμείο Νομικών, ΤΣΑΥ ή ΤΣΜΕΔΕ (άρθρο 2, παρ. 2, Ν. 2335/1995).

Η επιλογή του φορέα ασφάλισης αφορά υποχρεωτικά την υπαγωγή σε όλους τους κλάδους ασφάλισης αυτού. Εάν ο φορέας δεν καλύπτει όλους τους κλάδους (κυρίας, επικουρικής, ασθενείας, πρόνοιας) οι οποίοι λειτουργούν στους άλλους φορείς, τότε για τους ελλείποντες κλάδους ασφαρίζονται υποχρεωτικά στον άλλο φορέα.

Παράδειγμα: Σύμβουλος, λόγω της συμμετοχής του στο διοικητικό συμβούλιο ανώνυμης εταιρίας, ασφαλίσθηκε για πρώτη φορά μετά την 1.1.1993. Η ασφάλιση του πραγματοποιήθηκε στο ΤΕΒΕ. Την 1.1.1998 προσλήφθηκε και ως υπάλληλος στην ίδια ανώνυμη εταιρία βάσει συμβάσεως προκριθείσας από τη γενική συνέλευση των μετόχων της άνω εταιρίας.

Εάν ο άνω σύμβουλος - υπάλληλος επιλέξει την 1.1.1998 την ασφάλιση του ΤΕΒΕ, τότε θα πρέπει να υπαχθεί υποχρεωτικά και στο ΙΚΑ-ΤΕΑΜ επειδή το ΤΕΒΕ στερείται επικουρικής ασφάλισης. Μετά την άνω επιλογή του ο σύμβουλος-υπάλληλος καλύπτεται ασφαλιστικά από 1.1.1998 ως εξής:

Κλάδοι ασφάλισης	ΙΚΑ	ΤΕΒΕ
Συντάξεως	—	Ναι
Ασθενείας	—	Ναι
Συντάξεως επικουρικής	Ναι	—

9.2. Διαδικασία ασφάλισης.

Για την ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. ακολουθούνται δύο διαφορετικές διαδικασίες: μία εκ μέρους του εργοδότη και η άλλη εκ μέρους του εργαζόμενου.

Εργοδότης κατά τη νομοθεσία του Ι.Κ.Α. είναι το φυσικό ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου για λογαριασμό του οποίου τα υπαγόμενα στην ασφάλιση πρόσωπα προσφέρουν την εργασία τους (Α.Ν. 1846/1951 άρθρο 8 παρ. 5 στοιχ. α). Αυτός έχει την ευθύνη (αστική και ποινική) για την εκπλήρωση των, έναντι, του ιδρύματος, υποχρεώσεων για ασφάλιση του προσωπικού.

Συνοπτικά οι υποχρεώσεις του εργοδότη είναι οι εξής:

α) Να μεριμνήσει να απογραφεί στο υποκατάστημα του Ι.Κ.Α. της περιοχής της έδρας της επιχειρήσεως.

β) Να μεριμνήσει για τον εφοδιασμό των απασχολούμενων με ασφαλιστικό βιβλιário εάν δεν έχουν.

γ) Να αγοράζει και να επικολλά τα ένσημα.

δ) Να επιτρέπει στα όργανα του Ι.Κ.Α. να ενεργούν έλεγχο στην επιχείρηση και να παρέχει κάθε σχετική πληροφορία.

ε) Επίσης με τις διατάξεις του Ν. 2556/1997 καθορίσθηκαν και οι παρακάτω νέες υποχρεώσεις των εργοδοτών προς το Ι.Κ.Α. (βλέπε Ι.Κ.Α. 38/1998 ΔΕΝ 1998 σελ. 576):

- Να τηρούν ειδικό θεωρημένο από το ΙΚΑ βιβλίο στο οποίο θα καταχωρούν τους προσλαμβανόμενους μισθωτούς αμέσως μετά την πρόσληψη και πριν αναλάβουν εργασία.

- Να αναγγέλλουν στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός οκτώ (8) ημερών την οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού.

- Να γνωστοποιούν κάθε μεταβολή και αλλαγή της επιχείρησης εντός δέκα (10) ημερών.

- Να έχουν καταχωρήσει στο μισθολόγιο το απασχολούμενο προσωπικό προκειμένου η καταγγελία σύμβασης εργασίας να θεωρηθεί ως έγκυρη.

Εάν η επιχείρηση διατηρεί περισσότερες εγκαταστάσεις στο αυτό ή περισσότερα υποκαταστήματα του ΙΚΑ υποχρεούται σε χωριστή απογραφή για κάθε μία.

Με την απογραφή εφοδιάζεται ο εργοδότης με βιβλίο μισθολογίου καθώς και με το βιβλιάριο αγοράς ενσήμων.

Τα μισθολόγια χρησιμοποιούνται για να καταχωρούνται κατά μισθολογική περίοδο, ανάλογα με τον τρόπο πληρωμής, οι απασχολούμενοι με όλα τα ατομικά και ασφαλιστικά στοιχεία τους.

Τα βιβλία αυτά διατηρούνται για μια δεκαετία από της τελευταίας μισθολογικής περιόδου που περιλαμβάνουν (άρθρο 2, παρ. 2, Ν. 2556/1997, ΙΚΑ 38/1998 ΔΕΝ 1998 σελ. 576).

11.3. Υπολογισμός εισφορών υπέρ Ι.Κ.Α.

Από τη νομοθεσία προβλέπεται σήμερα η καταβολή εισφοράς υπέρ του Ι.Κ.Α. τόσο εκ μέρους των εργοδοτών όσο και εκ μέρους των ασφαλισμένων.

Βάση υπολογισμού των εισφορών αποτελούν οι μηνιαίες αποδοχές που λαμβάνει ο μισθωτός από την επιχείρηση. Άλλο στοιχείο, προσδιοριστικό των εισφορών είναι το ασφάλιστρο. Επομένως, οι αποδοχές και το ασφάλιστρο είναι τα βασικά στοιχεία προσδιορισμού των εισφορών υπέρ Ι.Κ.Α.

Οι ημέρες εργασίας-ασφάλισης και τα «τεκμαρτά ημερομίσθια» είναι συμπληρωματικά στοιχεία, αφού με αυτά προσδιορίζεται η οροφή της υποχρέωσης που έχει η επιχείρηση για τον υπολογισμό των εισφορών των παλαιών ασφαλισμένων, δηλαδή όσων ασφαλίστηκαν στο Ι.Κ.Α. ή σε λοιπά ταμεία κυρίας ασφάλισης μέχρι 31.12.1992.

9.3. Αποδοχές επί των οποίων οι εισφορές υπολογίζονται.

Οι εισφορές υπολογίζονται πάνω στις πραγματικές αποδοχές τις οποίες λαμβάνουν οι εργαζόμενοι, και όχι στις τεκμαρτές, πολλαπλασιάζοντας το ασφάλιστρο που ισχύει σε κάθε περίπτωση, με τις κάθε φύσεως ημερήσιες ή μηνιαίες αποδοχές των ασφαλισμένων.

Σύμφωνα με το άρθρο 22, παρ. 2, περ. β, του Ν. 2084/1992, ως αποδοχές για τον υπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών της κυρίας ασφάλισης, νοούνται οι πάσης φύσεως αποδοχές εξαιρουμένων των εκτάκτων παροχών, λόγω γάμου, γεννήσεως τέκνων, θανάτου και βαριάς ασθένειας του μισθωτού και των μελών της οικογενείας του.

Επομένως, όλες οι παροχές (τακτικές και έκτακτες με εξαίρεση τις άνω έκτακτες παροχές κοινωνικού χαρακτήρα) του εργοδότη προς τους εργαζόμενους, έστω και αν οι παροχές αυτές δεν δίδονται αμέσως ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης από το μισθωτό εργασία, αλλά χορηγούνται στους εργαζόμενους οικειοθελώς, λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών υπέρ Ι.Κ.Α. (Σ.τ.Ε. (Ολομ.) 2140/1993 ΔΕΝ 1994 σελ. 132).

Σχετικά με τις έκτακτες παροχές που χορηγούνται οικειοθελώς από τον εργοδότη, ο Άρειος Πάγος έχει κρίνει ότι υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές. Συγκεκριμένα έχει αποφανθεί ότι το «Επίδομα Ισολογισμού» που καταβάλλεται ως έκτακτο δώρο, οικειοθελώς και από ελευθεριότητα του εργοδότη, θεωρείται τακτική αποδοχή επί της οποίας υπολογίζονται εισφορές υπέρ του ΙΚΑ (Α.Π. 999/1979, ΔΕΝ 1980, σελ. 555 και Α.Π. 2/1981, ΔΕΝ 1981, σελ. 393).

Αντίθετα το Συμβούλιο Επικρατείας αρχικά έχει κρίνει ότι παροχές που χορηγούνται οικειοθελώς από τον εργοδότη επ' ευκαιρία εκτάκτου γεγονότος προς επιβράβευση της αποδοτικότητας των υπαλλήλων, δεν υπόκεινται σε εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α. (Σ.τ.Ε. 2592/1982 Λογιστής 1984, σελ. 1014, και Σ.τ.Ε. 3611/1983

Λογιστής 1985, σελ. 431 Αντίθετη Σ.τ.Ε. 1515-6/1991 Λογιστής 1992 σελ. 341).

Οι άνω διαφορετικές απόψεις κρίθηκαν από την ολομέλεια του Σ.τ.Ε. η οποία αποφάνθηκε ότι τα επιδόματα ισολογισμού ή πριμ παραγωγικότητας καθώς και οι κάθε είδους έκτακτες παροχές που ο εργοδότης χορηγεί στους εργαζόμενους υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. έστω και αν ο εργοδότης τις καταβάλλει με την επιφύλαξη δικαιώματος μονομερούς διακοπής (Σ.τ.Ε. (Ολομ.) 2140/1993 ΔΕΝ 1994 σελ. 132 όπου υπάρχει και αντίθετη άποψη της μειοψηφίας). Επομένως, κάθε έκτακτη οικειοθελής παροχή του εργοδότη προς τον εργαζόμενο για επιβράβευση της αποδοτικότητας του αποτελεί μισθό υποκείμενο σε εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. (Σ.τ.Ε. 1083-8/1998 Λογιστής 2000 σελ. 1587).

Ειδικά, για την αποτίμηση των σε είδος παροχών, σημειώνουμε ότι αυτή γίνεται βάσει τιμών που καθορίζονται κάθε φορά από το διοικητικό συμβούλιο του Ι.Κ.Α.

Επίσης, τα έξοδα παραστάσεως των Γενικών Διευθυντών των Ν.Π.Δ.Δ. θεωρούνται αποδοχές που υπόκεινται σε εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α. (Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 61/1992 ΔΕΝ 1992 σελ. 903).

9.4. Αποδοχές που εξαιρούνται των εισφορών.

Για ορισμένες παροχές που χορηγούνται από τους εργοδότες στους μισθωτούς έχει γίνει δεκτό από το ΙΚΑ ότι δεν περιλαμβάνονται στην έννοια του μισθού και επομένως δεν υπόκεινται σε εισφορές. Οι παροχές αυτές είναι η εξής:

- Η αποζημίωση λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας (έγγραφο Ι.Κ.Α. 34532/1953).

- Τα χρηματικά ποσά που καταβάλλονται σαν αποζημίωση από τις επιχειρήσεις στους οικειοθελώς αποχωρούντες (εγκύκλιος Ι.Κ.Α. Α.40/27/1988 Επιθεώρηση 1988 σελ. 1010).

- Η αποζημίωση εκτός έδρας, γιατί με αυτή δεν αυξάνονται οι αποδοχές των μισθωτών, αλλά χορηγείται για να αντιμετωπισθούν οι έκτακτες δαπάνες που πραγματοποιούνται κατά την εκτέλεση της εργασίας του (Σ.τ.Ε. 1790/1987 Λογιστής 1987 σελ. 1378).

- Τα οδοιπορικά έξοδα εφόσον εξυπηρετούν λειτουργικές ανάγκες της εργασίας ή της επιχειρήσεως, δεν αποτελούν αύξηση του μισθού των εργαζομένων, αλλά δαπάνη της επιχειρήσεως, και ως εκ τούτου δεν υπόκεινται σε εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α. (Σ.τ.Ε. 2348/1985, ΔΕΝ 1986 σελ. 694, Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 61/1992 ΔΕΝ 1992 σελ. 903).

- Η αποζημίωση λόγω μη χορηγήσεως άδειας η καταβαλλόμενη στους αποχωρούντες ή απολυόμενους μισθωτούς (Έγγραφο Ι.Κ.Α. 222697/1977, Λογιστής 1978 σελ. 167, 89440/1982 ΔΕΝ 1982 σελ. 1215).

- Η προσαύξηση 100% των αποδοχών άδειας, δεν υπόκειται σε εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α., γιατί θεωρείται ότι έχει το χαρακτήρα ποινής για τον εργοδότη (Δ.Ε.Ν. 1985 σελ. 160).

- Οι εξής έκτακτες παροχές κοινωνικού χαρακτήρα: α) για δώρα λόγω γάμου των ασφαλισμένων ή των τέκνων τους, καθώς και λόγω γεννήσεως τέκνων, β) για βοήθεια σε οικογένεια θανόντος ή βαρεία ασθενούντος ασφαλισμένου ή των μελών της οικογενείας του (άρθρο 22, παρ. 2, πυρ. β, Ν. 2084/1992 ΔΕΝ 1992 σελ. 1059).

9.5. Ποσοστά υπολογισμού των εισφορών.

Στο Ι.Κ.Α. συστήθηκαν και λειτουργούν τρεις κλάδοι ασφαλίσεως:

- Κλάδος παροχών ασθενείας και μητρότητας σε είδος.
- Κλάδος παροχών ασθενείας και μητρότητας σε χρήμα.
- Κλάδος συντάξεως.

Παράλληλα με τις εισφορές των ανωτέρω κλάδων το Ι.Κ.Α. εισπράττει και

εισφορές υπέρ:

- Επαγγελματικού κινδύνου
- Βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων.
- Εργαζομένων σε υπόγειες στοές μεταλλείων κ.λπ.

Τέλος, το Ι.Κ.Α. επωμίσθηκε την ευθύνη για τη βεβαίωση και συνεισπραξη μετά των εισφορών του και των εισφορών υπέρ: του ΟΑΕΔ, του ΟΕΚ της Εργατικής Εστίας και του TEAM.

Σε ποιους κλάδους του Ι.Κ.Α., Ο.Α.Ε.Δ. κ.λπ. υπάγεται ο κάθε ασφαλισμένος δεν είναι δυνατόν να διατυπωθεί με ορισμό. Κανόνας, όμως, είναι, ότι οι παρέχοντες εξαρτημένη εργασία ασφαρίζονται στο Ι.Κ.Α. με το σύστημα της μικτής ασφάλισης.

Από 12.9.1995 οι εισφορές για τη μικτή ασφάλιση στο ΙΚΑ, ΟΑΕΔ, ΟΕΚ, Εργ. Εστία και ΙΚΑ-TEAM ανέρχονται σε 43,86% και διαχωρίζονται κατά φορείς, κλάδους εργοδότη και ασφαλισμένου, ως ο κατωτέρω πίνακας:

Ποσοστά ασφαλίσεως κατά Οργανισμό, κλάδους κ.λπ.

Οργανισμοί και κλάδοι:	ΠΟΣΟΣΤΑ %		
	Εργοδ.	Ασφ.	Σύνολο
ΙΚΑ			
- Παροχών Ασθενείας και Μητρότητας σε είδος	4,30	2,15	6,45
- Παροχών Ασθενείας και Μητρότητας σε χρήμα	0,80	0,40	1,20
- Συντάξεων	13,33(*)	6,67	20,00
ΙΚΑ-TEAM ή ΙΚΑ-ΕTEAM	3,00	3,00	6,00
ΟΑΕΔ:			
- Ανεργία	2,67	1,33	4,00
- Λογαριασμός Στρατ/νων Μισθωτών	1,00	-	1,00
-ΔΛΟΕΜ	1,00	1,00	2,00
-Λογαριασμός Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης	0,71	0,10	0,81
-Λογαριασμός προστασίας εργαζομένου από αφερεγγυότητα του εργοδότη	0,15	-	0,15
Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας	0,75	1,00	1,75
Οργανισμός Εργατικής Εστίας	<u>0,25</u>	<u>0,25</u>	<u>0,50</u>
Σύνολο μικτής ασφάλισης	<u>27,96</u>	<u>15,90</u>	<u>43,86</u>
Ειδικές εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α.:	Εργοδ.	Ασφ.	Σύνολο
Επαγγελματικού κινδύνου (Ε.Κ.)	1,00	-	1,00
Βαρέων και Ανθυγ. Επαγγελμάτων (Β.Α.Ε.)	1,40	2,20	3,60
Εργαζομένων σε υπόγειες στοές μεταλλείων	5,00	2,50	7,50
Ειδικές εισφορές υπέρ TEAM:			
Βαρέων και Ανθυγ. Επαγγελμάτων	0,75	1,25	2,00
Εργαζομένων σε υπόγειες στοές μεταλλείων	2,00	1,00	3,00

Λογαριασμός στρατευομένων μισθωτών (άρθρο 3, παρ. 5, Ν. 2336/1995). Στην ασφάλιση υπάγονται πάντες οι παρέχοντες εξαρτημένη εργασία ιδιωτικού δικαίου ανεξάρτητα από το πρόσωπο του εργοδότη με ενιαίο ασφάλιστρο 1%. Ως εκ τούτου, η εισφορά οφείλεται και για τους απασχολούμενους αλλοδαπούς. Η εισφορά 2% στην οποία οι βιομηχανικές επιχειρήσεις υπάγονται μειώθηκε από 12.9.1995 σε 1%.

ΟΑΕΔ. (άρθρο 3, Ν. 2335/1995). Στην ασφάλιση υπάγονται άπαντες οι μισθωτοί οι παρέχοντες εξαρτημένη εργασία ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη με ενιαίο ασφάλιστρο: εργοδότη 5,53%, ασφαλισμένου 2,43% σύνολο 7,96%. Επίσης στην ασφάλιση υπάγονται από 6.9.1995 και οι ανήλικοι μαθητές-τεχνίτες Β.Δ. 6.6.1952 κ.λπ.

Οργανισμός Εργατικής Εστίας (άρθρο 3, Ν. 2335/1995). Άπαντες οι μισθωτοί οι παρέχοντες εξαρτημένη εργασία ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη ασφαλιζονται με ενιαίο ασφάλιστρο 0,50% (εργοδότη 0,25%, ασφαλισμένο 0,25%).

Ο ανωτέρω πίνακας αποτελεί τη βάση υπολογισμού όλων των ασφαλιστρών που εισπράττονται από το Ι.Κ.Α.

Έτσι, εάν θέλουμε να υπολογίσουμε το ασφάλιστρο ενός εργαζομένου που έχει άλλη, εκτός του ΤΕΑΜ, επικουρική ασφάλιση, θα το βρούμε ως εξής:

	Εργοδ.	Ασφαλ.	Σύνολο
Ποσοστά μiktής ασφαλίσεως	27,96	15,90	43,86
μείον: Ποσοστά υπερ ΤΕΑΜ	<u>(-) 3,00</u>	<u>(-) 3,00</u>	<u>(-) 6,00</u>
Σύνολο ασφαλίστρου	<u>24,96</u>	<u>12,90</u>	<u>37,86</u>

Ομοίως, το ασφάλιστρο ενός εργαζομένου που υπάγεται στα Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα θα προσδιορισθεί ως εξής:

	Εργοδ.	Ασφαλ.	Σύνολο
Ποσοστά μiktής ασφαλίσεως	27,96	15,90	43,86
πλέον: Εισφορά Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελματιών	1,40	2,20	3,60
πλέον: ΙΚΑ-ΤΕΑΜ. Βαρέων.	0,75	1,25	2,00
Σύνολο ασφαλίστρου	30,11	19,35	49,46

(*) Μείωση ασφαλιστικών εισφορών (Άρθρο 6, Ν. 2874/2000)

1. Μειώνεται κατά δυο (2) ποσοστιαίες μονάδες η υπέρ του κλάδου κύριας σύνταξης του Ι.Κ.Α. εισφορά του εργοδότη για τους μισθωτούς πλήρους απασχόλησης που παρέχουν εξαρτημένη εργασία, αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό ή με ημερομίσθιο, εφόσον πραγματοποιούν ημέρες εργασίας ίσες με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών κατά μήνα. Η μείωση παρέχεται εφόσον οι μηνιαίες αποδοχές, μη συνυπολογιζόμενων των υπερωριών, δεν υπερβαίνουν τις διακόσιες χιλιάδες (200.000) δραχμές. Η μείωση υπολογίζεται μόνο στις εμπροθέσμες καταβαλλόμενες εισφορές.

2. Η διάταξη της προηγούμενης παραγράφου δεν εφαρμόζεται στο Δημόσιο, στα Ν.Π.Δ.Δ. και στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

3. Οι διατάξεις του άρθρου αυτού δεν εφαρμόζονται για μισθωτούς που υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. μέσω ειδικών κανονισμών ασφάλισης ή αμείβονται με κυμαινόμενες αποδοχές, καθώς και για τους εργαζόμενους συνταξιούχους.

4. Τα ποσά που προκύπτουν από την προβλεπόμενη στην παράγραφο] μείωση της εργοδοτικής εισφοράς καταβάλλονται στο Ι.Κ.Α. από το Δημόσιο. Με απόφαση των Υπουργίων Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται η διαδικασία και ο τρόπος της είσπραξης από το Ι.Κ.Α. των μη αποδιδόμενων εργοδοτικών εισφορών.

5. Οι διατάξεις του παθόντος άρθρου ισχύουν από την 1.4.2001 έως την 31.12.2003.

Τέλος, το ασφάλιστρο ενός εργαζομένου που υπάγεται στον Επαγγελματικό Κίνδυνο στα Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα, και συγχρόνως ασφαρίζεται σε άλλο, εκτός του ΤΑΜ, επικουρικό ταμείο, θα προσδιορισθεί ως εξής:

	Εργοδ.	Ασφαλ.	Σύνολο
Ποσοστά μικτής ασφαλίσεως	27,96	15,90	43,86
πλέον: Εισφορά Επαγγελματικού Κινδύνου	1,00	—	1,00
πλέον: Εισφορά Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων	<u>1,40</u>	<u>2,20</u>	<u>3,60</u>
	30,36	18,10	48,46
μείον: Ποσοστά υπέρ ΤΕΑΜ	<u>(-) 3,00</u>	<u>(-) 3,00</u>	<u>(-) 6,00</u>
Σύνολο ασφάλιστρου	<u>27,36</u>	<u>15,10</u>	<u>42,46</u>

9.6. Υπολογισμός ασφαλιστικών εισφορών νέων ασφαλισμένων.

Νέοι ασφαλισμένοι θεωρούνται κυρίως όσοι ασφαλίστηκαν μετά την 1.1.1993 σε οποιονδήποτε ασφαλιστικό φορέα της χώρας μας ή της αλλοδαπής καθώς και στο Δημόσιο (Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 44/1994 ΔΕΝ 1994 σελ. 1308).

Για τους άνω νέους ασφαλισμένους δεν υπάρχει κανένας περιορισμός στο ύψος των αποδοχών επί των οποίων υπολογίζονται οι εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α.

Επομένως, οι εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. για τους νέους ασφαλισμένους θα υπολογίζονται επί του συνόλου των αποδοχών, χωρίς τον περιορισμό της ανωτάτης ασφαλιστικής κλάσεως η οποία συνεχίζει να ισχύει για τους παλαιούς ασφαλισμένους. (Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 73/1993 ΔΕΝ 1994 σελ. 210). Νέοι ασφαλισμένοι θεωρούνται οι εξής:

1) Όσοι ασφαλίστηκαν μετά την 1.1.1993 σε οποιονδήποτε ασφαλιστικό φορέα της χώρας μας ή της αλλοδαπής καθώς και στο Δημόσιο.

2) Όσοι έχουν ασφαλισθεί πριν την 1.1.1993 μόνο στον Ο.Γ.Α., καθώς και οι συνταξιούχοι του Οργανισμού αυτού.

3) Οι συνταξιούχοι θανάτου (χήρα, παιδιά), που δεν έχουν ασφαλισθεί πριν την 1.1.1993 εξ ίδιας εργασίας σε κανένα φορέα κύριας ασφάλισης.

4) Οι αλλοδαποί που προέρχονται από τρίτες χώρες και αναλαμβάνουν εργασία για πρώτη φορά στην Ελλάδα μετά την 1.1.1993, ανεξάρτητα αν είχαν ή όχι ασφάλιση στη χώρα τους.

5) Όσοι αναγνωρίζουν χρόνο εργασίας τους στην αλλοδαπή μετά την 1.1.1993, ανεξάρτητα αν ο αναγνωριζόμενος χρόνος έχει παρασχεθεί πριν την ανωτέρω ημερομηνία.

6) Οι υπαγόμενοι οίον Ειδικό Λογαριασμό Αυτασφάλισης (άρθρο 36 του Ν. 1902/1990), μετά την 1.1.1993.

7) Οι ασφαλισμένοι του Ι.Κ.Α. που τους απορρίφθηκε αίτημα αναγνώρισης χρόνου ασφάλισης λόγω απώλειας του ασφαλιστικού βιβλιαρίου τους περιόδου πριν την 1.1.1993 και φυσικά δεν έχουν άλλη ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. ή σε άλλο φορέα πλην Ο.Γ.Α.

8) Όσοι απογράφηκαν στο Ι.Κ.Α. πριν την 1.1.1993 όχι για να ασφαλιστούν λόγω παροχής εργασίας ασφαλιστέας στο Ίδρυμα, αλλά προκειμένου να επιδοτηθούν (χορήγηση χρηματικού βοηθήματος) από τον ΟΑΕΔ (άρθρα 1,2 και 3 του Ν. 1545/1985, άρθρο 23 παρ. 1 του Ν. 1483/1984).

9) Όσοι Έλληνες υπήκοοι ή ομογενείς ασφαρίζονται προαιρετικά από 1.1.1993

και μετά, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 1469/1984.

9.7. Υπολογισμός ασφαλιστικών εισφορών παλαιών ασφαλισμένων.

Παλαιοί ασφαλισμένοι. Τα πρόσωπα τα οποία χαρακτηρίζονται ως παλαιοί ασφαλισμένοι αναφέρονται στην εγκύκλιο του Ι.Κ.Α. 44/1994 (ΔΕΝ 1994 σελ. 1307)⁽⁶⁾.

Ανώτατο όριο αποδοχών. Για τους παλαιούς ασφαλισμένους υπάρχει ένα ανώτατο όριο αποδοχών πάνω από το οποίο δεν υπολογίζονται ασφαλιστικές εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α.

Το όριο αυτό καθορίζεται από τις εξής παραμέτρους:

- α) Από τον αριθμό ημερών ασφαλίσεως στο Ι.Κ.Α., και
- β) Από το ανώτατο όριο ημερήσιου μισθού της ανωτάτης ασφαλιστικής κλάσεως του Ι.Κ.Α.

Επομένως το ανώτατο όριο αποδοχών μέχρι του οποίου θα υπολογισθούν ασφαλιστικές εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. βρίσκεται από τον πολλαπλασιασμό του αριθμού των ημερών ασφαλίσεως στο Ι.Κ.Α. επί το ανώτατο όριο ημερήσιου μισθού της ανωτάτης ασφαλιστικής κλάσεως του Ι.Κ.Α. Ο προσδιορισμός των ημερών εργασίας είναι χρήσιμος, γιατί από αυτές, υπολογίζουμε: α) τις ημέρες ασφαλίσεως, και β) το «ανώτατο όριο αποδοχών» που έχει υποχρέωση η επιχείρηση να καταβάλλει εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α. Οι ημέρες εργασίας καθορίζονται από δύο στοιχεία: το ένα είναι το σύστημα της εβδομαδιαίας εργασίας με το οποίο απασχολούνται στην επιχείρηση οι εργαζόμενοι (πενθήμερο, εξαήμερο) και το άλλο η ιδιότητα του εργαζομένου (υπάλληλος, ημερομισθιος).

Οι υπάλληλοι που εργάζονται όλες τις εργάσιμες ημέρες που περιέχει ένας μήνας θα πάρουν το μισθό τους ολόκληρο, δηλαδή 25/25, άσχετα εάν οι εργάσιμες ημέρες του μήνα είναι λιγότερες ή περισσότερες από είκοσι πέντε (25).

Δηλαδή, θεωρείται ότι εργάζονται είκοσι πέντε (25) ημέρες το μήνα. Επομένως για τις ίδιες ημέρες θα ασφαλισθούν στο Ι.Κ.Α. Στην περίπτωση, όμως, που οι υπάλληλοι, σε ένα μήνα, δεν απασχοληθούν όλες τις εργάσιμες ημέρες τότε οι ημέρες που θα ασφαλισθούν στο Ι.Κ.Α. θα προσδιορισθούν βάσει του συστήματος εβδομαδιαίας απασχολήσεως με το οποίο απασχολούνται:

Εξαήμερο σύστημα: Ημέρες ασφαλίσεως = (25 - Ημέρες απουσίας).

Πενθήμερο σύστημα: Ημέρες ασφαλίσεως = (25 - Ημέρες απουσίας). Οι «ημέρες απουσίας» στο πενθήμερο σύστημα προσδιορίζονται, ως εξής: (εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 49366/1981 ΔΕΝ 1981 σελ. 952).

Ημέρες εργασίας στο πενθήμερο	«Ημέρες απουσίας» στο πενθήμερο
1 ημέρα	1 ημέρα
2 ημέρες	2 ημέρες
3 "	4 "
4 "	5 "
5 "	6 "

(6)Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 44/1994.

1) Όσοι έχουν ασφαλιστεί υποχρεωτικά σε οποιοδήποτε φορέα κύριας ασφάλισης και Δημόσιο πλην Ο.Γ.Α. μέχρι την 31.12.1992.

2) Οι συνταξιούχοι γήρατος, αναπηρίας, πλην των συνταξιούχων του ΟΓΑ (από ίδιο δικαίωμα).

3) Όσοι τακτοποιούνται ασφαλιστικά για χρονικό διάστημα πριν την 1.1.1993 για το οποίο ενώ υπαγόταν στην υποχρεωτική ασφάλιση ο εργοδότης του ή ο ίδιος —όταν πρόκειται για αυτοαπασχολούμενο— δεν μερίμνησε να ασφαλιστεί εγκαίρως.

4) Τα πρόσωπα (Έλληνες και αλλοδαποί) που έχουν ασφαλιστεί μέχρι 31.12.1992 σε οποιοδήποτε κράτος - μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (πρώην Ε.Ο.Κ.). 5) Όσοι έχουν προγενέστερη της 1.1.1993 ασφάλιση σε χώρες

της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελευθέρων Συναλλαγών (Σουηδία, Νορβηγία, Φινλανδία, Αυστρία και Ισλανδία) και τούτο γιατί από 1.1.1994 ισχύει η συμφωνία Κοινωνικής Ασφάλισης μεταξύ Ευρωπαϊκής Ένωσης και της παραπάνω (ΕΖΕΣ), συνεπώς, ισχύουν και για τα κράτη αυτά οι κοινοτικοί κανονισμοί 1408/71 και 574/72.

Οι ημερομίσθιοι, οι οποίοι απασχολούνται σε επιχείρηση με το εξαήμερο σύστημα εβδομαδιαίας εργασίας, θα ασφαλισθούν στο Ι.Κ.Α. με τον αριθμό των ημερών που πραγματικά εργάστηκαν, ενώ για τους απασχολούμενους με το πενήνήμερο σύστημα εργασίας ισχύουν τα ίδια που αναφέρουμε αμέσως παραπάνω για τους υπαλλήλους.

Όπως, έκριναν τα δικαστήρια (Α.Π. 1237/1977 Λογιστής 1978 σελ. 472), εάν ο μισθωτός εργασθεί περισσότερο από είκοσι πέντε (25) ημέρες δικαιούται να τις αναγνωρίσει όλες στο Ι.Κ.Α. Είναι αδιάφορο εάν αμείβεται με ημερομίσθιο ή μηνιαίο μισθό ή με άλλο τρόπο.

Παράδειγμα: Υπάλληλος απασχολείται σε επιχείρηση 40 ώρες την εβδομάδα με το σύστημα πενήνήμερου. Ο άνω υπάλληλος το μήνα Φεβρουάριο 1999 απασχολήθηκε ως εξής:

Εβδομάδα	Ημέρες Εργασίας στις απουσίες	Ημέρες Απουσίας	Ημέρες ασφαλίσεως που αναλογούν
1η	5	-	-
2η	3	2	2
3η	2	3	4
4η	-	5	6
Σύνολο ημερών ασφαλίσεως που αναλογούν στις η μέρες απουσίας			<u>12</u>

Ημέρες ασφαλίσεως στο Ι.Κ.Α. κατά το μήνα Φεβρουάριο που αναλογούν στις ημέρες απασχολήσεως (25 ημε'ρες-12 ημέρες=) **13 ημέρες**

6) Όσοι, έχουν προγενέστερη της 1.1.1993 ασφάλιση σε χώρες με τις οποίες η Ελλάδα έχει συνάψει διμερή σύμβαση κοινωνικής ασφάλειας ή με τις οποίες υπάρχει σύμβαση που είναι στο στάδιο της κύρωσης ή είναι αναγεγραμμένη.

Η χώρα μας μέχρι σήμερα έχει συνάψει διμερή σύμβαση με τις εξής χώρες: Ελβετία, Σουηδία, Αυστρία, Νορβηγία, Φινλανδία, Καναδά, Κεμπέκ, Αργεντινή, Κύπρο, Βραζιλία, Αίγυπτο, Λιβύη, Ν. Ζηλανδία και Η.Π.Α.

Στο στάδιο της κύρωσης βρίσκεται η σύμβαση Ελλάδας - Βενεζουέλας και είναι μονογεγραμμένες οι συμβάσεις Ελλάδας - Τυνησίας, Ελλάδας - Μαρόκου και Ελλάδας - Ουρουγουάης.

Σημειώνεται εδώ ότι με τον ίδιο τρόπο θα αντιμετωπίζονται και οι ασφαλισμένοι που θα έχουν ασφάλιση σε χώρα με την οποία θα συνάψει στο μέλλον μαζί της η χώρα μας διμερή σύμβαση.

7) Οι Έλληνες υπήκοοι ή ομογενείς οι εγκατεστημένοι στην αλλοδαπή που έχουν υπαχθεί μέχρι την 31.12.1992 στον ειδικό λογαριασμό ασφάλισης Ελλήνων του εξωτερικού (άρθρο 1 του Ν. 469/1984), οι οποίοι επαναπατριζόμενοι αναλαμβάνουν εργασία ασφαλιστέα στο ΙΚΑ μετά την 1.1.1993.

8) Οι συνταξιούχοι ασφαλιζονται στον κλάδο ασθένειας του Ι.Κ.Α.

9) Οι συνταξιούχοι χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ΕΖΕΣ και χωρών που η Ελλάδα έχει υπογράψει μαζί τους διμερή σύμβαση (υπογεγραμμένη, μονογεγραμμένη, στάδιο κύρωσης).

10) Όσοι ασφαλίστηκαν μέχρι 31.12.1992 στον Ειδικό Λογαριασμό Αυτασφάλισης του άρθρου 36 του ν. 1902/1990.

11) Όσοι ασφαλίστηκαν πριν την 1.1.1993 στο ΙΚΑ για τον κλάδο ατυχήματος και μόνο. Αυτές οι περιπτώσεις είναι:

11.1) Οι εκπαιδευόμενοι στα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης και οι σπουδαστές Τριτοβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης τους.

11.2) Οι ανήλικοι τρόφιμοι του Κρατικού αναμορφωτικού καταστήματος στον Κορυδαλλό.

11.3) Οι κρατούμενοι που εργάζονται στο αρτοποιείο της κεντρικής αποθήκης υλικού φυλακών.

11.4) Οι κρατούμενοι που εργάζονται στις αγροτικές φυλακές και τα εργαστήρια της κεντρικής φυλακής γυναικών Κορυδαλλού.

11.5) Οι κρατούμενοι που εργάζονται στο βιβλιοδετείο της Δικαστικής Φυλακής Κορυδαλλού.

11.6) Οι τρόφιμοι Ιδρυμάτων προστασίας απροσάρμοστων παιδιών (κατά το χρόνο της πρακτικής άσκησης σε εργοδότες του Ιδιωτικού ή δημοσίου τομέα).

11.7) Οι φοιτητές της Ανώτατης Γεωπονικής Σχολής Αθηνών, Σχολής Γεωτεχνικών Επιστημών του

Παν/μίου Θεσ/νίκης και των τμημάτων Βιολογίας των Α.Ε.Ι. της ημεδαπής κατά το χρόνο της πρακτικής άσκησης τους.

11.8) Οι μαθητές ναυτικών Σχολών μηχανικών και οι μαθητές-τεχνίτες των ΜΟΜΑ (ΣΥΚΕΑ).

Εάν επίσης υποθέσουμε ότι ο άνω υπάλληλος αμείβεται με μισθό € 700 και υπάγεται στη μικτή ασφάλιση του ΙΚΑ (πλέον ΤΕΑΜ) τότε οι ασφαλιστικές εισφορές του μηνός Φεβρουαρίου 1999 θα υπολογισθούν με βάση τα παραπάνω δεδομένα ως εξής:

Αποδοχές για τη μηνιαία απασχόληση:		
Ωρομίσθιο (700:25 X 6:40=)	€	4.20
Μισθός	€	700
μείον: Ώρες αδικαιολόγητης απουσίας:		
(10ημέρεςx8ώρες/ημέρα=80ώρεςx4.20	€	(-)336
Υπόλοιπο για πληρωμή	€	<u>364</u>

9.8. Υπολογισμός ασφαλιστικών εισφορών στα επιδόματα δώρων (Χριστουγέννων και Πάσχα) και άδειας.

Ο εργοδότης, εκτός από τις μισθολογικές περιόδους κατά τις οποίες απασχόλησε τους μισθωτούς υποχρεούται από τη νομοθεσία του ΙΚΑ να υπολογίζει ασφαλιστικές εισφορές και στα επιδόματα δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα καθώς επίσης και στο επίδομα άδειας (άρθρο 4 Ν. 4476/1965).

Ο υπολογισμός των ασφαλιστικών εισφορών θα γίνει με τον ίδιο τρόπο που περιγράφουμε για τις εργάσιμες μισθολογικές περιόδους και με βάση τις παρακάτω ημέρες εργασίας:

Επιδόματα	Αριθμός ημερών	
	Υπαλλήλων	Εργατών
Δώρο Χριστουγέννων	25 ημέρες	25 ημέρες
Δώρο Πάσχα	12,5 ημέρες	15 ημέρες
Άδειας	12,5 ημέρες	13 ημέρες

Εάν, όμως, η επιχείρηση υπολογίζει τα άνω επιδόματα με μεγαλύτερο αριθμό ημερών τότε για τον υπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών υπέρ ΙΚΑ λαμβάνουμε υπόψη το μεγαλύτερο αριθμό ημερών.

Καταβολή αυξημένου επιδόματος δώρου. Στην περίπτωση που ο εργοδότης καταβάλλει, καθ' υπέρβαση του οφειλομένου, επίδομα δώρου, υπόκειται σε εισφορές υπέρ ΙΚΑ αυτοτελώς μόνο το νόμιμο οφειλόμενο ποσό. Το επιπλέον καταβαλλόμενο ποσό επιμερίζεται και προσαυξάνει τις μηνιαίες αποδοχές των περιόδων στις οποίες αντιστοιχεί το δώρο (Σ.τ.Ε. 2016/1990 ΔΕΝ 1991 σελ. 209).

9.9. Απόδοση εισφορών.

Χρόνος απόδοσης των εισφορών. Ως προθεσμία καταβολής των εισφορών ορίζεται η τελευταία εργάσιμη για τις δημόσιες υπηρεσίες ημέρα του επομένου μήνα εκείνου που παρασχέθηκε η εργασία ή η υπηρεσία (άρθρο 56, παρ. 1, Ν. 2676/1999).

Για το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους ΟΤΑ ως προθεσμία καταβολής των εισφορών ορίζεται η τελευταία εργάσιμη ημέρα του μεθεπόμενου μήνα (δίμηνο) εκείνου που παρασχέθηκε η υπηρεσία.

Επομένως από τις ασφαλιστικές εισφορές μηνός Μαρτίου 1999 και μετά δεν εφαρμόζεται η παράταση απόδοσης των εισφορών την επόμενη εργάσιμη ημέρα (Εγκύκλιος ΙΚΑ 12/1999 Λογιστής 1999 σελ. 768).

9.10. Τρόπος απόδοσης των εισφορών

α) Με αγορά ενσήμων. Με βάση τις προκύπτουσες από το μισθολόγιο εισφορές (εργοδότη, εργαζόμενου), συντάσσεται η αίτηση αγοράς ενσήμων η οποία περιέχεται στο «Βιβλιάριο Αγοράς Ενσήμων ΙΚΑ». Η αγορά γίνεται από Τράπεζα με επιταγή που εκδίδεται στο όνομα της Τράπεζας (η έκδοση της επιταγής στο όνομα του υπαλλήλου πρέπει να αποκλείεται). Η μεσολαβούσα Τράπεζα πρέπει πάντοτε να σφραγίζει το άνω βιβλιάριο αγοράς ενσήμων.

β) Με μηχανογραφικό σύστημα. Στις επιχειρήσεις που έχουν ενταχθεί στο Μηχανογραφικό Σύστημα Ασφάλισης του ΙΚΑ η καταβολή των εισφορών πραγματοποιείται κάθε μήνα ενώ έχουν καταργηθεί τα ένσημα. Για την ασφαλιστική τακτοποίηση των εργαζομένων το ΙΚΑ εκδίδει τα «Ατομικά Δελτία Εισφορών».

Εσωτερικός έλεγχος της αποδόσεως των ασφαλιστικών εισφορών.

Ο εσωτερικός έλεγχος των οικονομικών μονάδων πρέπει επίσης να εξασφαλίζει την ορθή απόδοση των υποχρεώσεων προς τα ασφαλιστικά ταμεία.

Οι αποδόσεις πρέπει να γίνονται εμπρόθεσμα και πάντα, ανεξαρτήτως, ποσού με επιταγή εκδιδόμενη σε διαταγή του ασφαλιστικού ταμείου, στην περίπτωση που η επιχείρηση προμηθεύεται τα ένσημα από το ασφαλιστικό ταμείο, ή με επιταγή εκδιδόμενη σε διαταγή της τράπεζας στην περίπτωση που η επιχείρηση προμηθεύεται τα ένσημα από τράπεζα.

9.11. Συνέπειες από το μη υπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών.

Φορολογικές και εργατικές συνέπειες: Τις φορολογικές καθώς και τις εργατικές συνέπειες τις αναφέρουμε στις προηγούμενες παρ. 4.1 και 9.1.3 αντίστοιχα.

Ασφαλιστικές συνέπειες. Εάν ο εργοδότης δεν υπολογίσει εισφορές υπέρ ΙΚΑ, τότε ο ελεγκτής θα συντάξει «Πράξη Επιβολής Εισφορών» με τα αναλογούντα «Πρόσθετα Τέλη». Η πράξη περιέχει απαραίτητως κατά ασφαλισμένο και μισθολογική περίοδο την εισφορά που οφείλεται και την αιτία της οφειλής.

Από τις πράξεις αυτές θα ενημερωθούν τα λογιστικά βιβλία των επιχειρήσεων ως εξής:

α) Με τις καθυστερημένες εισφορές, σύμφωνα με την παρ. 2.2.506 (περ. 2γ) του Ε.Γ.Λ.Σ.

β) Με τα πρόσθετα τέλη, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στη συνέχεια

Είναι προφανές ότι το σύνολο των εισφορών (εργοδότη και ασφαλισμένου) όταν άνω περίπτωση επιβαρύνει τον εργοδότη (άρθρο 26, παρ. 5, ΑΝ 1846/1951 ΔΕΝ 1987 σελ. 300 και 301 και προηγούμενη παρ. 9.1.3).

Μετά τη λήξη της προθεσμίας καταβολής των εισφορών υπέρ ΙΚΑ επιβάλ πρόσθετο τέλος το οποίο καθορίζεται σε 5% για τον πρώτο μήνα καθυστέρησης και 2% για κάθε επόμενο μήνα και μέχρι 120% συνολικά. Ως μήνας θεωρείται ο ημερολογιακός μήνας (Εγκύκλιος ΙΚΑ 12/1999 Λογιστής 1999 σελ. 768).

Επίσης, επιβάλλονται στις επιχειρήσεις, λόγω ασφαλιστικών παραλείψεων, πρόσθετες επιβαρύνσεις (Εγκύκλιος ΙΚΑ 12/1999 Λογιστής 1999 σελ. 769):

α) Για τις επιχειρήσεις που ελέγχονται με χειρόγραφο σύστημα ασφάλισης η επιβάρυνση ανέρχεται σε 30% επί των εισφορών.

β) Για τις επιχειρήσεις που ελέγχονται με οποιοδήποτε μηχανογραφικό σύστημα ασφάλισης η επιβάρυνση ανέρχεται σε 50% επί των εισφορών.

Όλες οι οφειλές για τις προαναφερόμενες αιτίες πρέπει να εξοφλούνται από τον υπόχρεο εργοδότη εντός μηνός από την κοινοποίηση της σχετικής κα-λογιστικής πράξης διαφορετικά προσαυξάνονται με τα αναλογούντα πρόσθετα τέλη (5% για το πρώτο μήνα καθυστέρησης και 2% για τους επόμενους μήνες μέχρι 120%) (Εγκύκλιος

ΙΚΑ 12/1999 Λογιστής 1999 σελ. 770).

Σημειώνεται ότι οι άνω προσαυξήσεις και επιβαρύνσεις δεν εκπίπτονται φορολογικά από τα ακαθάριστα έσοδα των επιχειρήσεων (άρθρο 31, παρ. 1, περ. δ, Ν. 2238/1994).

9.12. Η λογιστική των «Υποχρεώσεων προς τους Ασφαλιστικούς Οργανισμούς».

Οι διατάξεις του Ε.Γ.Λ.Σ. (παρ. 2.2.506) επιβάλλουν όπως η παρακολούθηση των υποχρεώσεων της οικονομικής μονάδας προς τους διάφορους ασφαλιστικούς οργανισμούς από εισφορές εργοδότη και κρατήσεις εργαζομένων γίνεται στο λογαριασμό 55 «Ασφαλιστικοί Οργανισμοί» ως εξής:

55. ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ

55.00 Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)

55.00.00 Λογαριασμός τρέχουσας κινήσεως

01 Λογαριασμός δόσεων καθυστερούμενων κρατήσεων και εισφορών

02 Λογαριασμός τρέχουσας κινήσεως εισφορών ανεγειρόμενων οικοδομών

03 Λογαριασμός δωρόσημου ημερομισθίων οικοδομικών εργασιών

55.00.04

.....

55.00.99

55.01 **Λοιπά Ταμεία κύριας ασφάλισης**

55.01.00

01

Ανάπτυξη σύμφωνα με τις ανάγκες κάθε μονάδας

99

55.02 **Επικουρικά Ταμεία**

55.02.00

01

Ανάπτυξη σύμφωνα με τις ανάγκες κάθε μονάδας

99

55.03 **Εργατική Εστία**

55.03.00

01

Ανάπτυξη σύμφωνα με τις ανάγκες κάθε μονάδας

99

55.04

.....

55.90

55.91

.....

55.99 **Κρατήσεις και εισφορές καθυστερούμενες προηγ. χρήσεων**

55.99.00

01

Ανάπτυξη συμφωνά με τις ανάγκες κάθε μονάδας

99

Στους υπολογισμούς του 55 παρακολουθούνται οι υποχρεώσεις της οικονομικής μονάδας προς τους διάφορους ασφαλιστικούς οργανισμούς από εισφορές εργοδότη και κρατήσεις εργαζομένων.

Στο λογαριασμό **55.00** «Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)»

παρακολουθούνται οι υποχρεώσεις της οικονομικής μονάδας προς το ΙΚΑ, ως εξής:

α. Στο τέλος κάθε μισθοδοτικής περιόδου, με το συνολικό ύψος των εισφορών εργοδότη και εργαζομένων που αναλογούν στις αποδοχές της περιόδου αυτής, πιστώνονται οι υπολογαριασμοί **55.00.00** «λογαριασμός τρέχουσας κινήσεως», **55.00.02** «λογαριασμός τρέχουσας κινήσεως εισφορών ανεγειρόμενων οικοδομών» και **55.00.03** «λογαριασμός δωρόσημου ημερομισθίων οικοδομικών εργασιών», κατά περίπτωση. Οι υπολογαριασμοί αυτοί χρεώνονται με τις καταβολές που γίνονται προς τον δικαιούχο ασφαλιστικό οργανισμό.

β. Σε περίπτωση διακανονισμού καθυστερημένων προς το ΙΚΑ υποχρεώσεων με δόσεις, οι σχετικές οφειλές μεταφέρονται στον υπολογαριασμό 55.00.01 «λογαριασμός δόσεων καθυστερούμενων κρατήσεων και εισφορών», με τον οποίο παρακολουθείται η εξόφληση τους.

γ. Σε περίπτωση βεβαιώσεως οφειλών προς το ΙΚΑ, πέρα από εκείνες που εμφανίζονται στους οικείους υπολογαριασμούς του 55.00, αν οι οφειλές αυτές αφορούν τη χρήση μέσα στην οποία βεβαιώνονται, καταχωρούνται στους οικείους υπολογαριασμούς του 55.00, με χρέωση των οικείων υπολογαριασμών του 60, αν όμως αφορούν προηγούμενες χρήσεις, καταχωρούνται στο λογαριασμό 55.99, με χρέωση των οικείων υπολογαριασμών του 82.00 «έξοδα προηγούμενων χρήσεων».

Στους λογαριασμούς **55.01** «λοιπά ταμεία κύριας ασφάλισης», **55.02** «επικουρικά ταμεία» και **55.03** «εργατική εστία» παρακολουθούνται, κατά τρόπο ανάλογο με όσα καθορίζονται στην παραπάνω περίπτ. 2, οι υποχρεώσεις της οικονομικής μονάδας προς τους λοιπούς ασφαλιστικούς οργανισμούς.

Στο λογαριασμό **55.99** «κρατήσεις και εισφορές καθυστερούμενες προηγούμενων χρήσεων» παρακολουθούνται οι υποχρεώσεις της οικονομικής μονάδας προς ασφαλιστικούς οργανισμούς, όταν οι υποχρεώσεις αυτές αφορούν την προηγούμενη ή τις προηγούμενες χρήσεις και καθυστερεί η πληρωμή τους πέρα από την ημερομηνία κατά την οποία γίνονται ληξιπρόθεσμες.

9.13. Ο έλεγχος των υποχρεώσεων προς τα ασφαλιστικά ταμεία.

Ο Ορκωτός Ελεγκτής πρέπει να ερευνήσει αν οι εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α.

αποδίδονται εμπρόθεσμα. Στην περίπτωση που υπάρχουν ληξιπρόθεσμες υποχρεώσεις, τότε πρέπει να προσδιορίσει τα πρόσθετα τέλη με τα οποία επιβαρύνεται η επιχείρηση κατά τη χρονική στιγμή της συντάξεως του ισολογισμού. Για τις πρόσθετες αυτές επιβαρύνσεις η επιχείρηση πρέπει να σχηματίσει ισόποση πρόβλεψη βάσει των διατάξεων του άρθρου 43 παρ. 1 περ. γ του Ν. 2190/1920, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στις προηγούμενες παρ. 10.8 και 10.9. Αν η επιχείρηση δεν σχηματίσει την πρόβλεψη τότε ο Ορκωτός Ελεγκτής πρέπει να καταχωρήσει σχετική παρατήρηση στο πιστοποιητικό ελέγχου.

9.14. Διαχείριση ενσήμων.

Τα ένσημα των ασφαλιστικών οργανισμών τη χρονική στιγμή που παραλαμβάνονται από την Τράπεζα πρέπει να επαληθεύονται από τον ταμία της επιχείρησης και στη συνέχεια να φυλάσσονται στο χρηματοκιβώτιο της επιχείρησης. Κάθε φορά που ο διαχειριστής ενσήμων θέλει να ενημερώσει τα ασφαλιστικά βιβλιάρια, υποβάλλει μια αναλυτική αίτηση προς τον ταμία της επιχείρησης για την παραλαβή των ενσήμων προς επικόλληση.

Την υποχρέωση να επικολληθούν τα αγορασθέντα ένσημα στα ασφαλιστικά βιβλιάρια των ασφαλισμένων την έχει ο εργοδότης. Τυχόν απώλεια των αγορασθέντων ενσήμων, πριν επικολληθούν, μέσα στις νόμιμες προθεσμίες υποχρεώνει τον εργοδότη στην εκ νέου αγορά τους έστω και εάν η απώλεια οφείλεται σε γεγονός που συνιστά ανωτέρα βία. Ως εκ τούτου, η κλοπή των ενσήμων παρωχημένων μηνών που δεν είχαν επικολληθεί υποχρεώνει τον εργοδότη στην εκ

νέου αγορά (Σ.τ.Ε. 929/1990, Δ.Ε.Ν. 1991 σελ. 349 και 862/1994 Λογιστής 1995 σελ. 979).

Η νόμιμη προθεσμία επικολλήσεως των ενσήμων στα ασφαλιστικά βιβλιάρια είναι η ίδια με την προθεσμία αγοράς αυτών. Επομένως ένσημα που αφορούν απόδοση εισφορών του μηνός Μαρτίου πρέπει να αγορασθούν και να επικολληθούν μέχρι την τελευταία εργάσιμη ημέρα του μηνός Απριλίου του ίδιου έτους. Εάν αυτό δεν συμβεί, ο εργοδότης δεν (απαλλάσσεται της υποχρέωσης αγοράς και επικολλήσεως νέων ενσήμων, έστω και εάν θεωρηθεί η κλοπή ότι συνιστά λόγω ανωτέρας βίας. (Σ.τ.Ε. 929/1990 Δ.Ε.Ν. 1991 σελ. 349 και 862/1994 Λογιστής 1995 σελ. 979).

Ο σωστός εσωτερικός έλεγχος επιβάλλει όπως τα προς επικόλληση ένσημα να μην παραμένουν για πολύ χρόνο στα «χέρια» της επιχειρήσεως. Επομένως, τα ένσημα των εργαζομένων, που αποχώρησαν από την επιχείρηση ή που δεν ενδιαφέρονται να προσκομίσουν τα βιβλιάρια τους, πρέπει να παραδίδονται στο Ι.Κ.Α.

Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν προσκομίζει το ασφαλιστικό του βιβλιάριο ή αποχωρεί από την εργασία του χωρίς να επικολληθούν τα ένσημα, τότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να επιστρέψει αυτά στο υποκατάστημα του Ι.Κ.Α., στο οποίο ο ασφαλισμένος είναι απογεγραμμένος (Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 73/1982).

Η διοίκηση των επιχειρήσεων πρέπει σε συχνά χρονικά διαστήματα να προβαίνει σε πλήρη καταμέτρηση των ενσήμων. Εάν προκύψουν πλεονάσματα πρέπει αυτά να καταγράφονται, να ερευνάται η αιτία δημιουργίας και να φυλάσσονται με ιδιαίτερη προσοχή, αφού αυτά (τα πλεονάσματα) μπορεί να διατεθούν παρανόμως σε άλλους εργοδότες που έχουν ισόποσα ελλείμματα.

Τέλος, πρέπει να αποτελούν αντικείμενο ιδιαίτερης έρευνας τα υπόλοιπα των λογαριασμών τάξεως: «01.03 Ένσημα ΙΚΑ για επικόλληση» και «05.03 Δικαιούχοι ενσήμων Ι.Κ.Α. για επικόλληση» τα οποία: α) παραμένουν ακίνητα για μεγάλο χρονικό διάστημα, β) δείχνουν ανεπικόλλητες εισφορές σημαντικά μεγάλες.

Από τα παραπάνω, γίνεται αντιληπτό, ότι η διαχείριση των ενσήμων του Ι.Κ.Α. αποτελεί ένα από τα σπουδαιότερα κεφάλαια του εσωτερικού έλεγχου του τμήματος μισθοδοσίας. Η σωστή διαχείριση επιβάλλει λογιστική παρακολούθηση των αγορασθέντων ενσήμων και διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου με τις οποίες συνεχώς θα παρακολουθούνται τα αποθέματα ενσήμων, οι λόγοι για τους οποίους δεν επικολλήθηκαν τα ένσημα κ.λπ.

Κατά τη γνώμη μας, η πιο σωστή αντιμετώπιση του προβλήματος «διαχείριση ενσήμων Ι.Κ.Α.» γίνεται με την καταβολή των εισφορών με μηχανογραφικό σύστημα, αφού στην περίπτωση αυτή η απόδοση των εισφορών γίνεται χωρίς συγχρόνως να χορηγούνται ένσημα.

Τέλος, σημειώνουμε ότι η αρχειοθέτηση των ασφαλιστικών βιβλιαρίων πρέπει να είναι επιμελής. Όταν οι εργαζόμενοι παραλαμβάνουν από την επιχείρηση τα ασφαλιστικά τους βιβλιάρια πρέπει στη θέση τους να τοποθετείται ένα έγγραφο που να αναφέρει την ημερομηνία και την αιτία παραλαβής και επίσης να υπάρχει η υπογραφή του ασφαλισμένου επιβεβαιώνοντας την παραλαβή του άνω ασφαλιστικού βιβλιαρίου.

9.15. Η λογιστική των ενσήμων.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ε.Γ.Λ.Σ. (παρ. 3.2.102) τα «αλλότρια περιουσιακά στοιχεία» παρακολουθούνται στους εξής λογαριασμούς:

Στο λογαριασμό 01, «Αλλότρια περιουσιακά στοιχεία» ο οποίος συλλειτουργεί μόνο με το λογαριασμό 05 «Δικαιούχοι αλλότριων περιουσιακών στοιχείων», παρακολουθούνται τα διάφορα περιουσιακά στοιχεία τρίτων, τα οποία βρίσκονται στην κατοχή της οικονομικής μονάδας για διάφορους λόγους, όπως π.χ. για φύλαξη, για είσπραξη, σε παρακαταθήκη ή σε χρήση.

Ο λογαριασμός 01 χρεώνεται με την αξία των περιουσιακών στοιχείων τρίτων

(πραγματική ή προϋπολογιστική) ή με λογιστικό ισότιμο, κατά την παραλαβή των περιουσιακών αυτών στοιχείων, με πίστωση του λογαριασμού 05, πιστώνεται δε όταν τα περιουσιακά στοιχεία επιστρέφονται στο δικαιούχο ή κατά οποιοδήποτε τρόπο παύουν να βρίσκονται στην κατοχή της οικονομικής μονάδας, με χρέωση του λογαριασμού 05. Η πίστωση του λογαριασμού 01 γίνεται με την αυτή αξία ή με το αυτό λογιστικό ισότιμο με το οποίο είχε χρεωθεί (ακύρωση εγγραφής χρεώσεως).

Κατά τη γνώμη μας, η ανάπτυξη των λογαριασμών διαχείρισεως ενσήμων ασφαλιστικών ταμείων μπορεί να γίνει ως εξής:

Κωδικός Λογαριασμός

- 01 Αλλότρια περιουσιακά στοιχεία
- 01.03 Ένσημα Ι.Κ.Α. για επικόλληση
- 01.03.00 Μικτά αξία 100 €
- 05 Δικαιούχοι αλλότριων περιουσιακών στοιχείων
- 05.03 Δικαιούχοι ενσήμων Ι.Κ.Α.
- 05.03.00 (Ονοματεπώνυμο μισθωτού)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10 ΛΟΙΠΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

10.1 Απαιτήσεις από τους μισθωτούς.

Εκτός από το φόρο και τις ασφαλιστικές εισφορές ο εργοδότης πρέπει να παρακρατήσει από τις μηνιαίες αποδοχές του προσωπικού: τις προκαταβολές, τις χρηματικές διευκολύνσεις και τις δόσεις των δανείων, που χορήγησε στο προσωπικό.

Οι απαιτήσεις αυτές λογιστικά παρακολουθούνται στο λογαριασμό του Ε.Γ.Λ.Σ. 33 «Χρεώστες Διάφοροι», σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 2.2.304 του Ε.Γ.Λ.Σ.

Οι απαιτήσεις που έχει η επιχείρηση από μισθωτούς αναγράφονται αναλυτικά στην απογραφή σύμφωνα με το άρθρο 27, παρ. 6, του ΚΒΣ.

10.2. Προκαταβολές προσωπικού.

Στο λογαριασμό 33.00 «προκαταβολές προσωπικού» καταχωρούνται οι προκαταβολές που δίνονται στο προσωπικό έναντι των αποδοχών της μισθολογικής περιόδου (π.χ. μήνα ή εβδομάδας), η οποία αποτελεί τη βάση υπολογισμού τους (εκκαθάρισεως). Ο λογαριασμός 33.00 πιστώνεται με τα ποσά που παρακρατούνται κατά την εκκαθάριση των αποδοχών της οικείας περιόδου, τα οποία είναι ίσα με τις δοσμένες προκαταβολές, οπότε εξισώνεται (παρ. 2.2.304, περ. 2, Ε.Γ.Λ.Σ.).

Οι άνω προκαταβολές δεν χαρτοσημαίνονται, επειδή συμψηφίζονται εφάπαξ κατά την εξόφληση των αποδοχών (Φορ. Πρωτ. Αθηνών 3767/1966, Υπ. Οικονομικών Χ 1309/263/1981 Δ.Ε.Ν. 1983 σελ. 1128).

10.3. Χρηματικές διευκολύνσεις προσωπικού.

Στο λογαριασμό 33.01 «χρηματικές διευκολύνσεις προσωπικού» παρακολουθούνται οι χρηματικές διευκολύνσεις, προσωρινού χαρακτήρα, που γίνονται στο προσωπικό (παρ. 2.2.304, περ. 3, Ε.Γ.Λ.Σ.).

Οι άνω χρηματικές διευκολύνσεις εάν εξοφλούνται εφάπαξ κατά την εξόφληση των αποδοχών δεν χαρτοσημαίνονται. Στην περίπτωση, όμως, που εξοφλούνται με μηνιαίες κρατήσεις από τις αποδοχές τους, τότε χαρτοσημαίνονται με τέλος 2,4% (άρθρο 15, παρ. Ια του Κ.Τ.Χ.) υπό την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης είναι έμπορος. Άλλως, χαρτοσημαίνονται με τέλος 3,6% (άρθρο 13 παρ. Ια παρ. 1δ του Κ.Τ.Χ.) εφόσον ο εργοδότης είναι φυσικό πρόσωπο μη έμπορος ή Ν.Π.Δ.Δ. (Φορ. Πρωτ. Αθηνών 3767/1966, Υπ. Οικονομικών Χ1309/263/1981, Δ.Ε.Ν. 1983 σελ. 1128).

10.4. Δάνεια προσωπικού.

Στο λογαριασμό 33.02 «δάνεια προσωπικού» παρακολουθούνται τα ποσά που καταβάλλονται στο προσωπικό με μορφή δανείου (παρ. 2.2.304 περ. 4, Ε.Γ.Λ.Σ.).

11 εργατική νομοθεσία (Ν.Δ. 1071/1942⁽⁷⁾). Βλέπε «Συλλογή - Κωδικοποίηση Εργατικής Νομοθεσίας» Έκδοση Υπουργείου Εργασίας, Αθήνα 1981, Από το Εθνικό

(7) 5. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ 1071/1942

«Περί εισπράξεως των παρ' εργοδοτών προς τους μισθωτούς αυτών χορηγουμένων δανείων»¹
Φ.Ε.Κ. 43, τεύχος Α', της 2 Μαρ. 1942

Άρθρον 1

Κατ' εξαίρεσαν των διατάξεων του Νόμου 4694 επιτρέπεται εις τα εν άρθρο 1 και 2 του Νόμου τούτου πρόσωπα, όποιος δια δάνεια ή πιστώσεις παρεχομένης υπό τον εργοδοτών αυτών εκχωρώσιν εκ της μηνιαίας αυτών αντιμισθίας το 1/4 του συνολικού με μορφή δανείου (παρ. 2.2.304 περ. 4, Ε.Γ.Λ.Σ.). Το ούτω εκχωρούμενον ποσόν είναι απηλλαγμένον των κατά το άρθρον 3 του Νόμου 4694 προνομιούχοι απαιτήσεων και της κατά το άρθρον 4 του Νομοθετικού Διατάγματος 310²¹ μειώσεως.

Άρθρον 2

Προς ασφάλειαν ή εξυπηρέτησιν των κατά το άρθρον 1 του παρόντος χορηγουμένων δανείων επιτρέπεται

Τυπογραφείο, Τόμος Α', σελ. 84) για τα δάνεια προσωπικού προβλέπει τα εξής:

α) Για ασφάλεια ή εξυπηρέτηση των δανείων αυτών επιτρέπεται η εκχώρηση των απαιτήσεων των μισθωτών από εφάπαξ βοηθήματα που δικαιούνται από τα διάφορα ασφαλιστικά ταμεία λόγω εξόδου από την υπηρεσία.

β) Η μηνιαία δόση για εξόφληση των δανείων αυτών δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από το 1/4 των μηνιαίων αποδοχών.

γ) Αν ο οφειλέτης πεθάνει το μισό από τις οφειλόμενες δόσεις αποσβήνεται με τις προϋποθέσεις που θέτει το άρθρο 3 του Ν.Δ. 1071/1942.

δ) Ο τόκος ορίζεται σε 3%.

Σημειώνουμε ότι τα χορηγούμενα στο προσωπικό δάνεια χαρτοσημαίνονται με τέλος 2,4% (άρθρο 15 παρ. Ια του ΚΤΧ) υπό την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης είναι έμπορος. Διαφορετικά χαρτοσημαίνονται με τέλος 3,6% (άρθρο 13 παρ. Ια και Ιδ του ΚΤΧ) εφόσον ο εργοδότης είναι φυσικό πρόσωπο μη έμπορος ή ΝΠΔΔ. Με το ίδιο τέλος χαρτοσημαίνονται και οι τόκοι.

Τέλος ο φορολογικός νόμος 2238/1994 (άρθρο 25 παρ. 3) αναφέρει ότι κάθε δάνειο που συνομολογείται μεταξύ ιδιωτών ή παρέχεται από εταιρία προς τα μέλη της ή προς τρίτους, λογίζεται ότι συνάπτεται με ελάχιστο επιτόκιο αυτό που ισχύει για τα έντοκα γραμμάτια του Δημοσίου τρίμηνης διάρκειας κατά το χρόνο σύναψης του δανείου.

Το Υπουργείο Οικονομικών, αναφέρει στην ερμηνευτική εγκύκλιο 1018050/πολ. 1042/1993 (Λογιστής 1993 σελ. 666) ότι: α) στην άνω διάταξη εμπίπτουν και τα δάνεια που χορηγούν οι επιχειρήσεις στους υπαλλήλους ή εργάτες τους καθόσον αυτοί είναι τρίτοι για την επιχείρηση, και β) με τα δάνεια αυτά, όμως, δεν εξομοιώνονται τα ποσά που παίρνουν οι εργαζόμενοι από τους εργοδότες τους έναντι των αποδοχών του, τρέχοντος μηνός, με την προϋπόθεση, όμως, ότι στο τέλος του μήνα θα έχει γίνει η σχετική τακτοποίηση.

επίσης η παρά των προσώπων τούτων εκχώρησης των απαιτήσεων αυτών έναντι Ταμείων αυτασφαλείας ή Προνοίας ή υπ' οιοδήποτε άλλο όνομα αυτοτελοῖν ή μη Νομικῶν Προσώπων παρεχόντων εφ' άπαξ βοηθήματα, προς παροχήν λόγω της εξόδου των εκ της υπηρεσίας εφ' άπαξ παροχῶν πάσης φύσεως (βοηθήματα, επιστροφάι κρατήσεων κ.λπ.).

Εάν η εκ της υπηρεσίας έξοδος του μισθωτού πραγματοποιηθῆ θανάτω αυτού και γενικούς εάν ένεκεν οιοδήποτε λόγου δικαιούχοι, των ως άνω εφ' άπαξ παροχῶν καταστούν τρίτα πρόσωπα, ο εργοδότης του αποβιώσαντος μισθωτού δικαιούται να εισπράξη εκ των ως άνω παροχῶν, προς εξόφλησιν του χορηγηθέντος παρ' αυτού προς τον αποβιώσαντα δανείου, το αναγκαιούν ποσόν, θεωρούμενος απ' ευθείας δικαιούχος αυτού. Τα ως άνω δικαιώματα των εργοδοτῶν εξασφαλίζονται δι' απλής εκ μέρους αυτῶν ειδοποιήσεως των οικείων Ταμείων κ.λπ.

Άρθρον 3

Εάν ο οφειλέτης αποθάνη προ της εξοφλήσεως του δανείου το ήμισυ των υπολειπομένου χρεωλυτικῶν δόσεων των οφειλομένων αποσβένεται εφ' όσον κληρονόμοι εξ αδιαθέτου τυγχάνουσι κατιόντες ή σύζυγος του αποβιώσαντος ησφαλισμένου ή άποροι ανιόντες ή ανήλικοι αδελφοί και αδελφαί τούτου και γίνεται νεοπροσδιορισμός των δόσεων επί τη βάσει του μειωμένου αυτού ποσού.

Ο τόκος τον κατά τας διατάξεις του παρόντος χορηγουμένων δανείων ή πιστώσεων ορίζεται εις 2% και εις 1% ασφάλιστρον θανάτου προς κάλυψιν της αποσβέσεως ήτοι εν συνόλω εις 3%.

Άρθρον 4

Των κατά τας διατάξεις του παρόντος δανείων δικαιούται υπό τους αυτούς όρους και το έκτακτον, ημερομίσθιον και επί συμβάσει προσωπικῶν εν γένει των ως άνω εργοδοτῶν. Οι τελευταίοι ούτοι υποχρεούνται όπως κατά την χορήγησιν δανείων εις το τακτικόν αυτῶν προσοικικῶν χορηγῶσι και εις τούτους ισόποσον δάνειον ή πίστωσιν ίσην.

Ο τόκος των δανείων ή πιστώσεων τούτων ορίζεται εις 3% και 1 % ασφάλιστρον δια τον σχηματισμόν αποθεματικῶν αποσβέσεως των τυχόν μη πραγματοποιιούμενων εισπράξεων επί των δανείων.

(1) Δεν κυρώθηκε αλλά και δεν ακυρώθηκε.

(2) Πρόκειται για το Ν.Δ. 310/1941, το οποίο αφού τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε μεταγενέστερα, αντικαταστάθηκε από τις διατάξεις του Ν. 28/1944, ο οποίος καταργήθηκε σκοπηρά από το Α.Ν. 67/1967, που καταργήθηκε και αυτός από το Ν. 87/1975.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι αν μια εταιρία, οποιαδήποτε νομικής μορφής, δεν έχει καταχωρήσει στα λογιστικά βιβλία της κανένα ποσό τόκων για τα δάνεια που χορήγησε προς το προσωπικό της ή καταχώρησε μικρότερο ποσό τόκων από αυτό που προκύπτει με βάση τις διατάξεις του άρθρου 25, παρ. 3, του Ν. 2238/1994, υποχρεούται με την υποβολή της δήλωσης φορολογίας εισοδήματος να αναμορφώσει τα λογιστικά κέρδη της, προσθέτοντας σε αυτά με τη μορφή λογιστικής διαφοράς ολόκληρο το ποσό των τόκων ή την επιπλέον διαφορά αυτών κατά περίπτωση (Υπουργείο Οικονομικών 1018050/πολ. 1042/1993, Λογιστής 1993, σελ. 666).

Το Υπουργείο Οικονομικών, με την άνω εγκύκλιο, επίσης δέχεται ότι το τεκμαρτό επιτόκιο των εντόκων γραμματίων του Δημοσίου τρίμηνης διάρκειας δεν εφαρμόζεται στα στεγαστικά δάνεια που οι τράπεζες χορηγούν με μειωμένο επιτόκιο στο προσωπικό τους, εφόσον όμως η χορήγηση των δανείων και το μειωμένο επιτόκιο αυτών προβλέπεται από σχετικές αποφάσεις του Διοικητού της Τράπεζας της Ελλάδος.

Κατά τη γνώμη μας, τα ανωτέρω πρέπει να ισχύσουν, εκτός από τους τραπεζικούς υπαλλήλους και για τα δάνεια που λαμβάνει το προσωπικό των λοιπών επιχειρήσεων αφού η χορήγηση των δανείων με το μειωμένο επιτόκιο προβλέπεται από το Ν.Δ. 1071/1942.

10.5. Αποχώρηση μισθωτού - Είσπραξη απαιτήσεων.

Όταν ο μισθωτός αποχωρήσει από την επιχείρηση, το τμήμα μισθοδοσίας πρέπει να συμφωνήσει όλες τις απαιτήσεις που έχει από τον αποχωρούντα μισθωτό με τα ποσά των αποζημιώσεων (καταγγελίας, άδειας κ.λπ.) που θα του καταβάλλει λόγω της αποχωρήσεως.

Όπως έχουν κρίνει τα δικαστήρια (Α.Π. 495/1987 Δ.Ε.Ν. 1988 σελ. 235), η επιχείρηση που καταβάλλεται λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας μπορεί να κατασχεθεί εκχωρηθεί και συμψηφιστεί με νόμιμες αξιώσεις του εργοδότη προερχόμενες :

- α) Από ζημιές που προξένησε ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας του.
- β) Λόγω πληρωμής ασφαλιστικών εισφορών του μισθωτού.
- γ) Λόγω προκαταβολής των αποδοχών.
- δ) Λόγω οφειλής ληξιπροθέσμων δόσεων χορηγηθέντων στο μισθωτό δανείων.

Στην περίπτωση που η επιχείρηση παραλείψει να εισπράξει τις απαιτήσεις από τους αποχωρήσαντες μισθωτούς είτε γιατί τους χάρισε τις απαιτήσεις της είτε για οποιονδήποτε άλλο λόγο, η μεταφορά της απαιτήσεως αυτής στα έξοδα της οικονομικής μονάδας δεν μπορεί να θεωρηθεί ως παραγωγική δαπάνη, αφού δεν έχει σχέση με την επιχείρηση (Σ.τ.Ε. 2914-2915/1978 Λογιστής 1980 σελ. 1028).

10.6. Απαιτήσεις από αποχωρήσαντες μισθωτούς.

Πολλές φορές οι επιχειρήσεις εξακολουθούν να εμφανίζουν στα βιβλία τους τις απαιτήσεις που έχουν από το προσωπικό που έχει αποχωρήσει, ως βεβαίας εισπράξεως. Αυτό δικαιολογείται στην περίπτωση που η οικονομική μονάδα κατέχει επαρκείς εξασφαλίσεις των απαιτήσεων της.

Στην περίπτωση, όμως, που η επιχείρηση δεν κατέχει καμιά εξασφάλιση τότε πρέπει να τους χαρακτηρίζει ως επισφαλείς και να τους παρακολουθεί στο λογαριασμό του Ε.Γ.Λ.Σ. 33.97 «Χρεώστες επισφαλείς».

Η επιχείρηση στο τέλος της κλεισμένης χρήσεως θα πρέπει να εκτιμήσει τις πιθανότητες που έχει να εισπράξει τις απαιτήσεις αυτές και σε τι ποσοστό. Η υποχρέωση αυτή για τις ανώνυμες εταιρίες και τις Ε.Π.Ε. προκύπτει από το άρθρο 43, παρ. 8, περ. α, του Ν. 2190/1920.

Έτσι οι απαιτήσεις που δεν έχουν καμία πιθανότητα εισπράξεως χαρακτηρίζονται

ως ανεπίδεκτες εισπράξεως απαιτήσεως και μεταφέρονται στο λογαριασμό 81.02.06 «Ζημιές από ανεπίδεκτες εισπράξεως απαιτήσεις» με πίστωση του λογαριασμού «33.97 Χρεώστες επισφαλείς».

Πότε μια απαίτηση είναι ανεπίδεκτη εισπράξεως είναι θέμα πραγματικό. Η κάθε περίπτωση κρίνεται μεμονωμένα και χωριστά με συνεκτίμηση των πραγματικών δεδομένων. Από τη συνεκτίμηση αυτή πρέπει να προκύπτει το αφερέγγυο του οφειλέτη, δηλαδή ότι η απαίτηση της επιχειρήσεως κατά του συγκεκριμένου οφειλέτη έχει απολεσθεί οριστικά.

Έτσι, δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως ανεπίδεκτη εισπράξεως απαίτηση, το ποσό που υπεξαίρεσε υπάλληλος της επιχείρησης κατά το μέρος που αντισταθμίζεται με απαίτηση της επιχείρησης κατά του δράστη. Εάν, όμως, η επιχείρηση αποδείξει ότι δεν είναι πιθανή η ολική είσπραξη της τότε μπορεί να τη χαρακτηρίσει ως ανεπίδεκτη εισπράξεως (Σ.τ.Ε. 3143/1971 Δ.Φ.Ν. 1984, σελ. 1201).

Αντιθέτως, οι απαιτήσεις, για τις οποίες την ημερομηνία καταρτίσεως των οικονομικών καταστάσεων υπάρχουν πιθανότητες ότι θα εισπραχθούν στο σύνολο τους ή κατά ένα ποσοστό, ονομάζονται επισφαλείς.

Η αποχώρηση ή ο θάνατος του μισθωτού δεν μπορεί να χαρακτηρίσει κατ' αρχήν την απαίτηση ως ανεπίδεκτη εισπράξεως. Όμως, διαφαίνεται σαν πιθανός κίνδυνος ότι η επιχείρηση μπορεί να απολέσει αυτήν, και μάλιστα ο κίνδυνος αυτός είναι περισσότερο πιθανός όταν η επιχείρηση στερείται επαρκών εγγυήσεων για την εξασφάλιση των απαιτήσεων της.

Ο Ν. 2190/1920 αναφέρει στο άρθρο 43 (παρ. 8, περ. α) ότι οι επισφαλείς απαιτήσεις απεικονίζονται-αποτιμούνται στον ισολογισμό στην πιθανή αξία τους κατά την ημερομηνία συντάξεως του ισολογισμού.

Τέλος, όποιες από τις άνω απαιτήσεις από το προσωπικό, συνιστούν πραγματοποιηθείσα ζημία από φθορά, απώλεια ή υποτίμηση κεφαλαίου, όπως η έννοια αυτής της ζημίας καθορίζεται με το άρθρο 31 (παρ. 1, περ. η) του Ν. 2238/1994, μπορεί να εκπέσουν φορολογικά από τα ακαθάριστα έσοδα των επιχειρήσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 13 ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Η τεχνική προσδιορισμού του ωρομισθίου με βάση τις τακτικές χρηματικές και σε είδος παροχές του μισθωτού: Οι τακτικές σε είδος παροχές αποτιμώνται με βάση την τιμή που ο προμηθευτής αναφέρει στα τιμολόγια πωλήσεως. Στην τιμή αυτή δεν πρέπει να περιλαμβάνεται ο ΦΠΑ γιατί, όπως αναφέρουμε αμέσως παραπάνω, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να τον εκπέσει.

Κατά το χρόνο αγοράς των σε είδος παροχών, ο εργοδότης θα τις καταχωρήσει στα λογιστικά βιβλία με την εξής εγγραφή:

Κωδικός	Λογαριασμός	Χρέωση	Πίστωση
36	Μεταβατικοί λογαριασμοί ενεργητικού		
36.90	Παροχές σε είδος για καταχώρηση στη μισθοδοσία		
36.90.00	Γάλα	2000	
54	Υποχρεώσεις από φόρους και τέλη		
54.00	ΦΠΑ	160	
38	Χρηματικά διαθέσιμα		
38.00	Ταμείο		2160

Αιτιολογία: Εξόφληση τιμ. προμηθευτή για αγορά 20 φιαλών γάλακτος κατά τις 20 ημέρες εργασίας μηνός Ιουνίου (1 €/ φιάλη).

Η αξία των παροχών σε είδος προστίθεται στις λοιπές τακτικές παροχές του μισθωτού και στο σύνολο των τακτικών παροχών (σε είδος και σε χρήμα) υπολογίζεται το ωρομίσθιο, οι εισφορές υπέρ ασφαλιστικών ταμείων (ΙΚΑ κλπ.) το χαρτόσημο μισθωτών υπηρεσιών καθώς και η παρακράτηση για φόρο μισθωτικών υπηρεσιών.

Παράδειγμα: Επιχείρηση απασχολεί έναν ημερομίσθιο επί 40 ώρες την εβδομάδα με το σύστημα του πενθημέρου. Το μήνα Ιούνιο απασχολήθηκε και τις τέσσερις εργάσιμες εβδομάδες ή 160 ώρες ή 20 ημέρες στο πενθήμερο (ή 24 ημέρες στο εξαήμερο σύστημα). Σύμφωνα με τη Σ.Σ.Ε. στην οποία υπάγεται, το ημερομίσθιο του είναι 60 € και αναλύεται ως εξής:

Βασικό ημερομίσθιο	50
Πλέον: Επίδομα γάμου (10%)	5
Πλέον: Επίδομα πολυετίας (10%)	5
Σύνολο βασικών τακτικών παροχών σε χρήμα	60

Επιπλέον, η άνω Σ.Σ.Ε. προβλέπει ότι καθημερινά πρέπει να χορηγείται στους εργαζόμενους μια φιάλη γάλα, το κόστος αγοράς της οποίας είναι 1€/ φιάλη (ως ανωτέρω τιμολόγιο προμηθευτή).

Στο τέλος Ιουνίου, ο εργοδότης προσδιόρισε τις αποδοχές του άνω μισθωτού ως εξής:

Προσδιορισμός ωρομισθίου:

Βασικές τακτικές ημερήσιες αποδοχές:

α) Σε χρήμα	60		
β) Σε είδος	1	<u>61</u>	
Ωρομίσθιο (61x6:40=)			9,15

Μισθοδοσία Ιουνίου:

Αποδοχές Ιουνίου (9,15×160 ώρες)	€		1464,00
Μείον:	Κρατήσεις:		
	- Ι.Κ.Α. (1464×15,90%)	€ 232,78	
	-Χαρτόσημο (1464×0,6%)	€ 8,78	
	- Φ.Μ.Υ.	€ 2,44	
	- Εισφορές σε είδος	€ 20,00	(€ 264,00)
	Υπόλοιπο για καταβολή		€ 1200,00
	Εργοδοτικές εισφορές:		
	- Ι.Κ.Α. (1464×27,96%)	€ 40,93	
	-Χαρτόσημο (1464×0,6%)	€ 8,78	
	Σύνολο		€ 1150,29

Σημειώνεται ότι η άνω κράτηση για Φ.Μ.Υ. είναι υποθετική.

Στο άνω παράδειγμα παρατηρούμε ότι ο εργοδότης το μήνα Ιούνιο κατέβαλε στον εργαζόμενο για παροχές σε είδος (γάλα) το ποσό. (1€ /φιάλη×6 ημέρες : 40ώρες=) 0,15 €×160 ώρες = €24 το οποίο αναλύεται:

Στην αξία του γάλακτος που προμηθεύτηκε	20€
Πλέον: Στο αντίτιμο της αξίας του γάλακτος που κατέβαλε στο μισθωτό για να αγοράσει τις τέσσερις ημέρες (Σάββατα) που δεν απασχολείται στην επιχείρηση	4€
Σύνολο	24€

11.1. Τακτικές παράγωγες αποδοχές

Παράγωγες αποδοχές καλούμε τις αποδοχές, ο υπολογισμός των οποίων γίνεται από τις βασικές τακτικές αποδοχές σε χρήμα και σε είδος του μισθωτού προσαυξημένες κατά ένα ποσοστό (χ%), προβλεπόμενο από τη νομοθεσία ανάλογα με το είδος της προσφερόμενης εργασίας του μισθωτού (υπερεργασία, υπερωρία νόμιμη ή παράνομη, εργασία Κυριακής ή αργίας ή νύχτας) (Α.Π. Ολομ. 4/1999 ΔΕΝ 1999 σελ. 279).

Εάν παραστήσουμε με Β.Η. και Β.Ω. το βασικό ημερομίσθιο και ωρομίσθιο αντίστοιχα με τα οποία αμείβεται ο μισθωτός, τότε οι παράγωγες αποδοχές προσδιορίζονται από το μαθηματικό τύπο:

$$\text{Παράγωγες αποδοχές} = (\text{Β.Η.}) \text{ ή } (\text{Β.Ω.}) \cdot \chi\%$$

Οι παράγωγες αποδοχές διακρίνονται σε τακτικές και έκτακτες.

Τακτικές παράγωγες αποδοχές είναι οι αποδοχές που δίδονται σταθερά και μόνιμα στο μισθωτό ως τακτικό αντάλλαγμα για την παροχή της εργασίας.

Στην κατηγορία των τακτικών παράγωγων αποδοχών περιλαμβάνονται:

(1) Η προσαύξηση της νόμιμης και τακτικής εργασίας κατά τις Κυριακές ή

εξαιρέσιμες αργίες ή νυχτερινές ώρες, εφόσον δίνεται στο μισθωτό σταθερά και μόνιμα ως τακτικό αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας κατά τις άνω ημέρες και ώρες τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη περιοδικά σε ορισμένα διαστήματα του έτους (Α.Π. 584/1978 Λογιστής 1978 σελ. 845).

Παράγωγες αποδοχές που ανήκουν στην άνω περίπτωση είναι οι προσαυξήσεις αμοιβών που προέρχονται λόγω απασχόλησης του μισθωτού:

- Κατά την Κυριακή (ΒΗ ή ΒΩ). 75%
- Σε αργία (ΒΗ ή ΒΩ) . 75%
- Κατά τη νύχτα (ΒΗ ή ΒΩ). 25%

(2) Η καταβαλλόμενη από τον εργοδότη στο μισθωτό αμοιβή για την υπερωριακή εργασία εφόσον αυτή είναι νόμιμη και παρέχεται τακτικά (Α.Π. 322/1976, Λογιστής 1976 σελ. 1030).

Παράγωγες αποδοχές που ανήκουν στην παρούσα περίπτωση είναι οι αμοιβές που προκύπτουν από το γινόμενο (ΒΩ . χ% όπου το χ από 29.12.2000 κυμαίνεται από 1,50 έως 1,75).

(3) Η αμοιβή της τακτικής υπερεργασίας. Ως τακτική θεωρείται η υπερεργασία, όχι μόνον όταν είναι συνεχής, αλλά και όταν εμφανίζει ορισμένη συχνότητα επαναλήψεως (Εφετείο Πειραιά 1345/1981, ΔΕΝ 1983 σελ. 133). Σημειώνεται ότι από 1.4.2001 καταργήθηκε η υπερεργασία (άρθρο 4, παρ. 1, Ν. 2874/2000).

Παράγωγες αποδοχές που ανήκουν στην παρούσα περίπτωση είναι οι αμοιβές που προκύπτουν από το γινόμενο (ΒΩ . 1,25).

11.2. Ετήσιες τακτικές αποδοχές.

Στην κατηγορία των ετήσιων τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται:

(1) Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα (Α.Π. 72/1998 ΔΕΝ 1998 σελ. 597).

(2) Το επίδομα αδειάς (Α.Π. 690/1978 ΔΕΝ 1978 σελ. 745).

(3) Το επίδομα ισολογισμού αν καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο, θεωρείται ότι εμπίπτει στην έννοια των τακτικών αποδοχών (Υπ. Εργασίας 158/1986, Επιθεώρηση 1987 σελ. 73),

(4) Οποιαδήποτε άλλη τακτική παροχή που χορηγείται από τον εργοδότη σε ετήσια βάση, λόγω νόμιμης αιτίας, δηλαδή βάσει διατάξεων, νόμων, Σ.Σ.Ε., Δ.Α., κανονισμού εργασίας κλπ. Στην τελευταία περίπτωση μπορούμε να εντάξουμε τις ετήσιες παροχές «το αρνί του Πάσχα» και «τη γαλοπούλα των Χριστουγέννων» τις οποίες ο εργοδότης καταβάλλει ως πρόσθετη οικονομική ενίσχυση των μισθωτών του και οι οποίες έχει κριθεί ότι περιλαμβάνονται στην έννοια των τακτικών παροχών (Α.Π. 417/1960 Υπ. Εργασίας 1748/1991 Δ.Φ.Ν. 1992 σελ. 19). Επίσης το επίδομα καλής αποδόσεως (Α.Π. 72/1998 ΔΕΝ 1998 σελ. 597).

Οι ετήσιες τακτικές παροχές καθώς και η αποζημίωση λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας προσδιορίζονται από τις βασικές τακτικές παροχές (σε χρήμα και σε είδος) και από τις παράγωγες τακτικές αποδοχές, όταν οι τελευταίες καταβάλλονται τακτικά ή κατ' επανάληψη περιοδικά σε ορισμένα χρονικά διαστήματα του έτους.

Η διατύπωση «κατ' επανάληψη περιοδικά σε ορισμένα χρονικά διαστήματα του έτους» δημιούργησε πολλές απορίες κατά την εφαρμογή της. αφού ο ίδιος βαθμός συχνότητας επαναλήψεως των παροχών αυτών, άλλοτε μεν θεωρείται ότι τις καθιστά τακτικές, άλλοτε δε όχι.

Στην πράξη, όμως, για τον υπολογισμό των ετήσιων παροχών καθώς και της αποζημιώσεως λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας, οι παράγωγες νόμιμες παροχές λαμβάνονται υπόψη ανεξάρτητα από τη συχνότητα επαναλήψεως, εφόσον περιλαμβάνονται εντός του χρονικού διαστήματος που λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό των ετήσιων παροχών.

Στη συνέχεια αναφέρουμε ποια είναι τα χρονικά διαστήματα που αντιστοιχούν στις

ετήσιες παροχές καθώς και στην αποζημίωση.

Ετήσιες τακτικές παροχές	Χρονικό διάστημα που λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό	
	Από	Έως
- Αποδοχές και επίδομα αδείας	Προηγούμενη άδεια	Παρούσα άδεια
- Επίδομα εορτών Πάσχα	1/1	30/4
- Επίδομα εορτών Χριστουγέννων	1/5	31/12
Αποζημίωση λόγω εξόδου από την υπηρεσία	Τελευταίος μήνας πριν την υπηρεσία του μισθωτού	έξοδο από την

11.3. Φορολογία επιδομάτων που δεν θεωρούνται τακτικές αποδοχές.

Τα επιδόματα που καταβάλλονται στους μισθωτούς διακρίνονται:

(α) Σε εκείνα που καταβάλλονται ως αντάλλαγμα των υπηρεσιών που προσφέρουν οι μισθωτοί με βάση ορισμένα κριτήρια, όπως το χρόνο υπηρεσίας, την οικογενειακή κατάσταση κλπ.

(β) Σε εκείνα που καταβάλλονται από τον εργοδότη για κάλυψη δαπανών στις οποίες υποβάλλεται ο μισθωτός προς το συμφέρον του εργοδότη όπως π.χ. έξοδα παραστάσεως, οδοιπορικά, αποζημίωση εκτός έδρας κλπ.

(γ) Σε εκείνα που υποβάλλονται από τον εργοδότη για την κάλυψη δαπανών που είναι απαραίτητες για την εκτέλεση της υπηρεσίας του μισθωτού π.χ. ταμειακό επίδομα, επίδομα διαχειριστικών κλάδων κλπ.

Από τα παραπάνω επιδόματα τα πρώτα θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 40 του Ν. Δ. 3323/1955 όπως κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 45, παρ. 1, του Ν. 2238/1994.

Τα δεύτερα επιδόματα, στην περίπτωση που χορηγούνται πραγματικά για κάλυψη δαπανών στις οποίες υποβάλλεται ο μισθωτός προς το συμφέρον του εργοδότη μέχρι 31.12.1991 δεν φορολογούνται (Σ.τ.Ε. 590/1983, Δ.Φ.Ν. 1983 σελ. 1186, Σ.τ.Ε. 582/1983 Λογιστής 1985 σελ. 68). Από 1.1.1992 που ισχύει η παρ. 1 του άρθρου 11 του Ν. 2065/1992, όπως κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 45, παρ. 4, περ. α του Ν. 2238/1994, τα επιδόματα αυτά (ή αποζημιώσεις) δεν θεωρούνται εισόδημα μισθωτών υπηρεσιών εφόσον καλύπτουν δαπάνες για την εκτέλεση υπηρεσίας που τους έχει αναθέσει ο εργοδότης και αποδεικνύονται με νόμιμα δικαιολογητικά του ΚΒΣ (Υπουργείο Οικονομικών 1018050/πολ. 1042/8.2.1993 Λογιστής 1993 σελ. 90).

Τέλος, τα επιδόματα που καταβάλλονται από τον εργοδότη για την κάλυψη δαπανών που είναι απαραίτητες για την εκτέλεση της υπηρεσίας του μισθωτού, όπως το ταμειακό επίδομα, το επίδομα διαχειριστικών λαθών κ.λ.π. αρχικά δεν θεωρούντο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (Υπ. Οικονομικών Ε. 2402/πολ. 32/1984 ΔΦΝ 1984 σελ. 232). Στη συνέχεια κρίθηκε από τη Διοίκηση ότι αποτελούν εισόδημα και φορολογούνται (Υπ. Οικονομικών 1113450/ πολ. 1275/1998 Λογιστής 1999 σελ. 79).

ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

11.4. Γενικά

Ωράριο εργασίας είναι η χρονική διάρκεια της εργασίας που παρέχει ο μισθωτός στον εργοδότη του.

Διάρκεια Εργασίας είναι ο χρόνος από της ενάρξεως της εργασίας μέχρι του πέρατος αυτής.

Η διάρκεια εργασίας διακρίνεται:

(α) Σε ημερήσια, που είναι ο χρόνος εργασίας εντός ενός συνεχούς χρονικού διαστήματος 24 ωρών από της ενάρξεως της εργασίας, και

(β) Σε εβδομαδιαία, που είναι ο χρόνος εργασίας εντός ενός συνεχούς χρονικού διαστήματος 7 ημερολογιακών ημερών από την ημέρα ενάρξεως της εργασίας. Συνεπώς:

(βα) Στις εργασίες που διεξάγονται με τρεις εναλλασσόμενες ομάδες, η εβδομάδα αρχίζει από το μεσονύκτιο του Σαββάτου προς την Κυριακή μέχρι του μεσονυκτίου του επόμενου Σαββάτου, ή μπορεί να αρχίζει από την 6.00 π.μ. της Κυριακής μέχρι την 6.00 π.μ. της επόμενης Κυριακής (Α.Π. 43/1974 ΔΕΝ 1974 σελ. 273).

Ώρες εργασίας θεωρούνται μόνο οι πραγματικές. Στην έννοια αυτών δεν περιλαμβάνονται:

- Ο χρόνος μεταβάσεως του μισθωτού στην εργασία του, καθώς και ο χρόνος επιστροφής του, εκτός αν υπάρχει αντίθεση συμφωνία (Α.Π. 777/1989 ΔΕΝ 1990 σελ. 426).

- Η διακοπή εργασίας δι' ελαφρό πρόγευμα ή για γεύμα (Υπ. Εργασίας 47195/1975 Δ.Ε.Ν. 1975 σελ. 1081).

Στην άνω περίπτωση που οι διακοπές αφαιρούνται από το χρόνο εργασίας το ωράριο ονομάζεται διακεκομμένο.

Αντιθέτως, το ωράριο εργασίας στο οποίο δεν υπάρχουν διακοπές κατά τη διάρκεια της εργασίας ή υπάρχουν διακοπές, οι οποίες, όμως, δεν αφαιρούνται από το χρόνο εργασίας, το ωράριο ονομάζεται συνεχές.

Με το άρθρο 4 του Π.Δ. 88/1999 καθιερώνεται κατά τρόπο γενικό η υποχρέωση χορηγήσεως διαλείμματος 15 τουλάχιστον λεπτών όταν ο χρόνος της ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις έξι ώρες. Το ποιον βαρύνει το διάλειμμα συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενων.

Ελαστικό ωράριο: Ο εργοδότης μπορεί βάσει του διευθυντικού δικαιώματος του να εφαρμόσει το ελαστικό ωράριο αρκεί μόνο το δικαίωμα αυτό να μην προσκρούει σε κείμενες διατάξεις αναγκαστικού δικαίου ή ορίων της εργασιακής συμβάσεως και εν πάση περιπτώσει να μην ασκείται καταχρηστικά (Α.Π. 266/1990 ΔΕΝ 1991 σελ. 216).

Το Υπουργείο Εργασίας με τα έγγραφα 11376/1967 (Λογιστής 1978 σελ. 547) και 30070/1975 (Λογιστής 1976 σελ. 602) ορίζει τις προϋποθέσεις με τις οποίες οι επιχειρήσεις μπορούν να εφαρμόσουν στο προσωπικό τους το ελάχιστο ωράριο χωρίς αυτό να προσκρούει στις διατάξεις των εργατικών νόμων.

Οι προϋποθέσεις αυτές είναι οι εξής:

α) Όλο το προσωπικό πρέπει καθημερινά να «κτυπά κάρτα»

β) Απασχόληση του μισθωτού κατά λιγότερο χρόνο λόγω υπαιτιότητας του εργοδότη ή ανυπαίτιου κωλύματος του μισθωτού δεν συνεπάγεται ανάλογη περικοπή των αποδοχών, ούτε υποχρέωση παροχής της εργασίας σε άλλον χρόνο.

γ) Οι ώρες απασχολήσεως του προσωπικού δεν θα υπερβαίνουν τις ημερήσιες και εβδομαδιαίες ώρες εργασίας μέσα στις οποίες οι μισθωτοί ήταν υποχρεωμένοι να απασχοληθούν πριν από την εφαρμογή του ελαστικού ωραρίου.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, το ωράριο εργασίας διακρίνεται:

- Σε νόμιμο και συμβατικό

- Σε ημερήσιο και εβδομαδιαίο

- Σε διακεκομμένο και συνεχές

- Σε τακτικό και έκτακτο

- Σε ελαστικό

Νόμιμο ωράριο είναι εκείνο που έχει καθορισθεί με νόμο ή με διάταγμα που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση νόμου, γενικά για όλους τους μισθωτούς, ή για ειδικότερες κατηγορίες (Μον. Πρωτ. Αιγίου 102/1988 ΔΕΝ 1990 σελ. 611).

Συμβατικό ωράριο είναι το καθορισμένο με Σ.Σ.Ε., Δ.Α., άλλες αποφάσεις ή με κανονισμούς εργασίας που έχουν συμβατική ισχύ (Μον. Πρωτ. Αιγίου 102/1988 ΔΕΝ 1990 σελ. 611)

Ωράριο κατώτερο τον νόμιμο ή του συμβατικού είναι το καθοριζόμενο με την

ατομική σύμβαση του μισθωτού. Το ωράριο αυτό ονομάζεται και «συμφωνηθέν».

11.5. Αρχές που ισχύουν επί των ωραρίων.

Επί των ωραρίων ισχύουν οι εξής αρχές:

(α) Το συμβατικό ωράριο μπορεί να είναι μικρότερο του νόμιμου ουδέποτε, όμως, ανώτερο (Α.Π. 304/1977 ΔΕΝ 1977 σελ. 480).

(β) Οι μισθωτοί, που απασχολούνται κατά ωράριο μικρότερο του νομίμου δικαιούνται ολόκληρο το νόμιμο μισθό, εκτός αν έγινε συμφωνία απασχολήσεως κατά μειωμένο ωράριο και συμφωνήθηκε ανάλογη μείωση του μισθού. (Α.Π. 746/1969, 178/1981 ΔΕΝ 1981 σελ. 515).

(γ) Από το έτος 1975 (με διάταξη της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 26.2.1975) καθιερώθηκε σταδιακά μειωμένο ανώτατο όριο εργασίας για όλους ανεξαιρέτως τους μισθωτούς. Έτσι από 1.1.1984 η διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας για όλους τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου είναι 40 ώρες.

11.6. Νόμιμο ωράριο σε εβδομάδα έξι εργασίμων ημερών.

Σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία και νομολογία, το νόμιμο ωράριο κατά μορφή επιχειρήσεως, στο σύστημα εβδομαδιαίας εργασίας έξι εργασίμων ημερών ή «εξαήμερο», είναι το εξής:

Μορφή Επιχείρησης	Νόμιμο Ωράριο		Νομοθεσία και Νομολογία
	Ημερήσιο	Εβδομαδιαίο	
- Βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις, μεταλλεία, λατομεία, ορυχεία και μεταφορές	8 ώρες	48 ώρες	N. 2269/1920
- Γραφεία εν γένει	8 ώρες	48 ώρες	Αρ.18 Π.Δ. 8/13.4.1932
- Εμπορικές Α.Ε., Τράπεζες	7 ώρες	42 ώρες	Αρ. 7 παρ. 3 Α.Ν. 547/1937 Α.Π. (ολομ.) 393/1967

Με το Π.Δ. 88/1999 καθορίζεται η μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας σε 48 ώρες ανά περίοδο το πολύ τεσσάρων (4) μηνών συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.

Παράδειγμα: Εργαζόμενος σε κυλινδρόμυλο, ο οποίος υπάγεται στη Σ.Σ.Ε. των μυλεργατών (Λογιστής 1985 σελ. 96), βάσει της οποίας καθορίζεται εβδομαδιαία εργασία 40 ώρες, συνάπτει ατομική σύμβαση με τον εργοδότη του με ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας 38 ώρες.

Συνεπώς, για τον άνω εργαζόμενο:

- το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο είναι 48 ώρες
- το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο είναι 40 ώρες
- το ατομικό εβδομαδιαίο ωράριο είναι 38 ώρες

11.7. Νόμιμο ωράριο προσωπικού κατά μορφή επιχείρησης.

11.7.1. Βιομηχανικών, τεχνικών και μεταφορικών επιχειρήσεων.

Η σύμβαση της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας της Ουάσιγκτον «περί περιορισμού των ωρών εργασίας στις βιομηχανικές επιχειρήσεις σε 8 κάθε ημέρα και 48 κάθε εβδομάδα» και η οποία κυρώθηκε από την Ελληνική Κυβέρνηση με το Ν. 2269/1920 καθιέρωσε τα πλαίσια μέσα στα οποία διαμορφώθηκαν τα νόμιμα όρια απασχολήσεως του προσωπικού των βιομηχανικών επιχειρήσεων.

Οι βιομηχανικές επιχειρήσεις που υπάγονται στα άνω χρονικά όρια αναφέρονται στο άρθρο 1 του Ν. 2269/1920.

Σε εφαρμογή του άνω νόμου εκδόθηκε το Π.Δ. της 27.6.1932 όπου στο άρθρο 2

αναφέρει ότι οι ώρες εργασίας των βιομηχανικών επιχειρήσεων δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τα άνω όρια.

Το Π.Δ. της 27.6.1932 αρχικά ίσχυσε για τις βιομηχανικές επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 1 του Π.Δ. της 27.6.1932.

Στη συνέχεια με πλήθος άλλων Π.Δ., Β.Δ., Υπουργικών Αποφάσεων και άλλων κανόνων δικαίου επεκτάθηκε σχεδόν σε όλες τις βιομηχανικές επιχειρήσεις.

Βιομηχανικές ανώνυμες εταιρείες: Το προσωπικό τους απασχολείται 8 ώρες την ημέρα (Α.Π. 242/1980, ΔΕΝ 1980 σελ. 545).

Στην έννοια αυτών περιλαμβάνονται:

- Οι μεταλλευτικές (Α.Π. 224/1965 ΔΕΝ 21 σελ. 441)
- Οι καπνοβιομηχανίες (Α.Π. 685/1964 ΔΕΝ 21 σελ. 3)
- Γενικά οι επιχειρήσεις που απασχολούνται με παραγωγή νέων προϊόντων ή εξευγενίζουν τα υπάρχοντα ή βελτιώνουν την ποιότητα τους κλπ. (Α.Π. 355/1971 ΔΕΝ 27, σελ. 879).

Αντιθέτως, οι επιχειρήσεις πετρελαιοειδών δεν θεωρούνται βιομηχανικές επιχειρήσεις (Πρωτ. Αθηνών 24.996/1968, ΔΕΝ 25 σελ. 553).

Στα άνω χρονικά όρια υπάγεται το προσωπικό που είναι στενά συνδεδεμένο με τη βιομηχανία (Εφετείο Αθηνών 320/1978 Λογιστής 1978 σελ. 848 και Α.Π. 242/1980 ΔΕΝ 1980 σελ. 545). Επομένως, υπάλληλος ανώνυμης βιομηχανικής εταιρείας απασχολούμενος στα γραφεία εμπορικών τμημάτων υποχρεούται σε επτάωρη ημερήσια εργασία. Αντιθέτως, εάν απασχολείται στο εμπορικό κατάστημα αυτής υποχρεούται σε οκτάωρη ημερήσια εργασία (Α.Π. 242/1980 ΔΕΝ 1980 σελ. 545 και Α.Π. 900/1975 Λογιστής 1976 σελ. 201).

Επίσης, οι απασχολούμενοι με αποθήκευση και διακίνηση προϊόντων της ανώνυμης βιομηχανικής εταιρείας υποχρεούνται σε οκτάωρη ημερήσια εργασία ανεξάρτητα εάν ο τόπος εργασίας των είναι το εργοστάσιο ή άλλος αυτοτελής χώρος κοντά ή μακριά από το εργοστάσιο (ΔΕΝ 1977 σελ. 412).

Βιοτεχνικές επιχειρήσεις: Στις βιοτεχνικές εργασίες η διάρκεια της εργασίας του προσωπικού δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 8 ώρες ημερησίως και τις 48 ώρες την εβδομάδα (άρθρα 1, περ. β και 2, Ν. 2269/1920 Α.Π. 882/1998 ΔΕΝ 2000 σελ. 378).

Μεταφορικές ανώνυμες εταιρείες: Οι υπάλληλοι οι απασχολούμενοι σε αεροπορική ανώνυμη εταιρεία έχουν υποχρέωση να εργάζονται 8 ώρες την ημέρα (Πρ. Αθηνών 7533/1968 ΔΕΝ 1968 σελ. 458 και Α.Π. 164/1969 ΔΕΝ 1969 σελ. 405).

Οι οδηγοί φορτηγών αυτοκινήτων ανωνύμων εταιρειών υποχρεούνται να εργάζονται 8 ώρες την ημέρα (Α.Π. 307/1971 ΔΕΝ 27 σελ. 498).

Τεχνικές ανώνυμες εταιρείες. Το προσωπικό ανώνυμης εταιρείας που απασχολείται με την κατασκευή, ανοικοδόμηση, συντήρηση, επισκευή, τροποποίηση ή κατεδάφιση πρέπει να απασχολείται 8 ώρες την ημέρα, έστω και εάν η επιχείρηση έχει τη μορφή της ανώνυμης εταιρείας (Πολ. Πρωτ. Πατρών 180/1990, ΔΕΝ 1990 σελ. 546).

Επίσης, ο μισθωτός ανώνυμης τεχνικής εταιρείας υπόκειται σε νόμιμο ημερήσιο ωράριο 8 ωρών (Α.Π. 1489/1983 ΔΕΝ 1984 σελ. 584).

11.7.2. Ξενοδοχειακές ανώνυμες εταιρείες.

Οι υπάλληλοι που απασχολούνται σε ξενοδοχειακή ανώνυμη εταιρεία έχουν υποχρέωση να απασχολούνται 8 ώρες την ημέρα, επειδή οι νόμιμες ώρες εργασίας του εν γένει προσωπικού των ξενοδοχείων ύπνου είναι 8 ώρες. (Μον. Πρωτ. Αθηνών 2508/1969 ΔΕΝ 1970 σελ. 582, Α.Π. 1008/1989 Επιθεώρηση 1990 σελ. 371).

11.7.3 Γραφεία εν γένει.

Η διάρκεια εργασίας του υπαλληλικού προσωπικού των γραφείων εν γένει δεν

μπορεί να υπερβαίνει ημερησίως τις 8 ώρες (άρθρο 18, Π.Δ. 8/13.4.1932).

Η άνω διάταξη αρχικά ίσχυε και για το προσωπικό των ανωνύμων εταιρειών και τραπεζών. Στη συνέχεια τροποποιήθηκε και δεν εφαρμόζεται για τους υπαλλήλους ανωνύμων εμπορικών εταιρειών και τραπεζών όπου ισχύει μειωμένο ωράριο.

11.7.4. Εμπορικές ανώνυμες εταιρείες και τράπεζες.

Με το άρθρο 7, παρ. 3 του Α.Ν. 547/1937 καθορίσθηκε ότι η διάρκεια της ημερήσιας εργασίας του υπαλληλικού προσωπικού των ανωνύμων εταιρειών και των τραπεζών είναι 7 ώρες. Η άνω διάταξη για την επτάωρη ημερήσια εργασία αφορά ανώνυμες εμπορικές εταιρείες, δηλαδή αυτές που δεν αναφέρονται στο άρθρο 1 του Ν. 2269/1920 (μεταλλευτικές, λατομικές, βιομηχανικές, τεχνικές, μεταφορικές ανώνυμες εταιρείες) και εφόσον οι ώρες εργασίας του προσωπικού τους δεν καθορίζονται διαφορετικά από άλλους κανόνες δικαίου π.χ. οι ξενοδοχειακές ανώνυμες εταιρείες (Α.Π. 1008/1989 Επιθεώρηση 1990 σελ. 371).

Επομένως, όσοι από τους εργαζόμενους στην ανώνυμη εμπορική εταιρεία έχουν την υπαλληλική ιδιότητα όπως είναι ο προϊστάμενος λογιστηρίου, οι βοηθοί λογιστών, οι υπάλληλοι γραφείου, ο αποθηκάριος κλπ. έχουν υποχρέωση για επτάωρη ημερήσια εργασία έγγραφο (Υπ. Εργασίας 40227/1977, Λογιστής 1978 σελ. 366).

Αντιθέτως, οι υπάλληλοι οι οποίοι απασχολούνται στα εμπορικά καταστήματα των βιομηχανικών και εμπορικών ανωνύμων εταιρειών έχουν υποχρέωση να απασχολούνται ημερησίως 8 ώρες (Α.Π. 1191/1975 Λογιστής 1976 σελ. 523).

Επίσης, οι υπάλληλοι των ανωνύμων εταιρειών απασχολούμενοι εκτός γραφείων υπάγονται στην οκτάωρη ημερήσια εργασία (Α.Π. 1489/1983 ΔΕΝ 1984 σελ. 584).

Παράδειγμα: Ανώνυμη εταιρεία ασκεί «εμπορία αυτοκινήτων και ανταλλακτικών ειδών εισαγόμενων από το εξωτερικό», διατηρεί κατάστημα το οποίο αποτελείται από μεγάλη αίθουσα χρησιμοποιούμενης ως έκθεση πώλησης αυτοκινήτων και δύο άλλους χώρους που χρησιμοποιείται ο μιν ένας ως γραφείο ο δε άλλος ως χώρος πώλησης ανταλλακτικών. Ο λογιστής της επιχείρησης, ο οποίος απασχολείται στο χώρο του γραφείου, υποχρεούται σε επτάωρη ημερήσια εργασία, εφόσον δεν έρχεται σε επαφή με το κοινό (Α.Π. 1191/1975, Λογιστής 1976 σελ. 523).

11.7.5. Νοσηλευτικές ανώνυμες εταιρείες.

Οι υπάλληλοι νοσηλευτικής επιχείρησης που λειτουργεί με τη μορφή της ανώνυμης εταιρείας υπάγονται στην επτάωρη ημερήσια εργασία, αφού, για το προσωπικό αυτό, ισχύουν οι διατάξεις των υπαλλήλων ανωνύμων εταιρειών, σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 1082/1980.

11.7.6. Εμπορικά καταστήματα.

Η διάρκεια εργασίας για τους μισθωτούς καταστημάτων ορίζεται σε 8 ώρες την ημέρα και 48 ώρες την εβδομάδα (άρθρο 9, παρ. 1, Ν. 1037/1971).

Ως καταστήματα χαρακτηρίζονται επίσης και οι χώροι εντός των οποίων ασκούνται δραστηριότητες παροχής χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών (Απόφαση Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Εργασίας 5682/1992 Επιθεώρηση 1993 σελ. 231).

ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

11.8. Εξαήμερο σύστημα.

Το εξαήμερο σύστημα εργασίας είναι ένα απλό σύστημα.

Οι αρχές μέσα στις οποίες αναπτύσσεται είναι οι εξής:

α. Ο εργαζόμενος απασχολείται έξι ημέρες την εβδομάδα και μέχρι το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο δηλαδή 48 ώρες (ή 42 ώρες προκειμένου για το προσωπικό ανωνύμων εμπορικών εταιρειών και τραπεζών).

β. Η ημερήσια απασχόληση του μισθωτού δεν μπορεί να υπερβεί τις 8 ώρες (ή τις 7 ώρες προκειμένου για το προσωπικό ανωνύμων εμπορικών εταιρειών και τραπεζών).

11.9. Πεντέμισι ημερών σύστημα.

Το σύστημα των πεντέμισι εργασιμων ημερών εφαρμόζεται από το έτος 1959 και υπήρξε ο προπομπός του πενθημέρου.

Καλείται σύστημα των πεντέμισι εργασιμων ημερών γιατί, στο σύστημα αυτό, ο εργαζόμενος απασχολείται πέντε πλήρεις εργάσιμες ημέρες και μια (την έκτη) μισή, κατά την οποία δεν απασχολείται το απόγευμα. Κύριο χαρακτηριστικό του είναι ότι ο εργαζόμενος στις πέντε ημέρες της εβδομάδας, όπου απασχολείται πλήρως, μπορεί να εργασθεί μια ώρα την ημέρα περισσότερο από το νόμιμο ωράριο χωρίς η εργασία αυτή να χαρακτηρίζεται ως υπερωρία, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις που αναφέρουμε στη συνέχεια.

Για τους μισθωτούς που απασχολούνται με το σύστημα της εβδομάδας των πεντέμισι εργασιμων ημερών, επιτρέπεται η καθημερινή απασχόληση του προσωπικού μέχρι μια ώρα την ημέρα, πέρα από το νόμιμο ανώτατο ημερήσιο ωράριο, χωρίς η επιπλέον αυτή απασχόληση τους να θεωρείται υπερωρία, εφόσον, σύμφωνα με τις διατάξεις της πρώτης παραγράφου του άρθρου 3 του Π.Δ. 27.6/4.7.1932 όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 του αρ. 3 του Ν.Δ. 4020/1959, οι οικείοι εργοδότες:

(α) Δεν απασχολούν τους μισθωτούς αυτούς το Σάββατο ή μια άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας, δηλαδή η εργασία τους περιορίζεται σε πέντε μόνο ημέρες.

(β) Καταβάλλουν πλήρη μισθό ή τα ημερομίσθια των 6 εργασιμων ημερών, και

(γ) Το σύνολο των ωρών απασχολήσεως δεν υπερβαίνει το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο, (48 ή 42 ώρες την εβδομάδα).

Ο εργοδότης μπορεί να απασχολήσει τον εργαζόμενο την έκτη ημέρα, χωρίς να ανατραπεί το σύστημα των πεντέμισι ημερών, εφόσον:

(α) ο εργαζόμενος δεν απασχοληθεί το απόγευμα της έκτης ημέρας, και

(β) δεν γίνει υπέρβαση των 48 ή 42 ωρών εβδομαδιαίας απασχολήσεως.

Ως απόγευμα νοείται, σύμφωνα με την απόφαση του Α.Π. 725/1978 (Λογιστής 1979 σελ. 392), «κατά την αστρονομική υποδιαίρεση του 24ώρου και την κοινή πείραν» το χρονικό διάστημα μετά τη μεσημβρία. Δηλαδή, βάσει της προηγούμενης αποφάσεως και του εγγράφου του Υπουργείου Εργασίας 310/1980, απόγευμα θεωρείται το χρονικό διάστημα μετά την 12η μεσημβρινή ώρα.

Η υπέρβαση των 48 ή 42 ωρών κρίνεται, όπως αναφέρει η άνω απόφαση του Α.Π. 725/1978, από την εβδομαδιαία εργασία. Δηλαδή, περιλαμβάνονται και οι μεταφερόμενες ώρες από τη μη απασχόληση του εργαζομένου το απόγευμα του Σαββάτου ή της έκτης ημέρας. Οι ώρες αυτές προστίθενται ανά μία ώρα στο νόμιμο ημερήσιο ωράριο των άλλων ημερών μέχρι συμπληρώσεως των 48 ή 42 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας χωρίς να είναι υπερωριακές.

Η άνω διάταξη εφαρμόζεται ανάλογα και στους υπαλλήλους για τους οποίους προβλέπονται ώρες εργασίας 7 την ημέρα και 42 ώρες την εβδομάδα (άρθρο 1, παρ. 2, Ν.Δ. 4020/1959).

Οι άνω διατάξεις ισχύουν και μετά την εφαρμογή του πενθημέρου, αφού το άρθρο 6 της από 26.2.1975 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ρητά αναφέρει στην παρ. 4 ότι δεν θίγεται η ισχύς του άρθρου 3, παρ. 1, του Ν.Δ. 4020/1959.

Παράδειγμα: Μισθωτός, εργαζόμενος σε βιοτεχνία, απασχολείται, με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, καθημερινά 9 ώρες (ή εβδομαδιαίως $5 \times 9 = 45$ ώρες).

Επειδή ο εργαζόμενος εργάσθηκε μία ώρα λιγότερο την Πέμπτη και την Παρασκευή ο εργοδότης του ζήτησε να εργασθεί το Σάββατο 5 ώρες (από 7.00 π.μ. έως 12.00 μ.μ.). Βάσει των ανωτέρω ο εργαζόμενος απασχολήθηκε:

	Δευτέρα	Τρίτη	Τετάρτη	Πέμπτη	Παρασκευή	Σάββατο	Σύνολο
Ώρες	9	9	9	8	8	5	48

Οι τρεις ώρες που εργάστηκε ο μισθωτής τη Δευτέρα, Τρίτη και Τετάρτη, επιπλέον του δώρου, δεν είναι υπερωριακές, γιατί: (α) ο μισθωτός δεν εργάστηκε το απόγευμα του Σαββάτου, αφού εργάστηκε μέχρι την 12η μεσημβρινή, (β) το σύνολο της εβδομαδιαίας απασχολήσεως είναι 48 ώρες, δηλαδή οι τρεις απογευματινές ώρες του Σαββάτου θεωρούνται ότι κατανεμήθηκαν τη Δευτέρα, Τρίτη και Τετάρτη και (γ) ο μισθωτής έλαβε αποδοχές 6 ημερών.

11.10. Πενθήμερο Σύστημα.

11.10.1. Εισαγωγή στο πενθήμερο σύστημα.

Γενικά: Το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, το οποίο ισχύει στη χώρα μας από το έτος 1975, εφαρμόζεται σήμερα στο μεγαλύτερο μέρος των μισθωτών.

Τα χαρακτηριστικά του συστήματος αυτού είναι ότι ο μισθωτός εργάζεται πέντε ημέρες την εβδομάδα και αναπαύεται δύο.

Οι εργοδότες που δεσμεύονται από ομοιοεπαγγελματικές ή ειδικές ΣΣΕ ή Δ.Α. υποχρεούνται να εφαρμόσουν το σύστημα της πενθήμερης εργασίας σε όλους τους εργαζόμενους. Οι εργοδότες που δεν δεσμεύονται από ΣΣΕ ή Δ.Α. δικαιούνται να εφαρμόζουν ή όχι το πενθήμερο σύστημα είτε σε όλους τους εργαζόμενους είτε σε μερικούς από αυτούς αρκεί να μην παραβιάζεται η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως ή ακόμη να συμφωνήσουν με τους εργαζόμενους να εργάζονται δύο εβδομάδες το μήνα επί πέντε ημέρες και τις υπόλοιπες δύο εβδομάδες του ίδιου μήνα επί έξι ημέρες (Εφ. Θεσ/νίκης 1326/1999 ΔΕΝ 2000 σελ. 28).

Με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 26.2.1975 παρασχέθηκε για πρώτη φορά η δυνατότητα στους εργοδότες να απασχολούν το προσωπικό τους με το σύστημα του πενθημέρου για να επακολουθήσει η Π.Ν.Π. της 29.12.1980 η οποία καθιέρωσε το πενθήμερο στις Δημόσιες εν γένει υπηρεσίες.

Αρχές του πενθημέρου. Η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 26.2.1975 έθεσε τις αρχές της πενθήμερης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.

Οι αρχές αυτές καθορίζονται από το άρθρο 6 αυτής και είναι οι εξής:

α) Την εβδομάδα οι εργαζόμενοι θα απασχολούνται μόνο πέντε ημέρες και δύο θα αναπαύονται.

β) Κατά τις εργάσιμες αυτές ημέρες επιτρέπεται υπέρβαση του ανωτάτου ορίου ημερησίας εργασίας, μέχρι μία ώρα την ημέρα, χωρίς η επιπλέον αυτού απασχόληση να θεωρείται υπερωρία εφόσον οι εργοδότες καταβάλλουν αποδοχές για έξι ημέρες και το σύνολο των ωρών εβδομαδιαίας απασχολήσεως δεν υπερβαίνει τις 48 ώρες (νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο) (ή τις 42 ώρες προκειμένου για το προσωπικό ανωνύμων εμπορικών εταιρειών και τραπεζών).

Νόμιμο ωράριο σε εβδομάδα πέντε εργάσιμων ημερών. Σύμφωνα, λοιπόν, με τα παραπάνω, στην περίπτωση που μία επιχείρηση εφαρμόζει το σύστημα της εβδομάδας των πέντε εργάσιμων ημερών, το νόμιμο ημερήσιο ωράριο, βάσει του οποίου απασχολούνται οι εργαζόμενοι σε αυτή, προσαυξάνεται κατά μία ώρα. (Εφ. Θεσ/νίκης 1326/1999 ΔΕΝ 2000 σελ. 28). Έτσι οι παρακάτω κατηγορίες επιχειρήσεων, όταν απασχολούν το προσωπικό τους με το σύστημα του «πενθημέρου», έχουν τα εξής νόμιμα ωράρια:

Μορφή επιχειρήσεως	Νόμιμο Ωράριο	
	Ημερήσιο	Εβδομαδιαίο
• Βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις, μεταλλεία, λατομεία, ορυχεία και μεταφορές	9 ώρες	48 ώρες
• Γραφεία εν γένει	9 ώρες	48 ώρες
• Εμπορικές Α.Ε., Τράπεζες	8 ώρες	42 ώρες
• Εμπορικά καταστήματα	9 ώρες	48 ώρες

Με το Π.Δ. 88/1999 καθορίζεται η μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας σε 48 ώρες ανά περίοδο το πολύ τεσσάρων (4) μηνών, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.

11.10.2 Πενθήμερο στη Βιομηχανία.

Με τη Δ.Α. 25/1983 καθιερώθηκε το πενθήμερο υποχρεωτικά στη βιομηχανία. Η απόφαση αυτή, η οποία κηρύχθηκε ως γενικά υποχρεωτική με την απόφαση 17958/1983 του κ. Υπουργού Εργασίας, δεσμεύει από τις 30.11.1983:

(α) Από πλευράς εργοδοτών: Βιομηχανίες μέλη ή μη του Σ.Ε.Β., εφόσον απασχολούν 50 τουλάχιστον μισθωτούς και δεν ανήκουν στο Δημόσιο Τομέα (Επιχειρήσεις και Οργανισμοί που ανήκουν στο Δημόσιο Τομέα αναφέρονται στο άρθρο 1, παρ. 6, Ν. 1256/1982. Βλέπε Υπ. Εργασίας 1402/1986 και 1650/1990 Επιθεώρηση 1990 σελ. 1052).

(β) Από πλευράς μισθωτών: Όλους τους μισθωτούς που εργάζονται στις πιο πάνω βιομηχανίες, ανεξαρτήτως του αν ανήκουν ή όχι σε επαγγελματικά σωματεία. (ΔΕΝ 1988 σελ. 73).

Σύμφωνα λοιπόν, με την άνω απόφαση, οι εργαζόμενοι στις βιομηχανίες που δεν ανήκουν στο Δημόσιο Τομέα αλλά απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζόμενους πρέπει να εργάζονται πέντε ημέρες την εβδομάδα (Υπ. Εργασίας 1650/1990 Επιθεώρηση 1990 σελ. 1052).

Αντίθετα, οι εργαζόμενοι στις βιοτεχνικές επιχειρήσεις δεν υπάγονται στις διατάξεις της Δ.Α. 25/1983 (Σ.Τ.Ε. 2908/1987 ΔΕΝ 1988 σελ. 76).

Η Δ.Α. 25/1983 αποσυνδέει τις ημέρες εργασίας του προσωπικού από τις ημέρες εργασίας των βιομηχανικών επιχειρήσεων ή εργασιών και καθορίζει τα ακόλουθα:

α) **Επιχειρήσεις που λειτουργούν πέντε ημέρες την εβδομάδα** (παρ. 4 εδ. στ. της Δ.Α. 25/1983) πρέπει να παρέχουν δύο συνεχείς ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης στο προσωπικό τους, από τις οποίες η μία θα είναι οπωσδήποτε Κυριακή (οπότε η άλλη θα είναι Σάββατο ή Δευτέρα).

β) **Επιχειρήσεις που λειτουργούν έξι ημέρες την εβδομάδα** (από Δευτέρα μέχρι Σάββατο) πρέπει να παρέχουν δύο ημέρες ανάπαυσης την εβδομάδα στο προσωπικό τους (παρ. 4 εδ. ε της Δ.Α. 25/1983). Στην κατηγορία αυτή των επιχειρήσεων ο υπολογισμός των ημερών ανάπαυσης γίνεται κάθε τρεις εβδομάδες. Δηλαδή:

Εβδομάδα	Ημέρες ανάπαυσης	
Πρώτη	Συνεχόμενες	(Κυριακή και Δευτέρα ή Σάββατο)
Δεύτερη	Διακεκομμένες	(Κυριακή και άλλη ημέρα της
Τρίτη	Διακεκομμένες	εβδομάδας από Δευτέρα ως Σάββατο)

γ) **Επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας, που εργάζονται όλες τις ημέρες της εβδομάδας** (σύμφωνα με το άρθρο 8 του Π.Δ. 27 Ιουνίου/4 Ιουλίου 1932) έχουν υποχρέωση, βάσει της παρ. 4 εδ. α της Δ.Α. 25/1983 να υπολογίζουν τις δύο ημέρες

ανάπαυσης, ανά τέσσερις εβδομάδες ως εξής:

- Δύο εβδομάδες θα χορηγούν συνεχόμενες ημέρες ανάπαυσης
- Δύο εβδομάδες θα χορηγούν διακεκομμένες ημέρες ανάπαυσης και
- Από τις οκτώ ημέρες ανάπαυσης, που θα χορηγούν στους εργαζόμενους στην άνω περίοδο των τεσσάρων εβδομάδων, η μία πρέπει να είναι Κυριακή.

Για την περίπτωση αυτή βλέπε το πρόγραμμα εργασίας που αναφέρουμε στην επόμενη παρ. 13.26 (Πίνακας Νο. 1).

Οι άνω ημέρες αναπαύσεως εφαρμόζονται όταν σε επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας χρησιμοποιούνται τόσες ομάδες προσωπικού όσες σε σχέση με το εφαρμοζόμενο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας, είναι αναγκαίες ακριβώς για τη συνεχή λειτουργία της επιχείρησης.

Εάν, όμως, οι ομάδες εργασίας είναι περισσότερες, οπότε όχι μόνο δεν παρέχεται έδαφος για πρόσθετη εργασία (υπερεργασία, υπερωρία) αλλά και εξασφαλίζεται εργασία σε περισσότερους εργαζόμενους, τότε είναι νόμιμο το πρόγραμμα εργασίας όπου οι ημέρες ανάπαυσης είναι συνεχόμενες σχεδόν σε όλες τις εβδομάδες εργασίας του κύκλου των ως άνω ομάδων εργασίας και περιλαμβάνουν δύο Κυριακές τουλάχιστον σε μία περίοδο έξι (6) εβδομάδων, καθόσον η Δ.Α. 25/1983 δεν ρυθμίζει την περίπτωση αυτή. Πάντως πρέπει όλες οι ημέρες ανάπαυσης στον κύκλο προγράμματος των εβδομάδων να δίδονται απαραίτητως (Υπ. Εργασίας 1300/1993 Ναυτεμπορική 30.5.1993).

δ) **Επιχειρήσεις που χωρίς να είναι συνεχούς λειτουργίας και στις οποίες δεν παρέχεται, από τις διατάξεις που ισχύουν, το δικαίωμα να λειτουργούν τις Κυριακές.** Οι επιχειρήσεις αυτές έχουν το δικαίωμα, βάσει του εδ. γ της παρ. 4 της Δ.Α. 25/1983, να λειτουργούν είτε στο σύνολο τους είτε κατά τμήματα, επτά ημέρες την εβδομάδα (συνεπώς και τις Κυριακές), εφόσον συμφωνείται με τη ρύθμιση αυτή το προσωπικό).

Στις άνω επιχειρήσεις οι δύο ημέρες ανάπαυσης, που θα χορηγούνται κάθε εβδομάδα, θα είναι συνεχόμενες με Κυριακή. Δηλαδή: Σάββατο και Κυριακή ή Κυριακή και Δευτέρα. Οι επιχειρήσεις για να καλύψουν τις ανάγκες που θα προκύψουν από τη ρύθμιση αυτή σε προσωπικό, πρέπει να προσλάβουν μισθωτούς, που θα απασχοληθούν τις ημέρες αργίας του τακτικού τους προσωπικού.

ε) **Απασχόληση την Κυριακή.** Μισθωτοί όλων των πιο πάνω κατηγοριών επιχειρήσεων, που έπαιρναν μέχρι την ισχύ της Δ.Α. 25/1983 την εβδομαδιαία ανάπαυση τους σε ημέρα Κυριακή δεν επιτρέπεται να απασχοληθούν την ημέρα αυτή χωρίς τη θέληση τους (παρ. 4 εδ. β) της Δ.Α. 25/1983).

στ) **Έννοια του όρου «ανάπαυση».** Αναφέροντας η Δ.Α. 25/1983 για δύο αναπαύσεις κατά εβδομάδα, χωρίς άλλο εννοιολογικό προσδιορισμό του όρου «ανάπαυσης», εννοεί προφανώς αναπαύσεις της μορφής των 24 συνεχών από λήξη εργασίας ή 48 συνεχών ωρών εάν πρόκειται για δύο συνεχόμενες αναπαύσεις (Υπ. Εργασίας 2540/1986 Επιθεώρηση 1986 σελ. 713, 1402/1986 Επιθεώρηση 1987 σελ. 65 και 351/1987 Δελτίο Συνδέσμου ΑΕ και ΕΠΕ 1988 σελ. 60).

11.10.3. Πενθήμερο εμπορικών καταστημάτων.

Με το άρθρο 42 του Ν. 1892/1990 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 23, παρ. 7, του Ν. 1957/1991, και το Π.Δ. 327/1992 καθορίστηκαν τα πλαίσια εντός των οποίων μπορούν να λειτουργούν όλα τα καταστήματα της χώρας. (Εφ. Πειραιώς 132/1996 ΔΕΝ 2000 σελ. 379).

Το ανώτατο όριο ημερήσιας εργασίας διαμορφώνεται μέσα στα πλαίσια των αρχών του άρθρου 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 26.2.1975 (βλέπε προηγούμενη παρ. 13.21.1).

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η διάρκεια απασχολήσεως των εργαζομένων στα καταστήματα ορίζεται σε 40 ώρες την εβδομάδα κατανεμόμενες σε πέντε ημέρες απασχόλησης (Υπ. Εργασίας 2478/1992 Επιθεώρηση 1993 σελ. 494, Μελέτη ΔΕΝ

1997, σελ. 270).

Αναπαύσεις: Η ημέρα αναπαύσεως των εργαζομένων λόγω πενθημέρου στα καταστήματα καθορίζεται ως κυλιόμενη, εκτός αν ρυθμίζεται διαφορετικά από άλλες διατάξεις ή με ατομική συμφωνία (άρθρο 23, Ν. 1957/1991). Όταν τα καταστήματα ακολουθούν συνεχές ωράριο λειτουργίας υποχρεούνται να ακολουθούν και για το προσωπικό τους συνεχές ωράριο εργασίας.

Στην περίπτωση που ισχύει το καθεστώς της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, η απασχόληση κατά το Σάββατο αν αυτή υπαγορεύθηκε από έκτακτη ανάγκη είναι νόμιμη και πληρώνεται ως κανονική εργασία με βάση τον καταβαλλόμενο ή τον ειθισμένο μισθό (Εφετείο Πειραιώς 132/1996 ΔΕΝ 2000 σελ. 379).

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

11.11. Καταστάσεις Ωρών Εργασίας Προσωπικού.

Κάθε εργοδότης υποχρεούται από την εργατική νομοθεσία (άρθρο 4 του Ν.Δ. 515/1970 όπως ισχύει τροποποιημένο με το άρθρο 16 του Ν. 2874/2000), όπως, μια φορά το χρόνο, κατά το χρονικό διάστημα 15/9 έως 15/11, υποβάλλει εις διπλούν στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας, προς θεώρηση, πίνακες, από τους οποίους να προκύπτει: α) Το ονοματεπώνυμο του μισθωτού που απασχολείται σε αυτόν, ονοματεπώνυμο πατέρα και μητέρας καθώς και οι ειδικότητες του. β) Το χρόνο προσλήψεως στην εργασία, την προϋπηρεσία, την ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση, γ) Τις καταβαλλόμενες πάσης φύσεως αποδοχές, δ) Τις ώρες έναρξης, διαλείμματος διακοπής και λήξης της ημερήσιας εργασίας, ε) Τον αριθμό κάρτας πρόσληψης (ΟΑΕΔ), τον αριθμό μητρώου Ι.Κ.Α., τον αριθμό βιβλιαρίου ανηλίκων και τον αριθμό αδειάς εργασίας αλλοδαπού, στ) Τα στοιχεία του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας, καθώς και το ωράριο απασχόλησης στην επιχείρηση.

Σε περίπτωση αλλαγής των ωρών εργασίας ή αλλαγής της δύναμης του προσωπικού ή της νομικής εκπροσώπησης της επιχείρησης ο εργοδότης υποχρεούται μέσα σε 15 ημέρες να θεωρήσει συμπληρωματικό πίνακα.

Τέλος, οσάκις η πέρα των οκτώ (8) ωρών ημερήσια λειτουργία εκμεταλλεύσεως, επιχειρήσεως ή εργασίας εξασφαλίζεται με διαδοχικές εναλλαγές περισσότερων της μίας ομάδων (βάρδιες) πρέπει μαζί με τον παραπάνω πίνακα να συνοπτοβάλλουν προς θεώρηση και πίνακας με την εβδομαδιαία εναλλαγή των ομάδων αυτών.

11.12. Προγράμματα εργασίας επιχειρήσεων μη υπαγομένων στο πενθήμερο, (επιχειρήσεις με προσωπικό μέχρι 50 άτομα ή του Δημοσίου Τομέα).

Απασχόληση με εναλλασσόμενες ομάδες (βάρδιες). Οι βιομηχανικές επιχειρήσεις που δεν υπάγονται στις διατάξεις της Δ.Α. 25/1983 και απασχολούν το προσωπικό τους με βάρδιες μπορούν να παρατείνουν την ημερήσια εργασία των μισθωτών πέρα των δώρων και την εβδομαδιαία πέρα των 48 ωρών υπό τον όρο ότι ο μέσος όρος των ωρών εργασίας υπολογιζόμενος σε περίοδο τριών τουλάχιστον εβδομάδων να μην υπερβαίνει τις 8 ώρες την ημέρα και τις 48 ώρες την εβδομάδα (άρθρα 2, 7 και 8 του Π.Δ. 27.6/4.7.1932 οι οποίες διατηρήθηκαν σε ισχύ με το άρθρο 15 Ν. 1082/1980).

Επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας με πρόγραμμα οκτώ εβδομάδων. Μετά από την καθιέρωση του συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών, στις επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας, ο μέσος όρος εβδομαδιαίας εργασίας υπολογιζόμενος σε περίοδο οκτώ το πολύ εβδομάδων δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 40 ώρες την εβδομάδα (άρθρο 7, παρ. 4 και 5, Δ.Α. 6/1979 οι οποίες διατηρήθηκαν σε ισχύ με την παρ. 6 του άρθρου 9 της Δ.Α. 1/1982 στην οποία παραπέμπουν όλες οι μεταγενέστερες εκδοθείσες Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.)

Η μία ημέρα ανάπαυσης σε περίοδο, το πολύ, επτά εβδομάδων πρέπει να είναι Κυριακή (άρθρο 10, παρ. 3, Β.Δ. 748/1966). Οσάκις μια ομάδα απασχοληθεί την

Κυριακή πρέπει να χορηγηθεί απαραίτητα σε αυτήν εικοσιτετράωρη ανάπαυση σε άλλη ημέρα της εβδομάδας που ακολουθεί (Υπ. Εργασίας 1370/1993 ΔΦΝ 1993 σελ. 1615).

Τέλος, όταν η ομάδα εργασίας απασχολείται μία εβδομάδα νύκτα πρέπει την επόμενη να εργάζεται πρωί ή απόγευμα (Υπ. Εργασίας 1370/1993 ΔΦΝ 1993 σελ. 1615).

Το πρόγραμμα που αναφέρεται στην παρ. 13.26 (Πίνακας Νο 3) είναι σύμφωνο με τις άνω αρχές επειδή:

α) Ο μέσος όρος εβδομαδιαίας εργασίας υπολογιζόμενος σε περίοδο πέντε εβδομάδων είναι (200 ώρες: 5 εβδομάδες=) 40 ώρες.

β) Η μία ημέρα ανάπαυσης σε περίοδο πέντε εβδομάδων είναι Κυριακή.

γ) Οι ομάδες που εργάζονται νύκτα, την αμέσως επόμενη εβδομάδα εργάζονται απόγευμα.

11.13. Πρόγραμμα εργασίας επιχειρήσεων υπαγομένων στο πενθήμερο.

Επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας: Από 9.11.1983 που ισχύει η Δ.Α. 25/1983, οι εργαζόμενοι σε βιομηχανικές επιχειρήσεις συνεχούς παραγωγής δεν μπορούν να προσφέρουν την εργασία τους με πρόγραμμα εργασίας 56 ωρών (την εβδομάδα), αλλά ούτε και μικρότερης διάρκειας (π.χ. 48 ωρών) αν η εργασία προσφέρεται 6 ημέρες την εβδομάδα (Υπ. Εργασίας 1850/1983 ΔΕΝ 1983 σελ. 1165).

Για να είναι, συνεπώς νόμιμο ένα πρόγραμμα εργασίας εναλλασσομένων ομάδων σε επιχείρηση συνεχούς λειτουργίας που εφαρμόζει το «πενθήμερο» θα πρέπει κάθε βάρδια να απασχολείται πέντε ημέρες την εβδομάδα.

Για να εξασφαλιστεί ένα τέτοιο πρόγραμμα θα πρέπει κατ' αρχήν η επιχείρηση να χρησιμοποιεί πέντε ομάδες για το κύκλωμα της συνεχούς λειτουργίας των 168 ωρών εβδομαδιαίως (7 ημέρες*24 ώρες/ ημέρα = 168 ώρες).

Αν χρησιμοποιεί τέσσερις εναλλασσόμενες ομάδες μπορεί και πάλι να καταρτίσει πρόγραμμα «πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας», αλλά υπό τον όρο ότι μέχρι 31.3.2001 η υπερεργασία θα πραγματοποιηθεί μέσα στις πέντε εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας (Υπ. Εργασίας 1850/1983 ΔΕΝ 1983 σελ. 1165 και 3406/1994 Επιθεώρηση 1996 σελ. 54).

Το πρόγραμμα που αναφέρουμε στην παρ. 13.26 (Πίνακας Νο 1) μέχρι 31.3.2001 είναι σύμφωνο με τις άνω αρχές επειδή:

α) Εξασφαλίζεται η πενθήμερη εργασία κάθε εβδομάδα

β) Οι εργαζόμενοι, σε περίοδο τεσσάρων εβδομάδων, εργάζονται επί δύο εβδομάδες, σε μια ημέρα 4 ώρες πέραν του δώρου και έτσι το σύνολο των ωρών της εβδομαδιαίας αμοιβής είναι 44 ώρες, αντί 40 ώρες με καταβολή πρόσθετης αμοιβής (υπερεργασία και υπερωρία).

γ) Οι ημέρες εβδομαδιαίας αναπαύσεως είναι: συνεχόμενες δύο φορές κάθε τέσσερις εβδομάδες και μια τουλάχιστον συνεχόμενη με Κυριακή κάθε τέσσερις εβδομάδες.

11.14. Τέταρτη βάρδια

Απασχόληση με βάρδιες: Μεταξύ των νέων θεσμών που καθιερώθηκαν με το Ν. 1892/1990 είναι και οι πρόσθετες ομάδες εργασίας ή αλλιώς ονομαζόμενη «τέταρτη βάρδια» που έχει ως σκοπό την πλήρη αξιοποίηση του υφιστάμενου ή νέου παραγωγικού εξοπλισμού μέσα από την αύξηση του βαθμού απασχολήσεως και την αύξηση του αριθμού των εργαζομένων χωρίς να επιβαρυνθούν οι εργοδότες και ζημιωθούν οι εργαζόμενοι.

Με τις νέες διατάξεις (άρθρο 40, παρ. 1, Ν. 1892/1990) παρασχέθηκε η δυνατότητα στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας να μπορούν να λειτουργούν συνεχώς στο σύνολο τους ή κατά τμήματα με

σύστημα λειτουργίας τεσσάρων εναλλασσόμενων ομάδων εργασίας (βλέπε επόμενη παρ. 13.26, Πίνακας Νο 2) υπό την απαραίτητη προϋπόθεση ότι συγκατατίθενται οι εργαζόμενοι που μετέχουν σε αυτές.

Οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν στις άνω πρόσθετες ομάδες εργασίας και έχουν ενεργό ασφαλιστικό δεσμό με ταμείο κύριας ασφάλισης, δεν μπορούν να απασχοληθούν για περισσότερες ώρες από όσες υπολείπονται για να συμπληρωθούν για τη συγκεκριμένη εβδομάδα 48 συνολικά ώρες εργασίας (άρθρο 40, παρ. 4 και 5 Ν. 1892/1990).

Στην περίπτωση, όμως, που το άνω προσωπικό δεν συγκατατίθεται τότε η επιχείρηση θα λειτουργήσει από Δευτέρα έως Παρασκευή με τρεις βάρδιες εργασίας και για το Σάββατο και Κυριακή θα προσλάβει ιδιαίτερο επιπλέον προσωπικό για να απασχολείται εναλλάξ σε δύο ομάδες εργασίας επί δώδεκα ώρες την ημέρα ή με το σύστημα της τέταρτης βάρδιας (άρθρο 40, παρ. 2, Ν. 1892/1990).

Δηλαδή, με την άνω διάταξη επιτράπηκε σε μη συνεχούς λειτουργίας επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις να εφαρμόζουν το πρόγραμμα της επόμενης παρ. 13.26 (Πίνακας Νο 2).

Έννοια «τέταρτης βάρδιας». Ως «τέταρτη βάρδια» καλούνται οι δύο ιδιαίτερες ομάδες εργασίας οι οποίες απασχολούνται στην επιχείρηση μόνο Σάββατο και Κυριακή.

Η τέταρτη βάρδια υφίσταται μόνο σε προγράμματα εργασίας με πέντε ομάδες εργασίας τουλάχιστον. Έτσι, με βάση τα στοιχεία της επόμενης παρ. 13.26 (Πίνακας Νο 2) η τέταρτη βάρδια αποτελείται από τις ομάδες (βάρδιες) Δ και Ε, οι οποίες με το λοιπό προσωπικό που απασχολείται σε 24ωρη βάση τις υπόλοιπες πέντε ημέρες της εβδομάδας καλύπτουν τη λειτουργία της επιχείρησης, καθ' όλο το εικοσιτετράωρο και τις επτά ημέρες της εβδομάδας (Υπ. Εργασίας 2791/1992 Επιθεώρηση 1993 σελ. 408).

Οι άνω επιχειρήσεις δεν έχουν τη δυνατότητα να λειτουργήσουν κατά Σάββατο και Κυριακή με βάρδιες από το ίδιο το προσωπικό που απασχολείται σε αυτές με πενθήμερη βάρδια (Υπ. Εργασίας 1340/1998 Επιθεώρηση 1998 σελ. 754).

Αμοιβή τέταρτης βάρδιας: Η συνολική αμοιβή που οφείλεται για εργασία 24 ωρών συμπεριλαμβανομένης και εκείνης που προβλέπεται για υπερωριακή εργασία ή εργασία κατά Κυριακές, αργίες και νυκτερινές ώρες είναι ίση με την αμοιβή που αντιστοιχεί σε απασχόληση 40 ωρών, εκτός εάν εφαρμόζεται βραχύτερο ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας (άρθρο 40, παρ. 3, Ν. 1892/1990 Υπ. Εργασίας 1340/1998 Επιθεώρηση 1998 σελ. 753).

Στην περίπτωση που οι πρόσθετες ομάδες εργασίας της τέταρτης βάρδιας μέχρι 31.3.2001 απασχοληθούν κάποια άλλη ημέρα της εβδομάδας μέχρι 8 ώρες ώστε να συμπληρωθούν πραγματικές ώρες απασχόλησης ($12 + 12+8=$) 32 ώρες τότε οι αμειβόμενες είναι ($40+8=$) 48 ώρες την εβδομάδα οπότε για τις επιπλέον 8 ώρες της εβδομάδας θα καταβληθεί πρόσθετη αμοιβή για υπερεργασία, δηλαδή το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% (Υπ. Εργασίας 2791/1992 Επιθεώρηση 1993 σελ. 408). Από 1.4.2001 σε επιχειρήσεις για τις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας σαράντα (40) ωρών την εβδομάδα καταργείται η, κατά την κρίση του εργοδότη, υποχρέωση του μισθωτού για υπερεργασιακή απασχόληση πέντε (5) ωρών την εβδομάδα. Στις επιχειρήσεις αυτές ο εργοδότης διατηρεί την ευχέρεια υπερωριακής απασχόλησης του μισθωτού και ο μισθωτός αντίστοιχα υποχρεούται να παρέχει την εργασία του για τρεις (3) ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου (41η, 42η και 43η ώρα) την εβδομάδα. Η τρίωρη αυτή απασχόληση καλείται ιδιόρρυθμη υπερωρία (άρθρο 4, παρ. 1 και 2 Ν. 2874/2000).

Επομένως στην περίπτωση που οι πρόσθετες ομάδες εργασίας της τέταρτης βάρδιας από 1.4.2001 απασχοληθούν κάποια άλλη ημέρα της εβδομάδας μέχρι 3 ώρες ώστε να συμπληρωθούν πραγματικές ώρες απασχόλησης ($12+12+3 =$) 27 ώρες

τότε οι αμειβόμενες είναι $(40+3=)$ 43 ώρες την εβδομάδα, οπότε για τις επιπλέον τρεις (3) ώρες την εβδομάδα θα καταβληθεί πρόσθετη αμοιβή ιδιόρρυθμης υπερωρίας.

Επίσης, όταν συμπέσει το Σάββατο ή την Κυριακή κάποια από τις ημέρες αργίας (ή εξαιρέσιμες), ο μισθωτός δεν μπορεί να αρνηθεί να εργασθεί τις ημέρες αυτές ούτε μπορεί να ζητήσει επί πλέον αμοιβή για τις ημέρες αυτές (Υπ. Εργασία 1381/1995 ΔΕΝ 1996 σελ. 204).

Ασφάλιση τέταρτης βάρδιας: Κάθε εργαζόμενος που απασχολείται στην τέταρτη βάρδια ασφαρίζεται για έξι (6) ημέρες (άρθρο 40, παρ. 6, περ. α, Ν. 1892/1990 ΔΕΝ 1990 σελ. 1227).

Λειτουργία έξι ημέρες την εβδομάδα: Οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας, μπορούν να λειτουργούν στο σύνολο τους ή κατά τμήματα έξι ημέρες την εβδομάδα. Οφείλουν, όμως, να χορηγούν τις ημέρες της κάθε εβδομάδας αναπαύσεως μια φορά τουλάχιστον συνεχόμενη με Κυριακή ανά περίοδο τριών εβδομάδων (άρθρο 40, παρ. 7, Ν. 1892/1990).

Τα ανωτέρω εφαρμόζονται υπό την απαραίτητη προϋπόθεση ότι συγκατατίθενται οι μισθωτοί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12

ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΕΝΤΟΣ ΤΟΥ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ

ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΜΟΙΒΗ

12.1. Προσδιορισμός εβδομαδιαίας αμοιβής.

12.1.1. Προσδιορισμός της εβδομαδιαίας αμοιβής μέχρι 30.6.1975.

Μέχρι την 30.6.1975, δηλαδή πριν από την ισχύ των διατάξεων της από 26.2.1975 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., η εβδομαδιαία αμοιβή του μισθωτού βρισκετο ως εξής:

(α) Εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που ισχύει νόμιμο ημερήσιο ωράριο 8 ωρών (βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις, μεταλλεία, λατομεία, ορυχεία, μεταφορές και γραφεία): Για εργασία μέχρι 8 ώρες την ημέρα και μέχρι (6 ημέρες×8 ώρες/ημέρα=) 48 ώρες την εβδομάδα, ο μισθωτός (ημερομίσθιος, υπάλληλος) δικαιούτο τις αποδοχές έξι ημερομισθίων ή τα 6/25 του μισθού.

(β) Εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που ισχύει νόμιμο ημερήσιο ωράριο 7 ωρών (εμπορικές ανώνυμες εταιρείες): Για εργασία μέχρι 7 ώρες την ημέρα και μέχρι (6 ημέρες×7 ώρες/ημέρα=) 42 ώρες την εβδομάδα ο μισθωτός (ημερομίσθιος, υπάλληλος) δικαιούτο τις αποδοχές έξι ημερομισθίων ή τα 6/25 του μισθού.

Από τα παραπάνω στοιχεία προκύπτει ότι, μέχρι 30.6.1975:

(α) Το ημερομίσθιο ήταν αμοιβή του εργαζόμενου για εργασία 8 ωρών ή 7 ωρών, ανάλογα δηλαδή με το νόμιμο ημερήσιο ωράριο στο οποίο υπήγοντο οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση, και

(β) Το ωρομίσθιο βρισκετο με τη διαίρεση του ημερομισθίου ή του 1/25 του μηνιαίου μισθού με τον αριθμό των ωρών της νομίμου ή συμφωνημένης ημερησίας εργασίας (Α.Π. 1075/1981 Λογιστής 1982 σελ. 499).

12.1.2. Προσδιορισμός της εβδομαδιαίας αμοιβής από την 1.7.1975.

Με τις διατάξεις της από 26.2.1975 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ορίσθηκε ότι:

(α) Από 1.7.1975 οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας όλων των ιδιωτικών υπαλλήλων, εργατοτεχνιτών και υπηρετών που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη μειώνονται από 48 ώρες αρχικά σε 45 ώρες, εν συνεχεία σε 42 ώρες και τέλος από 1.1.1984 σε 40 ώρες.

(β) Οι αποδοχές των εργαζομένων, παρά τη μείωση των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας, δεν μειώνονται.

(γ) Ο εργοδότης μέχρι 31.3.2001 μπορεί νόμιμα να απασχολήσει τον εργαζόμενο μέχρι το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο (42 ώρες ή 48 ώρες) αρκεί για τις μετά τις 40 ώρες εργασία να καταβάλλει της διαφορά της υπερεργασίας, δηλαδή (ωρομίσθιο X 1,25).

Από 1.4.2001 σε επιχειρήσεις για τις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας 40 ωρών την εβδομάδα καταργείται η, κατά την κρίση του εργοδότη, υποχρέωση του μισθωτού για υπερεργασιακή απασχόληση πέντε (5) ωρών την εβδομάδα (άρθρο 4, παρ. 1, Ν. 2874/2000).

Όμως, στις άνω επιχειρήσεις ο εργοδότης διατηρεί την ευχέρεια υπερωριακής απασχόλησης του μισθωτού και ο μισθωτός αντίστοιχα υποχρεούται να παρέχει την εργασία του για 3 ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου (41η, 42η και 43η ώρα) την εβδομάδα. Η απασχόληση αυτή καλείται «ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση» και αμείβεται με βάση το ωρομίσθιο προσαυξημένο με τα ποσοστά π^α νόμιμης υπερωρίας (άρθρο 4, παρ. 2 και 4, Ν. 2874/2000).

Από την μελέτη των διατάξεων που ισχύουν από 1.7.1975 παρατηρούμε ότι για τον

προσδιορισμό της εβδομαδιαίας αμοιβής των εργαζομένων ισχύουν τα εξής:

(α) Ενώ μέχρι 30.6.1975 ο εργαζόμενος δικαιούτο στις 48 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας 6 ημερομίσθια από 1.1.1984 δικαιούται την ίδια αμοιβή για 40 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας.

(β) Το ημερομίσθιο είναι η αμοιβή των εργαζομένων για εργασία μέχρι το 1/6 του συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου ή (40 ώρες : 6 ημέρες =) 6,66 ώρες την ημέρα, δηλαδή για εργασία μικρότερη από το νόμιμο ημερήσιο ωράριο (7ωρο ή 8ωρο). Το ημερομίσθιο αυτό το οποίο καθορίζεται με τις Σ.Σ.Ε. και τις ατομικές συμφωνίες χαρακτηρίζεται ως «πλασματικό» σε αντίθεση με το «πραγματικό» που δεν είναι ισόποσο με το πλασματικό, αλλά ισούται με τις ώρες που ο εργαζόμενος πραγματικά εργάζεται καθημερινά μέσα στο νόμιμο ημερήσιο ωράριο (ΔΕΝ 1988 σελ. 757).

(γ) Ο υπολογισμός της εβδομαδιαίας αμοιβής γίνεται ως εξής:

Ώρες εργασίας	εβδομαδιαίας	Αμοιβή
1η έως 40η ώρα) Εμπορικές Α.Ε.	40 ώρες	6 ημερομίσθια ή 6/25 μισθού Πλέον:
(41η έως 42η ώρα)	2 ώρες	2 ωρομίσθια προσαυξημένα: α) Μέχρι 31.3.2001 κατά 25% β) Από 1.4.2001 με τα ποσοστά της νόμιμης υπερωρίας
Βιομηχανικές κ.λ.π. επιχειρήσεις: α) Μέχρι 31.3.2001 (41η έως 48η ώρα)	8 ώρες	Πλέον: α) Μέχρι 31.3.2001 8 ωρομίσθια προσαυξημένα κατά 25%
β) Από 1.4.2001 (41η έως 43η ώρα)	3 ώρες	α) Από 1.4.2001 3 ωρομίσθια προσαυξημένα με τα ποσοστά της νόμιμης υπερωρίας

(δ) Το ωρομίσθιο προσδιορίζεται με νέο τρόπο. Τούτο βρίσκεται από τη διαίρεση των 6/25 του μισθού ή των 6 πλήρων ημερομισθίων δια του αριθμού 40 (βλέπε και επόμενη παρ. 14.3). Στην περίπτωση που το εβδομαδιαίο ωράριο είναι μικρότερο των 40 ωρών τότε ο διαιρέτης θα είναι ο αριθμός των ωρών του εβδομαδιαίου ωραρίου που ισχύει ή εφαρμόζεται στην επιχείρηση.

ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ

12.2. Γενικά.

Ωρομίσθιο είναι η αμοιβή που οφείλεται στον εργαζόμενο για κάθε ώρα εργασίας. Το ωρομίσθιο διακρίνεται σε νόμιμο και καταβαλλόμενο.

Νόμιμο ονομάζεται το ωρομίσθιο που προκύπτει από νόμιμο μισθό ή ημερομίσθιο, δηλαδή από αποδοχές που καθορίστηκαν είτε με Νόμο, είτε με ΣΣΕ, είτε με ΛΑ, κ.λ.π. (Υπ. Εργασίας 749/1983 Επιθεώρηση 1983 σελ. 532).

Καταβαλλόμενο ονομάζεται το ωρομίσθιο που προκύπτει από την ατομική συμφωνία του μισθωτού με τον εργοδότη και εφόσον αυτή (η συμφωνία) καθορίζει αποδοχές μεγαλύτερες από τις νόμιμες.

Στην έννοια του νόμιμου και καταβαλλόμενου ωρομισθίου περιλαμβάνονται όλες οι χορηγούμενες, τακτικά και μόνιμα, στο μισθωτό παροχές, με οποιαδήποτε μορφή, με

σκοπό την οικονομική ενίσχυση του ή λόγω του είδους της παρεχόμενης απ' αυτόν εργασίας, όπως το επίδομα οικογενειακών βαρών, πολυετούς υπηρεσίας, σχολής, στολής, εποχιακής απασχολήσεως, τροφής και ανθυγιεινής εργασίας (Υπ. Εργασίας 24262/1979 ΔΕΝ 1980 σελ. 184). Δηλαδή, για τον υπολογισμό του ωρομισθίου λαμβάνονται υπόψη οι βασικές τακτικές παροχές (σε χρήμα και σε είδος) χωρίς να συμπεριλαμβάνεται η αμοιβή και η προσαύξηση για την υπερεργασία (Εφ. Αθηνών 8902/1987 Επιθεώρηση 1988 σελ. 22) και των λοιπών νομίμων παράγωγων αποδοχών (Α.Π. 4/1999, ΔΕΝ 1999 σελ. 279).

12.3. Πώς υπολογίζεται το ωρομίσθιο.

Με τις διατάξεις του άρθρου 5 της από 26.2.1975 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., καθορίζεται νέος τρόπος προσδιορισμού του ωρομισθίου. Τούτο βρίσκεται από τη διαίρεση των 6/25 του μισθού ή των 6 πλήρων ημερομισθίων δια του αριθμού των ωρών του εβδομαδιαίου ωραρίου που ισχύει ή εφαρμόζεται.

Όπως σημειώνουμε και στην προηγούμενη παρ. 14.1.2, από 1.1.1984 η διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας (συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο) για όλους τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου είναι 40 ώρες.

Για τους μισθωτούς όμως, που ισχύει ή εφαρμόζεται ωράριο μικρότερο από 40 ώρες, ο άνω διαιρέτης είναι ίσος με τον αριθμό των ωρών που ισχύουν ή εφαρμόζονται.

Ανακεφαλαιώνοντας, καταλήγουμε στους εξής μαθηματικούς τύπους:

(α) Ωρομίσθιο αμειβομένων με μηνιαίο μισθό:

$$\frac{\text{Μισθός}}{25 \text{ ημέρες} \times 6 \text{ ημέρες}} : 40 \text{ ώρες ή οι ώρες που ισχύουν ή εφαρμόζονται}$$

(β) Ωρομίσθιο αμειβομένων με ημερομίσθιο:

(Ημερομίσθιο Χ 6 ημέρες) : 40 ώρες ή οι ώρες που ισχύουν ή εφαρμόζονται

(γ) Για τους αμειβόμενους με μικτό σύστημα: Για τους μισθωτούς, που οι αποδοχές τους αποτελούνται από μισθό ή ημερομίσθιο και επιπλέον από αμοιβή εργασίας που προκύπτει από παραγωγή κατά μονάδα ή από ποσοστά ή φιλοδωρήματα, ο υπολογισμός του ωρομισθίου θα γίνει με τον ίδιο τρόπο που αναφέρουμε στις προηγούμενες περ. (α) και (β), αλλά μόνο στο συμφωνημένο ή νόμιμο μισθό ή ημερομίσθιο που καταβάλλεται τακτικά και περιοδικά.

Παράδειγμα: Ο «φωτομεταφορέας» του παραδείγματος της προηγούμενης παρ. 13.9 αμείβεται στις 1.4.2001 με ημερομίσθιο 21,44 €/ ημέρα. Επιπλέον έχει συμφωνήσει με τον εργοδότη να του χορηγεί κάθε ημέρα: α) μια φιάλη γάλα (το κόστος αγοράς της οποίας, σύμφωνα με το τιμολόγιο του προμηθευτή, είναι 0,30 € / φιάλη), και β) τροφή. Επίσης, κάθε χρόνο θα του χορηγεί ένα μπουφάν καθώς και ένα ζευγάρι υποδημάτων, το κόστος αγοράς των οποίων είναι, σύμφωνα με τα τιμολόγια των προμηθευτών, € 60 (αναλογεί σε ημερήσιο κόστος: 60:300 ημέρες εργασίας = 20 λεπτα./ημέρα).

Με βάση τα παραπάνω, το ωρομίσθιο του μισθωτού θα προσδιορισθεί σε 3,57€/ώρα ως εξής:

	Βασικό ημερομίσθιο	€	17,14
Πλέον:	Επίδομα γάμου	«	1,72
«	Επίδομα πολυετίας	«	0,86
«	Επίδομα ανθυγιεινό	«	1,72
«	Παροχές σε είδος:	«	
	- Φιάλη γάλα	«	0,30
	- Τροφή (ημερομίσθιο Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1	«	1,85
	€14,22X13%	«	
	- Μπουφάν και ζεύγος υποδημάτων	«	0,20
		€	<u>23,79</u>
	Προσδιορισμός ωρομισθίου (23,79X6/40)	€	<u>3,57</u>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 13

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΠΕΡΑ ΑΠΟ ΤΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝ ΩΡΑΡΙΟ

13.1. Έννοια «συμφωνηθείσας και συνήθους» εργασίας

Η εργασία την οποία είναι υποχρεωμένος να προσφέρει ο μισθωτός καθορίζεται με τη σύμβαση εργασίας και διακρίνεται:

- α) σε «συμφωνηθείσα» εργασία, και
- β) σε «συνήθη» εργασία.

«**Συμφωνηθείσα**» εργασία θεωρείται εκείνη που έχει συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Διακρίνεται:

- α) σε «ρητώς συμφωνηθείσα» εργασία, και
- β) σε «σιωπηρώς συμφωνηθείσα» εργασία

«Ρητώς συμφωνηθείσα» εργασία είναι εκείνη που καθορίζεται στη σύμβαση εργασίας.

«Σιωπηρώς συμφωνηθείσα» εργασία είναι εκείνη που παρέχει ο μισθωτός και αποδέχεται ο εργοδότης επί μακρόν χρονικό διάστημα μέσα στο πλαίσιο των ορίων της ημερήσιας απασχολήσεως.

«**Συνήθης εργασία**» είναι εκείνη που συνήθως προσφέρει ο μισθωτός ή άλλοι μισθωτοί εργαζόμενοι σε όμοιες ή και παρεμφερείς εργασίες (βλέπε σχετική μελέτη Κ. Πολυζογοπούλου στην Επιθεώρηση 1981 σελ. 417).

13.2. Απασχόληση εκτός της συμφωνηθείσας ή συνήθους εργασίας

Ο μισθωτός, εκτός από τις υπηρεσίες που προσφέρει στον εργοδότη μέσα στο συμφωνηθέν ή συνήθες ωράριο, είναι δυνατόν να απασχοληθεί και πέρα από αυτό.

Η επιπλέον αυτή απασχόληση μπορεί να προσφερθεί:

- α) Μέσα στο νόμιμο ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο και ονομάζεται «πρόσθετη εργασία», ή
- β) Πέρα από το νόμιμο ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο και ονομάζεται «υπερωρία».

Σεμινάρια: Τα σεμινάρια τα οποία πραγματοποιούνται πέραν του κανονικού ωραρίου δεν θεωρούνται ως χρόνος πρόσθετης ή υπερωριακής εργασίας (Υπ. Εργασίας 1443/1987). Όμως, η άμετρος χρήση των ωρών εργασίας, πέραν του ημερησίου και του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε ανατροπή του σκοπού για τον οποίο πραγματοποιούνται τα σεμινάρια αυτά (Υπ. Εργασίας 1917/1991, Επιθεώρηση 1992 σελ. 76).

ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

13.3. Γενικά.

Η πρόσθετη εργασία ρυθμίζεται με το άρθρο 659 του Αστικού Κώδικα. Σύμφωνα με το άρθρο αυτό, ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος αν παραστεί έκτακτη ανάγκη παροχής εργασίας, επιπλέον της συμφωνηθείσας, εφόσον είναι σε θέση να εκτελέσει αυτή, να παρέχει εργασία πλέον της συμφωνηθείσας ή της συνήθους.

Ως προς το χρόνο, η διάταξη του άρθρου 659 καλύπτει τα συμφωνηθέντα ή εθισμένα, αλλά μικρότερα των νομίμων χρονικά όρια. Συνεπώς, ο εργοδότης δεν μπορεί βάσει του άρθρου 659 του Α.Κ. να αξιώσει από το μισθωτό εργασία πέρα από

τα νόμιμα όρια, γιατί η απασχόληση αυτή δεν καλύπτεται από το άρθρο 659, αλλά από τις διατάξεις περί υπερωριακής απασχολήσεως, (βλέπε σχετική μελέτη Κ. Πολυζογοπούλου στην Επιθεώρηση 1981 σελ. 417).

Επομένως για να υπάρχει «πρόσθετη εργασία» πρέπει:

α) Ο μισθωτός να έχει συμφωνήσει με τον εργοδότη ότι θα απασχοληθεί στην επιχείρηση με μικρότερο ωράριο (ημερήσιο ή εβδομαδιαίο) από το αντίστοιχο νόμιμο.

β) Να απασχοληθεί επιπλέον του συμφωνηθέντος ωραρίου, αλλά μέχρι το αντίστοιχο νόμιμο, και

γ) Να επιτρέπεται από το νόμο η απασχόληση αυτή.

13.4. Διακρίσεις «πρόσθετης εργασίας».

Η «πρόσθετη εργασία» διακρίνεται:

- σε απλή πρόσθετη εργασία, και
- σε υπερεργασία
- σε ιδιόρρυθμη υπερωρία

«Απλή πρόσθετη εργασία» είναι η απασχόληση που προσφέρει ο μισθωτός:

α) Μεταξύ του συμφωνηθέντος (μικρότερου του συμβατικού) ημερήσιου ωραρίου και του αντίστοιχου νομίμου, ή

β) Μεταξύ του συμφωνηθέντος (μικρότερου του συμβατικού) εβδομαδιαίου ωραρίου και του αντίστοιχου συμβατικού.

Υπερεργασία είναι η πρόσθετη εργασία που παρέχει ο μισθωτός πέρα από το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο), που έχει καθοριστεί για κάθε κατηγορία μισθωτών, και μέχρι τη συμπλήρωση του αντίστοιχου νόμιμου ωραρίου. Η υπερεργασία ίσχυσε μέχρι 31.3.2001 όπου καταργήθηκε με το άρθρο 4, παρ. 1, του Ν. 2874/2000.

Ιδιόρρυθμη υπερωρία είναι η πρόσθετη εργασία που παρέχει ο μισθωτός πέρα από το συμβατικό ωράριο εργασίας 40 ωρών και μέχρι 3 ώρες, την εβδομάδα, δηλαδή 41η, 42η και 43η ώρα της εβδομαδιαίας απασχόλησης. Η ιδιόρρυθμη υπερωρία ισχύει από 1.4.2001 βάσει του άρθρου 4, παρ. 2, του Ν. 2874/2000.

ΑΠΛΗ ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

13.5. Διακρίσεις απλής πρόσθετης εργασίας.

Βάσει του ορισμού της «απλής πρόσθετης εργασίας» που αναφέρουμε στην προηγούμενη παρ. 15.4, αυτή διακρίνεται:

- α) Σε πρόσθετη εργασία που παρέχεται μέσα στο νόμιμο ημερήσιο ωράριο, και
- β) Σε πρόσθετη εργασία που παρέχεται μέσα στο συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο.

13.6. «Απλή πρόσθετη εργασία» μέσα στο νόμιμο ημερήσιο ωράριο.

Το νόμιμο ημερήσιο ωράριο, συμφωνά με τα αναφερόμενα στις προηγούμενες παρ. 13.17 και 13.21.1, καθορίζεται με βάση τη μορφή της επιχειρήσεως και το σύστημα της εβδομαδιαίας εργασίας που ακολουθεί η εταιρεία. Ως εκ τούτου, η «ημερήσια πρόσθετη εργασία» κατά μορφή επιχειρήσεως μπορεί να είναι η εξής:

Μορφή Επιχειρήσεως	Συμφωνηθέν Ημερήσιο Ωράριο	Νόμιμο Ημερήσιο Ωράριο	
		Εξαήμερου	Πενθήμερου
- Βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις, μεταλλεία, λατομεία, ορυχεία και μεταφορές	X ώρες	8 ώρες	9 ώρες
- Γραφεία εν γένει	X ώρες	8 ώρες	9 ώρες
- Εμπορικές Α.Ε., Τράπεζες	X ώρες	7 ώρες	8 ώρες
	↓		↓
<i>Απλή πρόσθετη εργασία = ψ</i>			

Δηλαδή:

Μείον:	Νόμιμο ημερήσιο ωράριο	7 ή 8 ή 9	Ωρες
	Συμφωνηθέν ημερήσιο ωράριο	(-)X	Ωρες
	Απλή πρόσθετη εργασία	ψ	Ωρες

13.7. «Απλή πρόσθετη εργασία» μέσα στο εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο.

Το εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο έχει καθοριστεί από 1.1.1984 σε 40 ώρες εργασίας, συμφωνά με το άρθρο 6 της από 14.2.1984 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο 40 ώρες έχουν όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από τη μορφή της επιχειρήσεως στην οποία απασχολούνται (βιομηχανία, εμπορική ανώνυμη εταιρεία, κλπ.) και το σύστημα εβδομαδιαίας εργασίας που εφαρμόζεται (πενθήμερο, εξαήμερο).

Επομένως η διαφορά που υπάρχει μεταξύ του αντίστοιχου συμφωνηθέντος ωραρίου και των 40 ωρών (συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο) είναι για όλους τους εργαζομένους «απλή πρόσθετη εργασία»

Δηλαδή από 1.1.1984:

Μείον:	Συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο	40	Ωρες
	Συμφωνηθέν εβδομαδιαίο ωράριο	(-)X	Ωρες
	Απλή πρόσθετη εργασία	ψ	Ωρες

13.8. Αμοιβή «απλής πρόσθετης εργασίας».

Για την «απλή πρόσθετη εργασία» ο μισθωτός δικαιούται συμπληρωματικής αμοιβής, η οποία, για κάθε ώρα επιπλέον εργασίας, ισούται με το ωρομίσθιο του (χωρίς καμιά προσαύξηση) επί τις ώρες εργασίας. (Α.Π. 1188/1990 ΔΕΝ 1997 σελ. 1322)

13.9. Παραδείγματα «απλής πρόσθετης εργασίας» (έννοια και αμοιβή).

Προς κατανόηση της έννοιας της «απλής πρόσθετης εργασίας» καθώς και του τρόπου υπολογισμού της αμοιβής της παραθέτουμε τα παρακάτω παραδείγματα:

15.9.1. Παράδειγμα: Εργάτης απασχολείται καθημερινά 6 ώρες σε βιοτεχνία με ημερομίσθιο € 50. Η επιχείρηση εφαρμόζει το σύστημα της εξαήμερης εργασίας (εβδομαδιαία απασχόληση 36 ώρες). Ο εργοδότης του ζήτησε μία Δευτέρα να εργασθεί επιπλέον 2 ώρες. Επομένως, την εβδομάδα αυτή ο εργαζόμενος εργάστηκε 38 ώρες οι οποίες κατανέμονται ως εξής:

Ώρες εργασίας	Ημέρες						Σύνολο
	Δευτ.	Τρίτ.	Τετάρ.	Πέμ.	Παρασ.	Σάβ.	
Κανονικές	6	6	6	6	6	6	36
Συμφωνηθέν ημερήσιο ωράριο	6	6	6	6	6	6	-
Απλή πρόσθετη εργασία	2	-	-	-	-	-	2
Νόμιμο ημερήσιο ωράριο	8	6	6	6	6	6	38

Οι επιπλέον 2 ώρες που εργάστηκε ο μισθωτός τη Δευτέρα είναι «απλή πρόσθετη εργασία», γιατί:

α) πραγματοποιήθηκε μεταξύ συμφωνηθέντος ημερήσιου ωραρίου (6ωρο) και του αντίστοιχου νομίμου (8ωρο). Πρόκειται για μισθωτό βιοτεχνίας. Βλέπε προηγούμενη παρ. 13.17), και

β) το σύνολο των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας (38 ώρες) είναι μικρότερο από το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (40 ώρες).

Για την απασχόληση του αυτή ο εργάτης θα λάβει € 316,72 οι οποίες προσδιορίστηκαν ως εξής:

- Ωρομίσθιο (50 X 6): 36 € 8,33

- Αποδοχές για την εβδομαδιαία απασχόληση: Για € 300
εργασία μέχρι 6 ώρες την ημέρα και μέχρι 36 ώρες την
εβδομάδα ο άνω εργάτης δικαιούται έξι συμφωνημένα
ημερομίσθια:

(50 €/ήμερα X 6 ημέρες)
σε μεταφορά € 300

Σημειώνεται ότι αν για τον υπολογισμό της αμοιβής των 36 ωρών δεν λάβουμε υπόψη το ημερομίσθιο, αλλά το ωρομίσθιο, θα καταλήξουμε στο ίδιο αποτέλεσμα:

από μεταφορά € 300

Ωρομίσθιο $8,36 \times 36 \text{ ώρες} = 300$

β) Για τις δυο ώρες «απλής πρόσθετης εργασίας» δικαιούται 2 ωρομίσθια χωρίς καμιά προσαύξηση: $(8,36 \times 2)$	€ 16,72
Σύνολο	€ 316,72

15.9.2. Παράδειγμα: Υπάλληλος απασχολείται με μισθό € 600 καθημερινά 7,5 ώρες σε βιομηχανία με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας (ή εβδομαδιαίως $5 \times 7,5 = 37,5$ ώρες). Ο εργοδότης του ζήτησε μια εβδομάδα να εργασθεί επιπλέον τη Δευτέρα 1,5 ώρα και την Τρίτη 1 ώρα.

Συνεπώς την εβδομάδα αυτή ο εργαζόμενος απασχολήθηκε 40 ώρες οι οποίες κατανέμονται ως εξής:

Ώρες εργασίας	Ημέρες					Σύνολο
	Δευτ.	Τρίτ.	Τετάρ.	Πέμ.	Παρασ.	
Κανονικές	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	37,5
Συμφωνηθέν ημερήσιο ωράριο	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	
Απλή πρόσθετη εργασία	1,5	1	-	-	-	2,5
Νόμιμο ημερήσιο ωράριο	9	8,5	7,5	7,5	7,5	40

Οι επιπλέον 2,5 ώρες που εργάστηκε ο μισθωτός τη Δευτέρα και την Τρίτη είναι «απλή πρόσθετη εργασία» γιατί πραγματοποιήθηκε μεταξύ συμφωνηθέντος ημερησίου ωραρίου (7,5 ώρες) και του αντίστοιχου νομίμου (9ωρο. Βλέπε προηγούμενη παρ. 13. 21). Επίσης, το σύνολο των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας είναι ίσο με το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (40 ώρες).

Στο τέλος του μήνα ο υπάλληλος θα λάβει αποδοχές για τη μηνιαία απασχόληση του € 609,60 οι οποίες προσδιορίστηκαν ως εξής:

- Ωρομίσθιο $(600 : 25 \times 6) : 37,5$	€ 3,84
- Αποδοχές μηνιαίας απασχόλησης	
α) Συμφωνηθείς μισθός	€ 600
σε μεταφορά	€ 600

Σημειώνεται ότι στο ίδιο αποτέλεσμα θα καταλήξουμε αν, για τον υπολογισμό του μισθού, λάβουμε υπόψη το ωρομίσθιο. Δεδομένου ότι ο μηνιαίος μισθός αντιστοιχεί σε 25 ημέρες εργασίας (με «εξαήμερη» εβδομαδιαία εργασία), οι ώρες εργασίας που αντιστοιχούν στο μηνιαίο μισθό είναι $(7,5 \text{ ώρες} \times 5/6 \times 25 \text{ ημέρες}) = 156,25$ ώρες.

από μεταφορά	€ 600
Ωρομίσθιο € $3,84 \times 156,25$ ώρες = 600	

β) Αμοιβή απλής πρόσθετης εργασίας 2,5 ωρών:
Δικαιούται 2,5 ωρομίσθια χωρίς καμιά προσαύξηση: € 9,60
(3,84 X 2,5 ώρες)

Σύνολο € 609,60

ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ - ΙΔΙΟΡΡΥΘΜΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑ

13.10. Έννοια υπερεργασίας - ιδιόρρυθμης υπερωρίας.

Υπερεργασία είναι η πρόσθετη εργασία που παρέχει ο μισθωτός πέρα από το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο, που έχει καθορισθεί για κάθε κατηγορία μισθωτών, και μέχρι τη συμπλήρωση του νομίμου εβδομαδιαίου ωραρίου. (Μον. Πρωτ. Αιγίου 102/1998 ΔΕΝ 1990 σελ. 611 και Α.Π. 777/1989 ΔΕΝ 1990 σελ. 426). Η υπερεργασία ίσχυσε μέχρι 31.3.2001 όπου καταργήθηκε με το άρθρο 4, παρ. 1, Ν. 2874/2000.

Ιδιόρρυθμη υπερωρία είναι η πρόσθετη εργασία που ο μισθωτός παρέχει πέρα από το συμβατικό ωράριο εργασίας 40 ωρών και μέχρι 3 ώρες την εβδομάδα, δηλαδή 41η, 42η και 43η ώρα της εβδομαδιαίας απασχόλησης. Η ιδιόρρυθμη υπερωρία ισχύει από 1.4.2001 (άρθρο 4, παρ. 2, Ν. 2874/2000).

13.11. Αρχές που ισχύουν για την υπερεργασία - ιδιόρρυθμη υπερωρία.

Πριν καθορίσουμε ποια είναι η υπερεργασία και η ιδιόρρυθμη υπερωρία στα συστήματα εργασίας (εξαήμερο, πενθήμερο) πρέπει να σημειώσουμε ότι:

α) Η απασχόληση σε υπερεργασία και σε ιδιόρρυθμη υπερωρία επαφίεται στην κρίση του εργοδότη

β) Η εκκαθάριση της υπερεργασίας και της ιδιόρρυθμης υπερωρίας γίνεται επί εβδομαδιαίας βάσεως

Τις αρχές αυτές, που χαρακτηρίζουν την υπερεργασία και την ιδιόρρυθμη υπερωρία, αναπτύσσουμε στη συνέχεια.

13.11.1. Η απασχόληση σε υπερεργασία και σε ιδιόρρυθμη υπερωρία είναι στην κρίση του εργοδότη.

Όπως προέβλεψε το άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 14.2.1984 οι ώρες εργασίας όλων των ιδιωτικών υπαλλήλων, εργατοτεχνιτών και υπηρετών που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη ορίστηκαν σε 40 ώρες την εβδομάδα (συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο). Τη διάταξη αυτή επανέλαβαν όλες οι μεταγενέστερες υπογραφείσες Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (βλέπε άρθρο 6, Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 13.3.1986).

Κατά την παρ. 2 του άρθρου 3 της από 26.2.1975 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., που σύμφωνα με το πιο πάνω άρθρο εφαρμόζεται ανάλογα, επειδή αυτό προβλέπεται με την παρ. 2 του άρθρου 9 της Δ.Α. 1/1982, η απασχόληση όλων των μισθωτών πέρα από τις 40 ώρες την εβδομάδα και μέχρι το νόμιμο ανώτατο εβδομαδιαίο όριο είναι στην κρίση του εργοδότη.

Συνεπώς, μέχρι 31.3.2001 ο εργοδότης μπορεί νόμιμα να απασχολήσει τους μισθωτούς μέχρι 48 ώρες την εβδομάδα ή μέχρι το ανώτατο όριο που προβλέπει η σχετική, κατά περίπτωση, διάταξη, αρκεί για την απασχόληση μετά τις 40 ώρες να καταβάλει την αμοιβή της υπερεργασίας; (ωρομίσθιο X 1.25). Η υπερεργασία ίσχυσε μέχρι 31.3.2001 όπου καταργήθηκε με το άρθρο 4, παρ. 1, του Ν. 2874/2000.

Από 1.4.2001 ισχύει η ιδιόρρυθμη υπερωρία. Πιο συγκεκριμένα: σε επιχειρήσεις για τις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας 40 ωρών την εβδομάδα, ο εργοδότης διατηρεί την ευχέρεια υπερωριακής απασχόλησης του μισθωτού και ο μισθωτός αντίστοιχα υποχρεούται να παρέχει την εργασία του για τρεις (3) ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου (41η, 42η και 43η ώρα) την εβδομάδα (άρθρο 4, παρ. 2, Ν. 2874/2000). Για την απασχόληση μετά τις 40 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας,

δηλαδή 41η, 42η και 43η ώρα εβδομαδιαίας απασχόλησης ο εργοδότης πρέπει να καταβάλει το ωρομίσθιο προσαυξημένο με τα ποσοστά της νόμιμης υπερωρίας (άρθρο 4, παρ. 1 και 2, Ν. 2874/2000).

Ο εργοδότης δικαιούται να αξιώσει, αλλά μπορεί να παύσει οποτεδήποτε να αποδέχεται την υπερεργασία του μισθωτού (Εφετείο Πειραιά 1345/1981 ΔΕΝ 1983 σελ. 133). Την εργασία πέρα των 40 ωρών και μέχρι τις 48 ώρες (υπερεργασία) ο εργοδότης μπορεί να απαιτήσει βάσει του διευθυντικού δικαιώματος είναι δε υποχρεωτική για το μισθωτό και για τις συνήθεις ανάγκες του εργοδότη, ως εάν πρόκειται για εκτέλεση εργασίας εντός του νομίμου ωραρίου. Στην περίπτωση αυτή εάν ο μισθωτός αρνηθεί να εργασθεί υπερεργασιακά και ο εργοδότης τον απολύσει, η καταγγελία της συμβάσεως δεν είναι καταχρηστική (Εφ. Θεσ/νίκης 1873/1989, ΔΕΝ 1990 σελ. 24). Ο εργοδότης δεν υποχρεούται να απασχολεί υπερεργασιακώς το μισθωτό εκτός αν υπάρχει αντίθετη ατομική συμφωνία (Α.Π. 1741/1991 ΔΕΝ 1992, σελ. 1298).

13.11.2. Η εκκαθάριση της υπερεργασίας και της ιδιόρρυθμης υπερωρίας γίνεται επί εβδομαδιαίας βάσεως.

Η εκκαθάριση για την οφειλή αμοιβής από την πραγματοποίηση υπερεργασίας γίνεται επί εβδομαδιαίας βάσεως. Ο ίδιος τρόπος υπολογισμού εφαρμόζεται και στην περίπτωση των εργαζομένων που απασχολούνται με το σύστημα πενθήμερης ή εξαήμερης εβδομάδας εργασίας, αφαιρώντας στο τέλος της κάθε εβδομάδας από το εφαρμοζόμενο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας τις ώρες αυθαίρετης απουσίας. Εάν μετά την αφαίρεση αυτή το σύνολο των ωρών που απομένουν υπερβαίνει τις 40 ώρες, οι μισθωτοί αυτοί δικαιούνται ανάλογη αμοιβή υπερεργασίας (Πολ. Πρωτ. Αιγίου 102/1988 ΔΕΝ 1990 σελ. 611 Α.Π. 119/1997 ΔΕΝ 1998 σελ. 16).

Κατά συνέπεια, στην περίπτωση που ένας εργαζόμενος δεν μπόρεσε να εργασθεί και τις πέντε ημέρες της εβδομάδας, αλλά εργάστηκε μόνο 3 ή 4 ημέρες από 9 ώρες ημερησίως δεν υπάρχει υπέρβαση του εβδομαδιαίου συμβατικού ωραρίου, δηλαδή υπερεργασία (Υπ. Εργασίας 12811811986 ΔΕΝ 1981, σελ. 486).

Παλαιότερα το Υπουργείο Εργασίας είχε αναφέρει (σχετ. έγγραφο 310/1980 Δ.Ε.Ν. 1980 σελ. 698) ότι η εκκαθάριση για την ύπαρξη ή όχι υπερεργασίας γίνεται επί εβδομαδιαίας βάσεως, εκτός αν εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο ισομερώς κατανομημένο σε όλες τις ημέρες της εβδομάδας οπότε μπορεί να γίνει και επί ημερησίας βάσεως.

Έχουμε τη γνώμη ότι η εκκαθάριση της υπερεργασίας με βάση την εβδομαδιαία απασχόληση του μισθωτού:

α) συμφωνεί με τον ορισμό αυτής - πρόσθετη εργασία που παρέχει ο μισθωτός πέρα από το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο -, και

β) προσδιορίζει το χρονικό σημείο της εβδομαδιαίας απασχόλησης (40η ώρα), η υπέρβαση του οποίου χαρακτηρίζει την εργασία του μισθωτού ως υπερεργασία.

Επομένως, η εκκαθάριση της υπερεργασίας πρέπει να γίνεται με βάση την εβδομαδιαία απασχόληση του μισθωτού και όχι με την ισομερή κατανομή αυτής (της υπερεργασίας) σε όλες τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας. (Μον. Πρωτ. Αθηνών 243/1987 Επιθεώρηση 1987 σελ. 952).

Σημειώνεται ότι οι διατάξεις περί υπερεργασίας δεν εφαρμόζονται στα πρόσωπα εμπιστοσύνης, εποπτείας και διεύθυνσης (Α.Π. 230/1985 ΔΕΝ 1986 σελ. 17).

13.12. Παραδείγματα «Υπερεργασίας» και «ιδιόρρυθμης Υπερωρίας» (εκκαθάριση).

Προς κατανόηση του τρόπου με τον οποίο πρέπει να γίνεται η εκκαθάριση της υπερεργασίας αναφέρουμε τα παρακάτω ενδεικτικά παραδείγματα:

13.12.1. Παράδειγμα: Υπάλληλος από 1.4.2001 απασχολείται 9 ώρες την ημέρα και 43 ώρες την εβδομάδα σε βιομηχανία η οποία εφαρμόζει το σύστημα του «πενθημέρου». Μια Τετάρτη ο υπάλληλος απουσίασε αδικαιολόγητα με αποτέλεσμα την εβδομάδα αυτή να εργασθεί 36 ώρες οι οποίες κατανέμονται ως εξής:

Ωρες εργασίας	Ημέρες					Σύνολο
	Δευτ.	Τρίτ.	Τετάρ.	Πέμ.	Παρασ.	
Κανονικές	9	9	-	9	9	36
Ιδιόρρυθμη υπερωρία						-
Σύνολο						36

Παρατηρούμε ότι ο άνω υπάλληλος την εβδομάδα αυτή, αν και εργάστηκε τέσσερις ημέρες από 9 ώρες, δεν πραγματοποίησε ιδιόρρυθμη υπερωρία αφού η εβδομαδιαία απασχόληση του δεν ήταν πέρα από τις 40 ώρες.

13.12.2. Παράδειγμα: Υπάλληλος απασχολείται 8 ώρες την ημέρα σε βιομηχανία η οποία εφαρμόζει το σύστημα του «πενθημέρου». Μια εβδομάδα ο υπάλληλος εργάστηκε ως εξής: Δευτέρα 9 ώρες, Τρίτη 9 ώρες, Τετάρτη 8 ώρες, Πέμπτη 6 ώρες (απουσίασε αδικαιολόγητα 2 ώρες), Παρασκευή 8 ώρες. Την εβδομάδα αυτή ο υπάλληλος εργάστηκε 40 ώρες που κατανέμονται ως εξής:

Ωρες εργασίας	Ημέρες					Σύνολο
	Δευτ.	Τρίτ.	Τετάρ.	Πέμ.	Παρασ.	
Κανονικές	9	9	8	6	8	40
Ιδιόρρυθμη υπερωρία						-
Σύνολο						40

Παρατηρούμε ότι ο άνω υπάλληλος την εβδομάδα αυτή, αν και εργάστηκε δύο ημέρες από 9 ώρες, δεν πραγματοποίησε ιδιόρρυθμη υπερωρία αφού η εβδομαδιαία απασχόληση του δεν ήταν πέρα από 40 ώρες.

13.12.3. Παράδειγμα: Υπάλληλος μέχρι 31.3.2001 απασχολείται 9 ώρες την ημέρα και 45 ώρες την εβδομάδα σε βιομηχανία η οποία εφαρμόζει το σύστημα του «πενθημέρου». Η κατανομή της εβδομαδιαίας εργασίας των 48 ωρών είναι η εξής:

Ωρες εργασίας	Ημέρες					Σύνολο
	Δευτ.	Τρίτ.	Τετάρ.	Πέμ.	Παρασ.	
Κανονικές	9	9	9	9	4	40
Συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο						40

Υπερεργασία	5	5
Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο		45

13.13. Υπερεργασία και ιδιόρρυθμη υπερωρία στο «εξαήμερο» σύστημα εργασίας.

Στην προηγούμενη παρ. 15.11.1 αναφέρουμε ότι νόμιμα ο εργοδότης μπορεί να απασχολήσει τον εργαζόμενο μετά τις 40 ώρες την εβδομάδα και μέχρι 31.3.2001 το νόμιμο ανώτατο εβδομαδιαίο ωράριο (48 ώρες βιομηχανικές, βιοτεχνικές κλπ. επιχειρήσεις, 42 ώρες εμπορικές Α.Ε. και Τράπεζες), αρκεί για την απασχόληση αυτή να καταβάλει την αμοιβή της υπερεργασίας, δηλαδή το προσαυξημένο κατά 25% (ωρομίσθιο Χ 1,25). (Μον. Πρωτ. Θεσ/νικης 103/1989 ΔΕΝ 1990 σελ. 669, Α.Π. 24/2000 ΔΕΝ 2000 σελ. 850).

Στην περίπτωση που η επιχείρηση εφαρμόζει το σύστημα της «εξαήμερης» εβδομαδιαίας απασχόλησης, δεν υπάρχει κανένα πρόβλημα, αφού η υπερεργασία πραγματοποιείται μεν, πέρα από το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (40ωρο), αλλά μέσα στο νόμιμο ημερήσιο ωράριο (8ωρο ή 7ωρο).

Από 1.4.2001 καταργήθηκε η υπερεργασία σε επιχειρήσεις για τις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας 40 ωρών. Στις επιχειρήσεις αυτές ο εργοδότης διατηρεί την ευχέρεια υπερωριακής απασχόλησης του μισθωτού και ο μισθωτός αντίστοιχα υποχρεούται να παρέχει την εργασία του για τρεις (3) ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου (41η, 42η και 43η ώρα) την εβδομάδα. Για την ιδιόρρυθμη αυτή υπερωρία θα καταβάλλεται αμοιβή το ωρομίσθιο προσαυξημένο με τα ποσοστά της νόμιμης υπερωρίας (άρθρο 4, παρ. 1 και 2, Ν. 2874/2000).

Συνεπώς, η υπερεργασία και η ιδιόρρυθμη υπερωρία στο «εξαήμερο» σύστημα εργασίας, κατά μορφή επιχειρήσεων είναι από 1.1.1984 η εξής:

α) Στις βιομηχανικές, βιοτεχνικές κλπ. επιχειρήσεις καθώς και στα γραφεία εν γένει:

		Μέχρι 31.3.2001	Από 1.4.2001
Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο	ώρες	48	-
Συνολική εβδομαδιαία απασχόληση		-	43
Μείον: Συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο	ώρες	(40)	(40)
Υπερεργασία	ώρες	8	-
Ιδιόρρυθμη υπερωρία	ώρες	-	3

β) Στις εμπορικές Α.Ε. και Τράπεζες:

		Μέχρι 31.3.2001	Από 1.4.2001
Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο	ώρες	48	-
Μείον: Συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο	ώρες	-	43
Υπερεργασία	ώρες	8	-
Ιδιόρρυθμη υπερωρία	ώρες	-	3

13.14. Υπερεργασία και ιδιόρρυθμη υπερωρία στο «πενθήμερο» σύστημα εργασίας.

13.14.1. Απασχόληση του μισθωτού εντός των νομίμων χρονικών ορίων.

Απασχόληση μέχρι 31.3.2001: Όταν, μέχρι 31.3.2001 η επιχείρηση εφαρμόζει το σύστημα της «πενθήμερης» εβδομαδιαίας απασχόλησης, ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να απασχοληθεί 48 ώρες ή 42 ώρες, ανάλογα με τη μορφή της επιχείρησης, μέσα σε πέντε ημέρες.

Επομένως, η απασχόληση αυτή του μισθωτού, έχει ως συνέπεια, ότι σε κάποια ή κάποιες ημέρες της «πενθήμερης εβδομάδας» θα υπάρξει υπέρβαση του νομίμου ημερησίου ωραρίου το οποίο, λόγω πενθημέρου είναι 9ωρο (βιομηχανικές, βιοτεχνικές κλπ. επιχειρήσεις) ή 8ωρο (εμπορικές Α.Ε. και Τράπεζες). Η υπέρβαση αυτή δεν θεωρείται υπερεργασία, αλλά υπερωρία. Γιατί, όπως αναφέρεται στην προηγούμενη παρ. 15.2, υπερωρία είναι η απασχόληση του μισθωτού πέρα από το νόμιμο ωράριο.

Για την εξέρευση του χρόνου της υπερεργασίας και της υπερωριακής εργασίας θα υπολογισθούν μόνο οι πέντε ημέρες εργασίας και 40 ώρες την εβδομάδα και όχι η έκτη της ανάπαυσης, η οποία πληρώνεται με άλλο καθεστώς αμοιβής (Εφ. Αθηνών 12373/1990, Επιθεώρηση 1991 σελ. 990).

Την υπερωρία αυτή, η οποία, όπως σημειώνουμε στην επόμενη παρ. 15.14.4, είναι «νόμιμη», θα την ονομάζουμε στη συνέχεια «νόμιμη υπερωρία» που πραγματοποιείται μέσα στο «νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο» ή «**νόμιμη υπερωρία πενθημέρου**», αφού η υπερωριακή αυτή απασχόληση πραγματοποιείται μόνο όταν: σε επιχείρηση που εφαρμόζει την «πενθήμερη» εβδομαδιαία εργασία ο εργαζόμενος πρέπει να απασχοληθεί υπερωριακά μέσα στο νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο.

Απασχόληση από 1.4.2001: Σε επιχειρήσεις για τις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο 40 ωρών καταργήθηκε από 1.4.2001 η, κατά την κρίση του εργοδότη, υποχρέωση του μισθωτού για υπερεργασιακή απασχόληση πέντε (5) ωρών την εβδομάδα. Στις επιχειρήσεις αυτές ο εργοδότης διατηρεί την ευχέρεια υπερωριακής απασχόλησης του μισθωτού και ο μισθωτός αντίστοιχα υποχρεούται να παρέχει την εργασία του για τρεις (3) ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου (41η, 42η και 43η ώρα) την εβδομάδα καταβάλλοντος για αυτή την ιδιόρρυθμη υπερωρία το ωρομίσθιο προσαυξημένο με τα ποσοστά της νόμιμης υπερωρίας (άρθρο 4, Ν. 2874/2000).

13.14.2. Απασχόληση μέχρι 42 ώρες (νόμιμο ωράριο) στο «πενθήμερο».

Όταν οι εμπορικές ανώνυμες εταιρείες και Τράπεζες εφαρμόζουν την «πενθήμερη» εβδομαδιαία εργασία, η απασχόληση του μισθωτού μεταξύ 40 ώρες (συμβατικό ωράριο) και 42 ώρες (νόμιμο ωράριο) δεν είναι υπερεργασία, αλλά υπερωρία. Ο λόγος είναι, ότι ο μισθωτός για να απασχοληθεί 40 ώρες μέσα στις πέντε ημέρες της εβδομάδας θα πρέπει να εργασθεί (40 ώρες : 5 ημέρες) 8 ώρες/ ημέρα, δηλαδή μέχρι το νόμιμο ημερήσιο ωράριο που ισχύει για τις άνω επιχειρήσεις. Είναι όμως υποχρεωμένος, εάν το ζητήσει ο εργοδότης, να εργασθεί 42 ώρες την εβδομάδα. Επομένως, κατά τη γνώμη μας, οποτεδήποτε εργασθεί μέσα στις πέντε ημέρες για να συμπληρώσει το όριο των 42 ωρών, θα είναι απασχόληση πέρα από το νόμιμο ημερήσιο ωράριο, δηλαδή «νόμιμη υπερωρία πενθημέρου» (βλέπε και απόφαση Α.Π. 242/1980 ΔΕΝ 1980 σελ. 545).

Μέχρι 31.3.2001 η αμοιβή των δύο επιπλέον των 40 ωρών υπολογίζεται ως υπερεργασία με προσαύξηση του ωρομισθίου κατά 25% (Υπ. Εργασίας και 2575/1995 Επιθεώρηση 1996 σελ. 415 και 1716/1997 Επιθεώρηση 1997 σελ. 1089, βλέπε επόμενη παρ. 15.20).

Από 1.4.2001 η αμοιβή της 41ης και 42ης ώρας εβδομαδιαίας απασχόλησης, υπολογίζεται ως νόμιμη υπερωρία (άρθρο 4, Ν. 2874/2000).

13.14.3. Απασχόληση μέχρι 48 ώρες (νόμιμο ωράριο) στο «πενθήμερο» (ισχύουν μέχρι 31.3.2001).

Στις βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις, στα μεταλλεία, λατομεία, ορυχεία, στις μεταφορές, στα εμπορικά καταστήματα (Υπ. Εργασίας 2478/ 1992 Επιθεώρηση 1993 σελ. 494, Μελέτη Δ.Ε.Ν. 1997 σελ. 270, Εφ. Πειραιώς 132/1996 ΔΕΝ 2000 σελ. 379) καθώς και στα γραφεία εν γένει, όταν εφαρμόζεται η «πενθήμερη» εβδομαδιαία εργασία, η κατά 8 ώρες απασχόληση των μισθωτών μεταξύ 40 ώρες (συμβατικό ωράριο) και 48 ώρες (νόμιμο ωράριο), είναι:

α) **Υπερεργασία** για τις πέντε πρώτες ώρες (41η ώρα έως 45η ώρα της εβδομαδιαίας απασχόλησης), αφού αυτές πραγματοποιούνται:

αα) μέσα στο νόμιμο ημερήσιο ωράριο (9ωρο), και

αβ) μέσα στο νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο (48ωρο)

β) «**Νόμιμη υπερωρία πενθημέρου**» για τις τρεις επόμενες ώρες (46η ώρα έως 48η ώρα της εβδομαδιαίας απασχόλησης), αφού αυτές πραγματοποιούνται:

βα) πέρα από το νόμιμο ημερήσιο ωράριο (9ωρο), και

ββ) μέσα στο νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο (48ωρο)

Η κατανομή των 48 ωρών μέσα στις πέντε ημέρες της εβδομάδας είναι η εξής:

Ωρες εργασίας	Ημέρες					Σύνολο
	Δευτ.	Τρίτ.	Τετάρ.	Πέμ.	Παρασ.	
Κανονικές	9	9	9	9	4	40
Συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο						40
Υπερεργασία					5	5
Νόμιμο ημερήσιο ωράριο	9	9	9	9	9	45
Νόμιμη υπερωρία πενθημέρου	X1	X2	X3	X4	X5	3
Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο						48

Για την τρίωρη αυτή απασχόληση σημειώνουμε ότι μπορεί να πραγματοποιηθεί:

α) Με κατανομή μέσα στις πέντε εργάσιμες ημέρες (X1, X2, X3, X4 και X5 = 0,6 της ώρας),

β) Να εξαντληθεί σε μια μόνο από αυτε'ς (X1=3 ώρες - X2, X3, X4 και X5 = 0 ώρες),

γ) Κατ' άλλο τρόπο π.χ. (X1, X2, X3=1 ώρα - X4, X5 = 0 ώρες) ή (X1 = 2 ώρες, X2 = 1 ώρα, X3, X4 και X5 = 0 ώρες κλπ.

«**Νόμιμη υπερωρία πενθημέρου**» υπάρχει και στην περίπτωση που ο μισθωτός

απασχολείται με εβδομαδιαία «πενθήμερη» εργασία μικρότερη των 40 ωρών και ο εργοδότης του ζητήσει να απασχοληθεί μέχρι το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο (48 ώρες) π.χ. σε μισθωτό βιομηχανίας που απασχολείται 8 ώρες την ημέρα σε εβδομαδιαία «πενθήμερη» εργασία 40 ωρών του ζητηθεί να εργασθεί: Δευτέρα 11 ώρες, Τρίτη 11 ώρες, Τετάρτη 8 ώρες, Πέμπτη 8 ώρες, Παρασκευή 8 ώρες (έγγραφο Υπουργείου Εργασίας 702/1984 ΔΕΝ 1985 σελ. 203). Η κατανομή των 46 ωρών μέσα στις πέντε ημέρες της εβδομάδας είναι η εξής:

Ωρες εργασίας	Ημέρες					Σύνολο
	Δευτ.	Τρίτ.	Τετάρ.	Πέμ.	Παρασ.	
Συμφωνηθέν ημερήσιο ωράριο	9	9	8	8	6	40
Υπερεργασία					2	2
Νόμιμο ημερήσιο ωράριο	9	9	8	8	8	42
Νόμιμη υπερωρία πενθημέρου	2	2				4
Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο (48 ώρες)	11	11	8	8	8	46

13.14.4. «Ιδιόρρυθμη υπερωρία» ή «Νόμιμη υπερωρία που πραγματοποιείται μέσα στο νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο» ή «νόμιμη υπερωρία πενθημέρου».

Η υποχρέωση την οποία ο μισθωτός έχει να απασχοληθεί μέσα στις πέντε ημέρες της εβδομάδας από 1.4.2001 μέχρι 43 ώρες την εβδομάδα (και μέχρι 31.3.2001 μέχρι το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο) δημιούργησε την έννοια της «ιδιόρρυθμης υπερωρίας» ή «νόμιμης υπερωρίας που πραγματοποιείται μέσα στο νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο» ή «νόμιμης υπερωρίας πενθημέρου» (βλέπε προηγούμενη παρ. 15.14.1) σε αντίθεση με τις νόμιμες υπερωρίες που πραγματοποιούνται από 1.4.2001 πέρα από την εβδομαδιαία απασχόληση των 43 ωρών και μέχρι 31.3.2001 πέρα από το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο και με τις οποίες ασχολούμεθα στη συνέχεια (παρ. 15.25).

Η βασική διαφορά των δύο άνω υπερωριών είναι ότι η πρώτη επιτρέπεται από το νόμο σε κάθε περίπτωση, εφόσον ο μισθωτός απασχολείται με εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο του νομίμου, σε αντίθεση με τη δεύτερη που επιτρέπεται σε ορισμένες μόνο περιπτώσεις και εφόσον τηρηθεί η διαδικασία που προβλέπει ο νόμος.

Για τις «ιδιόρρυθμες υπερωρίες» ή «νόμιμες υπερωρίες που πραγματοποιούνται μέσα στο νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο» ή «νόμιμες υπερωρίες πενθημέρου», σημειώνεται ότι:

α) Μπορεί να πραγματοποιηθούν είτε με κατανομή μέσα στις πέντε εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας είτε να εξαντληθούν σε μία μόνο από αυτές ή κατ' άλλο τρόπο (βλέπε προηγούμενη παρ. 15.14.3 και Υπ. Εργασίας 1393/1994 ΔΦΝ 1995 σελ. 1335).

β) Δεν συμψηφίζονται στα όρια υπερωριακής εργασίας που επιτρέπονται ανά εξάμηνο ή έτος, (Υπ. Εργασίας 1393/1994 ΔΦΝ 1995 σελ. 1335).

γ) Συνυπολογίζονται, όμως, για την εξεύρεση του ποσοστού προσαυξήσεως της

νόμιμης υπερωρίας και επομένως πρέπει να καταχωρούνται στο «θεωρημένο Βιβλίο Υπερωριών» (Υπ. Εργασίας 702/1984 ΔΕΝ 1985 σελ. 203).

13.15. Αμοιβή υπερεργασίας και ιδιόρρυθμης υπερωρίας.

Γενικά. Μέχρι 31.3.2001 ο εργαζόμενος για κάθε ώρα υπερεργασίας λαμβάνει το ωρομίσθιο του προσαυξημένο κατά 25% (άρθρο 9, παρ. 5, Δ.Α. 1/1982 στην οποία παραπέμπουν όλες οι μεταγενέστερες Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.). Η αμοιβή της υπερεργασίας είναι πάντοτε σταθερή και ανεξάρτητη από τον αριθμό των ωρών υπερεργασίας που έχει πραγματοποιήσει ο μισθωτός από την αρχή του έτους, δηλαδή έστω και αν αυτές υπερβαίνουν τις 200 ώρες το χρόνο.

Από 1.4.2001 καταργήθηκε η υπερεργασία. Συγχρόνως στον εργοδότη παρασχέθηκε η δυνατότητα να απασχολεί υπερωριακά το μισθωτό τρεις (3) ώρες την εβδομάδα, πέραν της εβδομαδιαίας απασχολήσεως των 40 ωρών, καταβάλλοντος ως αμοιβή για την υπερωριακή αυτή απασχόληση το ωρομίσθιο προσαυξημένο με τα ποσοστά της νόμιμης υπερωρίας (άρθρο 4, Ν. 2874/2000).

13.16. Αμοιβή υπερεργασίας και ιδιόρρυθμης υπερωρίας στο σύστημα της εξαήμερης εργασίας.

Γενικά. Στις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το σύστημα της εξαήμερης εργασίας η εβδομαδιαία αμοιβή του μισθωτού προσδιορίζεται ως εξής:

A) Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο 48 ώρες:

(1) Για εργασία μέχρι 8 ώρες την ημέρα και μέχρι 40 ώρες την εβδομάδα:

- Ο υπάλληλος δικαιούται τον συμφωνημένο ή νόμιμο μισθό του, εφόσον απασχοληθεί όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα.
- Ο ημερομίσθιος δικαιούται 6 συμφωνημένα ή νόμιμα ημερομίσθια.

(2) Μέχρι 31.3.2001 για τις 41η έως 48η ώρες εβδομαδιαίας εργασίας (υπερεργασία) και εφόσον εργασθούν αυτές τις ώρες, δικαιούνται τα ωρομίσθια τους προσαυξημένα κατά 25%. (Α.Π. 124/1998 Επιθεώρηση 1998 σελ. 776).

(3) Από 1.4.2001 για τις 41η έως 43η ώρες εβδομαδιαίας εργασίας (ιδιόρρυθμη υπερωρία) και εφόσον εργασθούν αυτές τις ώρες, δικαιούνται τα ωρομίσθια τους προσαυξημένα με τα ποσοστά της νόμιμης υπερωρίας (άρθρο 4, Ν. 2874/2000).

B) Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο 42 ώρες:

(1) Για εργασία μέχρι 7 ώρες την ημέρα και μέχρι 40 ώρες την εβδομάδα:

- Ο υπάλληλος δικαιούται τον συμφωνημένο ή νόμιμο μισθό του, εφόσον απασχοληθεί όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα.
- Ο ημερομίσθιος δικαιούται 6 συμφωνημένα ή νόμιμα ημερομίσθια.

(2) Μέχρι 31.3.2001 για τις 41η έως 42η ώρες εβδομαδιαίας εργασίας (υπερεργασία) και εφόσον εργασθούν αυτές τις ώρες, δικαιούνται τα ωρομίσθια τους προσαυξημένα κατά 25%. Από 1.4.2001 η απασχόληση αυτή χαρακτηρίζεται ως ιδιόρρυθμη υπερωρία και εφόσον εργασθούν αυτές τις ώρες, δικαιούνται τα ωρομίσθια τους προσαυξημένα με τα ποσοστά της νόμιμης υπερωρίας (άρθρο 4, Ν. 2874/2000).

13.17. Παραδείγματα:

13.17.1. Παράδειγμα: Εργάτης, από 1.4.2001 απασχολείται σε εμπορική ανώνυμη εταιρεία έξι ημέρες την εβδομάδα με ημερήσιο ωράριο 7 ώρες και με ημερομίσθιο € 30

Στο τέλος της εβδομάδας θα του καταβληθεί το ποσό € 193,50 ως αμοιβή του για την εβδομαδιαία απασχόληση των 42 ωρών. Το ποσό αυτό προέκυψε ως εξής:

Ωρομίσθιο (30 € / ημέρα X 6 ημέρες : 40 ώρες) = € 4,5

Κατανομή ωρών εργασίας:

Ωρες εργασίας	Ημέρες						Σύνολο
	Δευτ.	Τρίτ.	Τετάρ.	Πέμ.	Παρασ.	Σάβ.	
Κανονικές	7	7	7	7	7	5	40
Συμβατικό εβδομαδιαί ο ωράριο							40
Ιδιόρρυθμη υπερωρία						2	2
Σύνολο	7	7	7	7	7	7	42

Αποδοχές για την εβδομαδιαία απασχόληση:

α) Από την 1η έως την 40η ώρα:

Σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην προηγούμενη παρ. 14.1.2, για εργασία μέχρι 7 ώρες την ημέρα και μέχρι 40 ώρες την εβδομάδα, ο ημερομίσθιος δικαιούται 6 ημερομίσθια. Επομένως, για τις 40 πρώτες ώρες της εβδομάδας ο εργάτης θα λάβει:

€ 30./ ημέρα*6 ημέρες)

€ 180

Σημειώνεται ότι αν για τον υπολογισμό της αμοιβής των άνω 40 ωρών δεν λάβουμε υπόψη το ημερομίσθιο, αλλά το ωρομίσθιο, θα καταλήξουμε στο ίδιο αποτέλεσμα: (ωρομίσθιο 4,5 €. *40 ώρες =) € 180.

β) Για τις δύο ώρες ιδιόρρυθμης υπερωρίας και λαμβανομένου υπόψη ότι από την αρχή του έτους έχει απασχοληθεί νόμιμα υπερωριακά 40 ώρες δικαιούται δύο ωρομίσθια προσαυξημένα κατά 50%.

(4,5 X 1,50=) 6,75 €. *2 ώρες

€ 13,50

Σύνολο

€ 193,50

13.17.2. Παράδειγμα: Υπάλληλος μέχρι 31.3.2001 απασχολήθηκε σε βιοτεχνία επί μία εβδομάδα με μισθό €1000. Η βιοτεχνία εφαρμόζει σύστημα εργασίας έξι ημερών και καθημερινά απασχολεί το προσωπικό της 8 ώρες. Στο τέλος της άνω εβδομάδας στον υπάλληλο θα καταβληθεί το ποσό € 300 το οποίο προσδιορίστηκε ως εξής:

Ωρομίσθιο (1000:25 X 6): 40= € 6

Κατανομή ωρών εργασίας:

Ωρες εργασίας	Ημέρες						Σύνολο
	Δευτ.	Τρίτ.	Τετάρ.	Πέμ.	Παρασ.	Σάβ.	
Κανονικές	8	8	8	8	8		40
Συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο							40
Υπερεργασία						8	8
Σύνολο	8	8	8	8	8	8	48

Αποδοχές για την εβδομαδιαία απασχόληση:

α) Από την 1η έως την 40η ώρα:

Σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην προηγούμενη παρ. 14.1.2 για εργασία μέχρι 8 ώρες την ημέρα και μέχρι 40 ώρες την εβδομάδα ο υπάλληλος δικαιούται το μισθό του. Επειδή όμως, ο άνω υπάλληλος δεν εργάστηκε ολόκληρο το μήνα (που αντιστοιχεί σε 25 ημερομίσθια, βλέπε προηγούμενη παρ. 13.6), αλλά έξι μόνο ημέρες θα πρέπει να βρούμε τον ημερήσιο μισθό, δηλαδή το 1/25 του μηνιαίου μισθού (βλέπε προηγούμενη παρ. 13.6).

$$\frac{1.000}{25} = 40\text{€ (ημερήσιος μισθός)} \times 6 \text{ ημέρες} \quad \text{€ 240}$$

Σημειώνεται ότι αν για τον υπολογισμό της αμοιβής των άνω 40 ωρών δεν λάβουμε υπόψη τον ημερήσιο μισθό, αλλά το ωρομίσθιο θα καταλήξουμε στο ίδιο αποτέλεσμα:

$$\text{(ωρομίσθιο € 6 X 40 ώρες =) € 240}$$

β) Για τις οκτώ ώρες υπερεργασίας δικαιούται οκτώ ωρομίσθια προσαυξημένα κατά 25% (€ 6 X 1,25 =) € 7,5 X 8 ώρες

€ 60

Σύνολο

€ 300

13.17.3. Παράδειγμα: Υπάλληλος μέχρι 31.3.2001 ασχολείται σε βιοτεχνία καθημερινά 8 ώρες με μισθό € 500. Η βιοτεχνία εφαρμόζει σύστημα εργασίας έξι ημερών. Ο υπάλληλος απουσίασε αδικαιολόγητα τον μήνα Αύγουστο τις παρακάτω ημέρες, με αποτέλεσμα τις πέντε εβδομάδες του μηνός Αυγούστου να εργασθεί τις εξής ώρες:

Εβδομάδα		Αδικαιολόγητη απουσία		Συνολική Εβδομαδιαία Απασχόληση
α/α	Διάρκεια	Ημερομηνία	Ωρες	
1.	1.8- 3.8	-	-	24 ώρες
2.	5.8-10.8	5.8	8	40 - ώρες

3.	12.8-17.8	13.8	4	44 ώρες
4.	19.8-24.8	20&21.8	9	39 ώρες
5.	26.8-31.8	-	-	48 ώρες
			21	

Ο εργοδότης στο τέλος του μηνός Αυγούστου θα του καταβάλει το ποσό € 512 το οποίο προσδιορίσθηκε ως εξής:

α) Ωρομίσθιο (500 : 25 X 6) : 40 ώρες	€ 3
β) Αποδοχές για τη μηνιαία απασχόληση: μισθός	€ 500
Μείον: Ωρομίσθια αδικαιολόγητης απουσίας (21 ώρες X 3 €/ ώρα)	(-) 63
	437
Πλέον: Προσαύξηση υπερεργασίας 1ης εβδομάδας (3 X 1,25 =) € 3,75 X 8 ώρες	<u>30</u>
	467

Σημειώνεται ότι;

1. Η πρώτη «εβδομάδα» του μηνός Αυγούστου αρχίζει ημέρα Πέμπτη (1.8). Συνεπώς η εκκαθάριση της «εβδομάδας» αυτής θα γίνει, αφού ληφθούν υπόψη και οι προηγούμενες η μέρες της εβδομάδας, δηλαδή οι τελευταίες ημέρες του μηνός Ιουλίου (Δευτέρα 29.7, Τρίτη 30.7, Τετάρτη 31.7).

σε μεταφορά

€ 467

από μεταφορά

€ 467

2. Ο εργαζόμενος «ατά τις τρεις τελευταίες ημέρες του Ιουλίου δεν απουσίασε αδικαιολόγητα από την εργασία του.

3. Με βάση τα παραπάνω, ο εργαζόμενος απασχολήθηκε την εβδομάδα 29.7-3.8 ώρες 48. Η εκκαθάριση της αμοιβής των ωρών αυτών έγινε ως εξής:

3α. 29.7-31.7 ώρες 24. Οι ώρες αυτές λήφθηκαν υπόψη κατά την εκκαθάριση των αποδοχών του μηνός Ιουλίου 1985.

3β. 1.8-3.8 ώρες 24. Οι ώρες αυτές λήφθηκαν υπόψη κατά την εκκαθάριση των αποδοχών του μηνός Αυγούστου.

3γ. Η υπερεργασία της εβδομάδας 29.7-3.8 θα υπολογισθεί με την εκκαθάριση των αποδοχών του μηνός Αυγούστου, επειδή πραγματοποιήθηκε το Σάββατο 3.8, αφού τότε συμπλήρωσε την 41η ώρα έως 48η ώρα εβδομαδιαίας απασχολήσεως (βλέπε προηγούμενη παρ. 15.11.2).

Πλέον: Προσαύξηση υπερεργασίας 2ης εβδομάδας. Δεν υπολογίσθηκε υπερεργασία, επειδή ο υπάλληλος εργάσθηκε την εβδομάδα αυτή 40 ώρες. Όπως σημειώνουμε στην προηγούμενη παρ. 15.11.2, ο εργαζόμενος δικαιούται την προσαύξηση 25% λόγω υπερεργασίας, εφόσον εργασθεί την 41η ώρα έως 48η ώρα της εβδομαδιαίας απασχολήσεως.

Πλέον: Προσαύξηση υπερεργασίας 3ης εβδομάδας (3x1,25=) € 3,75 X 4 ώρες

15

Πλέον: Προσαύξηση υπερεργασίας 4^{ης} εβδομάδας. Δεν υπολογίσθηκε υπερεργασία για τους ίδιους λόγους που δεν υπολογίσθηκε και την 2η εβδομάδα.

Πλέον: Προσαύξηση υπερεργασίας 5ης εβδομάδας (3 x 1,25 =) € 3,75 X 8 =

30

Σύνολο

512

13.18. Αμοιβή υπερεργασίας και ιδιόρρυθμης υπερωρίας στο σύστημα πενθήμερης εργασίας. — Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο 48 ωρών.

Στις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, προαιρετικά ή υποχρεωτικά βάσει της Δ.Α. 25/1983 η εβδομαδιαία αμοιβή του μισθωτού προσδιορίζεται ως εξής:

1. Για εργασία μέχρι 9 ώρες την ημέρα και μέχρι 40 ώρες την εβδομάδα:

- ο υπάλληλος δικαιούται το συμφωνημένο ή νόμιμο μισθό του, εφόσον απασχοληθεί όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα.
- ο ημερομίσθιος δικαιούται 6 συμφωνημένα ή νόμιμα ημερομίσθια.

2. Μέχρι 31.3.2001 για τις 41η, 42η, 43η, 44η και 45η ώρες εβδομαδιαίας εργασίας (υπερεργασία), εφόσον ο υπάλληλος ή ο ημερομίσθιος εργασθεί αυτές τις ώρες, δικαιούται τα ωρομίσθια του προσαυξημένα κατά 25%.

3. Μέχρι 31.3.2001 για απασχόληση πέραν των 9 ωρών ημερησίως (νόμιμο ημερήσιο ωράριο) και εφόσον αυτή συνιστά «νόμιμη υπερωρία πενθημέρου» ο υπάλληλος ή ο ημερομίσθιος δικαιούται τα ωρομίσθια του προσαυξημένα με τα ποσοστά της νόμιμης υπερωρίας, δηλαδή (βλέπε και επόμενη παρ. 15.35) (Α.Π. 119/1997 ΔΕΝ'998 σελ. 16, Υπ. Εργασίας 702/1994 ΔΕΝ 1985 σελ. 203 Υπ. Εργασίας 1754/1993 Επιθεώρηση 1994 σελ. 64 Εφ. Θεσ/νίκης 1326/1999 ΔΕΝ 2000 σελ. 28).

- 25% ή όσο προβλέπεται από ειδική διάταξη για τις πρώτες 60 ώρες νόμιμης υπερωριακής εργασίας το χρόνο.
- 50% για τις μετά τις 60 ώρες και μέχρι τις 120 ώρες το χρόνο.
- 75% μετά τις 120 ώρες και ανεξάρτητα από τα επιτρεπόμενα όρια.

Σημειώνεται ότι υπάρχει και αντίθετη άποψη ότι η απασχόληση πέρα των 45 ωρών και μέχρι 48 ώρες την εβδομάδα αποτελεί ιδιόρρυθμη υπερωρία και αμείβεται όπως η υπερεργασία, δηλαδή με προσαύξηση 25% (Εφ. Θεσ/νίκης 1038/1993 ΔΕΝ 1994 σελ. 288 Εφ. Αθηνών 5478/1998 Επιθεώρηση 1999 σελ. 305 και Υπ. Εργασίας 1479/1996 Επιθεώρηση 1997 σελ. 406).

4. Από 1.4.2001 η υπερεργασία καταργήθηκε και συγχρόνως στον εργοδότη παρασχέθηκε η δυνατότητα να απασχολεί το μισθωτό υπερωριακά, και ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει την εργασία του την 41η, 42η και 43η ώρα της εβδομαδιαίας απασχόλησης χαρακτηρίζοντας την εργασία αυτή ως «ιδιόρρυθμη υπερωρία» και αμειβόμενη βάσει του ωρομισθίου προσαυξημένου με τα ποσοστά της νόμιμης υπερωρίας (άρθρο 4, Ν. 2874/2000):

- 50% για τις πρώτες 120 ώρες νόμιμης υπερωριακής εργασίας το χρόνο.
- 75% μετά τις 120 ώρες και ανεξάρτητα από τα επιτρεπόμενα όρια.

13.19. Παραδείγματα:

13.19.1. Παράδειγμα: Μισθωτός με ημερομίσθιο € 24 απασχολείται από 1.4.2001 σε βιομηχανία καθημερινά 7 ώρες με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας (ή εβδομαδιαίως 35 ώρες). Ο εργοδότης του ζήτησε μια εβδομάδα να εργασθεί επί τέσσερις ημέρες επιπλέον 2 ώρες. Για την εβδομαδιαία αυτή απασχόληση των 43 ωρών ο μισθωτός δικαιούται αμοιβή € 54,00 όπως στη συνέχεια αναλυτικά σημειώνουμε:

Ωρομίσθιο (24 X 6): 35= € 4,12

Κατανομή ωρών εργασίας:

Ώρες εργασίας	Ημέρες					Σύνολο
	Δευτ.	Τρίτ.	Τετάρ.	Πέμ.	Παρασ.	
Κανονικές	9	9	9	8		35
Συμφωνηθέν εβδομαδιαίο ωράριο						35
Απλή πρόσθετη εργασία				1	4	5
Συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο						40
Ιδιόρρυθμη υπερωρία					3	3
Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο (48 ώρες)	9	9	9	9	7	43

Αποδοχές για την εβδομαδιαία απασχόληση:

α) Για εργασία μέχρι 9 ώρες την ημέρα και μέχρι 35 ώρες την εβδομάδα ο μισθωτός δικαιούται έξι συμφωνημένα ημερομίσθια (24 X 6)	€ 14,4
Σημειώνεται ότι αν για τον υπολογισμό της άνω αμοιβής δεν λάβουμε υπόψη το ημερομίσθιο, αλλά το ωρομίσθιο θα καταλήξουμε στο ίδιο αποτέλεσμα: (ωρομίσθιο 4,12 € X 35 ώρες =) € 14,40	
β) Για την 36η έως την 40η ώρα δικαιούται πέντε απλά ωρομίσθια, αφού πρόκειται για «απλή πρόσθετη εργασία» (4,12x5 ώρες)	€ 20,60
γ) Για την 41η έως 43η ώρα και λαμβανομένου υπόψη ότι από την αρχή του έτους έχει απασχοληθεί νόμιμα υπερωριακά 50 ώρες δικαιούται τρία ωρομίσθια «ιδιόρρυθμης υπερωρίας» (4,12X1,50)X3	€ 18,54
Σύνολο	€ 54,00

13.19.2. Παράδειγμα: Μισθωτός από 1.4.2001 απασχολείται καθημερινά 7 ώρες σε βιομηχανία με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας (ή εβδομαδιαίως 5 x 7 = 35 ώρες). Ο εργοδότης του ζήτησε να εργασθεί μια εβδομάδα επί πλέον 2 ώρες κάθε ημέρα. Ο μισθωτός εργάστηκε την εβδομάδα αυτή 36 ώρες, γιατί την Τετάρτη απουσίασε αδικαιολόγητα. Συνεπώς την εβδομάδα αυτή ο μισθωτός θα λάβει αμοιβή € 417,60 η οποία προέκυψε, με βάση το ημερομίσθιο του €. 22,50 ως εξής:

$$\text{Ωρομίσθιο (22,50 X 6): 35} = \text{€ } 3,86$$

Κατανομή ωρών εργασίας:

Ώρες εργασίας	Ημέρες					Σύνολο
	Δευτ.	Τρίτ.	Τετάρ.	Πέμ.	Παρασ.	
Κανονικές	7	7	-	7	7	28
Συμφωνηθέν ημερήσιο ωράριο	7	7	-	7	7	28
Απλή πρόσθετη εργασία	2	2	-	2	2	8
Νόμιμο ημερήσιο ωράριο	9	9	-	9	9	36

Σημειώνεται ότι οι επί πλέον 8 ώρες που εργάστηκε ο μισθωτός την παραπάνω εβδομάδα είναι «απλή πρόσθετη εργασία», γιατί:

(α) είναι απασχόληση μεταξύ συμφωνηθέντος ημερησίου ωραρίου (7ωρο) και του αντίστοιχου συμβατικού (9ωρο), και

β) το σύνολο της εβδομαδιαίας εργασίας (36 ώρες) είναι μικρότερο από το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο, (40ωρο).

Αποδοχές για την εβδομαδιαία απασχόληση:

Για εργασία μέχρι 7 ώρες την ημέρα και μέχρι 35 ώρες την εβδομάδα ο μισθωτός δικαιούται έξι συμφωνημένα ημερομίσθια (22,50 X 6)

€ 13,50

Μείον: Ώρες αδικαιολόγητης απουσίας (3,86 X 7)

€ 27

€ 30,50

Σημειώνεται ότι αν για τον υπολογισμό της άνω αμοιβής δεν λάβουμε υπόψη τον ημερομίσθιο, αλλά το ωρομίσθιο θα καταλήξουμε στο ίδιο αποτέλεσμα: (ωρομίσθιο 3,86 € X 28 ώρες =) € 108,08

€108,80

β) Από την 29η έως την 36η ώρα δικαιούται οκτώ απλά ωρομίσθια, αφού πρόκειται για «απλή πρόσθετη εργασία» (38,60 X 8)

€308,80

Σύνολο

€417,60

13.20. Αμοιβή υπερεργασίας και ιδιόρρυθμης υπερωρίας στο σύστημα της πενθήμερης εργασίας. - Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο 42 ωρών.

(1) Για εργασία μέχρι 8 ώρες την ημέρα και μέχρι 40 ώρες την εβδομάδα (Α.Π. 242/1980 ΔΕΝ 1980 σελ. 545):

- Ο υπάλληλος δικαιούται το συμφωνημένο ή νόμιμο μισθό του, εφόσον απασχοληθεί όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα.

- Ο ημερομίσθιος δικαιούται 6 συμφωνημένα ή νόμιμα ημερομίσθια.

(2) Η απασχόληση μετά την 40η ώρα έως την 42η (νόμιμο ωράριο ανωνύμων εταιρειών) λογίζεται μέχρι 31.3.2001 ως υπερεργασία η οποία αμείβεται με

προσαύξηση του ωρομισθίου κατά 25% (Υπ. Εργασίας 2575/1995 Επιθεώρηση 1996 σελ. 415 και 1716/1997 Επιθεώρηση 1997 σελ. 1089). Από 1.4.2001 λογίζεται ως υπερωρία και αμείβεται με προσαύξηση του ωρομισθίου κατά 50% (μέχρι 120 ώρες νόμιμης υπερωρίας το έτος) και κατά 75% για τις πέρα των 120 ωρών (άρθρο 4, Ν. 2874/2000).

Παράδειγμα: Υπάλληλος απασχολείται από 1.4.2001 σε εμπορική ανώνυμη εταιρεία με μισθό € 1000, 8 ώρες την ημέρα με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας. Ο εργοδότης του ζήτησε μια Δευτέρα να εργασθεί 10 ώρες. Στο τέλος του μήνα ο μισθωτός έλαβε αμοιβή η οποία προσδιορίστηκε ως εξής:

Ωρομίσθιο (1000 : 25 X 6): 40 = € 6

Κατανομή ωρών εργασίας την άνω εβδομάδα:

Ωρες εργασίας	Ημέρες					Σύνολο
	Δευτ.	Τρίτ.	Τετάρ.	Πέμ.	Παρασ.	
Νόμιμο ημερήσιο ωράριο	8	8	8	8	8	40
Ιδιόρρυθμη υπερωρία	2					2
Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο	10	8	8	8	8	42

Σημειώνεται ότι οι 2 ώρες που εργάστηκε ο εργαζόμενος επιπλέον τη Δευτέρα είναι ιδιόρρυθμη υπερωρία.

Αποδοχές για την μηνιαία απασχόληση:

α) Για εργασία μέχρι 8 ώρες την ημέρα και μέχρι 40 ώρες την εβδομάδα ο μισθωτός δικαιούται το συμφωνημένο μισθό του	€ 1000
ή (ωρομίσθιο 6x8 ώρεςx5/6x25 ημέρες =) € 1,000	
(β) Για τις 2 ώρες ιδιόρρυθμης υπερωρίας και λαμβανομένου υπόψη ότι από την αρχή του έτους έχει εργασθεί νόμιμα υπερωριακά 30 ώρες, η αμοιβή είναι: (6 X 1,50)x2 ώρες	€ 18
Σύνολο	€ 1,018

13.21. Αμοιβή υπερεργασίας και ιδιόρρυθμης υπερωρίας κατά τις Κυριακές, εξαιρέσιμες αργίες, νύχτες.

Σε περίπτωση που παρέχεται υπερεργασιακή ή υπερωριακή εργασία μέσα στα παρακάτω χρονικά διαστήματα, το ωρομίσθιο, επί του οποίου θα υπολογισθεί η αμοιβή της υπερεργασίας ή υπερωρίας, θα πρέπει προηγουμένως να είναι προσαυξημένο με τα έναντι αυτών σημειούμενα ποσοστά (Υπ. Εργασίας 670/1982 Λογιστής 1983 σελ. 948 και Εφ. Αθηνών 4551/1991 Επιθεώρηση 1992 σελ. 13 Α.Π. 4/1999 ΔΕΝ 1999 σελ. 279, Α.Π. 641/2000 ΔΕΝ 2000 σελ. 1358).

(α) Κυριακή ή εξαιρέσιμη αργία

75%

(β) Νύκτα		25%
(γ) Κυριακή και νύκτα	(75% + 25%)	100%
(δ) Εξαιρέσιμη αργία και νύκτα	(75% + 25%)	100%

Διευκρινίζεται ότι οι άνω προσαυξήσεις (75% και 25%) υπολογίζονται στο νόμιμο ωρομίσθιο και όχι στο καταβαλλόμενο.

13.22. Αμοιβή υπερεργασίας αμειβομένων με ποσοστά .

Οι διατάξεις για συμπληρωματική αμοιβή υπερεργασίας (25% του ωρομισθίου) δεν έχουν εφαρμογή για τους μισθωτούς που αμείβονται με άλλο σύστημα αποδοχών από εκείνο που καθορίζεται με μισθό ή ημερομίσθιο. Έτσι, οι αμειβόμενοι με ποσοστά δεν δικαιούνται την προσαύξηση 25% του ωρομισθίου όταν απασχοληθούν υπερεργασιακά. Αντιθέτως, δικαιούνται συμπληρωματικής αμοιβής 25% του ωρομισθίου όταν εργασθούν υπερεργασιακά και συγχρόνως αμείβονται με μισθό και ποσοστά (Α.Π. 1361/1992 ΔΕΝ 1993 σελ. 306).

13.23. Υπερεργασία και ιδιόρρυθμη υπερωρία σε επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας μη υπαγόμενες στις διατάξεις περί πενθημέρου.

Στις προηγούμενες παρ. 13.21.2 και 13.23 αναφέρουμε αναλυτικά ποιες βιομηχανικές επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας δεν υπάγονται στις διατάξεις περί πενθημέρου και ότι στα καταρτιζόμενα από αυτές προγράμματα εργασίας ο μέσος όρος εβδομαδιαίος εργασίας υπολογιζόμενος σε περίοδο οκτώ (8), το πολύ, εβδομάδων, δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 40 ώρες την εβδομάδα.

Οι εργαζόμενοι στις άνω επιχειρήσεις, ορισμένες εβδομάδες της περιόδου που ισχύει το πρόγραμμα εργασίας, απασχολούνται περισσότερο από 40 ώρες την εβδομάδα χωρίς η απασχόληση αυτή να θεωρείται υπερεργασία επειδή ο μέσος όρος εβδομαδιαίας εργασίας είναι 40 ώρες.

Στο πρόγραμμα εργασίας της προηγούμενης παρ. 13.26 (Πίνακας Νο 3) παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι π.χ. της Α βάρδιας εργάζονται σε περίοδο πέντε εβδομάδων ως εξής:

Εβδομάδα	Ώρες απασχόλησης
1η	-
2η	56 ώρες
3η	48 ώρες
4η	48 ώρες
5η	48 ώρες
Σύνολο	200 ώρες

Επομένως, οι ώρες εργασίας επί πλέον του συμβατικού (40ωρο) εβδομαδιαίου ωραρίου που απασχολήθηκαν οι εργαζόμενοι, δεν είναι υπερεργασία επειδή ο μέσος όρος εβδομαδιαίας εργασίας είναι οι 40 ώρες (Α.Π. 809/1990 ΔΕΝ 1992/σελ. 173).

Εάν υποθέσουμε ότι μια βιομηχανία που υπάγεται στη παρούσα κατηγορία έχει πρόγραμμα έξι εβδομάδων (1η 56 ώρες, 2η 48 ώρες, 3η 40 ώρες, 4η 40 ώρες, 5η 40 ώρες, 6η 16 ώρες) και μέσο όρο εβδομαδιαίας απασχολήσεως $240:6 = 40$ ώρες και οι εργαζόμενοι απασχοληθούν την 3η, 4η και 5η εβδομάδα 43 ώρες την εβδομάδα οι επί πλέον 9 ώρες εργασίας είναι μέχρι 31.3.2001 υπερεργασία (Υπ. Εργασίας 1250/1986 Επιθεώρηση 1987 σελ. 598). Από 1.4.2001 οι επιπλέον 9 ώρες είναι ιδιόρρυθμες υπερωρίες και αμείβονται με τα ποσοστά της νόμιμης υπερωρίας (άρθρο 4, Ν. 2874/2000).

13.24. Διευθέτηση χρόνου εργασίας.

Με το άρθρο 41 του Ν. 1892/1990, όπως τροποποιημένο από το άρθρο 5 του Ν. 2874/2000 γίνεται ανατροπή του 8ώρου με την παραδοσιακή έννοια. Χωρίς να καταργείται το 8ωρο παίρνει νέα μορφή και διευθετείται. Η επιχείρηση, με τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων, τους καλεί να εργαστούν περισσότερες ώρες για περιόδους αυξημένης παραγωγής και ο επιπλέον χρόνος επιστρέφεται με τη μορφή άδειας ή λιγότερου χρόνου εργασίας σε ημερήσια βάση σε περιόδους χαμηλής παραγωγής της επιχείρησης.

Αρχές διευθέτησης χρόνου εργασίας. Οι αρχές καθορίζονται από τις παρ. 1 και 2, του άρθρου 5, του Ν. 2874/2000. Σύμφωνα με τις διατάξεις αυτές σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται ωράριο εργασίας 40 ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται, με σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων, 138 ώρες εργασίας από το συνολικό ετήσιο χρόνο εργασίας να κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες περιόδους και με αντίστοιχη μείωση των ωρών εργασίας κατά το λοιπό διάστημα, τηρουμένων των εξής αρχών: α) θα εφαρμόζονται οι διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων, και β) ο ανώτατος μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας ετησίως (περίοδος αναφοράς), μη συμπεριλαμβανομένων των νομίμων υπερωριών, είναι 38 ώρες.

Παράδειγμα: Μεταξύ επιχειρήσεως και συμβουλίου εργαζομένων συμφωνήθηκε όπως οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση απασχοληθούν, από τις 52 εβδομάδες του έτους, τις 46 εβδομάδες ως εξής: 23 εβδομάδες θα απασχοληθούν με 46 ώρες την εβδομάδα (ή ώρες 1.058) και τις υπόλοιπες 23 εβδομάδες θα απασχοληθούν 34 ώρες την εβδομάδα (ή ώρες 782). Σύμφωνα με το άρθρο 5, παρ. 1, του Ν. 2874/2000, ο ανώτατος μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας ετησίως (περίοδος αναφοράς ή 46 εβδομάδες), μη συμπεριλαμβανομένων των νομίμων υπερωριών, πρέπει να είναι 38 ώρες. Ως εκ τούτου, η εβδομαδιαία απασχόληση περιλαμβάνει τις εξής ώρες (απλές και υπερωριακές):

Ωρες εβδομαδιαίας απασχόλησης

<u>Εβδομάδα</u>	<u>Απλές</u>	<u>Νόμιμες Υπερωρίες</u>	<u>Σύνολο</u>
1η	42	4	46
.....
23η	42	4	46
24η	34		34
.....
46η	34		34
Σύνολο	1748	92	1840

Μέσος όρος εβδομαδιαίας απασχόλησης (1.748:46=) 38 ώρες.

Σημειώνεται ότι η επιπλέον 4 ώρες εργασίας των 42 ωρών είναι νόμιμη υπερωρία επειδή αυτή επιτρέπεται από το άρθρο 5 του Ν. 2874/2000.

Αμοιβή: Η αμοιβή, για όλο το χρονικό διάστημα που γίνεται η διευθέτηση, δεν θα αυξομειώνεται, αλλά θα είναι ίση με την αντίστοιχη αμοιβή για εργασία οκτώ (8) ωρών την ημέρα και σαράντα (40) ωρών την εβδομάδα, χωρίς να επιτρέπεται η αυξομείωση τους ενώ απαγορεύεται η ιδιόρρυθμη υπερωρία (άρθρο 5, παρ. 3, Ν. 2874/2000).

Εφόσον για οποιοδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου ή εποχιακής λειτουργίας της επιχείρησης, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας συμφωνά με το Ν. 2874/2000, ο μισθωτός δικαιούται να εισπράξει τις πρόσθετες αμοιβές για την υπερωριακή απασχόληση του (άρθρο 5, παρ. 4, Ν. 2874/2000).

ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ

13.25. Γενικά.

Ως υπερωρία θεωρείται η εργασία που παρέχεται πέρα από τη νόμιμη ημερήσια εργασία (επτάωρο, οκτάωρο κ.λπ.), που ισχύει για κάθε επιχείρηση ή κλάδο οικονομίας (Α.Π. 828/1998 ΔΕΝ 2000 σελ. 378).

Ως νόμιμη ημερήσια εργασία θεωρείται αυτή που έχει τεθεί με νόμο ή με κανονιστική διοικητική πράξη. Ετσι, δεν θεωρείται υπερωριακή εργασία η απασχόληση του μισθωτού πέρα του μικρότερου χρονικού ορίου εργασίας που ετέθη με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του έτους 1975 ή κατόπιν συμφωνίας (Εφ. Αθηνών 7214/1991, ΔΕΝ 1991 σελ. 1131). Επίσης, ως υπερωρία θεωρείται και η απασχόληση πέρα από το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο (Α.Π. 24/2000 ΔΕΝ 2000 σελ. 851).

Από 1.4.2001 η πέραν των 43 ωρών την εβδομάδα επιπλέον απασχόληση του μισθωτού, στις επιχειρήσεις για τις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο 40 ωρών την εβδομάδα, θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης (άρθρο 4, παρ. 3, Ν. 2874/2000).

Συνεπώς, υπερωρία είναι η επιπλέον της συμφωνηθείσης ή συνήθους απασχόληση που παρέχεται πέρα από το νόμιμο ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο ή πέρα από το εβδομαδιαίο ωράριο των 43 ωρών.

Ως ώρες υπερωριακής απασχόλησης λογίζονται μόνο οι πραγματικές ώρες (για την έννοια των πραγματικών ωρών βλέπε προηγούμενη παρ. 13.15).

Διευκρινίζεται ότι σε κάθε περίπτωση η υπερωρία κρίνεται από τη χρονική διάρκεια της ημερήσιας εργασίας και όχι από την εβδομαδιαία τοιαύτη, σε αντίθεση με την υπερεργασία που κρίνεται από τη εβδομαδιαία χρονική διάρκεια (Α.Π. 777/1989 ΔΕΝ 1990 σελ. 426). Η πραγματοποίηση υπερωριακής εργασίας, λόγω υπερβάσεως του ημερήσιου νόμιμου ωραρίου εργασίας, δεν προϋποθέτει την προηγούμενη εκτέλεση υπερεργασίας, η αμοιβή της οποίας υπολογίζεται μόνο με βάση την εβδομαδιαία απασχόληση των μισθωτών (Α.Π. 780/1988, ΔΕΝ 1989, σελ. 67). Ως εκ τούτου, δεν επιτρέπεται ο συμψηφισμός των υπερωριών που πραγματοποιούνται καθημερινά με το χρόνο που δεν πραγματοποιήθηκε εργασία κάποιες άλλες εργάσιμες ημέρες της ίδιας εβδομαδιαίας εργασίας (Α.Π. 569/1986 Ολομ. ΔΕΝ 1986 σελ. 912).

Επίσης όταν οι μισθωτοί εργασθούν επτά ημέρες την εβδομάδα, η εργασία της 7ης ημέρας της εβδομάδας θεωρείται ως αυτοτελής ημέρα εργασίας και όχι υπερωριακή, (Μον. Πρωτ. Θεσ/νίκης 103/1989, ΔΕΝ 1990 σελ. 669 Α.Π. 124/1998 Επιθεώρηση 1998 σελ. 776). Εννοείται, βέβαια, ότι οσάκις παρέχεται την ημέρα αυτή εργασία πέρα από το νόμιμο ημερήσιο ωράριο, οι ώρες απασχόλησης πέρα του νομίμου ωραρίου θεωρούνται υπερωριακές (Πολ. Πρωτ. Αθηνών 2861/1972 ΔΕΝ 28 σελ. 599).

Οι υπερωρίες διακρίνονται σε νόμιμες και σε παράνομες.

13.26. Νόμιμη υπερωρία.

Νόμιμη θεωρείται η υπερωρία όταν για την πραγματοποίησή της τηρούνται οι κατά νόμο προϋποθέσεις. Οι νόμιμες υπερωρίες διακρίνονται:

- α) Σε ιδιόρρυθμη υπερωρία (βλέπε προηγούμενη παρ. 15.4.4).
- β) Σε νόμιμες υπερωρίες που πραγματοποιούνται πέρα από το νόμιμο ημερήσιο και εβδομαδιαίο ωράριο (βλέπε επόμενες παραγράφους).

13.27. Διάκριση νομίμων υπερωριών κατά κατηγορία επιχειρήσεων.

Τις νόμιμες υπερωρίες μπορούμε να τις κατατάξουμε στις παρακάτω τέσσερις κατηγορίες:

- Νόμιμες υπερωρίες προσωπικού βιομηχανικών και βιοτεχνικών επιχειρήσεων, μεταλλείων, λατομείων, ορυχείων και μεταφορών.

- Νόμιμες υπερωρίες προσωπικού Τραπεζών, Εμπορικών Α.Ε. και γραφείων εν γένει.
- Νόμιμες υπερωρίες προσωπικού εμπορικών καταστημάτων.
- Νόμιμες υπερωρίες προσωπικού αλλοδαπών επιχειρήσεων.

13.28. Νόμιμες υπερωρίες προσωπικού βιομηχανικών, βιοτεχνικών κλπ. επιχειρήσεων.

Το Ν.Δ. 515/1970 «περί χρονικών ορίων εργασίας μισθωτών» αποτελεί τη βάση για τον προγραμματισμό της υπερωριακής απασχόλησης των μισθωτών που απασχολούνται στις επιχειρήσεις και εργασίες στις οποίες με αυτοτελείς διατάξεις έχει θεσπισθεί το 8ωρο ημερησίως και το 48ώρο εβδομαδιαίως, βάσει ειδικών Διαταγμάτων τα οποία ορίζουν περαιτέρω ότι εφαρμόζονται κατά τα λοιπά οι διατάξεις του Π.Δ. 27-6/4.7.1932 όπως π.χ. το Β.Δ. 14/24.8.1936, το Β.Δ. 28/29.4.1937 κ.α. (Γνωμάτευση Ν.Σ.Κ. 1002/1970 Λογιστής 1971 σελ. 973).

Δηλαδή, το Ν.Δ. 515/1970 καλύπτει τους εργαζόμενους στη βιομηχανία, βιοτεχνία, μεταλλεία, ορυχεία και μεταφορές.

Οι υπερωρίες που πραγματοποιούν οι εργαζόμενοι στις παραπάνω επιχειρήσεις είναι νόμιμες εφόσον τηρούνται οι εξής προϋποθέσεις:

- α) Να επιτρέπεται η υπερωριακή εργασία, και
- β) Να τηρηθεί η διαδικασία που προβλέπει ο Νόμος

13.29. Πότε επιτρέπεται από το Ν.Δ. 515/1970 η υπερωριακή εργασία.

Η υπέρβαση του ανωτάτου ορίου της ημερήσιας εργασίας, δηλαδή η υπερωριακή εργασία, επιτρέπεται από το Νόμο (άρθρο 1 παρ. 1 Ν.Δ. 515/1970) στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) Επείγουσες εργασίες, η εκτέλεση των οποίων είναι αναγκαία για την πρόληψη επικείμενων ατυχημάτων, την οργάνωση μέτρων σωτηρίας ή την αντιμετώπιση επελθουσών αιφνίδιων ζημιών στο υλικό ή στις εγκαταστάσεις ή στο κτίριο της εκμεταλλεύσεως.

β) Επείγουσας φύσεως εργασίες παροδικού χαρακτήρα ή εξαιρετικώς επείγουσας εξυπηρετήσεως του κοινού.

γ) Επείγουσα επισκευή πλωτών, χερσαίων και εναέριων μεταφορικών μέσων ή καθυστέρηση εκτελέσεως δρομολογίων πάσης φύσεως μεταφορικών μέσων.

δ) Λόγω εξαιρετικής συσσώρευσης εργασίας.

ε) Παραμονές των εξαιρεσιμων εορτών.

στ) Προπαρασκευαστικών ή συμπληρωματικών εργασιών, οι οποίες λόγω της φύσεως της εργασίας, εκτελούνται εκτός του κανονικού ορίου ημερήσιας εργασίας.

ζ) Αναπληρώσεις χαμένων ωρών στην περίπτωση διακοπής της εργασίας συνεπεία αιφνίδιων αιτίων ή ανωτέρας βίας ή λόγω επισήμων ή τοπικών εορτών, εκτός της Κυριακής και των προς αυτή εξομοιούμενων ημερών ή λόγω καιρικών μεταβολών οι οποίες έχουν επίδραση σε βιομηχανίες ή επιχειρήσεις λόγω της φύσεως της εργασίας τους.

Η παραπάνω υπέρβαση δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από τις 3 ώρες την ημέρα και μέχρι το ανώτατο όριο που καθορίζεται ανά εξάμηνο με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Για απασχόληση πέραν των εξαμηνιαίων ορίων πρέπει να ζητηθεί άδεια από το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (Υπ. Εργασίας 1754/1993 Δελτίο Συνδέσμου Α.Ε. και Ε.Π.Ε. 1994 σελ. 41).

Κατ' εξαίρεση, στις περιπτώσεις των παραπάνω παραγράφων α, β και γ, η υπέρβαση για μεν την πρώτη ημέρα είναι απεριόριστη, για κάθε δε από τις αμέσως εν συνεχεία τέσσερις ημέρες επιτρέπεται υπέρβαση του νομίμου ωραρίου μέχρι 4 ώρες κατά ανώτατο όριο.

Ειδικότερα για την παραπάνω με στοιχεία (ζ) περίπτωση, η διακοπή της εργασίας πραγματοποιείται μέσα σε χρόνο από της επαναλήψεως της, που δεν μπορεί να υπερβεί το διπλάσιο του χαμένου χρόνου, σε καμία δε περίπτωση δεν μπορεί να υπερβεί τις 48 ώρες κατά εβδομάδα ο μέσος όρος της εργασίας, που υπολογίζεται από τη δήλωση της διακοπής μέχρι τη λήξη των ανωτάτων ορίων της αναπληρώσεως αυτής.

Εξαιρετικά, προκειμένου περί ανειδίκευτων εργατών η υπερωριακή απασχόληση πέρα από τις 120 ώρες ετησίως, επιτρέπεται μόνο κατόπιν προηγούμενης άδειας της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 3, παρ. 3, Ν.Δ. 515/1970).

13.30. Τήρηση διαδικασίας για υπερωριακή απασχόληση των μισθωτών συμφωνά με το Ν.Δ. 515/1970

Από τις διατάξεις του ανωτέρω Ν.Δ. (άρθρο 1 παρ. 3) καθορίζονται με αποφάσεις του κ. Υπουργού Εργασίας, που εκδίδονται κατά τους μήνες Δεκέμβριο και Ιούνιο κάθε έτους και ύστερα από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχολήσεως για όλη την Ελλάδα, ή για ορισμένες περιφέρειες για το επόμενο από της εκδόσεως τους ημερολογιακό εξάμηνο ή γενικά ή κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας ή κατά ειδικότητα.

Η υπερωριακή απασχόληση σύμφωνα με τις πιο πάνω αποφάσεις επιτρέπεται από το νόμο (άρθρο 3 Ν.Δ. 515/1970):

α) Μετά από προηγούμενη επίδοση στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ή όπου δεν υπάρχει στην Αστυνομική Αρχή, **έγγραφης αναγγελίας** σχετικά με την υπερωριακή απασχόληση, αντίγραφο της οποίας, θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας, αναρτάται σε εμφανές μέρος του τόπου εργασίας, και

β) Υπό τον όρο, να τηρείται από τον οικείο εργοδότη **ειδικό βιβλίο υπερωριών**, θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας πριν από τη χρησιμοποίησή του.

Τόσο στην έγγραφη αναγγελία, όσο και στο ειδικό βιβλίο υπερωριών, θα πρέπει να αναγράφονται σε ειδικές στήλες τα εξής:

- η αιτία για την οποία πραγματοποιείται η υπερωριακή απασχόληση
- οι τροποποιήσεις, τις οποίες προσωρινά, έκανε ο εργοδότης, στις συνήθεις ώρες εργασίας
- το ονοματεπώνυμο και η ειδικότητα των μισθωτών ή ο αριθμός των απασχολουμένων μισθωτών κατά ειδικότητα και τμήμα.
- η ημερομηνία πραγματοποιήσεως της υπερβάσεως των νομίμων ωρών εργασίας,
- η ώρα ενάρξεως και λήξεως της υπερβάσεως, και
- σε περίπτωση που αναπληρούνται χαμένες ώρες, σύνταξη υπεύθυνης δηλώσεως, στην οποία θα αναφέρονται οι απωλεσθείσες ώρες καθώς και ο τρόπος που αναπληρώθηκαν αυτές. Στο ειδικό βιβλίο υπερωριών απαιτείται και υπογραφή του μισθωτού σε ειδική στήλη, εφόσον αυτός δεν υπογράφει σε εξοφλητική μισθολογική κατάσταση.

Προκειμένου όμως για εργοδότες, που χρησιμοποιούν μηχανογραφικό σύστημα, δεν απαιτείται η υπογραφή του μισθωτού, στο ειδικό βιβλίο υπερωριών, εφόσον αυτός υπογράφει σε ειδική στήλη της εξοφλητικής μισθοδοτικής καταστάσεως στην οποία θα αναγράφονται οπωσδήποτε οι πραγματοποιηθείσες ώρες εργασίας, καθώς και η πρόσθετη αμοιβή.

Στην περίπτωση που η υπερωριακή απασχόληση των μισθωτών, δεν πραγματοποιείται ή διακόπτεται και έχει επιδοθεί έγγραφη αναγγελία στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει αυτή μέσα σε 24 ώρες στην ίδια αρχή, διαφορετικά θεωρείται ότι έχει πραγματοποιηθεί η υπερωριακή

απασχόληση (άρθρο 3, Ν.Δ. 515/1970).

Στο ειδικό βιβλίο υπερωριών δεν καταχωρούνται οι υπερωρίες που πραγματοποιούνται με τη διαδικασία του Ν.Δ. 264/1973, την οποία αναφέρουμε στην αμέσως επόμενη παράγραφο. Αντιθέτως, καταχωρούνται οι νόμιμες υπερωρίες πενθημέρου, αλλά μόνο για την εξεύρεση του ποσοστού προσαυξήσεως της νόμιμης υπερωρίας, όχι, όμως και για τον υπολογισμό των ορίων υπερωριακής εργασίας που επιτρέπονται ανά εξάμηνο ή έτος.

Εννοείται, βέβαια, ότι στο άνω βιβλίο υπερωριών δεν καταχωρούνται οι παράνομες υπερωρίες.

13.31. Υπερωριακή απασχόληση των μισθωτών πέρα από τα ανώτατα επιτρεπόμενα όρια.

Η χορήγηση αδειών υπερωριακής εργασίας, πέρα από τα ανώτατα επιτρεπόμενα, για κάθε κατηγορία μισθωτών, όρια, επιτρέπεται με απόφαση του κ. Υπουργού Εργασίας και μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας ύστερα από αίτηση των ενδιαφερομένων επιχειρήσεων στις περιπτώσεις επειγούσης φύσεως εργασιών, η εκτέλεση των οποίων κρίνεται αναγκαία και δεν επιδέχεται αναβολή (άρθρο 8, παρ. 3 του Ν.Δ. 515/1970 όπως προστέθηκε με το Ν.Δ. 264/1973).

Οι αποφάσεις αυτές, χορηγούνται κατά ορισμένη χρονική περίοδο, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχειρήσεως και δύνανται να αφορούν ολόκληρο το έτος και όχι το εξάμηνο, όπως γίνεται με τις αποφάσεις που εκδίδονται κάθε εξάμηνο.

Εάν με υπουργική απόφαση, κατά το Ν.Δ. 264/1973, παρασχέθηκε άδεια υπερωριακής απασχολήσεως των μισθωτών πέρα από τα επιτρεπόμενα για κάθε κατηγορία όρια, θεωρείται νόμιμη ολόκληρη η πέρα του νομίμου ωραρίου υπερωριακή εργασία, δηλαδή και για τις τρεις (3) πρώτες ώρες χωρίς να απαιτείται, η τήρηση των σχετικών διατυπώσεων του Ν.Δ. 515/1970, αναγγελία στην αρχή κλπ. (Α.Π. 1772/1981 Ολομ. ΔΕΝ 1982 σελ. 363)

Για την πιο πάνω υπερωριακή απασχόληση οφείλεται το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%.

13.32. Νόμιμες υπερωρίες προσωπικού Τραπεζών, Εμπορικών Α.Ε. και γραφείων εν γένει.

Σύμφωνα με το άρθρο 18 του Π.Δ. της 8/13.4.1932 όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 3 του άρθρου 7 του Α.Ν. 547/1937 για το προσωπικό (υπάλληλοι, εργάτες, υπηρέτες) των Ανωνύμων Εμπορικών Εταιρειών, των Τραπεζών και των γραφείων εν γένει επιτρέπεται παρέκκλιση από το νόμιμο ημερήσιο ωράριο (7ωρο ή 8ωρο) μέχρι 2 ώρες την ημέρα και για χρονικό διάστημα 60 εργάσιμες ημέρες το έτος ή (60ημέρες×2ώρες/ημέρα =) 120 ώρες το έτος. (Υπ. Εργασίας 1397/1986 Επιθεώρηση 1987, σελ. 67, Ν.Σ.Κ. 86/1970 Δ.Ε.Ν. 1970 σελ. 263, Δ.Ε.Ν. 1977 σελ. 991, Α.Π. 541/1992 ΔΕΝ 1993, σελ. 74).

Για τις παρεκκλίσεις αυτές χορηγούνται ειδικές άδειες από τους επιθεωρητές ή επόπτες εργασίας και εν ελλείψει τούτων, από τις κατά τόπους αστυνομικές αρχές (άρθρο 18 Π.Δ. 8/13. 4.1932 και Α.Π. 541/1992 ΔΕΝ 1993 σελ. 74).

Από τις παραπάνω διατάξεις προκύπτει ότι για να είναι νόμιμες οι υπερωρίες των άνω επιχειρήσεων πρέπει να έχει χορηγηθεί άδεια από τον επιθεωρητή ή επόπτη εργασίας ή την αστυνομική αρχή. Οι διατάξεις του Ν.Δ. 515/1970 (αναγγελία, τήρηση βιβλίου υπερωριών) δεν εφαρμόζονται στις εμπορικές Α.Ε., Τράπεζες και γραφεία εν γένει γιατί, όπως σημειώνουμε στην προηγούμενη παρ. 15.28, ισχύουν μόνο για τις βιομηχανικές κλπ. επιχειρήσεις. Ως εκ τούτου, δεν απαιτείται εκ μέρους των Τραπεζών η τήρηση βιβλίου υπερωριών θεωρημένου από την αρμόδια τοπική Επιθεώρηση Εργασίας προκειμένου για υπερωρίες του υπαλληλικού προσωπικού. Αντιθέτως, απαιτείται για το εργατοτεχνικό προσωπικό το οποίο απασχολείται στις Τράπεζες (Υπ.

Εργασίας 1612/1992, Επιθεώρηση 1993, σελ 56).

13.33. Υπερωριακή απασχόληση προσωπικού εμπορικών καταστημάτων.

Στα εμπορικά καταστήματα επιτρέπεται, σύμφωνα με το άρθρο 12 του Ν.Δ. 1037/1971, η υπερωριακή εργασία στις εξής περιπτώσεις:

α) Επείγουσες εργασίες, η εκτέλεση των οποίων είναι αναγκαία για την πρόληψη ατυχημάτων, την οργάνωση μέτρων σωτηρίας ή την αντιμετώπιση επελθουσών αιφνίδιων ζημιών είτε στο υλικό είτε στις εγκαταστάσεις του κτιρίου του καταστήματος.

β) Παραμονών των εξαιρέσιμων εορτών.

Στις δύο πιο πάνω περιπτώσεις η υπέρβαση του ωραρίου, επιτρέπεται μόνο, ύστερα από επίδοση έγγραφης αναγγελίας στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας. Προς τούτο ο ενδιαφερόμενος εργοδότης υποβάλλει πίνακα εις διπλούν από τον οποίο προκύπτουν:

- τα ονοματεπώνυμα των απασχοληθσομένων υπερωριακώς μισθωτών
- τις ώρες και τις ημέρες υπερωριακής απασχολήσεως
- την καταβληθησομένη σε κάθε μισθωτό υπερωριακή αμοιβή.

Ο ένας από τους δύο πίνακες επιστρέφεται στον αιτούντα εργοδότη θεωρημένος από την επιθεώρηση εργασίας και αναρτάται σε εμφανές μέρος πριν την έναρξη της υπερωριακής εργασίας.

γ) (Η παράγραφος γ' καταργήθηκε από 1.10.1992 με το Π.Δ. 327/1992).

δ) Μετακόμιση, εκφόρτωση και παραλαβή εμπορευμάτων, επισκευών νέων εγκαταστάσεων, διακόσμηση προθηκών, απογραφής εμπορευμάτων κατά το κλείσιμο του ισολογισμού.

Για την υπερωριακή απασχόληση, στην περίπτωση αυτή, απαιτείται από τον εργοδότη υποβολή αιτήσεως, στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία θα χορηγεί τη σχετική άδεια ύστερα από προηγούμενη διαπίστωση ότι συντρέχουν οι λόγοι που επικαλούνται οι ιδιοκτήτες των καταστημάτων (άρθρο 12, παρ. 2, Ν.Δ. 1037/1971).

Σε όλες τις περιπτώσεις, εκτός της (α), για την οποία η πρώτη ημέρα της υπερωρίας είναι απεριόριστη, η υπέρβαση δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των δύο ωρών κάθε ημέρα, και 120 ωρών ετησίως για κάθε μισθωτό.

13.34 Υπερωριακή απασχόληση προσωπικού αλλοδαπών επιχειρήσεων.

Η υπερωριακή απασχόληση του υπαλληλικού προσωπικού των τεχνικών επιχειρήσεων με επενδύσεις σημαντικών αλλοδαπών κεφαλαίων, επιτρέπεται, εφόσον οι ανάγκες αυτών το επιβάλλουν, υπό την προϋπόθεση, ότι στο απασχολούμενο προσωπικό θα καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση (Ν. 4171/1961 άρθρο 9) «περί λήψεως μέτρων για την υποβοήθηση της αναπτύξεως της οικονομίας της χώρας» όπως τροποποιήθηκε με το αρ. 23 του Ν. 1262/1982.

Εξάλλου, από τις διατάξεις του Α.Ν. 89/1967 άρθρο 2 παρ. 2 εδαφ. 3 «περί εγκαταστάσεως εν Ελλάδι αλλοδαπών εμποροβιομηχανικών εταιρειών κλπ.» (Φ.Ε.Κ. 132τ. Α' 1967) και τις διατάξεις του Α.Ν. 378/1968 «περί συμπληρώσεως του Α.Ν. 89/1967 κλπ.» (Φ.Ε.Κ. 82 τ. Α' 1968), ορίζεται ότι επιτρέπεται η υπερωριακή απασχόληση, του πάσης φύσεως προσωπικού, αλλοδαπών εμποροβιομηχανικών εταιρειών, ύστερα από άδεια που παρέχεται από τον κ. Υπουργό Εθν. Οικονομίας, υπό τον όρο, ότι θα καταβληθεί στο προσωπικό που θα απασχοληθεί υπερωριακά η προβλεπόμενη από τις κείμενες διατάξεις αποζημίωση.

Στην περίπτωση του άρθρου 9 του Ν. 4171/1961 η υπέρβαση μετά την ισχύ του άρθρου 23 του Ν. 1262/1982 δεν μπορεί να είναι απεριόριστη, αλλά το ύψος της

υπερωριακής απασχολήσεως στις παραπάνω εταιρείες εγκρίνεται ανά εξάμηνο από το Υπουργείο Εργασίας και δεν μπορεί να υπερβαίνει το ανώτατο όριο των προβλεπόμενων από το Υπουργείο Εργασίας ωρών υπερωριακής απασχόλησης του Δημοσίου και υπό την προϋπόθεση, ότι θα τηρηθεί η διαδικασία του άρθρου 3 του Ν.Δ. 515/1970 και του άρθρου 18 του Π.Δ. 8/13.4.1932, δηλαδή χορήγηση αδείας, έγγραφη επίδοση αναγγελίας κλπ. Στη δεύτερη περίπτωση των Α.Ν. 89/1967 και 378/1968 για να πραγματοποιηθεί η υπερωρία, θα πρέπει να συντρέχουν οι διατάξεις που αναφέρονται στα ανώτατα όρια, κατά ημέρα, εξάμηνο ή έτος καθώς και οι προϋποθέσεις για νομιμοποίηση της υπερωρίας, άδεια Επιθεωρήσεως Εργασίας ή έγγραφη αναγγελία αυτής.

13.35. Αμοιβή νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης.

Από τις διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 435/1976 στις οποίες παραπέμπει και η παρ. 4, του άρθρου 4, του Ν. 2874/2000 καθορίζεται ρητά ότι για τις πέρα των 120 ωρών ετησίως, πραγματοποιηθείσες νόμιμες υπερωρίες, θα παρέχεται επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου προσαύξηση 75%.

Ειδικότερα με την παρ. 1 του άρθρου 1 Ν. 435/1976 καθορίζονται, τα ελάχιστα όρια προσαύξησης του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για τους μισθωτούς που απασχολούνται νόμιμα (άδεια της αρμόδιας αρχής ή μετά από έγγραφη καταγγελία, τήρηση βιβλίου υπερωριών) πέρα από τα για κάθε κατηγορία επιτρεπόμενα ανώτατα χρονικά όρια διάρκειας την ημερήσιας εργασίας, ως ακολούθως:

α) για τις πρώτες 60 ώρες το χρόνο, προσαύξηση 25% και από 29.12.2001 προσαύξηση 50% (άρθρο 4, παρ. 4, Ν. 2874/2000)

β) για τις πέρα των 60 ωρών και μέχρι 120 ώρες το χρόνο, προσαύξηση 50% (άρθρο 4, παρ. 4, Ν. 2874/2000)

γ) για πέρα των 120 ωρών ετησίως και μέχρι τα επιτρεπόμενα όρια προσαύξηση 75%.

Τέλος με το άρθρο 1 παρ. 3 του Ν. 435/1976, ρητά ορίζεται ότι δεν θίγονται ευνοϊκότεροι για τους μισθωτούς όροι, οι οποίοι περιέχονται σε άλλες διατάξεις, Σ.Σ.Ε., κανονισμούς ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, με τις οποίες προβλέπονται ανώτερα ποσοστά προσαυξήσεων, λόγω υπερωριακής απασχολήσεως από την πρώτη ώρα ορισμένων κατηγοριών μισθωτών.

Έτσι θεσπίσθηκε προσαύξηση ανώτερη του 25% για τις εξής περιπτώσεις:

Προσαύξηση κατά 30% (Μέχρι 28.12.2000)

α) Για τους μισθωτούς των καταστημάτων γενικά (εδάφ. α' της παρ. 5 του άρθρου 12 του Ν.Δ. 1037/1971).

β) Για το υπαλληλικό προσωπικό των Γραφείων Ανω. Εταιρειών (εκτός βιομηχανικών) των Τραπεζών και Γραφείων γενικά (άρθρο 18 Π.Δ. της 8/13.4.1932).

γ) Για το προσωπικό του Οργανισμού Αστικών Συγκοινωνιών Θεσσαλονίκης (Υ.Α. Ζ7397/ 1976 άρθρο 4).

δ) Για το προσωπικό κινήσεως των ΚΤΕΛ υπεραστικού και Αστικού απλής φυλακής (Π.Δ. 119/1973 άρθρο 5 παρ. 6).

ε) Για τους εργάτες βιομηχανικών εργοστασίων ρητινικών προϊόντων Μεγαρίδος (όρος 3ος της από 7.2.1940 Σ.Σ.Ε.).

στ) Για τους υπαλλήλους και υπηρέτες Γραφείων και πετρελαιοειδών επιχειρήσεων (Σ.Σ.Ε. 17.11.1950).

Προσαύξηση κατά 35% (Μέχρι 28.12.2000)

α) Για τους υπαλλήλους Ναυτικών Πρακτορείων Πειραιώς (Σ.Σ.Ε. της 7.4.1937 άρθρο 5).

β) Για τους υπαλλήλους των Πρακτορείων Παντοπλοΐας Πειραιώς (Σ.Σ.Ε. της 17.8.1937).

Προσαύξηση κατά 50% (Μέχρι 28.12.2000)

α) Για τους εργαζόμενους στα Κλωστοϋφαντουργεία, νηματουργεία, καλτσοποιεία,

φανελλοποιεία και πλεκτήρια (Β. Δ. της 28/29.4.1937 άρθρο 3).

β) Για τους λιθογράφους (Σ.Σ.Ε. της 25.11.1937).

γ) Για τους πυρενελαιουργούς που απασχολούνται σε τρεις βάρδιες (Σ.Σ.Ε. της 4.8.1937).

δ) Για τους σπορελαιουργούς (Σ.Σ.Ε. της 28.5.1937).

ε) Για τους ταπητουργούς (Σ.Σ.Ε. της 15.7.1938).

στ) Για τους στραγαλοποιούς (Σ.Σ.Ε. της 4.10.1940).

ζ) Για τους τεχνίτες των εναέριων μεταφορών της Πολιτικής Αεροπορίας (Σ.Σ.Ε. της 7.11. 1950).

η) Για το προσωπικό των βιβλιοπωλείων Αθηνών - Πειραιώς - Περιχώρων για μια ώρα ημερησίως από 20/9 έως 20/10 (Υ.Α. 61081/1959).

θ) Για το προσωπικό των φορτηγών αυτοκινήτων (άρθρο 3 Β. Δ. 28.1/4.2.1938) και των επιβατικών ταξί και ιδιωτικών (Β.Δ. 14.8/8.9.1950).

Προσαύξηση 75%

α) Για τους οδηγούς και εισπράκτορες του ΕΚΤΕΛ Αθηνών, της Α.Ε. «ΑΣΠΑ» και των αστικών ΚΤΕΛ, στα οποία υφίσταται διπλή «φυλακή», οι οποίοι υποχρεούνται να εκτελούν το τελευταίο δρομολόγιο (το πριν τη λήξη της ημερήσιας εργασίας των) έστω και αν απαιτείται για αυτό εργασία 30 λεπτών (παρ. 2 άρθρου 9 των Π.Δ. 196/1976, 197/1976 και 288/1976 αντίστοιχα).

β) Οι υπερωρίες που πραγματοποιούνται με τη διαδικασία του Ν. Δ. 264/1973.

13.36. Παράνομη υπερωρία.

Παράνομη υπερωριακή απασχόληση είναι εκείνη η οποία πραγματοποιείται:

α) Πέρα από τα επιτρεπόμενα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχολήσεως που προβλέπονται από το Νόμο για κάθε κατηγορία μισθωτών ή

β) αν δεν τηρήθηκαν οι διαδικασίες που προβλέπει ο Νόμος (αναγγελία, τήρηση ειδικού Βιβλίου Υπερωριών, άδεια επιθεώρησης εργασίας) (Πολ. Πρωτ. Αθηνών 3222/1975 Λογιστής 1976 σελ. 206 και Α.Π. 453/1981 ΔΕΝ 1981 σελ. 716).

13.37. Αμοιβή παράνομης υπερωρίας.

Μέχρι 28.12.2000 βάσει της παρ. 2 του άρθρου 1 του Ν. 435/1976, σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχολήσεως ο μισθωτός δικαιούται από της πρώτης ώρας, πέρα από την απαίτηση του βάσει των αρχών περί αδικαιολογήτου πλουτισμού και πρόσθετη αποζημίωση ίση προς το 100% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου του (Α.Π. 581/1999 ΔΕΝ 2000 σελ. 776).

Πιο συγκεκριμένα, σε κάθε περίπτωση που πραγματοποιείται παράνομη υπερωρία από της ισχύος του Ν. 435/1976 (20.9.1976) όλοι οι εργαζόμενοι με σχέση ιδιωτικού δικαίου (υπάλληλοι, εργάτες, υπηρέτες κλπ.) δικαιούνται να λάβουν:

α) Αποζημίωση με τις αρχές του αδικαιολογήτου πλουτισμού (Α.Κ. 904). Αυτή ισούται με την ωφέλεια την οποία απεκόμισε ο εργοδότης από την υπεραπασχόληση του μισθωτού, δηλαδή το ωρομίσθιο που θα κατέβαλε σε άλλο μισθωτό, απασχολούμενο δυνάμει έγκυρης εργασιακής σύμβασης, έχοντα τα ίδια προσόντα και ικανότητες εργαζόμενος με τις ίδιες συνθήκες εργασίας. Το ωρομίσθιο αυτό, όπως δέχεται η νομολογία υπολογίζεται με βάση τις καταβαλλόμενες αποδοχές μετά των προσαυξήσεων και επιδομάτων (Α.Π. 620/1977, ΔΕΝ 33 σελ. 682). Δεν υπολογίζεται, όμως, στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο η αναλογία του επιδόματος εορτών (Χριστουγέννων - Πάσχα) και άδειας, τα έξοδα κινήσεως και η αξία της χορηγούμενης στολής (Α.Π. 1139/1974, ΔΕΝ 31 σελ.4 και Α.Π. 453/1981 ΔΕΝ 1981 σελ. 716).

β) Πρόσθετη αποζημίωση ίση προς το 100% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου (Α.Π. 882/1998 ΔΕΝ 2000 σελ. 378).

Από 29.12.2000, ο μισθωτός σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχολήσεως του, δικαιούται αποζημίωση ίση με το 250% του καταβαλλόμενου

ωρομισθίου για κάθε ώρα μη νόμιμης υπερωρίας (άρθρο 4, παρ. 5, Ν. 2874/ 2000).

Οι άνω αξιώσεις του μισθωτού οφείλονται ανεξάρτητα αν η εργασιακή σύμβαση είναι έγκυρη ή άκυρη (Α.Π. 216/1971 ΔΕΝ 1971 σελ. 420, Α.Π. 581/1999 ΔΕΝ 2000 σελ. 776).

Τέλος, σημειώνουμε ότι η αποζημίωση για παράνομη υπερωριακή εργασία δεν θεωρείται τακτική παροχή (Α.Π. 1129/1984 ΔΕΝ 1985 σελ. 660).

Αμειβόμενοι με ποσοστά: Την αποζημίωση της παρ. 2 του άρθρου 1 του Ν. 435/1976 δικαιούται και ο μισθωτός που αμείβεται με ποσοστά, ανεξάρτητα αν λόγω του τρόπου αυτού της αμοιβής δεν υπάρχει πλουτισμός του εργοδότη, επειδή η αποζημίωση αυτή (προσαύξηση κατά 100% του ωρομισθίου) αποτελεί αστική ποινή (Α.Π. 1361/1992, ΔΕΝ 1993 σελ. 306).

13.38. Αμοιβή υπερωρίας κατά τις Κυριακές, εξαιρέσιμες αργίες, νύχτες.

Για τον τρόπο υπολογισμού των υπερωριών που παρέχονται μέσα στα άνω χρονικά διαστήματα ασχοληθήκαμε στην προηγούμενη παρ. 15.21 στην οποία παραπέμπουμε.

13.39. Εξαιρέσεις από την εφαρμογή διατάξεων για την υπερωριακή απασχόληση.

Πρόσωπα εμπιστοσύνης: Οι διατάξεις για την υπερωριακή και υπερεργασιακή απασχόληση δεν εφαρμόζονται για τα πρόσωπα εμπιστοσύνης εποπτείας ή διεύθυνσης (Α.Π. 230/1985, ΔΕΝ 1986 σελ. 17).

Πραγματοποίηση υπερωριών χωρίς εντολή ή έγκριση του εργοδότη: Στην περίπτωση που έχει συμφωνηθεί ειδικώς ότι οι εργαζόμενοι θα απασχολούνται υπερωριακώς μόνο μετά από εντολή του εργοδότη τότε δεν οφείλεται αμοιβή υπερωριών όταν δεν υπήρξε εντολή του εργοδότη ούτε αποδοχή ή έγκριση ή αναγνώριση από μέρος του για υπερωριακή απασχόληση των μισθωτών (Α.Π. 1717/1997 ΔΕΝ 1998 σελ. 525).

Σεμινάρια: Επίσης, ο πέρα του κανονικού ωραρίου χρόνος ενημέρωσης των υπαλλήλων δεν θεωρείται χρόνος υπερωριακής απασχολήσεως (Υπ. Εργασίας 1443/1987).

13.40. Παραγραφή.

Κάθε αξίωση των μισθωτών για αμοιβή υπερωριακής απασχολήσεως, και να ακόμη φέρει τα στοιχεία του αδικαιολόγητου πλουτισμού, υπόκεινται σε πενταετή παραγραφή, την οποία αρχίζει από τη λήξη του έτους, εντός του οποίου αυτή γεννήθηκε (άρθρο 2, Ν.Δ. 515/1970).

13.41. Μερική απασχόληση και δυνατότητα υπερωριακής απασχόλησης.

Οι εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν συμφωνήσει να απασχολούνται μερικώς (π.χ. 4 ώρες ημερησίως) δεν μπορούν να δουλεύουν κατά πλήρες ωράριο ημερησίως, δηλαδή οκτάωρο γιατί στην περίπτωση αυτή δεν γίνεται λόγος για μερική απασχόληση, αλλά για πλήρη.

Έκτακτα, όμως, ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει από τους άνω μισθωτούς να δουλεύουν επιπλέον ώρες οι οποίες δεν μπορούν να υπερβούν το οκτάωρο ημερησίως και οι οποίες θα αμειφθούν με απλό ωρομίσθιο (Υπ. Εργασίας 1326/1998 Επιθεώρηση 1999 σελ. 140).

13.42. Πάγιο ποσό για κάλυψη υπερωριών.

Όταν ο εργοδότης καταβάλλει κάθε μήνα στο μισθωτό ένα πρόσθετο ποσό για "κάλυψη υπερωριών", ανεξάρτητα από την υπερωριακή απασχόληση ή όχι του

μισθωτού, με τη συμφωνία (ρήτρα) ότι με αυτό θα καλύπτεται και η αποζημίωση για τυχόν υπερωριακή εργασία, η συμφωνία για την καταβολή του πρόσθετου αυτού ποσού είναι έγκυρη, αλλά η ρήτρα άκυρη. Οφείλεται, δηλαδή, ιδιαίτερη αποζημίωση (Α.Π. 375/1970, ΔΕΝ 1970 σελ. 690).

13.43. Παραδείγματα "υπερωριών" (έννοια - αμοιβή)

Προς κατανόηση της έννοιας των υπερωριών καθώς και του τρόπου υπολογισμού της αμοιβής αυτών από 1.4.2001 και μετά αναφέρουμε τα παρακάτω ενδεικτικά παραδείγματα:

15.43.1. Παράδειγμα: Εργάτης βιομηχανίας συνεχούς παραγωγής από 1.4.2006 απασχολείται με το σύστημα του πενθημέρου (5ημέρες×8 ώρες/ ημέρα =) 40 ώρες. Υποθέτουμε ότι:

α) το ημερομίσθιο του είναι € 50

β) από το θεωρημένο «Βιβλίο Υπερωριών» προκύπτει ότι μέχρι 31/10 οι νόμιμες υπερωρίες του από την αρχή του έτους είναι 118 ώρες (ιδιόρρυθμες υπερωρίες 51 ώρες, λοιπές νόμιμες υπερωρίες 67 ώρες)

γ) Το ανώτατο όριο υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων στη βιομηχανία είναι για το Α εξάμηνο 40 ώρες και το Β εξάμηνο του ίδιου έτους 35 ώρες, και

δ) Ο άνω εργάτης εργάσθηκε υπερωριακά τις εξής ημέρες: Δευτέρα 1.11 ώρες 3 νόμιμα, Τρίτη 2.11 ώρες 3 νόμιμα, Τετάρτη 3.11 ώρες 3 νόμιμα, Πέμπτη 4.11 ώρες 3 νόμιμα και Παρασκευή ώρες 1 νόμιμα,

Ο άνω εργάτης, έλαβε € 466,93 ως αμοιβή για την απασχόληση του την παραπάνω εβδομάδα.

Ωρομίσθιο (50 X 6): 40 €7,50

Κατανομή ωρών εργασίας:

Ωρες εργασίας	Ημέρες					Σύνολο
	Δευτ. 1/11	Τρίτ. 2/11	Τετάρ. 3/11	Πέμ. 4/11	Παρασ. 5/11	
Νόμιμο ημερήσιο ωράριο	9	9	9	9	4	40
Συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο						40
Ιδιόρρυθμη υπερωρία					3	3
Επιτρεπόμενη εβδομαδιαία απασχόληση						43
Λοιπές νόμιμες υπερωρίες	2	2	2	2		8
Παράνομες υπερωρίες					1	1

Σύνολα	11	11	11	11	8	52
--------	----	----	----	----	---	----

Σημείωση: Με το πρόγραμμα εργασίας, ο άνω εργάτης πρέπει να εργάζεται καθημερινά 8 ώρες και εβδομαδιαίως (5x8 =) 40 ώρες. Έχει το δικαίωμα όμως, ο εργοδότης να τον απασχολήσει από 1.4.2001 μέχρι 9 ώρες την ημέρα και 43 ώρες την εβδομάδα λόγω: α) πενθημέρου, και β) απασχόλησης σε βιομηχανική επιχείρηση.

Καταχώρηση των υπερωριών στο «Βιβλίο Υπερωριών»

α/α	Νόμιμες υπερωρίες		Όριο εξαμήνου		Προσαυξήσεις		Σύνολο Υπερωριών
	Ιδιόρρυθμες	Λοιπές	A'	B'	50%	75%	
από μεταφορά	51	67	40	27	118	-	118
Δ. 1/11		2		2	2		2
T. 2/11		2		2		2	2
T. 3/11		2		2		2	2
Π. 4/11		2		2		2	2
Π. 5/11	3	-				3	3
σε μεταφορά	54	75	= (40+35)		120	9	129
Σύνολα	54	75					129

Αποδοχές για την εβδομαδιαία απασχόληση:

- α) Για εργασία μέχρι 9 ώρες την ημέρα και μέχρι 40 ώρες την εβδομάδα ο ημερομίσθιος δικαιούται έξι συμφωνημένα ημερομίσθια
(50x6) ή (ωρομίσθιο 7,50x40 ώρες =) € 300 € 300
- β) Για τις οκτώ ώρες των «λοιπών νόμιμων υπερωριών» δικαιούται οκτώ ωρομίσθια προσαυξημένα, με βάση τα στοιχεία του «Βιβλίου Υπερωριών»:
- βα) «κατά 50% για τις δυο ώρες υπερωριακής απασχόλησης της Δευτέρας 1.11, επειδή είναι η 119η και 120η ώρα νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης από την αρχή του έτους (7,5x1,50) X 2 ώρες € 22,50
- ββ) κατά 75% για τις επόμενες έξι ώρες επειδή είναι η 121η και 126η ώρα νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης από την αρχή του έτους (7,50 X 1,75) X 6 ώρες € 78,80
- γ) Για τις τρεις ώρες των «ιδιόρρυθμων υπερωριών» δικαιούται τρία ωρομίσθια προσαυξημένα κατά 75%, επειδή είναι η 127η, 128η και 129η ώρα νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης από την αρχή του έτους (7,50x1,75)x3 ώρες € 39,38
- δ) Για την τελευταία ώρα υπερωριακής απασχόλησης που πραγματοποιήθηκε την Παρασκευή 5.11 σημειώνουμε τα εξής: 26,25

Η επιχείρηση για την πραγματοποίηση της τήρησε τη νόμιμη διαδικασία. Πλην, όμως, αυτή είναι η 36η ώρα νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης που πραγματοποιείται το Β' εξάμηνο. Ως εκ τούτου η υπερωρία αυτή είναι παράνομη, γιατί πραγματοποιείται πέρα από τα ανώτατα επιτρεπόμενα όρια υπερωριακής απασχόλησης (βλέπε προηγούμενη παρ. 15.36 εδαφ. α) και συνεπώς πρέπει το ωρομίσθιο να προσαυξηθεί κατά 250% ($7,5 \times 250\%$) = 25,25x1 ώρα

Σύνολο

€ 466,93

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 14

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΑΡΓΙΕΣ ΚΑΙ ΤΗ ΝΥΧΤΑ

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΗΝ ΚΥΡΙΑΚΗ

14.1. Έννοια.

Εργασία κατά την Κυριακή (ή εξαιρεσιμη ημέρα, βλέπε επόμενη παρ. 16.11) είναι εκείνη που παρέχεται μέσα στο χρονικό διάστημα το οποίο αρχίζει από το μεσονύκτιο (ώρα 00.00) της παραμονής προς την Κυριακή (ή εξαιρεσιμη ημέρα) και λήγει το άλλο μεσονύκτιο (ώρα 24.00) της Κυριακής (ή εξαιρεσιμης ημέρας) προς τη Δευτέρα (ή την επόμενη) (άρθρο 1, παρ. 3, Β.Δ. 748/1966). Με την παρ. 3 του άρθρου 1 και την παρ. 7 του άρθρου 4 του Β.Δ. 748/1966 ορίζεται ότι για όσους απασχολούνται σε επιχειρήσεις -εκμεταλλεύσεις ή υπηρεσίες που λειτουργούν όλο το εικοσιτετράωρο με σύστημα τριών ομάδων εργασίας, ο χρόνος έναρξης της 24ώρης εβδομαδιαίας ανάπαυσης της Κυριακής ή της εξαιρεσιμης ημέρας μπορεί να αρχίζει από της 06.00 ώρας της Κυριακής ή της εξαιρεσιμης ημέρας (αντί 00.00) και να λήγει την 06.00 ώρα της Δευτέρας ή την επομένη της εξαιρεσιμης ημέρας αντί της 12.00 της Κυριακής ή της εξαιρεσιμης ημέρας.

Όταν οι μισθωτοί εργασθούν επτά ημέρες την εβδομάδα η εργασία της έβδομης ημέρας θεωρείται ως αυτοτελής ημέρα εργασίας και όχι υπερωριακή (Α.Π. 124/1998 ΔΕΝ 2000 σελ. 1529). Επίσης, σημειώνουμε ότι οσάκις παρέχεται την ημέρα αυτή (Κυριακή ή εξαιρεσιμη αργία) εργασία πέρα από το νόμιμο ημερήσιο ωράριο (8ωρο ή 7ωρο), οι ώρες απασχόλησης πέρα του νομίμου ωραρίου θεωρούνται υπερωριακές (Α.Π. 387/1969 Ολομ. ΔΕΝ 1969 σελ. 603 και Α.Π. 595/1969 ΔΕΝ 1969 σελ. 893).

Από τις διατάξεις περί εργασίας Κυριακής και εβδομαδιαίας αναπαύσεως εξαιρούνται τα πρόσωπα εμπιστοσύνης, εποπτείας και διεύθυνσης (Α.Π. 919/1986, ΔΕΝ 1987, σελ. 418).

14.2. Απαγόρευση απασχόλησης.

Με το άρθρο 3 του Β.Δ. 748/1966, απαγορεύεται η καθ' οιονδήποτε τρόπο απασχόληση του μισθωτού κατά το χρόνο της εβδομαδιαίας αναπαύσεως καθώς και τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας.

14.3. Πότε επιτρέπεται η απασχόληση την Κυριακή ή τις Αργίες (ή νόμιμη απασχόληση)

Επιτρέπεται η εργασία τις Κυριακές και Αργίες στις περιπτώσεις που αναφέρουν τα άρθρα 2 και 7 του Β.Δ. 748/1966 καθώς, επίσης, και στις περιπτώσεις που προηγουμένως έχει χορηγηθεί άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 9 του Β.Δ. 748/1966. Για να θεωρηθεί νόμιμη η απασχόληση των μισθωτών κατά τις Κυριακές και Αργίες πρέπει να χορηγηθεί εβδομαδιαία ανάπαυση στο μισθωτό άλλη ημέρα της εβδομάδας, άλλως η εργασία είναι παράνομη.

Ανάπαυση: Το άρθρο 10 του Β.Δ. 748/1966 αναφέρει στην παρ. 1 ότι οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν την Κυριακή περισσότερο από πέντε ώρες, δικαιούνται, ανεξάρτητα από το κύρος της συμφωνίας για την απασχόληση αυτή και των άλλων ενδεχόμενων συνεπειών, αναπληρωματική ανάπαυση διάρκειας 24 συνεχών ωρών σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας που αρχίζει από την Κυριακή. (ΔΕΝ 1998 σελ. 510)

Επίσης, με τις ίδιες διατάξεις, θεωρείται ως πλήρη εργάσιμη ώρα εργασίας το χρονικό διάστημα εργασίας που είναι μεγαλύτερο των 15 λεπτών.

Εάν, όμως, ο μισθωτός εργασθεί λιγότερο από πέντε ώρες μπορεί να αξιώσει ισόχρονη αναπληρωματική ανάπαυση από τον εργάσιμο χρόνο άλλης ημέρας της

εβδομάδας που αρχίζει από την Κυριακή (άρθρ. 10 παρ. 5 του Β.Δ. 748/1966). Η ημέρα της αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης καθορίζεται από τον εργοδότη, αναγραφόμενη, σύμφωνα με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας 3762/1967, στις υποβαλλόμενες προς θεώρηση στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας καταστάσεις, στις οποίες περιλαμβάνεται και ειδική στήλη στην οποία αναγράφεται η ημέρα της αναπληρωματικής ανάπαυσης του προσωπικού που τυχόν απασχολείται τις Κυριακές.

Ο εργοδότης μπορεί να μεταβάλλει την ημέρα αναπληρωματικής ανάπαυσης μέσα στην ίδια εβδομάδα με την προϋπόθεση, όμως, ότι η μεταβολή αυτή πρέπει να φαίνεται στο νέο πίνακα προσωπικού ο οποίος θεωρείται εκ νέου από τον επόπτη εργασίας.

Πότε επιτρέπεται η αθροιστική χορήγηση των εβδομαδιαίων αναπαύσεων:
Το άρθρο 10, παρ. 4 του Β.Δ. 748/1966 αναφέρει ότι προκειμένου για εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας στο Δημόσιο, στα Ν.Π.Δ.Δ., όπως επίσης και σε επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις κοινής ωφελείας καθώς και σε επιχειρήσεις που απασχολούν ένα μόνο εργαζόμενο ορισμένης ειδικότητας, μπορεί αντί της αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης, να χορηγούνται, μετά από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας, κάθε τέσσερις μήνες συνεχείς ημέρες άδειας απουσίας (συμψηφιστικές άδειες) ίσες προς τον αριθμό των Κυριακών κατά τις οποίες απασχολήθηκαν.

Το ίδιο ισχύει βάσει του άρθρου 3, παρ. 1 του Ν. 435/1976 και για τους εργαζομένους στις Δημόσιες Επιχειρήσεις οι οποίοι παρέχουν τη εργασία τους εκτός κατοικημένων περιοχών.

Τέλος, το Υπουργείο Εργασίας αναφέρει ότι εκτός από τις παραπάνω περιοριστικά αναφερόμενες περιπτώσεις, σε καμία άλλη περίπτωση ανεξάρτητα από το ακολουθούμενο σύστημα εργασίας (πενθήμερο ή εξαήμερο) δεν παρέχεται η ευχέρεια για χορήγηση συμψηφιστικών αδειών (σωρευτικών ρέπων), από άλλες διατάξεις νόμων (Υπ. Εργασίας 714/1986 Επιθεώρηση 1986 σελ. 843).

14.4. Αμοιβή για απασχόληση την Κυριακή ή Αργία.

14.4.1. Απασχόληση Νόμιμη.

Σύμφωνα με την κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας υπ' αριθμ. 8900/1946, όπως ερμηνεύτηκε με την όμοια 25825/1951 (ΔΕΝ 1986 σελ. 1133) και το άρθρο 2 του Ν.Δ. 3755/1957 όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 2 του Ν.Δ. 435/1976 οι μισθωτοί που απασχολούνται νόμιμα κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες αργίες δικαιούνται προσαύξηση 75% επί των νομίμων αποδοχών τους, δηλαδή των κατωτάτων ορίων που θεσπίζονται με Σ.Σ.Ε., Δ.Α., κλπ. (Α.Π. 306/1984 ΔΕΝ 1985 σελ. 220).

Σχετικά με την προσαύξηση αυτή το άρθρο 1 (παρ. 2) της άνω Υπουργικής Απόφασης 25825/1951 (ΔΕΝ 1986 σελ. 1133) σημειώνει ότι:

(α) δεν συμψηφίζεται προς τυχόν καταβαλλόμενες ανώτερες τούτων αποδοχές, και
(β) μειούται σε περίπτωση που ο μισθωτός απασχοληθεί λιγότερο από το νόμιμο ή συμφωνηθέν ωράριο (Α.Π. 483/1979 ΔΕΝ 1979 σελ. 692).

Πιο συγκεκριμένα, για τους μισθωτούς που θα απασχοληθούν την Κυριακή (ή εξαιρέσιμες αργίες), ο υπολογισμός της αμοιβής και της αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης θα γίνει ως εξής:

Ο **ημερομίσθιος** εφόσον εργασθεί την Κυριακή:

α) περισσότερο από 5 ώρες και μέχρι το νόμιμο ή συμφωνηθέν ωράριο, δικαιούται:

αα) Το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο με το 75% του νόμιμου ημερομισθίου.

αβ) Αναπληρωματική ανάπαυση (ΡΕΠΟ)

Σημειώνεται ότι το ποσό της προσαυξήσεως του νόμιμου ημερομισθίου μειούται

στην περίπτωση που ο μισθωτός απασχοληθεί λιγότερο από το νόμιμο ή συμφωνηθέν ωράριο (Α.Π. 483/1979 ΔΕΝ 1979 σελ. 692).

β) λιγότερο από 5 ώρες, δικαιούται:

βα) Τα καταβαλλόμενα ωρομίσθια που εργάσθηκε προσαυξημένα με το 75% του νόμιμου ωρομισθίου.

ββ) Να ζητήσει «ισόχρονη ανάπαυση».

Δηλαδή, στην περίπτωση αυτή, η λήψη «ισόχρονης ανάπαυσης» είναι προαιρετική για τον εργαζόμενο. Αν ο μισθωτός δικαιούται ή ζητήσει «ισόχρονη ανάπαυση», αλλά ο εργοδότης δεν την χορηγήσει, τότε θα λάβει τα απλά καταβαλλόμενα ωρομίσθια των ωρών που εργάσθηκε κατά την ημέρα της ανάπαυσης βάσει των αρχών περί αδικαιολογήτου πλουτισμού (Υπ. Εργασίας 482/1980 ΔΕΝ 1981 σελ. 270 Α.Π. 1334/1997 Επιθεώρηση 1999 σελ. 105).

Ο υπάλληλος, αν απασχοληθεί την Κυριακή:

α) Περισσότερο από 5 ώρες και μέχρι το νόμιμο ή συμφωνηθέν ωράριο, δικαιούται:

αα) Το 75% των νόμιμων ωρομισθίων που εργάσθηκε (Α.Π. 483/1979 ΔΕΝ 1979 σελ. 692).

αβ) Αναπληρωματική ανάπαυση (ΡΕΠΟ)

Στην περίπτωση που δεν του χορηγηθεί το «ΡΕΠΟ», δικαιούται εκτός από την προσαύξηση 75% και το 1/25 του καταβαλλόμενου μισθού του σύμφωνα με τις αρχές περί αδικαιολογήτου πλουτισμού (άρθρο 904 Α.Κ.) (Α.Π. 1995/1984 ΔΕΝ 1985 σελ. 1056 Α.Π. 1334/1997 Επιθεώρηση 1999 σελ. 105).

β) λιγότερο από 5 ώρες δικαιούται:

βα) Το 75% των νομίμων ωρομισθίων που εργάσθηκε

ββ) Να ζητήσει «ισόχρονη ανάπαυση» (ΡΕΠΟ)

Στην περίπτωση που δεν ζητήσει ισόχρονη αναπληρωματική ανάπαυση μια άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας, δικαιούται αμοιβή για κάθε μια από τις ώρες αυτές εκτός από την προσαύξηση 75% και τα αντίστοιχα απλά καταβαλλόμενα ωρομίσθια, συμφωνά με τις αρχές περί αδικαιολογήτου πλουτισμού (άρθρο 904 Α.Κ.).

Τα ανωτέρω τα δικαιούνται και οι απασχολούμενοι με άκυρη σύμβαση (Α.Π. 983/2000 ΔΕΝ 2000 σελ. 1531).

14.4.2. Απασχόληση παράνομη.

Για τους μισθωτούς, οι οποίοι απασχολήθηκαν την Κυριακή (ή εξαιρεσιμη εορτή), παρότι δεν επιτρέπεται, ισχύουν, βάσει του άρθρου 2, παρ. 1 του Ν. 435/1976, όσα αναφέραμε προηγουμένως στη «νόμιμη απασχόληση».

14.5. Παραδείγματα:

Προς κατανόηση των ανωτέρω αναφέρουμε τα παρακάτω ενδεικτικά παραδείγματα:

14.5.1. Παράδειγμα: Υπάλληλος γραφείου έγγαμος με πτυχίο ανωτάτης σχολής και με επτά χρόνια προϋπηρεσία, εργάσθηκε 6 ώρες την Κυριακή 21.7.2005. Το μήνα Ιούλιο 2005 ο καταβαλλόμενος μισθός του ήταν 162€Φ (ο νόμιμος μισθός του ήταν 46.258. Βλέπε Δ.Ε.Ν. 1985 σελ. 538). Ο εργοδότης τον απασχόλησε νόμιμα την άνω Κυριακή και δήλωσε «ΡΕΠΟ» στην Επιθεώρηση Εργασίας την 23.7.1985. Ο εργοδότης θα του καταβάλλει 3,67 € στην περίπτωση που του χορηγήσει το «ΡΕΠΟ» ενώ στην περίπτωση που παρανόμως δεν του χορηγήσει «ΡΕΠΟ» θα του καταβάλλει 10,13€.

Στη συνέχεια αναφέρουμε τους σχετικούς υπολογισμούς:

α) Ο μισθωτός λαμβάνει το «ΡΕΠΟ» της 23.7.2005

Δικαιούται για τις 6 ώρες μόνο την προσαύξηση 75% επί του νομίμου μισθού, δηλαδή (ωρομίσθιο×6 ώρες×75%).

$(\frac{950,00 \times 6}{25 \times 40}) \times 6 \text{ ώρες} \times 75\%$ €60

Σύνολο €60

β) Στο μισθωτό δεν χορηγείται το «ΡΕΠΟ» της 23.7.2005

Δικαιούται την άνω προσαύξηση 75% € 25,65

Πλέον: Αμοιβή, σύμφωνα με τις αρχές περί αδικαιολογήτου πλουτισμού, για τις (40:6=) 6,66 ώρες που τον απασχόλησε την Τρίτη 23.7.2005. Δικαιούται το 1/25 του καταβαλλόμενου μισθού:

$\frac{1100,00}{25}$ € 44,00

Σύνολο € 129,65

14.6. Υπερωριακή απασχόληση κατά την Κυριακή.

Οσάκις, παρέχεται την Κυριακή (ή εξαιρέσιμη αργία) εργασία πέρα από το νόμιμο ημερήσιο ωράριο (8ωρο ή 7ωρο) οι ώρες απασχόλησης πέρα του νόμιμου ωραρίου θεωρούνται υπερωριακές (Α.Π. 387/1969 Ολομ. ΔΕΝ 1969 σελ. 603 και Α.Π. 595/1969 ΔΕΝ 1969 σελ. 893).

Συνεπώς, ο βιομηχανικός εργάτης ο οποίος απασχολείται σε επιχείρηση εννέα (9) ώρες την ημέρα με το σύστημα του πενθημέρου, όταν εργασθεί μια Κυριακή πέρα από τις οκτώ (8) ώρες (νόμιμο ημερήσιο ωράριο στη βιομηχανία) η απασχόληση αυτή είναι υπερωριακή.

Επίσης, ο υπάλληλος εμπορικής ανώνυμης εταιρείας και τράπεζας, ο οποίος απασχολείται οκτώ (8) ώρες την ημέρα με το σύστημα του πενθημέρου, όταν εργασθεί μια Κυριακή πέρα από τις επτά (7) ώρες (νόμιμο ημερήσιο ωράριο στις εμπορικές επιχειρήσεις) η απασχόληση αυτή είναι υπερωριακή.

Το ωρομίσθιο επί του οποίου θα υπολογισθεί η αμοιβή της υπερωρίας κατά τις Κυριακές και επίσημες αργίες θα πρέπει προηγουμένως να είναι προσαυξημένο κατά 75% (Εφ. Αθηνών 4551/1991 Επιθεώρηση 1992 σελ. 13), δηλαδή με την ειδική προσαύξηση την προβλεπόμενη από την εργατική νομοθεσία για απασχόληση κατά τις Κυριακές και επίσημες αργίες (Υπ. Εργασίας 670/1982 Λογιστής 1983, σελ. 948).

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΤΟ ΣΑΒΒΑΤΟ Ή ΑΛΛΗ ΗΜΕΡΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗΣ ΣΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΗΣ ΠΕΝΘΗΜΕΡΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

14.7. Περί προσθέτου εβδομαδιαίας αναπαύσεως.

Στο σύστημα της πενθημέρης εργασίας, οι ημέρες εβδομαδιαίας αναπαύσεως του μισθωτού είναι δυο: α) η ημέρα **βασικής** εβδομαδιαίας αναπαύσεως, η οποία, σύμφωνα με τις διατάξεις περί εβδομαδιαίας αργίας, είναι η Κυριακή ή η ημέρα αναπληρωματικής αναπαύσεως (ρεπό) και η οποία μπορεί να λέγεται «έβδομη ημέρα», και β) η ημέρα **πρόσθετης** εβδομαδιαίας αναπαύσεως, κατά τις διατάξεις περί

πενθήμερης εργασίας, η οποία μπορεί να λέγεται και «έκτη ημέρα» (Δ.Ε.Ν. 1988 σελ. 754).

Συνεπώς, η δεύτερη μη εργάσιμη ημέρα δεν έχει χαρακτήρα αργίας, αλλά υποχρεωτικής ημέρας αναπαύσεως (Σ.τ.Ε. 3482/ 1989 Δ.Ε.Ν. 1990 σελ. 129, έγγραφο Υπ. Εργασίας 287/1984, Επιθεώρηση 1986 σελ. 402).

Οι δύο ημέρες εβδομαδιαίας αναπαύσεως μπορεί άλλοτε μεν να είναι συνεχόμενες (βιομηχανία κλπ.) άλλοτε δε όχι (Σ.τ.Ε. 4068/1986 ΔΕΝ 1987 σελ. 458).

Στο πενθήμερο όταν συμπεριλαμβάνεται και το Σάββατο η απασχόληση είναι νόμιμη και η αμοιβή για αυτή είναι ίδια με αυτή των υπολοίπων εργάσιμων ημερών.

Σε αντίθετη περίπτωση, όταν η εργασία πραγματοποιείται από Δευτέρα έως Παρασκευή, η εργασία κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας, είναι παράνομη και γεννάται δικαίωμα του εργαζομένου έναντι του εργοδότη για καταβολή αποδοχών, σύμφωνα με τις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού (Υπ. Εργασίας 2545/1997 Επιθεώρηση 1998 σελ. 61 και 2299/1996 Επιθεώρηση 1997 σελ. 816)

14.8. Πότε επιτρέπεται η απασχόληση.

Η εκούσια ή εξαναγκασμένη παροχή εργασίας κατά την ημέρα της εβδομαδιαίας αναπαύσεως του μισθωτού λόγω εξαντλήσεως της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας όπου ισχύει, απαγορευόμενη από κανόνες δημοσίας τάξεως, είναι άκυρη και γεννά απαίτηση της ωφέλειας του εργοδότη από την παροχή μιας τέτοιας εργασίας κατά τις αρχές του αδικαιολογήτου πλουτισμού (Εφ. Αθηνών 9848/1997 Επιθεώρηση 1999 σελ. 115).

14.9. Τι δικαιούται ο μισθωτός.

Στο μισθωτό ο οποίος στο σύστημα του πενθημέρου απασχολήθηκε την έκτη ημέρα της εβδομάδας θα πρέπει να καταβληθεί πρόσθετη αμοιβή για την απασχόληση αυτή και επίσης πρέπει να ερευνηθεί εάν θα του χορηγηθεί πρόσθετη ημέρα ανάπαυσης.

Κατά τη γνώμη του Υπουργείου Εργασίας (σχετ. έγγραφο 565/1984, Επιθεώρηση 1985 σελ. 70) σε καμία περίπτωση οι εργαζόμενοι που απασχολήθηκαν την έκτη ημέρα δεν μπορούν να διεκδικήσουν συγχρόνως και πρόσθετη ημέρα ανάπαυσης και πρόσθετη αμοιβή.

Στη συνέχεια εξετάζουμε πως υπολογίζεται η αμοιβή αυτή καθώς επίσης και πώς χορηγείται η αναπληρωματική ανάπαυση.

Ανάπαυση: Στην περίπτωση που το πενθήμερο έχει καθιερωθεί με Δ.Α. οι απασχολούμενοι την έκτη ημέρα δεν δικαιούνται αναπληρωματική ανάπαυση (Α.Π. 878/1989, Δ.Ε.Ν.1990 σελ. 477). Επίσης η ανάπαυση του μισθωτού σε άλλη ημέρα (μεταφορά της ανάπαυσης της έκτης ημέρας) δεν προβλέπεται μεν από τις ισχύουσες διατάξεις (Εφετείο Αθηνών 5809/1985 ΔΕΝ 1985, σελ. 893 και Εφετείο Αθηνών 12373/1990. Επιθεώρηση 1991 σελ. 990), αλλά και δεν αποκλείεται να πραγματοποιηθεί βάσει ατομικής συμφωνίας (Δ.Ε.Ν. 1988 σελ. 759).

Αμοιβή: Κατ' αρχήν πρέπει να σημειώσουμε ότι η προσαύξηση 75% που δικαιούνται οι απασχοληθέντες τις Κυριακές και εξαιρέσιμες αργίες, δεν ισχύει για την έκτακτη απασχόληση του προσωπικού κατά την «πρόσθετη ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης» (Υπ. Εργασίας 287/1984, Επιθεώρηση 1986 σελ. 402 και Α.Π. 419/1991, Επιθεώρηση 1991 σελ. 714).

Σχετικά με την αμοιβή που θα καταβληθεί στον εργαζόμενο λόγω της απασχόλησης του κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας, η οποία είναι η «πρόσθετη ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης» στο σύστημα του πενθημέρου, τα δικαστήρια έκριναν ότι οι απασχολούμενοι την έκτη ημέρα δικαιούνται αποζημίωση με βάση τις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού (Α.Π. 353/1995, 1017/1995, 1164/1995 ΔΕΝ 1995 σελ. 1361 έως 1367 αντίθετη άποψη (Α.Π. 878/1989 Δ.Ε.Ν. 1990 σελ. 477)

και ότι η έκτακτη αυτή απασχόληση εάν υπερβαίνει το συμβατικό ή νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο του μισθωτού, δεν έχει το χαρακτήρα της υπερεργασίας που ορίζουν οι Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. ούτε της υπερωρίας αντιστοίχως που ορίζει ο νόμος, γιατί η υπερεργασία αυτή, καθώς και η υπερωρία προϋποθέτουν ότι η υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου που ορίζουν οι Σ.Σ.Ε. ή του νόμιμου εβδομαδιαίου ωραρίου έγινε **κατά τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας** και όχι κατά τις ημέρες αναπαύσεως, δηλαδή, κατά την έκτη και έβδομη ημέρα της εβδομάδας. (Α.Π. 119/1997 ΔΕΝ 1998 σελ. 16)

Επομένως, για την απασχόληση αυτή, δεν οφείλεται υπερεργασιακή αμοιβή (ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%) ούτε υπερωριακή τοιαύτη (Α.Π. 1058/1986 Δ.Ε.Ν. 1988 σελ. 132).

Εάν ο μισθωτός απασχολείται με πενθήμερο, αμείβεται με μηνιαίο μισθό, και εργασθεί την έκτη ημέρα της εβδομάδας, θα λάβει, εκτός από το μισθό του, που αντιστοιχεί σε πένθη μέρη εβδομαδιαία απασχόληση, και το 1/25 του μισθού του, λόγω της απασχολήσεως κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας, κατά τις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού (άρθρο 904 Α.Κ.), η οποία συνίσταται στην ωφέλεια που απεκόμισε ο εργοδότης εκ της μη απασχολήσεως άλλου εργαζομένου «ατά την έκτη ημέρα (Α.Π. 1164/1995 ΔΕΝ 1995 σελ. 1366).

Τα πρόσωπα εμπιστοσύνης, εποπτείας και διεύθυνσης εξαιρούνται από τις διατάξεις περί αμοιβής για εργασία κατά το Σάββατο (Εφ. Αθηνών 10060/1987, ΔΕΝ 1998 σελ. 82).

Τέλος, σημειώνουμε, ότι η εργασία του μισθωτού κατά την Κυριακή ή το Σάββατο ως έκτη ημέρα υπό το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, δεν αποτελεί υπερεργασία ή υπερωριακή εργασία εάν στην τελευταία περίπτωση δεν υπερβαίνει το ανώτατο όριο ημερήσιας απασχολήσεως του μισθωτού. Στην περίπτωση, όμως, που ο μισθωτός απασχολείται την Κυριακή ή το Σάββατο πέρα από το νόμιμο ημερήσιο ωράριο τότε η πέρα του νομίμου ωραρίου απασχόληση του είναι υπερωριακή (Α.Π. 119/1997 ΔΕΝ 1998 σελ. 16).

Παράδειγμα: Υπάλληλος απασχολείται σε επιχείρηση με το σύστημα του πενθημέρου (9 ώρες×5 ημέρες=) 45 ώρες την εβδομάδα (από Δευτέρα έως Παρασκευή) με μισθό € 1000 Ένα Σάββατο εργάστηκε εκτάκτως 10 ώρες. Για την απασχόληση του αυτή έλαβε στο τέλος του μήνα, εκτός από το μισθό του € 1,000 και επιπλέον αμοιβή € 82 η οποία προσδιορίσθηκε ως εξής:

Αμοιβή για την απασχόληση του το Σάββατο μέχρι το νόμιμο ημερήσιο ωράριο 8 ώρες. (1000:25) € 40

Πλέον: Αμοιβή για την υπερωριακή απασχόληση το Σάββατο κατά 2 ώρες πέρα του νομίμου ωραρίου. Επειδή, η υπερωριακή απασχόληση πραγματοποιήθηκε χωρίς άδεια της Επιθεωρήσεως Εργασίας συνιστά παράνομη υπερωρία (1000:25)×6/40 = (6 · 250%) · 2 ώρες € 42
Σύνολο €82

ΗΜΕΡΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗΣ ΑΡΓΙΑΣ

14.10. Γενικά.

Για όλους τους εργαζόμενους (υπαλλήλους, εργάτες, υπηρέτες κλπ.) με σχέση

ιδιωτικού δικαίου έχουν ορισθεί έξι (6) ημέρες το χρόνο ως υποχρεωτικής ή προαιρετικής αργίας. Κατά τη χρονική διάρκεια των ημερών αυτών δεν επιτρέπεται η απασχόληση των εργαζομένων. Ο εργοδότης, όμως, είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στους μισθωτούς το συνήθη ημερήσιο μισθό. Αν, όμως, ο εργοδότης απασχολήσει νόμιμα το προσωπικό του οφείλει το συνήθη ημερήσιο μισθό προσαυξημένο κατά 75%.

Σημειώνουμε ότι σύμφωνα με το άρθρο 2, παρ. 1, του Ν. 435/1976: α) η προσαύξηση 75% υπολογίζεται επί των νομίμων αποδοχών, δηλαδή όπως και η προσαύξηση για απασχόληση την Κυριακή (βλέπε προηγούμενη παρ. 16.4.1). β) Για την παράνομη απασχόληση ισχύουν τα ίδια με την παράνομη απασχόληση της Κυριακής (βλέπε παρ. 16.4.2).

Τέλος, πρέπει να αναφέρουμε ότι οι άνω διατάξεις δεν εφαρμόζονται για τα πρόσωπα εποπτείας, εμπιστοσύνης ή διεύθυνσης (Α.Π. 1043/1972, ΔΕΝ 29, σελ. 139).

14.11. Ημέρες υποχρεωτικής αργίας - Αμοιβή.

Οι ημέρες της υποχρεωτικής αργίας είναι σύμφωνα με το άρθρο 6 του Β.Δ. 748/1966 οι εξής τέσσερις:

1. Η 25η Μαρτίου
2. Η Δευτέρα του Πάσχα
3. Η 25η Δεκεμβρίου
4. Η 15η Αυγούστου

Η Πρωτομαγιά, όπως αναφέρει η άνω διάταξη είναι ημέρα προαιρετικής αργίας, αλλά μπορεί με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, να καθιερωθεί ως υποχρεωτική αργία, συμφωνά με το άρθρο 1, του Α.Ν. 380/1968.

Για τις άνω πέντε ημέρες ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στους εργαζόμενους αμοιβή το ύψος της οποίας καθορίζεται:

- α) από το σύστημα εργασίας που εφαρμόζει η επιχείρηση,
- β) το τρόπο αμοιβής του προσωπικού (μισθός, ημερομίσθιος), και
- γ) από την απασχόληση του προσωπικού κατά την υποχρεωτική αργία.

Στη συνέχεια εξετάζουμε τις περιπτώσεις αυτές:

α) Όταν ο εργοδότης δεν απασχολήσει το προσωπικό τον κατά τις υποχρεωτικές αργίες θα καταβάλει αμοιβή:

(αα) Στους ημερομίσθιους που απασχολούνται με το "εξαήμερο" σύστημα εργασίας, θα καταβάλλει το ημερομίσθιο το οποίο θα λάμβαναν αν η ημέρα αυτή ήταν εργάσιμη.

(αβ) Στους ημερομίσθιους που απασχολούνται με το "πενθήμερο" σύστημα εργασίας θα καταβάλει τόσα ημερομίσθια όσες είναι οι ώρες που έχει προγραμματισθεί να εργασθεί την επίσημη αργία, (Υπ. Εργασίας 2001/1986 Επιθεώρηση 1987 σελ. 705, Υπ. Εργασίας 2333/1985 Επιθεώρηση 1986 σελ. 555 και απόψεις που δημοσιεύθηκαν στο ΔΕΝ 1982 σελ. 45. Αντίθετη άποψη το 1/6 του εβδομαδιαίου μισθού" στο Δ.Ε.Ν. 1981 σελ. 1057).

(αγ) Στους αμειβόμενους με μισθό δεν θα καταβάλει καμία αμοιβή.

(αδ) Τέλος, εάν η εξαιρεσιμη ημέρα συμπίπτει με ρεπό, η εργατική νομοθεσία δεν προβλέπει μετάθεση του ρεπό. (Υπ. Εργασίας 1434/1998 Επιθεώρηση 1999 σελ. 139)

Παράδειγμα: Εργάτης από 1.4.2001 απασχολείται σε βιομηχανία με το σύστημα του πενθημέρου 9 ώρες την ημέρα (και 43 ώρες την εβδομάδα) και λαμβάνει ημερομίσθιο € 50. Δεδομένου ότι η 15η Αυγούστου ήταν Παρασκευή κατά την οποία ο άνω εργαζόμενος δεν απασχολήθηκε και λαμβανομένου υπόψη ότι από την αρχή του έτους έχει απασχοληθεί νόμιμα υπερωριακά 90 ώρες, στο τέλος της εβδομάδας του καταβλήθηκε το ποσό 37,22 € το οποίο προσδιορίστηκε ως εξής:

Ωρομίσθιο νόμιμο και καταβαλλόμενο $(50 \times 6 : 40) = € 7,50$

Κατανομή ωρών εργασίας:

Ώρες εργασίας	Ημέρες					Σύνολο
	Δευτ. 11/8	Τρίτ. 12/8	Τετάρ. 13/8	Πέμ. 14/8	Παρασ. 15/8	
Κανονικές	9	9	9	8	5	40
Συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο						40
Ιδιόρρυθμη υπερωρία					3	3
Σύνολο	9	9	9	8	8	43

Αμοιβή για την εβδομαδιαία απασχόληση:

α) Για εργασία μέχρι 9 ώρες την ημέρα και μέχρι 40 ώρες την εβδομάδα δικαιούται έξι ημερομίσθια (50×6)

ή $(\text{ωρομίσθιο } 7,50 \times 40 \text{ ώρες} =) 300$

€ 300

β) Για τις τρεις ώρες «ιδιόρρυθμης υπερωρίας» (41η, 42η και 43η ώρα της εβδομαδιαίας απασχόλησης) δικαιούται τρία ωρομίσθια προσαυξημένα κατά 50%

$(7,50 \times 1,50 =) \times 3 \text{ ώρες}$

€ 23

Σημειώνεται ότι στον εργαζόμενο, παρότι δεν απασχολήθηκε

την Παρασκευή (15 Αυγούστου), καταβλήθηκαν οι αποδοχές τις οποίες θα λάμβανε αν απασχολείτο.

Σύνολο

€ 323

Λογιστική: Οι αποδοχές $(35 \text{ ώρες} \times 7,50€ / \text{ώρα} =) € 262,50$ που ο μισθωτός έλαβε για την εργασία την οποία πρόσφερε από 11/8 έως 14/8 θα καταχωρηθούν στο λογαριασμό 60.01.00 «τακτικές αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού», ενώ η αμοιβή της 15ης Αυγούστου € 50 θα καταχωρηθεί στο λογαριασμό 60.01.04 «Αποδοχές επίσημων αργιών ημερομίσθιου προσωπικού», επειδή καταβλήθηκε στο μισθωτό χωρίς αυτός να εργασθεί την αντίστοιχη ημέρα.

β) Όταν ο εργοδότης απασχολήσει κατά τις υποχρεωτικές αργίες το προσωπικό νόμιμα, δηλαδή να επιτρέπεται από το νόμο η απασχόληση των μισθών κατά τις επίσημες αργίες (βλέπε Δ.Ε.Ν. 1982 σελ. 44), θα καταβάλει αμοιβή:

(βα) Στους ημερομίσθιους που απασχολούνται με το "εξαήμερο" σύστημα εργασίας το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο με το 75% του νομίμου ημερομίσθιου.

(ββ) Στους ημερομίσθιους που απασχολούνται με το "πενθήμερο" σύστημα εργασίας θα καταβάλει τα ωρομίσθια που θα εργασθούν την επίσημη αργία προσαυξημένα με το 75% των νομίμων ωρομισθίων (έγγραφο Υπ. Εργασίας 2333/1985 Επιθεώρηση 1986 σελ. 555).

Παράδειγμα: Εργάτης από 1.4.2001 απασχολείται 43 ώρες την εβδομάδα με το σύστημα του πενθημέρου σε βιομηχανία συνεχούς παραγωγής με ημερομίσθιο καταβαλλόμενο ευρώ 6,46 (το αντίστοιχο νόμιμο ημερομίσθιο είναι 5,57), εργάστηκε την τρίτη βδομάδα του μηνός Απριλίου (14/4-20/4) με ημέρες ΡΕΠΟ 16/4 και 17/4. Δεδομένου ότι: α) η Κυριακή 14 Απριλίου είναι η «Κυριακή του Πάσχα», και β) μέχρι την προηγούμενη εβδομάδα είχε εργασθεί νόμιμα υπερωριακά 32 ώρες, στο τέλος της εβδομάδας του καταβλήθηκε το ποσό ευρώ 53,13 ως αμοιβή για την απασχόληση του αυτή.

Ωρομίσθιο καταβαλλόμενο	(6,46×6) : 40	ευρώ 0,97
Ωρομίσθιο νόμιμο	(5,57×6) : 40	ευρώ 0,83

Κατανομή ωρών εργασίας:

Ωρες Εργασίας	Ημέρες							Σύνολο
	Κυρ. 14/4	Δευτ. 15/4	Τριτ. 16/4	Τετ. 17/4	Πεμ. 18/4	Παρ. 19/4	Σαβ. 20/4	
Κανονικές	8	8	R	R	8	8	8	40
σε μεταφορά	8	8	-	-	8	8	8	40
σε μεταφορά	8	8	-	-	8	8	8	40
Συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο								40
Ιδιόρρυθμη Υπερωρία							3	3
	8	8	-	-	8	8	12	43

Αμοιβή για την εβδομαδιαία απασχόληση:

α) Για απασχόληση μέχρι 9 ώρες την ημέρα και μέχρι 40 ώρες την εβδομάδα ο εργαζόμενος δικαιούται έξι ημερομίσθια (6,46 X 6)

Ευρώ 38,76

ή (ωρομίσθιο 0,97 X 40 ώρες =) 38,8

β) Για τις τρεις ώρες «ιδιόρρυθμης υπερωρίας» (41η, 42η και 43η ώρα της εβδομαδιαίας απασχόλησης) δικαιούται τρία ωρομίσθια προσαυξημένα κατά 50%

Ευρώ 4,36

$(0,97 \times 1,50 =) 1,45 \times 3$ ώρες

δ) Για την απασχόληση της Κυριακής και της επίσημης αργίας

(Δευτέρα του Πάσχα), δικαιούται το 75% του νόμιμου ημερομισθίου επί τις ώρες απασχολήσεως

$(2,13 \times 75\% =) 1,60 \times 16$ ώρες

Σύνολο

Ευρώ 25,6

Ευρώ 53,13

Λογιστική: Το σύνολο της αμοιβής €. 60 που έλαβε ο άνω εργαζόμενος για την τακτική απασχόληση του κατά το χρονικό διάστημα 14/4-20/4 θα καταχωρηθεί στο λογαριασμό 60.01.00 «Τακτικές αποδοχές ημερομισθίου προσωπικού».

(βγ) Στους αμειβόμενους με μισθό θα καταβληθεί, ανεξάρτητα από το σύστημα εργασίας με το οποίο απασχολούνται, το 1/25 του καταβαλλόμενου μισθού προσαυξημένο με το 75% του νόμιμου ωρομισθίου επί τις ώρες που εργάστηκαν την επίσημη αργία.

(βδ) Στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο ή μισθό οι οποίοι, παρότι είναι υποχρεωμένοι να εργασθούν την επίσημη αργία, δεν προσέλθουν στην εργασία, δεν θα καταβληθεί καμία αμοιβή, αλλά αντίθετα από τους μη απασχοληθέντες θα περικοπούν το 1/25 του μισθού ή το ημερομίσθιο (εξαήμερη εργασία) ή τα ωρομίσθια που έπρεπε να εργασθούν (πενθήμερη εργασία) (Δ.Ε.Ν. 1982 σελ. 46).

γ) Τέλος, εφόσον ο εργοδότης απασχολήσει το προσωπικό τον παράνομα κατά τις επίσημες αργίες, δηλαδή να μην επιτρέπεται από κανένα κανόνα δικαίου η απασχόληση των μισθωτών τις επίσημες αργίες, θα καταβάλει αμοιβή: Στους ημερομίσθιους και στους αμειβόμενους με μισθό θα καταβάλει τις αμοιβές που αναφέρουμε στην προηγούμενη παρ. β, ενώ από αυτούς που δεν θα προσέλθουν στην εργασία δεν θα γίνει καμία περικοπή.

Σημειώνεται ότι στην περίπτωση που η Πρωτομαγιά συμπέσει με τη Δεύτερη ημέρα του Πάσχα, σύμφωνα με τη γνωμάτευση του Ν.Σ.Κ. 239/1978 (ΔΕΝ 34 σελ. 349), ο εργοδότης θα καταβάλει:

— Στους ημερομίσθιους που θα απασχοληθούν δύο ημερομίσθια από τα οποία το ένα θα είναι προσαυξημένο με το 75% του νόμιμου ημερομισθίου.

— Στους ημερομίσθιους που δε θα απασχοληθούν δύο απλά ημερομίσθια.

14.12. Ημέρες προαιρετικής αργίας - Αμοιβή.

Ως ημέρα προαιρετικής αργίας παραμένει η 28η Οκτωβρίου. Η αμοιβή των εργαζομένων για την ημέρα αυτή εξαρτάται από την υποχρέωση που έχει ο Εργοδότης να γνωστοποιήσει οίσο προσωπικό του αν θα εργασθεί ή όχι την ημέρα αυτή.

α) Αν ο εργοδότης δηλώσει ότι δεν θα απασχοληθεί το προσωπικό την 28η Οκτωβρίου θα καταβάλει σε αυτό τις αμοιβές που αναφέρουμε στην προηγούμενη παρ. 16.12 εδ. α.

β) Αντίθετα, αν ο εργοδότης δηλώσει ότι θα απασχολήσει το προσωπικό του την 28η Οκτωβρίου θα καταβάλει σ' αυτό τις αμοιβές που αναφέρουμε στην προηγούμενη παρ. 16.12 εδ. β.

14.13. Αμοιβή εξαιρέσιμης εορτής που συμπίπτει Κυριακή.

Όταν μία από τις παραπάνω έξι ημέρες αργίας συμπέσει Κυριακή, ισχύουν τα εξής:

- Η αργία δεν μετατίθεται (άρθρο 7 Ν. 1400/1983 ΔΕΝ 1983, σελ. 1118)

- Η αμοιβή εξαρτάται από το αν θα λειτουργήσει ή όχι η επιχείρηση. Έτσι:

(1) Αν λειτουργήσει η επιχείρηση ο εργοδότης οφείλει:

α) Σε όσους εργασθούν ο εργοδότης πρέπει να χορηγήσει αναπληρωματική ανάπαυση και να καταβάλει αμοιβή (Α.Π. 303/1961, ΔΕΝ 1961 σελ. 456 αντίθετη άποψη Μον. Πρωτ. Λάρισας 2649/1986 ΔΕΝ 1986 σελ. 1092):

αα) Στους ημερομίσθιους ένα καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο με το 75% του νομίμου ημερομισθίου.

αβ) Στους αμειβόμενους με μισθό την προσαύξηση 75% επί του 1/25 του νομίμου μισθού.

β) Σε όσους δεν εργασθούν, δεν οφείλεται αναπληρωματική ανάπαυση και ο εργοδότης θα καταβάλει αμοιβή:

βα) Στους ημερομίσθιους το ημερομίσθιο που θα λάμβαναν αν απασχολούντο την Κυριακή.

ββ) Στους αμειβόμενους με μισθό δεν θα καταβληθεί καμία αμοιβή.

βγ) Στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο ή μισθό, οι οποίοι παρότι είναι υποχρεωμένοι να εργασθούν την επίσημη αργία, δεν προσέλθουν στην εργασία, δεν θα καταβληθεί καμία αμοιβή, αλλά αντίθετα από τους μη απασχοληθέντες θα περικοπούν το 1/25 του μισθού ή το ημερομίσθιο (εξαήμερη εργασία) ή τα ωρομίσθια που έπρεπε να εργασθούν (πενθήμερη εργασία) (Δ.Ε.Ν. 1982 σελ. 46).

γ) Σε όσους εργασθούν και δεν λάβουν αναπληρωματική ανάπαυση ο εργοδότης θα καταβάλει αμοιβή:

γα) Στους ημερομίσθιους ένα καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο με το 75% του νομίμου ημερομισθίου.

γβ) Στους αμειβόμενους με μισθό το 1/25 του μισθού προσαυξημένο με το 75% του 1/25 του νομίμου μισθού.

(2) Αν δεν λειτουργήσει η επιχείρηση ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει:

α) Στους ημερομίσθιους το ημερομίσθιο που θα λάμβαναν αν απασχολούντο την Κυριακή.

β) Στους αμειβόμενους με μισθό δεν θα καταβάλει καμία αμοιβή.

14.14. Αμοιβή εξαιρέσιμης εορτής που συμπίπτει Σάββατο και η επιχείρηση εφαρμόζει το "πενθήμερο".

Όταν εφαρμόζεται το σύστημα της πενήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, οι αμειβόμενοι, με ημερομίσθιο που δεν θα απασχοληθούν το Σάββατο, το οποίο συμπίπτει με μια εξαιρέσιμη εορτή (αργία), δικαιούνται ένα ημερομίσθιο. Κατόπιν αυτού ο ημερομίσθιος την εβδομάδα αυτή θα έχει λάβει επτά ημερομίσθια τα οποία προκύπτουν ως εξής:

Ημέρες	Ωρες	Ημερήσιο ωράριο	Ημερομίσθια που αντιστοιχούν
Δευτέρα	έως	40	6
Παρασκευή			
Σάββατο		6,66	1
Σύνολο			7

Το ίδιο θα συμβεί και σε οποιαδήποτε άλλη περίπτωση κατά την οποία συμπέσει η εβδομαδιαία ανάπαυση του μισθωτού με επίσημη αργία (Υπ. Εργασίας 836/1986, Επιθεώρηση 1987, σελ. 78).

Τα ανωτέρω αναφερόμενα ισχύουν μόνο για τους ημερομίσθιους.

Αντιθέτως, για τους υπαλλήλους, το Υπουργείο Εργασίας έχει την άποψη ότι το υπαλληλικό προσωπικό το οποίο απασχολείται με το σύστημα του πενθημέρου, για το Σάββατο που συμπίπτει με επίσημη αργία δεν δικαιούται να λάβει αμοιβή επιπλέον του νομίμου μισθού (Υπ. Εργασίας 1643/1987, ΔΕΝ 1987 σελ. 1033).

Παράδειγμα: Εργάτης από 1.4.2001 απασχολείται σε βιομηχανία με το σύστημα του πενθημέρου 8 ώρες την ημέρα (και 43 ώρες την εβδομάδα) και λαμβάνει ημερομίσθιο της Σ.Σ.Ε. 5,87 ευρώ. Δεδομένου ότι η «25η Μαρτίου» ήταν το Σάββατο της τρίτης εβδομάδας του μηνός Μαρτίου, στον άνω εργάτη στο τέλος της εβδομάδας αυτής καταβλήθηκε το ποσό ευρώ 45,05 το οποίο προσδιορίστηκε ως εξής:

Ωρομίσθιο νόμιμο και καταβαλλόμενο (5,87 X 6) : 40 = ευρώ 0,88.

Κατανομή ωρών εργασίας:

Ωρες εργασίας	Ημέρες					Σύνολο	Σάββατο 25/3
	Δευτ. 20/3	Τρίτ. 21/3	Τετάρ. 22/3	Πέμ. 23/3	Παρασ. 24/3		
Κανονικές	8	8	8	8	8	40	6,66
Συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο						40	
Ιδιόρρυθμη υπερωρία					3	3	
Σύνολο	8	8	8	8	11	43	6,66

Αποδοχές για την εβδομαδιαία απασχόληση:

α) Για εργασία μέχρι 9 ώρες την ημέρα και μέχρι 40 ώρες την εβδομάδα δικαιούται έξι ημερομίσθια (5,87×6)

Ευρώ 35,22

ή (ωρομίσθιο 0,88 X 40 ώρες) ευρώ 35,2

σε μεταφορά

Ευρώ 35,2

από μεταφορά

Ευρώ 35,2

β) Για τις τρεις ώρες «ιδιόρρυθμης υπερωρίας» (41η, 42η και 43η ώρα της εβδομαδιαίας απασχόλησης) και λαμβανομένου

υπόψη ότι από την αρχή του έτους έχει απασχοληθεί νόμιμα υπερωριακά 30 ώρες δικαιούται πέντε ωρομίσθια προσαυξημένα κατά 50% (0,88×1,50 =)×3 ώρες

Ευρώ 3,96

Πλέον: Την αμοιβή της επίσημης αργίας (25η Μαρτίου), η οποία, επειδή ο εργαζόμενος δεν απασχολήθηκε, είναι ένα ημερομίσθιο

Ευρώ 5,87

Σύνολο

Ευρώ 45,05

Λογιστική: Οι τακτικές εβδομαδιαίες αποδοχές ευρώ 39,17 θα καταχωρηθούν στο λογαριασμό 60.01.00 «Τακτικές αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού» ενώ η αμοιβή της 25ης Μαρτίου ευρώ 5,87 θα καταχωρηθεί στο λογαριασμό 60.01.04 «Αποδοχές επίσημων αργιών ημερομίσθιου προσωπικού» επειδή καταβλήθηκε στο μισθωτό

χωρίς αυτός να εργασθεί την αντίστοιχη ημέρα στην επιχείρηση.

14.15. Ημέρα αναπαύσεως (ρεπό) που συμπίπτει με ημέρα αργίας.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, εφόσον ένας εργαζόμενος είχε ρεπό κατά την ημέρα υποχρεωτικής αργίας δεν δικαιούται πρόσθετη ημέρα ανάπαυσης, ούτε επιπλέον αμοιβή (Υπ. Εργασίας 1434/1998, Επιθεώρηση 1999, σελ. 139), εκτός αν απασχολείται με το σύστημα του πενθημέρου, όπου την εβδομάδα αυτή δικαιούται αμοιβή επτά ημερομισθίων (βλέπε παρ. 16.15).

14.16. Αμοιβή εξαιρέσιμης εορτής που συμπίπτει με αυθαίρετες απουσίες.

Όταν ο ημερομίσθιος απουσιάζει αυθαίρετα και η πρώτη ή η τελευταία ημέρα της αυθαίρετης απουσίας είναι εξαιρέσιμη εορτή δικαιούται το ημερομίσθιο (Ν.Σ.Κ. 24/1966, ΔΕΝ 22 σελ. 336).

Αν, όμως, η εξαιρέσιμη εορτή συμπίπτει μεταξύ δύο αυθαίρετων απουσιών δεν δικαιούται το ημερομίσθιο. Επομένως, οι εργαζόμενοι οι οποίοι απουσίασαν λόγω απεργίας δύο ημέρες πριν την 25η Μαρτίου και δύο ημέρες μετά δεν δικαιούνται το ημερομίσθιο της 25ης Μαρτίου (Υπ. Εργασίας 694/1987, Επιθεώρηση 1988, σελ. 58).

14.17. Ημέρες αργίας κατ' έθιμο

Εκτός από τις ημέρες υποχρεωτικής και προαιρετικής αργίας, που αναφέραμε στις προηγούμενες παρ. 16.12 και 16.13, υπάρχουν και οι «αργίες κατ' έθιμο» κατά την χρονική διάρκεια των οποίων δεν λειτουργούν τα δημόσια καταστήματα, οι τράπεζες και πολλές άλλες επιχειρήσεις. Οι αργίες αυτές είναι: Η Πρωτοχρονιά, τα Αγία Θεοφάνια, η Καθαρή Δευτέρα, η Μεγάλη Παρασκευή, η δεύτερη ημέρα των Χριστουγέννων, του Αγίου Πνεύματος και άλλες γιορτές τοπικής ή επαγγελματικής σημασίας.

Στην περίπτωση που ο εργοδότης τις άνω ημέρες δεν αποδέχεται την προσφερόμενη από τους μισθωτούς εργασία, οφείλει το ημερομίσθιο τους, λόγω υπερημερίας του (Εφ. Θεσ/νίκης 558/1984, ΔΕΝ 1985, σελ. 1060).

Οι επιχειρήσεις, που δεν θα απασχολήσουν το προσωπικό τους τις παραπάνω ημέρες, δεν οφείλουν καμία αμοιβή σ' αυτό.

Αν όμως, το απασχολήσουν θα καταβάλουν:

α) Στους ημερομίσθιους ένα ημερομίσθιο.

β) Στους αμειβόμενους με μισθό, οι οποίοι θα εργασθούν, δεν οφείλεται καμία αμοιβή, ενώ σε αυτούς που δεν θα εργασθούν αδικαιολόγητα θα γίνει περικοπή του 1/25 του μισθού (6ήμερη εργασία) ή τόσα ημερομίσθια ημερήσιας εργασίας (5νθημέρη εργασία) (Δ.Ε.Ν. 1982 σελ. 41 και Υπ. Εργασίας 836/1986, Επιθεώρηση 1987, σελ. 78).

ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

14.18. Έννοια.

Νυχτερινή εργασία είναι εκείνη που παρέχεται μέσα στο χρονικό διάστημα το οποίο αρχίζει από της 10ης νυχτερινής μέχρι της 6ης πρωινής της επόμενης ημέρας.

Απαγορεύεται η νυχτερινή απασχόληση των ανηλίκων σε οποιαδήποτε εργασία (άρθρο 5, παρ. 2, Ν. 1837/1989, ΔΕΝ 1989, σελ. 724). Επίσης, οι έγκυες γυναίκες οι οποίες απασχολούνται νύχτα και εφόσον το ζητήσουν για λόγους υγείας θα πρέπει να μετακινούνται σε ημερήσιες θέσεις απασχόλησης (άρθρο 10 της από 9.6.1993 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.).

Η νυχτερινή εργασία δεν πρέπει κατά μέσο όρο ανά 24ωρο σε περίοδο μιας εβδομάδας να υπερβαίνει τις 8 ώρες και αν η εργασία ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους κ.λπ. δεν πρέπει να εργάζονται οι μισθωτοί περισσότερο από 8 ώρες το 24ωρο. Καθιερώνεται η διενέργεια ιατρικών εξετάσεων σε κάθε εργαζόμενο πριν αναλάβει

εργασία κατά τη νύχτα και εάν υπάρχουν προβλήματα υγείας, που μπορούν να αποδοθούν στη νυχτερινή εργασία, ακολουθεί η μετάθεση σε ημερήσια θέση εργασίας. Ο εργοδότης, που χρησιμοποιεί εργαζόμενους νύχτα, ενημερώνει τις αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας (άρθρο 8, Π.Δ. 88/1999).

14.19. Αμοιβή.

Η νυχτερινή εργασία αμείβεται με το κανονικό ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%. Η προσαύξηση, όμως αυτή υπολογίζεται όχι επί του καταβαλλομένου ημερομισθίου, αλλά επί του νομίμου, δηλαδή του κατωτάτου το οποίο καθορίζεται από Σ.Σ.Ε., Δ.Α., κλπ. (Α.Π. 265/1999 ΔΕΝ 2000 σελ. 1530).

Οι σχετικές διατάξεις που ρυθμίζουν την αμοιβή της νυχτερινής εργασίας περιλαμβάνονται στην κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας 18310/1946 όπως συμπληρώθηκε και ερμηνεύτηκε από την κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας 25825/1951 (ΔΕΝ 1986, σελ. 1133).

Οι διατάξεις είναι αναγκαστικού δικαίου με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατόν να χορηγηθεί με ΣΣΕ ή ΔΑ η άνω προσαύξηση για εργασία παρεχόμενη σε άλλες νυχτερινές ώρες από αυτές που καθορίζονται στην Υπ. Απόφαση 18310/1946 (Σ.τ.Ε. 2190/1991, ΔΕΝ 1992, σελ. 130).

Τα παραπάνω αναφερόμενα εφαρμόζονται σε όλους τους μισθωτούς που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (άρθρο 2. παρ. 1, Υπ. Απόφ. 25825/1951). Επίσης εφαρμόζονται και στους μισθωτούς που αμείβονται κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα παρεχόμενης εργασίας (ΝΣΚ 439/1962).

Από τις διατάξεις περί νυχτερινής εργασίας εξαιρούνται τα πρόσωπα εμπιστοσύνης, εποπτείας ή διεύθυνσης (Α.Π. 919/1986, ΔΕΝ 1987, σελ. 418).

Τα ανωτέρω τα δικαιούνται και οι απασχολούμενοι με άκυρη σύμβαση (Α.Π. 983/2000 ΔΕΝ 2000 σελ. 1531).

14.20. Αμοιβή υπερεργασίας και υπερωριακής εργασίας κατά τη νύχτα.

Στην περίπτωση που ο μισθωτός απασχολείται υπερωριακά από την 10η νυχτερινή έως την 6η πρωινή της επόμενης ημέρας, το ωρομίσθιο επί του οποίου θα υπολογισθεί η αμοιβή της υπερωρίας θα πρέπει προηγουμένως να είναι προσαυξημένο κατά 25%, δηλαδή με την ειδική προσαύξηση της νυχτερινής εργασίας (έγγραφο Υπ. Εργασίας 670/1982, Λογιστής 1983, σελ. 948, Εφ. Αθηνών 4551/1991, Επιθεώρηση 1992, σελ. 13).

Εάν η άνω απασχόληση συμπίπτει Κυριακή ή επίσημη αργία τότε το ωρομίσθιο θα πρέπει προηγουμένως να είναι προσαυξημένο κατά $(75\%+25\% =) 100\%$.

14.21. Παραδείγματα απασχόλησης κατά τη νύχτα (αμοιβή).

Εργάτης βιομηχανίας συνεχούς παραγωγής, ο οποίος από 1.4.2001 απασχολείται 43 ώρες την εβδομάδα με το σύστημα του πενθημέρου, εργάστηκε την πρώτη εβδομάδα του μηνός Νοεμβρίου με την απογευματινή βάρδια (14.00 έως 22.00) ως εξής: 1/11 Κυριακή 8 ώρες, 2/11 Δευτέρα 8 ώρες, 3/11 Τρίτη ΡΕΠΟ, 4/11 Τετάρτη ΡΕΠΟ, 5/11 Πέμπτη 8 ώρες 6/11 Παρασκευή 8 ώρες και Σάββατο (7/11) από 18.00 έως 05.00 της Κυριακής (8/11) 11 ώρες. Επίσης, την Κυριακή 8/11, απασχολήθηκε εκτάκτως 12 ώρες με άδεια της Επιθεωρήσεως Εργασίας από 18.00 έως 06.00 της επόμενης ημέρας (Δευτέρα 9/11). Σημειώνεται ότι ο εργοδότης για την απασχόληση της 8/11 δήλωσε ΡΕΠΟ την Τρίτη 10/11, το οποίο τελικά δεν χορήγησε στο μισθωτό. Υποθέτουμε ότι:

α) το νόμιμο και καταβαλλόμενο ημερομίσθιο του ήταν 5,87 ευρώ.

β) από το θεωρημένο «Βιβλίο Υπερωριών» προκύπτει ότι μέχρι 31/10, οι νόμιμες

υπερωρίες του από την αρχή του έτους είναι 62 ώρες (ιδιόρρυθμες υπερωρίες 50 ώρες, λοιπές νόμιμες υπερωρίες 12 ώρες), και

γ) τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχολήσεως είναι για τους εργαζόμενους στη βιομηχανία το Α εξάμηνο 35 και το Β εξάμηνο του ίδιου έτους 30 ώρες, ο άνω εργαζόμενος έλαβε ευρώ 71,87 ως αμοιβή για την απασχόληση του αυτή.

Ωρομίσθιο νόμιμο και καταβαλλόμενο (5,87 X 6) : 40 = 0,88 ευρώ.

Κατανομή ωρών εργασίας:

	Σάββατο (7/11)	Κυριακή (8/11)
α) Νόμιμο ημερήσιο ωράριο:		
αα) από 06.00 μ.μ. έως 10.00 μ.μ. (απλές)	4	4
αβ) από 10.00 μ.μ. έως 02.00 π.μ. (νυκτερινές)	4	4
Πλέον: Ώρες εβδομαδιαίας εργασίας (1/11 έως 6/11)	32	
Συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο	40	
β) Πλέον: Ιδιόρρυθμη υπερωρία νύκτας (από 02.00 π.μ. έως 05.00 π.μ.)	3	
Σύνολο εβδομαδιαίας εργασίας	43	
γ) Λοιπές νόμιμες υπερωρίες (από 02.00 π.μ. έως 05.00 π.μ.)		3
δ) Παράνομη υπερωρία (από 05.00 π.μ. έως 06.00 π.μ.)		1
Σύνολο ωρών εργασίας κατά την Κυριακή (8/11)		12

Σημειώνεται ότι επειδή ο ημερομίσθιος απασχολείται σε επιχείρηση συνεχούς λειτουργίας, ο χρόνος ενάρξεως της 24ης εβδομαδιαίας αναπαύσεως της Κυριακής, αρχίζει από 06.00 π.μ. της Κυριακής και λήγει 06.00 π.μ. της Δευτέρας.

Καταχώρηση των υπερωριών στο «Βιβλίο Υπερωριών»

α/α	Νόμιμες υπερωρίες		Όριο εξαμήνου		Προσαυξήσεις		Σύνολο Υπερωριών
	Ιδιόρρυθμες	Λοιπές	Α'	Β'	50%	75%	
από μεταφορά	50	12	5	7	62	-	62
Σ. 7/11	3				3		3
Κ. 8/11	-	3	-	3	3	-	3
σε μεταφορά	53	15	=(35+10)		68	-	68
Σύνολο	-	68					68

α) Αποδοχές για την εβδομαδιαία απασχόληση (1/11-7/11):

αα) Για τις 40 ώρες κανονικής απασχολήσεως δικαιούται: (6 ημερομίσθια×5,87ευρώ /ημέρα)	ευρώ 35,22
ή (ωρομίσθιο 0,88×40 ώρες =) 35,2 ευρώ	
αβ) Την προσαύξηση 25% λόγω νυκτερινής απασχολήσεως το Σάββατο(7/11) (0,88×25%) ευρώ 0,22×4 ώρες	ευρώ 0,88
αγ) Την αμοιβή της νυκτερινής ιδιόρρυθμης υπερωρίας (7/11). Σημειώνουμε ότι σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην προηγούμενη παρ. 15.21 το ωρομίσθιο επί του οποίου θα υπολογισθεί η ιδιόρρυθμη υπερωρία θα πρέπει προηγουμένως να προσαυξηθεί με το ποσοστό της νύκτας 25%. (0,88+0,88×25%)×1,50×3ώρες	ευρώ 4,95
αδ) Την προσαύξηση 75% λόγω απασχολήσεως την Κυριακή (1/11) (0,88×75%) ευρώ 0,66×8 ώρες	ευρώ 5,28
	ευρώ 46,33

β) Αποδοχές για την έκτακτη απασχόληση κατά την Κυριακή (8/11)

βα) Αμοιβή, σύμφωνα με τις αρχές περί αδικαιολογήτου πλουτισμού, για τις 8 ώρες που ο εργοδότης απασχόλησε το μισθωτό την Τρίτη (10/11), δηλαδή την ημέρα που δήλωσε ΡΕΠΟ λόγω της έκτακτης απασχόλησης την Κυριακή (8/11) (0,88×8 ώρες)	ευρώ 7,04
ββ) Την προσαύξηση 75% λόγω εργασίας κατά την Κυριακή (8/11) (0,88×75%) ευρώ 0,66×8 ώρες	ευρώ 5,28
βγ) Την προσαύξηση 25% λόγω εργασίας κατά τη νύκτα (8/11) (0,88×25%) ευρώ 0,22×4ώρες σε μεταφορά από μεταφορά	ευρώ 0,88 ευρώ 59,53 ευρώ 59,53
δ) Για τις 4 ώρες υπερωριακής απασχολήσεως κατά την Κυριακή (8/11) δικαιούται, με βάση τα στοιχεία του «Βιβλίου Υπερωριών», 3 ώρες με προσαύξηση 50% και 1 ώρα με προσαύξηση 100% (παράνομη). Σημειώνουμε ότι σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην προηγούμενη παρ. 15.38, το ωρομίσθιο, επί του οποίου θα υπολογισθεί η αμοιβή της υπερωρίας, θα πρέπει προηγουμένως να είναι προσαυξημένο με τα ποσοστά της νύκτας 25% και της Κυριακής 75%, αφού η υπερωρία παρέχεται, τη νύκτα της Κυριακής (8/11).	

Αναλυτικά ο υπολογισμός της αμοιβής των 4 ωρών «νομίμων και παρανόμων υπερωριών» είναι ο εξής:

Προσδιορισμός ωρομισθίου νύκτας και Κυριακής (8/11):
 $0,88+0,88\times 25\%+0,88\times 75\% = 1,76$ ευρώ.

Αμοιβή υπερωριών νύκτας και Κυριακής (8/11):
(1,76 + 1,76×50%) = 2,64×3 ώρες
(1,76×250%) = 4,40×1 ώρα

Ευρώ 7,92
Ευρώ 4,40

Σημειώνεται ότι η τελευταία ώρα υπερωριακής απασχολήσεως που πραγματοποιήθηκε με την τήρηση της νόμιμης διαδικασίας την Κυριακή (8/11) είναι παράνομη υπερωρία, γιατί πραγματοποιείται πέρα από το ανώτατο επιτρεπόμενο εξαμηνιαίο όριο υπερωριακής απασχόλησης (Β' εξάμηνο 30 ώρες)

Σύνολο

ευρώ 71,87

Λογιστική: Οι αποδοχές ευρώ 46,34 που ο μισθωτός έλαβε για την εβδομαδιαία εργασία από 1/11 έως 7/11 θα καταχωρηθεί στο λογαριασμό 60.01.00 «Τακτικές αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού» ενώ η αμοιβή της Κυριακής 8/11 ευρώ 25,53 θα καταχωρηθεί στο λογαριασμό 60.01.02 «Αμοιβές υπερωριακής απασχολήσεως ημερομίσθιου προσωπικού», επειδή αποτελεί αμοιβή έκτακτης υπερωριακής απασχόλησης του μισθωτού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 15

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΚΑΙ ΠΑΣΧΑ

15.1 Γενικά.

Με τον Α.Ν. 1777/1951 στους μισθωτούς καταβάλλετο μετά από απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας που εκδίδετο κάθε φορά, μια πρόσθετη παροχή κατά την περίοδο των Χριστουγέννων και του Πάσχα η οποία ονομάζεται «Δώρο Χριστουγέννων ή Δώρο Πάσχα».

Με το Ν. 1082/1980 ρυθμίστηκαν, εκτός των άλλων, τα Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα, κατά τρόπο πάγιο, μόνιμο και σταθερό. Οι ρυθμίσεις που έγιναν είναι οι εξής:

1) Τα «άνω Δώρα» μετονομάστηκαν σε «Επιδόματα Εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα» (άρθρο 1, παρ. 1).

2) Τα «επιδόματα» αυτά υπολογίζονται στις τακτικές αποδοχές (βλέπε επόμενη παρ. 17.4), εφόσον η εργασιακή σχέση του μισθωτού διήρκησε τα παρακάτω χρονικά διαστήματα (άρθρο 1, παρ.1).

3) Η καταβολή των «επιδομάτων» γίνεται στους δικαιούχους τις παρακάτω ημέρες κάθε έτους (άρθρο 1, παρ. 2). Σε καμιά περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, μόνο σε χρήμα (άρθρο 10, παρ.1, κοινής Υ.Α. 19040/1981).

Επίδομα εορτών	Χρονική περίοδος που διαρκεί η εργασιακή σχέση	Ημέρα πληρωμής
- Πάσχα	1η Ιανουαρίου – 30 Απριλίου	Μεγάλη Τετάρτη
- Χριστουγέννων	1η Μαΐου - 31 Δεκεμβρίου	21 Δεκεμβρίου

4) Με την κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας 19040/1981, καθορίσθηκε πάγια το σύστημα υπολογισμού των «επιδομάτων εορτών».

Το «επίδομα εορτών Χριστουγέννων» είναι ίσο, γι' αυτούς που αμείβονται:

- Με μισθό, μ' ένα μηνιαίο μισθό.

- Με ημερομίσθιο, με είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια.

Το «επίδομα εορτών Πάσχα» είναι ίσο, γι' αυτούς που αμείβονται:

- Με μισθό, με 1/2 μηνιαίου μισθού.

- Με ημερομίσθιο, με δέκα πέντε (15) ημερομίσθια.

Τα επιδόματα αυτά καταβάλλονται στους μισθωτούς στο ακέραιο, εφόσον η εργασιακή σχέση διήρκησε όλη την άνω χρονική περίοδο (άρθρο 1, παρ.2 της κοινής Υ.Α. 19040/1981).

Στην περίπτωση όμως που η σχέση εργασίας δεν διήρκησε ολόκληρη την άνω χρονική περίοδο, τότε οι εργαζόμενοι δικαιούνται (άρθρο 1, παρ. 3 της κοινής Υ.Α. 19040/1981):

α) Επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο (2) ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής για κάθε 19ήμερο χρονικό διάστημα που διήρκησε η εργασιακή σχέση.

β) Επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα (1) ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε διήμερο χρονικό διάστημα που διήρκησε η εργασιακή σχέση.

Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 19ήμερου ή διημέρου, ο μισθωτός δικαιούται ανάλογο κλάσμα.

Σημειώνεται ότι τα επιδόματα εορτών τα δικαιούνται και οι εργαζόμενοι με άκυρη σύμβαση εργασίας (Α.Π. 144/1998 Επιθεώρηση 1999 σελ. 302 Α.Π. 983/2000 ΔΕΝ 2000 σελ. 1531).

15.2. Ημέρες που δεν λαμβάνονται υπόψη στον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών.

Στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης δεν υπολογίζονται οι ημέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός, αν και δεν λύθηκε η εργασιακή του σχέση, απέσχε από την εργασία του αδικαιολόγητα ή λόγω αδειάς χωρίς αποδοχές. Συνυπολογίζεται πάντως ο χρόνος της υποχρεωτικής αποχής των γυναικών πριν και μετά από τον τοκετό (άρθρο 1, παρ. 4 της κοινής Υ.Α. 19040/1981).

Στις άνω ημέρες που αφαιρούνται περιλαμβάνονται οι ημέρες άδειας άνευ αποδοχών, αδικαιολόγητης απουσίας, απεργίας ή στάσεων εργασίας ασθενείας και στρατεύσεως (βλέπε Δ.Ε.Ν. 1983 σελ. 1067). Ειδικότερα για τις ημέρες ασθενείας και στρατεύσεως σημειώνουμε τα εξής:

α) Ο εργοδότης, κατά τον υπολογισμό των επιδομάτων δώρων, θα αφαιρέσει τις ημέρες ασθενείας για τις οποίες ο εργαζόμενος επιδοτήθηκε από τον ασφαλιστικό οργανισμό. Αντίθετα, θεωρούνται ως ημέρες κανονικής απασχόλησης στον εργοδότη και δεν αφαιρούνται οι ημέρες ασθένειας για τις οποίες δεν υπήρξε επιδότηση από τον ασφαλιστικό οργανισμό (άρθρο 2, παρ. 5 της κοινής Υ.Α. 19040/1981).

β) Οι μισθωτοί που τελούν σε κατάσταση στρατεύσεως δικαιούνται επίδομα δώρου από τον εργοδότη μόνο για τις ημέρες που απασχολήθηκαν σ' αυτόν (άρθρο 2, παρ. 4 της κοινής Υ.Α. 19040/81).

Παράδειγμα: Εργαζόμενη απουσίασε από την εργασία της υποχρεωτικά από 1.1.1987 έως 30.4.1987 λόγω κηύσεως και τοκετού. Αυτή θα λάβει κανονικά το «Επίδομα Εορτών Πάσχα 1987» από τον εργοδότη της, ανεξάρτητα αν για το ίδιο χρονικό διάστημα (της υποχρεωτικής αργίας) έλαβε επίδομα ασθενείας από τον ασφαλιστικό οργανισμό (Υπ. Εργασίας 929/23.4.1986, Επιθεώρηση 1987, σελ. 73).

Παράδειγμα: Εργαζόμενη απουσίασε από την εργασία της από 1.1.1987 έως 30.4.1987 λόγω ασθενείας για πέντε ημέρες. Οι ημέρες αυτές δεν θα ληφθούν υπόψη για τον υπολογισμό του «Επιδόματος Εορτών Πάσχα 1987», εφόσον για τις ημέρες αυτές επιδοτήθηκε από το Ι.Κ. Α. Εάν για οποιοδήποτε λόγο δεν επιδοτήθηκε από το Ι.Κ.Α., οι ημέρες ασθενείας της θα ληφθούν υπόψη για τον υπολογισμό του επιδόματος δώρου (Υπ. Εργασίας 929/23.4.1986, Επιθεώρηση 1987, σελ. 73).

15.3. Ποιοι άλλοι δικαιούνται τα επιδόματα δώρων.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 της κοινής Υ.Α. 19040/1981, επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα δικαιούνται:

α) Οι Νομικοί Σύμβουλοι και Δικηγόροι των πάσης φύσεως νομικών προσώπων, επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων που αμείβονται με μισθό.

β) Οι μισθωτοί των γεωργοκτηνοτροφικών επιχειρήσεων, εφόσον οι σχέσεις τους διέπονται από Σ.Σ.Ε. ή υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.

γ) Το προσωπικό των γεωργοκτηνοτροφικών εργασιών που απασχολείται από το Δημόσιο, τις ανώνυμες εταιρείες, τις Συνεταιριστικές Οργανώσεις και λοιπά Ν.Π.Δ.Δ. ή Ι.Δ. ανεξάρτητα από την υπαγωγή του στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α., ή από τον καθορισμό των αποδοχών τους με συλλογικές συμβάσεις και λοιπές πράξεις.

15.4. Αποδοχές επί των οποίων υπολογίζονται τα επιδόματα δώρων

(άρθρο 3 της κοινής Υ.Α. 19040/1981).

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

Για τους εργαζόμενους, που λύθηκε η εργασιακή σχέση πριν από τις άνω ημερομηνίες, ο υπολογισμός των επιδομάτων αυτών γίνεται βάσει των αποδοχών που

τους καταβλήθηκαν κατά την ημερομηνία λύσεως της εργασιακής σχέσεως.

Καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο νοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών του εργαζόμενου, από τις οποίες εξαιρείται μόνο το «επίδομα δυσχερούς διαβίωσης».

Στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται οι βασικές τακτικές παροχές σε χρήμα (μισθός, επιδόματα κ.λ.π.) και σε είδος (τροφή, ενδύματα κ.λ.π. παροχές προβλεπόμενες από ΣΣΕ) οι οποίες καταβάλλονται τακτικά κάθε μήνα από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης από το μισθωτό εργασίας, καθώς και οι παράγωγες τακτικές αποδοχές (βλέπε προηγούμενες παρ. 13.10, 13.11 και 13.12).

Αντιθέτως, οι αποδοχές που παρέχονται για εργασία που πραγματοποιείται εκτός των ορίων του πενήμερου δεν συμπεριλαμβάνονται στις αποδοχές του επιδόματος εορτών, επειδή η εργασία αυτή ως παράνομη και καταχρηστική εμπίπτει στις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού (Υπ. Εργασίας 13489/1996 ΔΕΝ 1998 σελ. 362).

15.5. Πώς υπολογίζονται οι λοιπές νόμιμες τακτικές παροχές (ή παράγωγες αποδοχές) στα επιδόματα δώρων 17.5.1. Γενικά.

Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 3 της κοινής Υπουργικής Απόφασης 19040/1981 στις λοιπές νόμιμες τακτικές αποδοχές που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό των επιδομάτων δώρων περιλαμβάνονται:

- α) η πρόσθετη εργασία (υπερεργασία, απλή πρόσθετη εργασία),
- β) η προσαύξηση της νόμιμης και τακτικής εργασίας κατά τις Κυριακές ή αργίες και τις νυχτερινές ώρες.
- γ) η αμοιβή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στο μισθωτό για τη νόμιμη υπερωριακή εργασία, εφόσον η εργασία, χωρίς να απαγορεύεται από το νόμο, παρέχεται τακτικά.
- δ) το επίδομα αδείας
- ε) οι λοιπές τακτικές αποδοχές

Κατά την εφαρμογή στην πράξη της ανωτέρω διάταξης, δημιουργήθηκε πρόβλημα πως θα υπολογισθούν οι άνω πρόσθετες παροχές στα επιδόματα δώρων. Γιατί, εκτός από τον τρόπο υπολογισμού της υπερεργασίας και υπερωρίας στα επιδόματα δώρων, ο οποίος καθορίζεται στο τελευταίο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 3 της κοινής Υπ. Απόφασης 19040/1981, για τις λοιπές παροχές δεν αναφέρεται πως θα υπολογισθούν στα επιδόματα δώρων.

Για το λόγο αυτό το Υπ. Εργασίας καθώς και ορισμένα εργατικά περιοδικά, κυρίως το Δ.Ε.Ν. και η Επιθεώρηση με οδηγίες, πίνακες, μαθηματικούς τύπους και παραδείγματα, καθιέρωσαν έναν ομοιόμορφο τρόπο υπολογισμού των άνω πρόσθετων παροχών εκτός από την περίπτωση της αναλογίας του επιδόματος αδείας (βλέπε επόμενη παρ. 17.7) που υπάρχει διάσταση απόψεων. Ομαδοποιώντας τις άνω απόψεις, μπορούμε να τις κατατάξουμε σε δύο κατηγορίες με βάση τον αυτοτελή ή όχι τρόπο υπολογισμού τους στα επιδόματα δώρων.

Έτσι έχουμε: α) πρόσθετες παροχές που υπολογίζονται αυτοτελώς στα επιδόματα δώρων, και β) πρόσθετες παροχές που προσαυξάνουν τις βασικές αποδοχές του εργαζόμενου (μισθό ή ημερομίσθιο και επιδόματα) και επί του συνόλου αυτών υπολογίζονται τα επιδόματα δώρων βάσει της πραγματικής απασχόλησης του εργαζόμενου.

Στην πρώτη κατηγορία περιλαμβάνεται μόνο η προσαύξηση για νόμιμη εργασία κατά τις Κυριακές ή αργίες ή νύκτες και εφόσον η αναλογία αυτή στον προσδιορισμό των επιδομάτων δώρων υπολογίζεται βάσει του χρόνου (ημέρες, ώρες) που απασχολήθηκε νόμιμα ο μισθωτός τις ημέρες αυτές.

Στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν όλες οι λοιπές τακτικές παροχές, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται η προσαύξηση για νόμιμη εργασία κατά τις Κυριακές ή αργίες

και νύκτες, εφόσον η αναλογία αυτή στον προσδιορισμό των επιδομάτων δώρων υπολογίζεται βάσει της αμοιβής που καταβλήθηκε στον μισθωτό για την απασχόληση του αυτή.

Στη συνέχεια περιγράφεται ο τρόπος υπολογισμού των πρόσθετων νομίμων παροχών στα επιδόματα δώρων.

15.5.1. Τρόπος υπολογισμού της απλής πρόσθετης εργασίας στα επιδόματα δώρων.

Στις προηγούμενες παρ. 15.6 και 15.7 αναφέρουμε την έννοια της απλής πρόσθετης εργασίας. Η πρόσθετη αυτή εργασία του μισθωτού περιλαμβάνεται στην έννοια των τακτικών αποδοχών βάσει των οποίων υπολογίζονται τα επιδόματα δώρων.

Ο τρόπος υπολογισμού της αναλογίας της πρόσθετης εργασίας στα επιδόματα δώρων εξαρτάται από το εάν η εργασία αυτή είναι τακτική ή έκτακτη.

α) Στην «τακτική απλή πρόσθετη εργασία» η αναλογία αυτής βρίσκεται από τον τύπο:

Ώρες απλής πρόσθετης εργασίας
Ώρες εβδομαδιαίου ωραρίου που εφαρμόζεται

β) Στην «έκτακτη απλή πρόσθετη εργασία» η αναλογία αυτής θα υπολογισθεί σύμφωνα με το άρθρο 3, παρ. 2, της Υ.Α. 19040/1981.

Δηλαδή:

α) Επίδομα Δώρου Πάσχα:

Αμοιβή απλής πρόσθετης εργασίας από 1.1. έως 30.4
Ημέρες που απασχολήθηκε από 1.1. έως 30.4

β) Επίδομα Δώρου Χριστουγέννων:

Αμοιβή απλής πρόσθετης εργασίας από 1.5. έως 31.12.
Ημέρες που απασχολήθηκε από 1.1. έως 31.12.

15.5.2. Τρόπος υπολογισμού της υπερεργασίας στα επιδόματα δώρων.

Μέχρι, 31.3.2001 η απασχόληση του μισθωτού πέρα από το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο και μέχρι το αντίστοιχο νόμιμο (υπερεργασία) μπορεί να παρέχεται από το μισθωτό τακτικά ή έκτακτα.

Ο τρόπος υπολογισμού της υπερεργασίας, για τον προσδιορισμό των επιδομάτων δώρων, εξαρτάται: α) από τη συχνότητα παροχής ή υπερεργασίας, και β) από το εβδομαδιαίο ωράριο που ισχύει ή εφαρμόζεται.

α) Τακτική υπερεργασία:

αα) Έτσι, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος προσφέρει μέχρι 31.3.2001 τακτική υπερεργασία πέρα από το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (40 ώρες) η αναλογία αυτής που θα προσαυξήσει τα επιδόματα δώρων βρίσκεται από τον τύπο:

Ώρες τακτικής υπερεργασίας×1,25
40 ώρες

Βάσει του τύπου αυτού οι συντελεστές προσαυξήσεως των επιδομάτων δώρων με

την αναλογία της τακτικής υπερεργασίας είναι οι εξής:

Ώρες τακτικής υπερεργασίας	Συντελεστής προσαυξήσεως Επιδομάτων δώρων
8 ώρες	$8 \times (1,25 : 40) = 0,25$
7 ώρες	$7 \times (1,25 : 40) = 0,21875$
6 ώρες	$6 \times (1,25 : 40) = 0,1875$
5 ώρες	$5 \times (1,25 : 40) = 0,15625$
4 ώρες	$4 \times (1,25 : 40) = 0,125$
2 ώρες	$2 \times (1,25 : 40) = 0,0625$
1 ώρα	$1 \times (1,25 : 40) = 0,03125$

αβ) Όταν, όμως, ο εργαζόμενος απασχολείται στην επιχείρηση με εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των 40 ωρών και παρέχει μέχρι 31.3.2001 τακτική πρόσθετη εργασία τότε, η αναλογία αυτής, που θα προσαυξήσει τα επιδόματα δώρων, βρίσκεται από τον τύπο:

Αναλογία απλής πρόσθετης εργασίας + Αναλογία υπερεργασίας

ή

$$\frac{\text{Ώρες απλής πρόσθετης εργασίας} + \text{Ώρες υπερεργασίας} \times 1,25}{\text{Ώρες εβδομαδιαίου ωραίου που εφαρμόζεται}}$$

Παράδειγμα: Εργαζόμενος απασχολείται σε βιομηχανική ανώνυμη εταιρεία 45 ώρες την εβδομάδα. Με τον εργοδότη του είχε συμφωνήσει μισθό € 700 και εβδομαδιαία εργασία 38 ωρών. Η αναλογία της πρόσθετης εργασίας 7 ωρών που θα προσαυξήσει τα επιδόματα δώρων είναι, βάσει του άνω τύπου και εφόσον ο μισθωτός απασχολήθηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες, η εξής:

$$\frac{2+5 \times 1,25}{38} = 0,2171 \times 700 \qquad \underline{15.198}$$

Έκτακτη υπερεργασία: Στην περίπτωση της έκτακτης υπερεργασίας ο υπολογισμός της αναλογίας αυτής στα επιδόματα δώρων θα γίνει με τον ίδιο τρόπο που αναπτύχθηκε στην έκτακτη απλή πρόσθετη εργασία (βλέπε προηγούμενη παρ. 17.5.2), δηλαδή:

α) Επίδομα Δώρου Πάσχα:

Αμοιβή υπερεργασίας από 1.1. έως 30.4
Ημέρες που απασχολήθηκε από 1.1. έως 30.4.

β) Επίδομα Δώρου Χριστουγέννων:

Αμοιβή υπερεργασίας από 1.5. έως 31.12
Ημέρες που απασχολήθηκε από 1.5. έως 31.12.

15.5.3. Τρόπος υπολογισμού των υπερωριών (ιδιόρρυθμες και λοιπές νόμιμες) στα επιδόματα δώρων.

Κατ' αρχήν πρέπει να σημειώσουμε ότι στην έννοια των τακτικών αποδοχών, επί των οποίων υπολογίζονται τα επιδόματα δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα, περιλαμβάνονται μόνο οι νόμιμες υπερωρίες(ιδιόρρυθμες και λοιπές νόμιμες). Οι

παράνομες υπερωρίες δεν λαμβάνονται υπόψη (βλέπε άρθρο 3, παρ. 2, της κοινής Υ.Α. 19040/1981 και Τριμ. Διοικ. Πρωτ. Αθηνών 10180/1992 ΔΕΝ 1993, σελ. 369 Εφ. Αθηνών 1950/1995 ΔΕΝ 1997 σελ. 610).

Η αναλογία των άνω νομίμων υπερωριών, που θα προσαυξήσει τις τακτικές αποδοχές για τον υπολογισμό των δώρων βρίσκεται με τον ίδιο τρόπο που αναφέρεται στην έκτακτη απλή πρόσθετη εργασία, δηλαδή:

α) Επιδόματα Δώρου Πάσχα:

Αμοιβή νομίμων υπερωριών από 1.1. έως 30.4
Ημέρες που απασχολήθηκε από 1.1. έως 30.4.

β) Επιδόματα Δώρου Χριστουγέννων:

Αμοιβή νομίμων υπερωριών από 1.5. έως 31.12
Ημέρες που απασχολήθηκε από 1.5. έως 31.12.

15.5.4. Τρόπος υπολογισμού της προσαύξησης για νόμιμη απασχόληση Κυριακή, αργία και νύχτα.

Η προσαύξηση που καταβάλλεται στους μισθωτούς λόγω νόμιμης απασχόλησης τις Κυριακές ή αργίες ή νύχτες θεωρείται τακτική παροχή και πρέπει οι παροχές αυτές να ληφθούν υπόψη στον υπολογισμό των δώρων (Α.Π. 106/1990, ΔΕΝ 1991, σελ. 72 Εφ. Αθηνών 1950/1995 ΔΕΝ 1997 σελ. 610).

Στην πράξη για τον προσδιορισμό της αναλογίας με την οποία θα προσαυξηθούν οι τακτικές αποδοχές, λόγω πρόσθετης καταβαλλόμενης αποδοχής από νόμιμη απασχόληση την Κυριακή, αργία ή νύχτα, λαμβάνεται υπόψη (βλέπε Δ.Ε.Ν. 1986 σελ. 1128 έως 1131):

α) **Το σύνολο τον χρόνου που ο μισθωτός απασχολήθηκε τις ημέρες αυτές.** Στην περίπτωση αυτή πολλαπλασιάζουμε το χρόνο νόμιμης εργασίας κατά τις Κυριακές, αργίες και νύχτες (ημέρες, ώρες), που απασχολήθηκε ο μισθωτός μέσα στο χρονικό διάστημα που λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του δώρου, με το συντελεστή προσαύξησης της αμοιβής (75%, 25%) λόγω απασχόλησης τις ημέρες αυτές, και το γινόμενο αυτό εν συνεχεία το πολλαπλασιάζουμε με τους παρακάτω συντελεστές οι οποίοι προκύπτουν από τη σχέση:

Ημέρες επιδόματος δώρου
Ημέρες εργασίας χρονικής περιόδου δώρου

Έτσι για τον υπολογισμό του επιδόματος «Δώρου Πάσχα» οι άνω συντελεστές είναι:

Για τους υπαλλήλους 12,5 : (25 ημέρες×4 μήνες) =0,125
Για τους ημερομίσθιους 15 : 103 ημέρες = 0,146

Ενώ για τον υπολογισμό του επιδόματος «Δώρου Χριστουγέννων» οι συντελεστές αυτοί είναι:

Για τους υπαλλήλους 25 : (25 ημέρες×8 μήνες) =0,125
Για τους ημερομίσθιους 25 : 210 ημέρες = 0,119

Ανακεφαλαιώνοντας τα όσα αναφέρουμε ανωτέρω και χαρακτηρίζοντας:

την ημερήσια νόμιμη εργασία Κυριακής	με το σύμβολο	K
την ημερήσια νόμιμη εργασίας Αργίας	με το σύμβολο	A
την ημερήσια νόμιμη εργασία Νύχτας	με το σύμβολο	N
τους άνω συντελεστές	με το σύμβολο	Σ

καταλήγουμε στον εξής μαθηματικό τύπο βάσει του οποίου υπολογίζεται η προσαύξηση στα Δώρα Εορτών λόγω νόμιμης απασχόλησης τις Κυριακές, Αργίες και Νύχτες.

(K. 75% + A. 75% + N. 25%). Σ. Ημερομίσθιο

β) Το σύνολο των προσαυξήσεων των αμοιβών που καταβλήθηκαν στον μισθωτό λόγω νόμιμης απασχόλησης τις Κυριακές, αργίες και νύχτες. Στην περίπτωση αυτή η αναλογία της αμοιβής που καταβλήθηκε για νόμιμη απασχόληση τις Κυριακές ή αργίες και νύχτες θα υπολογισθεί με τον ίδιο τρόπο που αναπτύχθηκε στην έκτακτη απλή πρόσθετη εργασία, δηλαδή:

α) Επιδόματα Δώρου Πάσχα:

Προσαύξηση αμοιβών λόγω απασχόλησης Κυριακές, νύχτες 1.1. - 30.4
 Ημέρες που απασχολήθηκε από 1.1. έως 30.4.

β) Επιδόματα Δώρου Χριστουγέννων:

Προσαύξηση αμοιβών λόγω απασχόλησης Κυριακές, νύχτες 1.5.- 31.12
 Ημέρες που απασχολήθηκε από 1.1. έως 31.12.

15.6. Τρόπος υπολογισμού του επιδόματος ισολογισμού στα επιδόματα δώρων.

Το επίδομα ισολογισμού αν καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο, θεωρείται ότι εμπίπτει στην ανωτέρω έννοια των τακτικών αποδοχών και πρέπει να ληφθεί υπόψη κατά τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα (έγγραφο Υπ. Εργασίας 20460/16.1.1986 Επιθεώρηση 1987 σελ. 68 Εφ. Πατρών 292/1997 ΔΕΝ 1998 σελ. 400).

Για να βρούμε την αναλογία του επιδόματος ισολογισμού με την οποία προσαυξάνεται το επίδομα εορτών, διαιρούμε το επίδομα ισολογισμού (Υπ. Εργασίας 13815/1996 ΔΕΝ 1998 σελ. 362):

α) Με τον αριθμό 8 αν το επίδομα καταβλήθηκε από 1.5. έως 31.12., και

β) Με τον αριθμό 4 και εν συνεχεία με το 2 αν το επίδομα καταβλήθηκε από 1.1. έως 30.4.

15.7. Τρόπος υπολογισμού του επιδόματος άδειας στα επιδόματα δώρων.

Από τις διατάξεις του άρθρου 3, παρ. 2 της Υ. Α. 19040/1981 προκύπτει ότι, στην έννοια των τακτικών αποδοχών, για τον υπολογισμό των «επιδομάτων εορτών», περιλαμβάνεται και το επίδομα άδειας.

Στην πράξη, κατά την εφαρμογή της άνω διάταξης, δημιουργήθηκε το εξής πρόβλημα:

Αν η προσαύξηση του επιδόματος άδειας ($0,5 / 12 = 0,04166$) θα υπολογισθεί στα «επιδόματα εορτών», παρότι ο εργαζόμενος δεν έχει λάβει την κανονική άδεια.

Κατά την άποψη του Υπουργείου Εργασίας (σχετ. έγγραφο 7828/1989 Επιθεώρηση 1990 σελ. 863) του ΙΚΑ (σχετ. έγγραφο Α.40/9/1983 Λογιστής 1983 σελ. 754) και μελέτη Επιθεώρηση 1985 (σελ. 303), σε κάθε περίπτωση που δεν καταβάλλεται, σύμφωνα με το Νόμο, επίδομα άδειας σε μισθωτό, δεν υπολογίζεται αυτό στα «επιδόματα εορτών» γιατί μόνο μετά την ημερομηνία καταβολής του θεωρείται δεδουλευμένο και απαιτητό.

Αντίθετη άποψη έχει το Δ.Ε.Ν. (βλέπε σχετική μελέτη στο Δ.Ε.Ν. 1983 σελ. 125)

όπου, κατά την άποψη της «σύνταξης του Δ.Ε.Ν.», η προσαύξηση Ο, 04166 πρέπει να υπολογισθεί σε όλους τους μισθωτούς, άσχετα, δηλαδή αν δικαιούνται ή όχι άδεια, ή αν έλαβαν πράγματι την άδεια.

Τέλος, ο συντελεστής 0,04166 θα προσαυξήσει το συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται κάθε μισθωτός. Δηλαδή, θα πολλαπλασιασθεί με το δώρο στο τέλος, αφού προηγουμένους υπολογισθούν και προστεθούν σε αυτό τα επιπλέον ποσά για την πραγματοποιηθείσα υπερεργασία, νόμιμη και τακτική υπερωρία, τακτική εργασία κατά Κυριακές, εορτές και νύχτες (βλέπε Δ.Ε.Ν. 1984 σελ. 1181).

15.8. Προσδιορισμός «Επιδόματος Δώρου» σε πλήρη απασχόληση του μισθωτού.

Στην περίπτωση που ο μισθωτός (υπάλληλος ή ημερομίσθιος) έχει πλήρως απασχοληθεί μέσα στη χρονική περίοδο του δώρου (1.1.-30.4 για το δώρο Πάσχα και 1.5.-31.12 για το δώρο Χριστουγέννων) ο υπολογισμός των επιδομάτων αυτών θα γίνει ως εξής:

Α) Προσδιορισμός ημερομισθίου δώρου:		
Ημερήσιος μισθός (Ημερομίσθιο ή Μισθός:25)		Xι
Σημειώνεται ότι στον άνω ημερήσιο μισθό περιλαμβάνονται ο βασικός μισθός και τα τακτικώς χορηγούμενα επιδόματα σε χρήμα και σε είδος εφόσον προβλέπονται από ΣΣΕ.		
Πλέον: Ημερήσια αναλογία απλής πρόσθετης εργασίας:		X
Προσδιορίζεται βάσει του τύπου (1) ή (2) ή (3) που αναφέρουμε στην προηγούμενη παρ. 17.5.2.	_____	
Πλέον: Ημερήσια αναλογία υπερεργασίας:		X
Προσδιορίζεται βάσει του τύπου (4) ή (5) ή (6) ή (7) ή (8).		
Πλέον: Ημερήσια αναλογία νομίμων υπερωριών:		Xι
Προσδιορίζεται βάσει του τύπου (9) ή (10) που αναφέρουμε στην προηγούμενη παρ. 17.5.4.	_____	
Σύνολο (α)		X1+2:+3+4
Πλέον: Ημερήσια αναλογία από αμοιβή προσαυξήσεως λόγω εργασίας Κυριακής, Αργίας και Νύκτας. Προσδιορίζεται βάσει του τύπου (12) ή (13).		
Σύνολο (β)		X,
Β) Προσδιορισμός Επιδόματος Δώρου: βα) Χριστουγέννων:		
Υπάλληλοι και εργάτες (Σύνολο β) x 25 Σ1		
ββ) Πάσχα:		
• Υπαλλήλων (Σύνολο β) X 12,5 =		
• Εργατών (Σύνολο β) X15=		Σ2
Πλέον: Αναλογία επιδόματος ισολογισμού:		
Προσδιορίζεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην προηγούμενη παρ. 17.6 δηλαδή (Επίδομα ισολογισμού: 8=)	X6	X6
Σύνολο (γ)		
Πλέον: Αναλογία επιδόματος άδειας:		
Προσδιορίζεται συμφωνά με τα αναφερόμενα στην προηγούμενη παρ. 17.7, δηλαδή (Σύνολο γ)x0,04166		X7

Σύνολο επιδόματος δώρου —

Στην περίπτωση, όμως, που ο εργοδότης υπολογίσει την αναλογία της προσαύξησης για νόμιμη εργασία Κυριακής ή αργίας και νύκτας κατά τον αυτοτελή τρόπο ο υπολογισμός των επιδομάτων δώρων δεν θα γίνει με τον παραπάνω τρόπο, αλλά ως εξής:

A) Προσδιορισμός ημερομισθίου δώρου:

Σύνολο (α) με βάση την ίδια ανάλυση που αναφέρουμε
αμέσως παραπάνω $X_{1+2+3+4}$

B) Προσδιορισμός Επιδόματος Δώρων:

α) Χριστουγέννων:

Υπάλληλοι και εργάτες (Σύνολο α) $\times 25$ Σ_1

β) Πάσχα:

Υπάλληλοι (Σύνολο α) $\times 12,5$
Εργάτες (Σύνολο α) $\times 15$ Σ_2

Πλέον: **Αναλογία από αμοιβή προσαύξησης λόγω εργασίας Κυριακής, Αργίας και νύκτας με βάση το σύνολο του χρόνου που απασχολήθηκε νόμιμα ο μισθωτός.**

Προσδιορίζεται βάσει του τύπου (11 $\times 1$ X_1 X_1 ,

Πλέον: **Αναλογία επιδόματος ισολογισμού**

Προσδιορίζεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην προηγούμενη παρ., δηλαδή (Επίδομα ισολογισμού: $\delta=$) X_{11} X_6

Σύνολο (γ)

Πλέον: **Αναλογία επιδόματος αδείας**

Προσδιορίζεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην προηγούμενη παρ., δηλαδή (Σύνολο γ) $\times 0,04166$ X_7

Σύνολο επιδόματος δώρου

15.9. Παραδείγματα υπολογισμού επιδόματος δώρου σε πλήρη απασχόληση του μισθωτού.

15.9.1. Παράδειγμα: Εργάτης απασχολήθηκε από 1.1.1987 έως 30.4.1987: 12 Κυριακές-εορτές και 20 νύχτες. Το ημερομίσθιο του, δεκαπέντε ημέρες πριν το Πάσχα ήταν 6,75 ευρώ. Τη Μεγάλη Τετάρτη ο εργοδότης του κατέβαλε για δώρο Πάσχα 119,80 ευρώ, το οποίο προσδιορίστηκε ως εξής:

Ημερομίσθια (6,75 \times 15 ημερομίσθια) 101,25 ευρώ

Πλέον: Αναλογία προσαύξησης λόγω απασχολήσεως:

α) Κυριακές και Αργίες (12 \times 75% =) 9 ημέρες
β) Νύχτες (20 \times 25% =) 5 ημέρες

Σύνολο ημέρες 14

Δεδομένου ότι στις 103 ημέρες εργασίας του α' τετραμήνου 1987 αναλογεί δώρο Πάσχα 15 ημερομίσθια, η άνω αναλογία είναι:

(15: 103) \times 14 = 2,04 \times 6,75 2,7 ευρώ

Στο ίδιο αποτέλεσμα θα καταλήξουμε αν εφαρμόσουμε τον τύπο (11) της παρ. 17.5.5 (12 \times 75%+20 \times 25%) \times 0,146 \times 6,75= 13,80

Πλέον: Αναλογία επιδόματος αδείας (16,5 \times 4,166%) 0,69 — 16,5 ευρώ

Σύνολο 17,19 ευρώ

15.9.2. Παράδειγμα: Υπάλληλος από 1.4.2001 απασχολείται τακτικά κάθε εβδομάδα σε βιομηχανία επί 43 ώρες. Από 1.5.2001 έως 31.12.2001 στον άνω

υπάλληλο καταβλήθηκε για τακτική ιδιόρρυθμη υπερωρία το ποσό 1056,50 ευρώ ή μηνιαίως ευρώ (1056,50 : 8 μήνες =) 132,06. Στις 10.12.2001 ο μισθός του ήταν 1056,50 ευρώ. Στις 21.12.2001 ο εργοδότης του κατέβαλε για δώρο Χριστουγέννων 1.238 ευρώ, το οποίο προσδιορίστηκε ως εξής:

Μισθός 1056,50 ευρώ

Πλέον: Αναλογία προσαυξήσεως τακτικής ιδιόρρυθμης υπερωρίας από 1.5.2001 έως 31.12.2001: 132,06 ευρώ

1.188,56 ευρώ

Πλέον: Αναλογία επιδόματος αδείας (1.188,56x4,166%) 49,51

Σύνολο 1.238,07 ευρώ

15.9.3. Παράδειγμα: Υπάλληλος απασχολήθηκε από 1.1.1987 έως 30.4.1987 ως προϊστάμενος λογιστηρίου σε ανώνυμη βιομηχανική εταιρεία και έλαβε τις εξής αποδοχές:

Ανάλυση αποδοχών	Ιανουάριος	Φεβρουάριος	Μάρτιος	Απρίλιος
Μισθός και επίδομα	176,09	176,09	176,09	205,42
Πλέον:- Πρόσθετη εργασία ²	6,74	7,92	7,63	6,45
- Νόμιμη υπερωρία	7,92	6,74	7,04	8,21
- Παράνομη υπερωρία	8,80	11,73	7,33	17,60
σε μεταφορά	199,55	202,50	198,26	237,71
από μεταφορά	199,55	202,50	198,26	237,71
- Προσαύξηση νόμιμης εργασίας Κυριακής και νύκτας	5,28	6,45	4,40	4,99
- Επίδομα ισολογισμού				102,71
Σύνολο αποδοχών	204,84	208,95	202,50	343,36
Ημέρες εργασίας	(25)	(25)	(25)	(25)

Τη Μεγάλη Τετάρτη 1987 ο εργοδότης του κατέβαλε για δώρο Πάσχα 1987 130.76 ευρώ το οποίο προσδιορίστηκε ως εξής:

A) Προσδιορισμός ημερομισθίου δώρου:

Ημερήσιος μισθός (205,42:25)

8,21 ευρώ

Πλέον: Ημερήσια αναλογία:

- Πρόσθετη εργασία (6,74+7,92+7,63+6,45):100

0,28

- Νόμιμη υπερωρία (7,92+6,74+7,04+8,21):100

0,30

- Προσαύξηση νόμιμης εργασίας Κυριακής και
νύκτας (5,28+6,45+4,40+4,99):100 0,21_

Σύνολο ημερομισθίου δώρου 9 ευρώ

B) Προσδιορισμός επιδόματος δώρου:

Επίδομα δώρου Πάσχα (9 X 12,5) 112,5 ευρώ

Πλέον: Αναλογία επιδόματος ισολογισμού (102,71:8) 12,83

125,33 ευρώ

Πλέον: Αναλογία επιδόματος άδειας (125,53x0,04166 =) 5,23

Σύνολο επιδόματος, δώρου Πάσχα 130,56 ευρώ

15.10. Προσδιορισμός "Επιδόματος Δώρου" στην περίπτωση μη πλήρους απασχόλησης του μισθωτού.

Στην προηγούμενη παρ. 17.1 αναφέρουμε ότι στην περίπτωση που η σχέση εργασίας δεν διαρκέσει ολόκληρη τη χρονική περίοδο υπολογισμού πλήρους δώρου, τότε οι εργαζόμενοι δικαιούνται:

α) Επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο (2) ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής για κάθε 19ήμερο χρονικό διάστημα που διήρκτησε η εργασιακή σχέση.

β) Επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα (1) ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε 8 ήμερο χρονικό διάστημα που διήρκτησε η εργασιακή σχέση.

Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 19ημέρου ή διημέρου, ο μισθωτός δικαιούται ανάλογο κλάσμα.

Έτσι, όταν ο μισθωτός δεν έχει πλήρως απασχοληθεί μέσα στο χρονικό διάστημα, ο εργοδότης, για να του υπολογίσει το επίδομα δώρου, πρέπει:

α) να προσδιορίσει τις ημερολογιακές ημέρες για τις οποίες ο μισθωτός δικαιούται επιδόματος δώρου

β) εν συνεχεία, βάσει των ημερών αυτών, να υπολογίσει το "ποσοστό επιδόματος δώρου" και

γ) βάσει του άνω ποσοστού να καθορίσει το επίδομα δώρου που δικαιούται ο μισθωτός.

Οι ημερολογιακές ημέρες για τις οποίες ο μισθωτός δικαιούται επιδόματος δώρου προσδιορίζονται ως εξής:

	1.1.- 30.4		1.5.- 31.12	
	Υπαλ.	Υπαλ.	Υπαλ.	Υπαλ.
	Ημερομ.	Ημερομ.	Ημερομ.	Ημερομ.
Σύνολο ημερολογιακών ημερών σε πλήρη απασχόληση του μισθωτού.	120	120	245	245
Μείον: Ημέρες εργασίας που δεν λαμβάνονται υπόψη στον υπολογισμό των δώρων	(-)X	(-)X	(-)X	(-)X
- Ημέρες				

ημερολογιακές για τις οποίες δικαιούται επίδομα δώρου	H1	H2	H3	H4
---	----	----	----	----

Τα δικαιούμενα από τον εργαζόμενο "ποσοστά επιδόματος δώρου" (στη συνέχεια τα συμβολίζουμε με το (Π)) καθορίζονται, στις περιπτώσεις που αυτός δεν έχει πλήρως απασχοληθεί, ως εξής:

Μισθωτοί	Πάσχα	Χριστουγέννων
Υπάλληλοι	$\Pi 1 = (1:8) \cdot H1$	$\Pi 3 = (2:19) \cdot H3$
Ημερομίσθιοι	$\Pi 2 = (1:8) \cdot H2$	$\Pi 4 = (2:19) \cdot H4$

Με βάση τα άνω ποσοστά και το Σύνολο (β), όπως το καθορίσαμε στην προηγούμενη παρ. 17.8, προσδιορίζουμε τα επιδόματα δώρων των μη πλήρως απασχοληθέντων μισθωτών ως εξής:

Προσδιορισμός Επιδόματος Λώρων:

α) Χριστουγέννων

- Υπαλλήλων (Σύνολο β) $\chi \Pi 3$
- Ημερομισθίων (Σύνολο β) $\chi \Pi 4$ Σι

β) Πάσχα

- Υπαλλήλων (Σύνολο β) $\chi \Pi 1$
- Ημερομισθίων (Σύνολο β) $\chi \Pi 2$ Σι

Πλέον: Αναλογία επιδόματος ισολογισμού:

Προσδιορίζεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην προηγούμενη παρ. δηλαδή (Επίδομα ισολογισμού : 8): 25.Π Χ,, Χ,,

Σύνολο (γ)

Πλέον: Αναλογία επιδόματος άδειας:

Προσδιορίζεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην προηγούμενη παρ. 17.7, δηλαδή (Σύνολο γ) $\chi 0,04166$ Χ7 Χ7

Σύνολο επιδόματος δώρου

Αν, όμως ο εργοδότης υπολογίσει την αναλογία της προσαύξησης για νόμιμη εργασία, Κυριακής κλπ., κατά τον αυτοτελή τρόπο ο υπολογισμός των επιδομάτων δώρων των μη πλήρως απασχοληθέντων θα γίνει ως εξής:

Α) Προσδιορισμός ημερομισθίου δώρου:

Το ημερομίσθιο δώρου προσδιορίζεται με βάση το Σύνολο (α) όπως καθορίσθηκε στην προηγούμενη παρ. 17.8. $\chi 1+2+3+4$

Β) Προσδιορισμός Δώρων:

α) Χριστουγέννων

- Υπαλλήλων (Σύνολο α) $\chi \Pi 3$ Σ2
- Ημερομισθίων (Σύνολο α) $\chi \Pi 4$

β) Πάσχα

- Υπαλλήλων (Σύνολο α) $\chi \Pi 1$
- Ημερομισθίων (Σύνολο α) $\chi \Pi 2$

Πλέον: Αναλογία από αμοιβή προσαύξησης λόγω εργασίας Κυριακής, αργίας και νύκτας με βάση το σύνολο του χρόνου που απασχολήθηκε νόμιμα ο μισθωτός. Προσδιορίζεται βάσει του τύπου (11) που αναφέρουμε στην προηγούμενη παρ. 17.5.5 Χ5

Πλέον: **Αναλογία επιδόματος ισολογισμού:**
 Προσδιορίζεται συμφωνά με τα αναφερόμενα
 στην προηγούμενη παρ. 17.6, δηλαδή
 (Επίδομα ισολογισμού.: 8): 25χΠ. X_6 X_6

Σύνολο (γ)

Πλέον: Αναλογία επιδόματος άδειας:
 Προσδιορίζεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα
 στην προηγούμενη παρ. 17.7, δηλαδή
 (Σύνολο γ) χ 0,04166 X_7 X_7

Σύνολο επιδόματος δώρου

15.11. Παράδειγμα υπολογισμού επιδομάτων δώρων στις περιπτώσεις μη πλήρους απασχόλησης των μισθωτών.

15.11.1. Παράδειγμα: Υπάλληλος αποχώρησε από εταιρεία στις 4.7.1987. Κατά το χρόνο της αποχωρήσεως ο μισθός του ήταν 146,73 ευρώ. Στις 21.12.87 η εταιρεία θα του καταβάλει δώρο Χριστουγέννων 41,84 ευρώ το οποίο προσδιορίστηκε ως εξής:

α) Ημέρες (ημερολογιακές) για τις οποίες δικαιούται επίδομα δώρου Χριστουγέννων 1987 (από 1.5.1987 έως 4.7.1987) 65 ημέρες

β) Ποσοστό επιδόματος δώρου που δικαιούται, δεδομένου ότι στις 19 ημερολογιακές ημέρες αντιστοιχούν 2/25 δώρου:
 (2:19)X65 6,842

γ) Ημερομίσθιο δώρου (146,73:25) 5,87 ευρώ

δ) Επίδομα δώρου Χριστουγέννων 1987:
 Ημερομίσθια δώρου (5,87X6,842) 40,16 ευρώ

Πλέον: Αναλογία επιδόματος άδειας
 (40,16 X 4,166%) 1,67 ευρώ

Σύνολο 41,83 ευρώ

15.11.2. Παράδειγμα: Εργάτης αποχώρησε από την εργασία του στις 6.3.1987 λόγω συνταξιοδοτήσεως. Κατά το χρόνο της αποχωρήσεως το ημερομίσθιο του ήταν 7,33 ευρώ. Τη Μεγάλη Τετάρτη 1987 ο εργοδότης θα του καταβάλει δώρο Πάσχα 62,1 ευρώ, το οποίο προσδιορίστηκε ως εξής:

α) Ημέρες (ημερολογιακές) για τις οποίες δικαιούται επίδομα δώρου Πάσχα 1987 (από 1.1.1987 έως 6.3.1987) 65 ημέρες

β) Ποσοστό επιδόματος δώρου που δικαιούται, δεδομένου ότι στις 8 ημερολογιακές ημέρες αντιστοιχεί ένα ημερομίσθιο δώρου: (1:8)X65 8.125

γ) Επίδομα δώρου Πάσχα 1987:
 Ημερομίσθια 7,33X8,125 59,55 ευρώ

Πλέον: Αναλογία επιδόματος άδειας
 (59,55x4,166%) 2,48

Σύνολο 62,03 ευρώ

15.11.3. Παράδειγμα: Εργάτης απασχολήθηκε από 1.1.1987 έως 30.4.1987 ημέρες 90 (για το ίδιο χρονικό διάστημα οι εργάσιμες ημέρες σε πλήρη απασχόληση του μισθωτού είναι 103 και οι ημερολογιακές 120). Επίσης έλαβε για τακτική, νόμιμη υπερωριακή απασχόληση (ωρομίσθια και προσαυξήσεις) 47,54 ευρώ. Το ημερομίσθιο του δέκα πέντε ημέρες πριν το Πάσχα 1987 ήταν 5,28 ευρώ. Τη Μεγάλη Τετάρτη ο εργοδότης του κατέβαλε για δώρο Πάσχα 80,95 ευρώ, το οποίο προσδιορίστηκε ως εξής:

α) Ημέρες ημερολογιακές για τις οποίες δικαιούται επίδομα δώρου Πάσχα 1987:
 Σύνολο ημερολογιακών ημερών 120

Μείον: Ημέρες που δεν εργάστηκε (103-90) 13 107 ημέρες

β) Ποσοστό επιδόματος δώρου που δικαιούται, δεδομένου ότι στις 8 ημερολογιακές ημέρες αντιστοιχεί ένα ημερομίσθιο δώρου:

(1:8)X107 13,375

γ) Επίδομα δώρου Πάσχα 1987: Ημερομίσθιο Πλέον: Αναλογία νομίμων υπερωριών σύμφωνα με τον τύπο (9) της παρ. 17.5.4 (47,54:90)= 5,81x13,375	5,28 ευρώ 0,52 ευρώ 77,70 ευρώ
Πλέον: Αναλογία επιδόματος αδείας (77,70x4,166%)	<u>3,23 ευρώ</u>
Σύνολο	<u>80,93 ευρώ</u>

15.11.4. Παράδειγμα: Υπάλληλος απασχολείται 40 ώρες την εβδομάδα σε εμπορική ανώνυμη εταιρεία. Από 1.5.1987 έως 31.12.1987:

α) Εργάστηκε συνολικά 175 ημέρες (απουσίασε αυθαίρετα 10 ημέρες και έλαβε άδεια άνευ αποδοχών 15 ημέρες),

β) εργάστηκε Κυριακές και Αργίες 30 ημέρες, νύχτες 40 ημέρες, και γ) έλαβε για νόμιμη υπερωριακή απασχόληση 128,4 ευρώ (ωρομίσθιο και προσαυξήσεις). Στις 10.12.1987 ο μισθός του ήταν 205,42 ευρώ και ο εργοδότης του κατέβαλε στις 21.12.1987 για δώρο Χριστουγέννων 250,68 ευρώ, το οποίο υπολογίστηκε ως εξής:

α) Ημέρες ημερολογιακές για τις οποίες δικαιούται επίδομα δώρου Χριστουγέννων: Σύνολο ημερολογιακών ημερών 245 Μείον: Ημέρες που δεν εργάστηκε 25	220 ημέρες
β) Ποσοστό επιδόματος δώρου που δικαιούται, δεδομένου ότι στις 19 ημερολογιακές ημέρες αντιστοιχούν 2/25 δώρου (2:19)χ220	23,157
γ) Προσδιορισμός ημερομισθίου δώρου: Ημερήσιος μισθός (205,42 : 25)	8,21 ευρώ

Πλέον: Ημερήσια αναλογία τακτικής, νόμιμης υπερωρίας, συμφωνά με τον τύπο (10) της παρ. 17.5.4 (128,4 : 175)

Σύνολο ημερομισθίου δώρου 8,94

δ) Προσδιορισμός επιδόματος δώρου:
Επίδομα δώρου Χριστουγέννων:
(8,94X23,157) 207,023 ευρώ

Πλέον: Αναλογία από αμοιβή προσαύξησης λόγω εργασίας Κυριακής, αργίας και νύκτας, σύμφωνα με τον τύπο (11) της παρ. 17.5.5 (30x75% + 40x25%)χ0,125χ8,21 33,35 ευρώ 240,37 ευρώ

Πλέον: Αναλογία επιδόματος αδείας (24037x4,166%) 10,014 ευρώ
Σύνολο Δώρου Χριστουγέννων 250,384 ευρώ

15.12. Επίδομα εορτών μισθωτών που αμείβονται με κυμαινόμενες αποδοχές.

Γα επιδόματα δώρων των παρακάτω κατηγοριών μισθωτών υπολογίζονται στο μέσο όρο των μηνιαίων αποδοχών ή του μέσου ημερομισθίου των αμοιβών, τις οποίες λαμβάνει κάθε μισθωτός στα χρονικά διαστήματα που σημειώνουμε στην προηγούμενη παρ. 17.1, ή μέχρι της λύσεως της σχέσεως εργασίας, σύμφωνα με το

άρθρο 4 της κοινής Υ.Α. 19040/1981.

Ειδικότερα το μέσο ημερομίσθιο βρίσκεται με τη διαίρεση του συνόλου των αμοιβών αυτών με το συνολικό αριθμό των ημερών, που περιλαμβάνονται στα προαναφερόμενα χρονικά διαστήματα και κατά τις οποίες ο μισθωτός εργάσθηκε ή πάντως διατήρησε αξίωση για τις αποδοχές του (Υπ. Εργασίας 10165/1987 Ναυτεμπορική 12.5.1987 και Υπ. Εργασίας 1331/1998 Επιθεώρηση 1998 σελ. 753). Εάν όμως, οι κυμαινόμενες αποδοχές είναι σταθερές ανά χρονική περίοδο (μήνας, εβδομάδα) τότε για τον υπολογισμό των επιδομάτων δώρων λαμβάνεται υπόψη ο μέσος μισθός ή το μέσο ημερομίσθιο της περιόδου αυτής (Εφ. Αθηνών 6523/1989 ΔΕΝ 1990 σελ. 1080).

Οι κατηγορίες των μισθωτών αυτών είναι οι εξής:

α) Εργατοτεχνίτες, που απασχολούνται σ' ένα εργοδότη και αμείβονται κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή με άλλο σύστημα κυμαινόμενων αποδοχών, όπως με μικτό σύστημα (βασικό ημερομίσθιο με πρόσθετες αμοιβές βάσει παραγωγής ή αυξημένης αποδόσεως κ.λπ.) (Α.Π. 7/1992 ΔΕΝ 1992 σελ. 536).

β) Υπάλληλοι που αμείβονται κατά μονάδα εργασίας ή με μισθό και ποσοστά

γ) Μισθωτοί που απασχολούνται σε περισσότερους από ένα εργοδότες γενικά και αμείβονται με μισθό ή με ημερομίσθιο, ή ωρομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας.

δ) Μισθωτοί που απασχολούνται σε ένα μόνο εργοδότη και αμείβονται με ωρομίσθιο.

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

Παράδειγμα: Διακοσμήτρια απασχολείται σε επιχείρηση και αμείβεται με το σύστημα των κυμαινόμενων αποδοχών (σταθερός μισθός και επίδομα BONUS παραγωγής). Από 1.5.1985 έως 31.12.1985 έλαβε εκτός από το μισθό της και τα παρακάτω επιδόματα παραγωγής:

Με βάση τα παραπάνω στοιχεία ο εργοδότης της κατέβαλε για δώρο Χριστουγέννων 1985 το ποσό των 187,66 ευρώ το οποίο προσδιορίσθηκε ως εξής:

α) Ημέρες ημερολογιακές για τις οποίες δικαιούται επίδομα δώρου Χριστουγέννων 1985:

Σύνολο ημερολογιακών ημερών

245

Μείον: Ημέρες που δεν εργάσθηκε (200-195)

5

240ημερ/θια

β) Ποσοστό επιδόματος δώρου που δικαιούται, δεδομένου ότι στις 19 ημερολογιακές ημέρες αντιστοιχούν 2/25 δώρου: (2:19) χ 240

25ημερ/θια

γ) Επίδομα δώρου Χριστουγέννων 1985:

Μέσος όρος μηνιαίων αποδοχών που έλαβε η εργαζόμενη από 1.5.1985 έως 31.12.1985 (1006+ 399,11): 195 χ 25

180,14 ευρώ

Πλέον: Αναλογία επιδόματος άδειας (180,14χ4,166%) 7,50 ευρώ

Σύνολο

187,64 ευρώ

15.13. Επίδομα εορτών και στράτευση.

Οι στρατευμένοι δικαιούνται από τον εργοδότη αναλογία επιδόματος δώρου για το χρονικό διάστημα από 1ης Ιανουαρίου ή 1ης Μαΐου και μέχρι την ημερομηνία στράτευσης.

Όταν αποστρατευθούν δικαιούνται επίδομα δώρου (Πάσχα, Χριστουγέννων) από την ημερομηνία που επανέλαβαν την εργασία τους μέχρι 30 Απριλίου ή 31 Δεκεμβρίου αντίστοιχα (άρθρο 2, παρ. 4, της κοινής Υ.Α. 19040/1981).

15.14. Επίδομα εορτών μισθωτών που βρίσκονται σε διαθεσιμότητα.

Οι μισθωτοί που βρίσκονται σε κατάσταση διαθεσιμότητας, δικαιούνται για το χρόνο της καταστάσεως αυτής, το μισό των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα που αναλογούν στο χρόνο αυτό (άρθρο 4, παρ. 2, της κοινής Υ.Α. 19040/1981).

15.15. Επίδομα εορτών μισθωτών που εργάζονται «εκ περιτροπής».

Οι μισθωτοί που έχουν εργασθεί με το σύστημα της εργασίας «εκ περιτροπής» δικαιούνται στο μισό τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, που αναλογούν στις ημέρες κατά τις οποίες λόγω του συστήματος αυτού δεν πρόσφεραν τις υπηρεσίες τους (άρθρο 4, παρ. 3, της κοινής Υ.Α. 19040/1981).

15.16. Επιδόματα εορτών σε επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν για οικονομικούς λόγους.

Επιχειρήσεις οι οποίες εξαιτίας οικονομικών δυσχερειών δεν λειτούργησαν από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ης Απριλίου, ή από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου κάθε χρόνου, μπορούν να καταβάλουν, σύμφωνα με το άρθρο 8 της κοινής ΥΑ 19040/1981, τα επιδόματα εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων μειωμένα:

α) Στο μισό, αν είχαν αργήσει συνέχεια και ολοκληρωτικά για χρόνο μεγαλύτερο από 1 μήνα, όχι όμως και από δύο (2) μήνες.

β) Στα 2/3 αυτού, αν είχαν αργήσει συνέχεια και ολοκληρωτικά για χρόνο μεγαλύτερο από δύο μήνες.

Τα ανωτέρω δεν εφαρμόζονται στο προσωπικό των επιχειρήσεων αυτών το οποίο εξακολουθεί να παρέχει τις υπηρεσίες του, παρά την αργία, ούτε στο προσωπικό των επιχειρήσεων που λειτουργούν

15.17. Περιορισμοί στα επιδόματα δώρων.

Τα επιδόματα δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα μπορούν να περιορισθούν, σύμφωνα με το άρθρο 10, παρ. 2, της κοινής Υ.Α. 19040/1981, για τους υπαλλήλους και για τους εργάτες, και των δύο φύλλων, σε ποσά ίσα με το 50πλάσιο για το επίδομα Πάσχα και το 100πλάσιο για το επίδομα Χριστουγέννων, του γενικού κατώτατου ορίου ημερομισθίου. Τα ποσά αυτά μειώνονται ανάλογα για απασχόληση μικρότερη των χρονικών περιόδων που αναφέρουμε στην προηγούμενη παρ. 17.1.

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

15.18. Περιπτώσεις που δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της κοινής Υ.Α. 19040/1981.

α) Όταν διατάξεις Νόμων, Διαταγμάτων, Υπουργικών Αποφάσεων, Σ.Σ.Ε., Δ.Α., Εσωτερικών Κανονισμών και λοιπών σχετικών πράξεων, προβλέπουν ευνοϊκότερους όρους από αυτούς που καθορίζονται στην κοινή Υ.Α. 19040/1981.

β) Στους εργάτες των λοιπών εργασιών (εκτός από τις γεωργικές και κτηνοτροφικές, βλέπε προηγούμενη παρ. 17.3).

γ) Στους εργαζόμενους κατ' οίκο σε κωμοπόλεις (δήμους ή κοινότητες) με πληθυσμό κάτω από έξι χιλιάδες κατοίκους.

δ) Στους μισθωτούς που αμείβονται με ποσοστά (εκτός από την εξαίρεση που αναφέραμε στην προηγούμενη παρ. 17.12).

ε) Στους φορτοεκφορτωτές Λιμένων και Ξηράς, που διέπονται από τη νομοθεσία που τους αφορά.

Τα ανωτέρω καθορίζονται από τα άρθρα 7 και 11 της κοινής Υ.Α. 19040/1981.

15.19. Χρόνος απόδοσης ασφαλιστικών εισφορών επιδομάτων δώρων.

Οι κρατήσεις υπέρ των Ασφαλιστικών και Λοιπών Οργανισμών ή Λογαριασμών Κοινωνικής Πολιτικής που υπολογίζονται στα «Επιδόματα Εορτών» αποδίδονται ως εξής: (άρθρο 10, παρ. 4, Ν. 2217/1994 και άρθρο 56, παρ. 1, Ν. 2676/1999 ΙΚΑ 12/1999 Λογιστής 1999 σελ. 768).

Ασφαλιστικές εισφορές
Δώρου Χριστουγέννων

Δώρου Πάσχα

Χρόνος απόδοσης

Την τελευταία εργάσιμη
ημέρα του μηνός Φεβρουαρίου
Την τελευταία εργάσιμη ημέρα του
μηνός Ιουνίου

15.20. Εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. στα επιδόματα Δώρου Χριστουγέννων και Πάσχα των αμειβομένων με κυμαινόμενες αποδοχές:

Με την 315/1986 γνωμοδότηση του νομικού συμβούλου της Διοίκησης του Ι.Κ.Α. λύθηκε η αμφισβήτηση που υπήρχε σχετικά με το που καταλογίζονται οι εισφορές, οι οποίες οφείλονται από είσπραξη επιδόματος Χριστουγέννων και Πάσχα για μισθωτούς που οι αποδοχές τους υπερβαίνουν το ποσό της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης και που το ποσό αυτό διακυμάνθηκε. Σύμφωνα με τη γνωμοδότηση αυτή, οι εισφορές που καταβάλλονται στα επιδόματα δώρων (Χριστουγέννων-Πάσχα) σε μισθωτούς, που οι αποδοχές τους υπερβαίνουν το ποσό της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης και που το ποσό αυτό διακυμαίνεται κατά την περίοδο των μηνών για τους οποίους καταβάλλεται το επίδομα, θα υπολογίζονται στο ποσό της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης, που ισχύει «κατά το χρόνο καταβολής του επιδόματος και όχι στο μέσο όρο των ποσών της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης της περιόδου αυτής (Επιθεώρηση 1986 σελ. 545).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 16

ΑΠΟΧΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

(Γενικά – Στράτευση-Ασθένεια - Κυοφορία)

16.1. Γενικά περί αποχής από την εργασία.

Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 652, 656 και 349 του Α.Κ., η προσφορά της εργασίας του μισθωτού πρέπει να είναι προσήκουσα, δηλαδή να γίνεται στον κατάλληλο τόπο και χρόνο (Υπ. Εργασίας 1746/1987 ΔΕΝ 1987 σελ. 630). Εάν, όμως, ο μισθωτός απουσιάζει από την εργασία του χωρίς να υπάρχει σπουδαίος λόγος, τότε η εργασία που ο μισθωτός προσφέρει δεν θεωρείται προσήκουσα και, ως εκ τούτου, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να καταβάλει αποδοχές στο μισθωτό.

Επίσης, δεν θεωρείται προσήκουσα η προσφορά εργασίας όταν γίνεται σε διάφορο χρόνο από εκείνον που έχει ορισθεί. Στην περίπτωση αυτή είναι δυνατόν ο εργοδότης να μην αποδεχθεί την προσφορά της εργασίας αυτής χωρίς να θεωρηθεί υπερήμερος. Κατά συνέπεια, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να μη δεχθεί τις υπηρεσίες του εργαζόμενου κατά την ημέρα που καθυστερεί να προσέλθει στην εργασία του χωρίς υποχρέωση καταβολής αποδοχών για την ημέρα αυτή (Υπ. Εργασίας 1746/1986 ΔΕΝ 1987 σελ. 630).

Υπάρχουν, όμως, ορισμένες περιπτώσεις, κατά τις οποίες, ο εργαζόμενος απέχει από την εργασία του, λόγω σπουδαίου λόγου (ασθένεια, κύηση, τοκετός, λοχεία, στράτευση κλπ.). Στις περιπτώσεις αυτές, αν και η εργασία που προσφέρει ο μισθωτός δεν είναι προσήκουσα, εντούτοις δικαιούται τις αποδοχές του, βάσει των άρθρων 657 και 658 του Α.Κ.

Επομένως, τις αποχές του μισθωτού από την εργασία, μπορούμε να τις κατατάξουμε, με βάση τη σοβαρότητα ή σπουδαιότητα του λόγου της αποχής, στις εξής δύο κατηγορίες, τις οποίες αναπτύσσουμε στη συνέχεια:

- Αποχή του μισθωτού από την εργασία χωρίς να υπάρχει σπουδαίος λόγος, και
- Αποχή του μισθωτού από την εργασία λόγω σπουδαίου λόγου

16.2. Αποχή του μισθωτού από την εργασία χωρίς να υπάρχει σπουδαίος λόγος (αδικαιολόγητη απουσία, απεργία, άδεια άνευ αποδοχών κ.λπ.).

Στις περιπτώσεις που ο μισθωτός απουσιάζει από την εργασία του για βραχύ χρονικό διάστημα χωρίς να υπάρχει σπουδαίος λόγος, όπως π.χ. όταν απουσιάζει αδικαιολόγητα, ή έχει λάβει άδεια άνευ αποδοχών, ο εργοδότης

μπορεί να περικόψει από τις αποδοχές του (μηνιαίες, εβδομαδιαίες, ημερήσιες) τόσα ωρομίσθια όσες και οι ώρες απουσίας (Υπ. Εργασίας 45767/1975, ΔΕΝ 1975 σελ. 1081).

Επίσης, όταν ο μισθωτός συμμετέχει σε απεργία ή στάση εργασίας περικόπτονται τα ωρομίσθια των ημερών κατά τις οποίες απείργησε ή των ωρών που απείχε από την εργασία, λόγω συμμετοχής του σε στάση εργασίας (Υπ. Εργασίας 751/1986 Επιθεώρηση 1987 σελ. 616).

Επίσης, είναι δυνατόν, στις περιπτώσεις που ο μισθωτός απουσιάζει αδικαιολόγητα (αυθαίρετα), οι ημέρες της αδικαιολόγητης αυτής απουσίας να συμψηφισθούν με τις ημέρες της κανονικής του άδειας (βλέπε επόμενη παρ. 19.19 και 20.14.5). Το δικαίωμα, όμως, του μισθωτού λόγω μη χορηγήσεως άδειας και επιδόματος άδειας διατηρείται στο ακέραιο.

Εάν, όμως, απουσιάζει αδικαιολόγητα για μεγάλο χρονικό διάστημα και η αποχή του αυτή είναι αδικαιολόγητη μη οφειλόμενη σε ανώτερη βία, τυχαίο γεγονός ή φύσεως όμως παροδικής, ή σε άλλο σοβαρό λόγο (ασθένεια κ.λπ.)

μπορεί να θεωρηθεί ότι επήλθε λύση της συμβάσεως εργασίας με σιωπηρή καταγγελία εκ μέρους του εργαζομένου χωρίς να υπάρχει υποχρέωση εκ μέρους του εργοδότη για καταβολή αποζημιώσεως (Α.Π. 219/1987, Εφ. Αθηνών 5427/1986, Δ.Ε.Ν. 1988 σελ. 16 έως 19 Α.Π. 1762/1999 ΔΕΝ 2000 σελ. 781).

16.3. Αποχή του μισθωτού από την εργασία λόγω σπουδαίου λόγου (ανυπαίτιο κώλυμα).

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

«Σπουδαίοι λόγοι» οι οποίοι αναγκάζουν το μισθωτό να απέχει από την εργασία του είναι η ασθένεια, ο τοκετός, το εργατικό ατύχημα, τα καθήκοντα ενόρκου, η κλήση ως μάρτυρα σε ποινική δίκη (βλέπε μελέτη Α. Καραλή στο Δ.Ε.Ν. 1983 σελ. 957), ο αποκλεισμός του εργαζομένου από ανωτέρα βία (π.χ. πλημμύρα) μακρά της εργασίας του, ο θάνατος στενού συγγενούς (Υπ. Εθν. Οικονομίας 848/1972 Λογιστής 1972 σελ. 295), η άδεια λουτροθεραπείας (ΔΕΝ 1998 σελ. 813).

Σχετικά με το αν η στράτευση του μισθωτού αποτελεί «σπουδαίο λόγο», για του οποίου οφείλονται οι αποδοχές των άρθρων 657 και 658 του Α.Κ. έχουν υποστηριχτεί εκ διαμέτρου αντίθετες απόψεις τόσο στη θεωρία όσο και στη δικαστηριακή πράξη (βλέπε μελέτη στο Δ.Ε.Ν. 1983 σελ. 1065).

Το άρθρο 658 του Α.Κ. καθορίζει τις αποδοχές που δικαιούται να λάβει ο εργαζόμενος από τον εργοδότη του κατά το χρόνο που ο πρώτος απέχει από την εργασία του λόγω σοβαρού λόγου.

Οι αποδοχές αυτές εξαρτώνται από τη διάκριση της ανθρώπινης εργασίας την οποία προσφέρουν οι μισθωτοί (υπάλληλος, εργάτης) και από το χρόνο απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.

Έτσι με βάση τα άρθρα 657 και 658 του Α.Κ. οι μισθωτοί που συμπλήρωσαν άδεια (10) ήμερες πραγματικής υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη (δεν υπολογίζονται οι Κυριακές και Αργίες, Α.Π. 105/1966, Υπ. Εργασίας 126732/1983 ΔΕΝ 1984 σελ. 452) και απέχουν από την εργασία τους λόγοι σοβαρού λόγου, δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους τις εξής αποδοχές:]

Μισθωτός Εργάτης Υπάλληλος

Εργασιακό έτος

Πρώτο 13 ημερομίσθια	Δεύτερο 26 ημερομίσθια	και 1/2 μισθό	επόμενη ένα (1) μισθό
-------------------------	---------------------------	------------------	--------------------------

Ο μήνας αρχίζει από την πρώτη ημέρα της ασθένειας και τελειώνει την αντίστοιχη ημέρα του επόμενου μήνα (Υπ. Εργασίας 126732/1983 ΔΕΝ 1984 σελ. 452).

Οι άνω αποδοχές, οι οποίες θα καταβληθούν στο μη απασχοληθέντα λόγω σπουδαίου λόγου μισθωτό, είναι ίδιες κατά ποσό με εκείνες που θα λάμβανε εάν παρείχε στο ίδιο χρονικό διάστημα την συνήθως παρεχόμενη εργασία του. Έτσι, π.χ. ο μισθωτός που απουσιάζει Κυριακή, λόγω θανάτου της μητέρας του, και ο οποίος θα απασχολείται νόμιμα την Κυριακή αυτή, θα του καταβληθεί η προσαύξηση 75%, την οποία θα έπαιρνε αν είχε απασχοληθεί, γιατί, αλλιώς θα μειωθούν οι αποδοχές του. (Υπ. Εργασίας 2039/1996 Επιθεώρηση 1997 σελ. 201).

Στην προκειμένη περίπτωση το έτος υπολογίζεται όχι ημερολογιακός, αλλά εργασιακός. Δηλαδή υπολογίζεται από την ημερομηνία πρόσληψης έως την ίδια ημερομηνία του επόμενου έτους. Έτσι, για έναν μισθωτό που άρχισε να εργάζεται στις 10.3.1987 ως εργασιακό έτος θεωρείται το χρονικό διάστημα από 10.3.1987 έως 10.3.1988. (Υπ. Εργασίας 2763/1994 Λογιστής 1995 σελ. 968)

παρέχεται μόνο όταν η στράτευση γίνει από τις Ελληνικές ένοπλες δυνάμεις (Α.Π. 1022/1992, ΔΕΝ 1992, σελ. 1227).

Ο μισθωτός μέσα σε διάστημα ενός μηνός από την απόλυση του από το στρατό, πρέπει να δηλώσει προς τον εργοδότη αν επιθυμεί να επαναλάβει την εργασία του, οπότε οφείλει να προσέλθει στην επιχείρηση εντός 15 ημερών. Εάν παρέλθει άπρακτη η μηνιαία προθεσμία, ο υπάλληλος χάνει το δικαίωμα που του παρέχει το άνω άρθρο (άρθρο 1, παρ. 3, Ν. 3514/1928, ΔΕΝ 1990 σελ. 764).

Ο Ν. 3514/1928 προστατεύει τους μισθωτούς ανεξάρτητα από το χρόνο που διήρκεσε η στράτευση. Έτσι μισθωτός, που υπηρέτησε στο στρατεύμα επί έξι (6) μόνο ημέρες προστατεύεται από το Ν. 3514/1928 (Εφ. Αθηνών 871/1976 Λογιστής 1977, σελ. 181 Υπ. Εργασίας 2492/1996 Επιθεώρηση 1997 σελ. 925).

Μετά την πρόσληψη του, ο υπάλληλος δεν μπορεί να απολυθεί από τη θέση του πριν παρέλθει ένα έτος, εκτός αν υπάρχει κατά κοινή ομολογία δικαιολογημένη αιτία. Σε περίπτωση που απολυθεί πριν περάσει το έτος προστασίας δικαιούται αποζημίωση ίση προς τους μισθούς έξι (6) μηνών, η οποία υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές του υπαλλήλου κατά την ημέρα της απολύσεως με καθεστώς πλήρους απασχολήσεως (άρθρο 4 Ν. 3514/1928 ΔΕΝ 1990 σελ. 764 Εφ. Αθηνών 12264/1995 ΔΕΝ 1998 σελ. 21).

Παράδειγμα: Υπάλληλος προσλήφθηκε σε επιχείρηση την 1.1.1996 και την 1.6.1996 στρατεύθηκε. Μετά την αποστράτευση του, δεν δικαιούται να επανέλθει στην επιχείρηση, επειδή δεν έχει τις προϋποθέσεις της εξάμηνης υπηρεσίας στην επιχείρηση, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2514/1928. (Υπ. Εργασίας 261/1985 Επιθεώρηση 1986, σελ. 328). Επιπλέον, ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αποζημίωση από την επιχείρηση αφού δεν απολύθηκε από αυτή. Δικαιούται, όμως, αναλογία αποδοχών άδειας και επιδόματος άδειας για τους μήνες που εργάστηκε. (Βλέπε επόμενη παρ. 19.30).

Ποιοι δεν προστατεύονται μετά τη στράτευση: Δεν προστατεύονται μετά τη στράτευση οι ναυτικοί και όσοι ανήκουν στο οικιακό προσωπικό (Δ.Ε.Ν. 1984 σελ. 125) και οι μισθωτοί που έχουν κληθεί να συμμετάσχουν σε άσκηση της οποίας η διάρκεια είναι ορισμένη εκ των προτέρων (Επιθεώρηση 1989, σελ. 4).

16.5. Παροχές προς τους στρατευόμενους μισθωτούς.

Κανονική άδεια στρατευομένων.

Λύση της σύμβασης εργασίας μετά την απόλυση από το στρατό. Βλέπε επόμενη παρ. 20.24.

Αποζημίωση λόγω μη λήψεως άδειας πριν τη στράτευση και μετά τη στράτευση. Βλέπε επόμενες παρ. 19.30 και 19.31.

Επίδομα εορτών και στράτευση. Βλέπε προηγούμενη παρ. 17.13.

16.6. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Οι άνω διατάξεις για τη στράτευση των μισθωτών εφαρμόζονται μόνο επί συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου (Εφ. Θεσ/νίκη 2669/1987 ΔΕΝ 1988 σελ. 825). Επί συμβάσεων ορισμένου χρόνου η σύμβαση εργασίας συνεχίζεται για τον υπολειπόμενο μετά την αποστράτευση του μισθωτού χρόνο οπότε και λύεται αυτοδικαίως (Εφ. Αθηνών 1820/1983 ΔΕΝ 1983 σελ. 702).

ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

16.7. Γενικά.

Τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία ο μισθωτός απείχε από την εργασία του λόγω «ασθενείας βραχείας διάρκειας» θεωρούνται ως χρόνος απασχολήσεως (άρθρο 2, παρ. 6 του Α.Ν. 539/1945) και δεν συνεπάγεται τη λύση της συμβάσεως εκ μέρους του (άρθρο 5, παρ. 3, του Ν. 2112/1920 και άρθρο 8, Β.Δ. 16/18.7.1920).

16.8. Όρια βραχείας ασθένειας.

Τα όρια «βραχείας διάρκειας ασθένειας» (υπαλλήλων, εργατών, υπηρετών), όπως αυτά καθορίζονται με το άρθρο 3 του Ν. 4558/1930, είναι τα εξής: Από 10 ημέρες έως 4 χρόνια & 1 μήνας

Όρια βραχείας διάρκειας ασθένειας
Χρόνια υπηρεσίας (συνυπολογίζονται οι Κυριακές (συμπληρωμένα πλήρως) λοιπές μη εργάσιμες ημέρες)

Από 4 χρόνια έως 10 χρόνια 3 μήνες

Από 10 χρόνια έως 15 χρόνια 4 μήνες

Πάνω από 15 χρόνια 6 μήνες

Για τον υπολογισμό των άνω «ορίων βραχείας διάρκειας ασθένειας» λαμβάνεται υπόψη μόνο το χρονικό διάστημα της τελευταίας συνεχούς απουσίας από την εργασία λόγω ασθένειας και όχι τα προηγούμενα χρονικά διαστήματα της ασθένειας που τυχόν υπάρχουν (Α.Π. 443/1958 Εφετ. Αθηνών 1177/1971).

Παράδειγμα: Μισθωτός απουσίασε από την εργασία του επί 20 ημέρες λόγω ασθένειας. Μετά τη θεραπεία του επανήλθε στην εργασία του, οπότε μετά την πάροδο λίγου χρόνου ασθένησε και πάλι (άσχετα αν ήταν από την ίδια ή από άλλη ασθένεια) και αναγκάστηκε να απουσιάσει επί 30 ημέρες. Στην περίπτωση αυτή θα ληφθεί υπόψη μόνο η χρονική περίοδος της τελευταίας ασθένειας του των 30 ημερών.

Απασχόληση κατά το χρόνο της ασθένειας. Εάν ο μισθωτός απασχολείται κατά το χρόνο της ασθένειας του (σε άλλο εργοδότη, στα κτήματα του κ.λ.π.) και ο εργοδότης τον απολύσει, η απόλυση αυτή κρίθηκε ότι δεν είναι καταχρηστική (Μον. Πρωτ. Πατρών 281/1990 ΔΕΝ 1990 σελ. 1085)

16.9. Λύση της συμβάσεως - Απόλυση κατά το χρόνο ασθένειας.

Στην περίπτωση που η ασθένεια του μισθωτού διαρκέσει πέρα από τα επιτρεπόμενα όρια βραχείας διάρκειας, δεν επέρχεται λύση της εργασιακής συμβάσεως, αλλά εναπόκειται στην κρίση του δικαστή, ο οποίος, λαμβάνοντας υπόψη τα πραγματικά περιστατικά, θα κρίνει αν επήλθε ή όχι λύση της εργασιακής συμβάσεως εκ μέρους του μισθωτού (Εφ. Αθηνών 12240/1990 Επιθεώρηση 1991 σελ. 794 Α.Π. 1674/1999 ΔΕΝ 2000 σελ. 777).

Από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία δεν απαγορεύεται στον εργοδότη να απολύσει τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της ασθένειας του, με την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης θα τηρήσει τις διατάξεις του νόμου (έγγραφη απόλυση και καταβολή αποζημίωσης) (Υπ. Εργασίας 2661/1986 Επιθεώρηση 1987 σελ. 978 Α.Π. 1201/1998 ΔΕΝ 1999 σελ. 289).

Ο εργοδότης, σε περίπτωση ασθένειας του εργαζομένου και εφόσον προβεί σε απόλυση του, εκτός των ανωτέρω υποχρεώσεων, υποχρεούται να καταβάλει τις αποδοχές ανυπαίτιου κωλύματος με τις προϋποθέσεις και τους όρους που προβλέπονται στα άρθρα 657 και 658 του Α.Κ. (Υπ. Εργασίας 2661/1986 Επιθεώρηση 1987 σελ. 978).

Ο εργοδότης που θα προβεί σε απολύσεις, πρέπει να εφαρμόσει τις διατάξεις των άρθρων 200 και 288 του Α.Κ. (καλή πίστη, χρηστά ήθη, κοινωνικό σκοπό του δικαιώματος) και να ερευνά τα ανωτέρω στοιχεία, σε τρόπο ώστε να διατηρεί στην εργασία τους αρχαιότερους, εκείνους που έχουν περισσότερα οικογενειακά βάρη και τους οικονομικούς ασθενέστερους, όπως είναι οι εργαζόμενοι μεγάλης ηλικίας, που δύσκολα μπορούν να βρουν εργασία από την οποία κερδίζουν τα αναγκαία για τη ζωή τους. (Υπ. Εργασίας 2661/1986 Επιθεώρηση 1987 σελ. 978 Α.Π. 300/1994 Επιθεώρηση 1995 σελ. 387 Α.Π. (Ολομ.) 32/1988 ΔΕΝ 1989 σελ. 1252).

Εάν δεν τηρηθούν τα ανωτέρω, ο εργαζόμενος μπορεί δικαστικώς να προσβάλει την απόλυση του, για παράβαση του άρθρου 281 του Α.Κ. (κατάχρηση δικαιώματος). (Α.Π. 1272/1974, ΔΕΝ 1973 σελ. 129, Υπ. Εργασίας 2661/1986 Επιθεώρηση 1987 σελ. 978).

16.10. Ασθένεια και αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης.

Ο μισθωτός, ο οποίος απασχολείται βάσει προγράμματος εργασίας, είναι δυνατόν να αρρωστήσει κατά τη διάρκεια των αναπληρωματικών ημερών ανάπαυσης (ρεπό) ή κατά τη διάρκεια της ασθένειας του συμπέσει να έχουν προγραμματιστεί, βάσει του εβδομαδιαίου προγράμματος εργασίας, ημέρες ανάπαυσης (ρεπό). Σύμφωνα με τις απόψεις του Υπ. Εργασίας (σχετ. έγγραφο 973/1985, Δ.Ε.Ν.

1985 σελ. 869) και της «σύνταξης» του Δ.Ε.Ν. (βλέπε Δ.Ε.Ν. 1986 σελ. 670), δεν υπάρχει υποχρέωση του εργοδότη να μεταθέσει σε άλλο (μετά τη λήξη της ασθένειας) χρονικό σημείο τις ημέρες αναπληρωματικής ανάπαυσης που εμπίπτουν μέσα στο διάστημα της αποχής του μισθωτού από την εργασία του, λόγω ασθένειας.

Υπάρχει, όμως, περίπτωση, η ημέρα αναπληρωματικής ανάπαυσης (ρεπό), να έχει προσδιοριστεί με το εβδομαδιαίο πρόγραμμα εργασίας, σε χρονικό σημείο μετά τη λήξη της εκδηλωθείσας ασθένειας.

Ο μισθωτός μετά τη λήξη της ασθένειας του και την επανάληψη της εργασίας του, θα πάρει το ρεπό του, ακριβώς όπως θα το έπαιρνε και στην περίπτωση που δεν είχε παρεμβληθεί η ασθένεια (γνωμοδότηση Ν.Σ.Κ. 815/1963 Δ.Ε.Ν.

1986 σελ. 670).

16.11. Δικαιώματα εργαζομένου - εργοδότη κατά το χρόνο της ασθένειας.

Αξίωση για μισθό: Σύμφωνα με το άρθρο 657 του Α.Κ., ο εργαζόμενος (υπάλληλος, εργάτης, υπηρέτης), διατηρεί την αξίωση του για μισθό, αν μετά από 10 ημέρες που προσλήφθηκε στην εργασία του κωλύεται να εργασθεί ένεκα σπουδαίου λόγου. Ποσά που καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο εξαιτίας του καλύμματος, δυνάμει υποχρεωτικής από το Νόμο ασφάλισως, μπορεί ο εργοδότης να τα εκπέσει.

Επομένως, ο μισθωτός που συμπλήρωσε 10 ημέρες πραγματικής εργασίας (δεν υπολογίζονται οι Κυριακές και Αργίες (Α.Π. 105/1966, Εγγρ. Υπ. Εργασίας 24078/1975 και 24524/1975), αν αρρωστήσει, μπορεί να αξιώσει την πληρωμή του μισθού για το χρόνο που είναι άρρωστος.

Αν η ασθένεια εμφανισθεί προτού συμπληρωθεί το 10ήμερο πραγματικής εργασίας, έστω και αν συνεχίζεται, ο εργαζόμενος δεν δικαιούται να λάβει τις αποδοχές του, γιατί δεν υπάρχει πραγματική παροχή εργασίας επί δέκα ημέρες.

Γνωστοποίηση ασθένειας: Από την υποχρέωση πίστεως απορρέει το καθήκον του μισθωτού να ειδοποιεί τον εργοδότη όταν απουσιάζει λόγω ασθένειας του και να αποδεικνύει την ασθένεια του. Επί παραλείψεως του καθήκοντος αυτού, αν δημιουργήθηκε εύλογη πεποίθηση στον εργοδότη ότι ο μισθωτός κατήγγειλε σιωπηρά τη σύμβαση ή αν η συνέχιση της απασχολήσεως του μισθωτού συνεπάγεται δυσμενείς οικονομικές επιπτώσεις για τον εργοδότη, η απαίτηση μισθών υπερημερίας από το μισθωτό σε περίπτωση μη αποδοχής εργασίας μετά την επάνοδο του μισθωτού, είναι καταχρηστική (Α.Π. 447/1989 ΔΕΝ 1990 σελ. 298).

Ο εργαζόμενος πρέπει να ειδοποιήσει εγκαίρως τον εργοδότη για την ασθένεια του με κάθε πρόσφορο και κατάλληλο τρόπο ώστε να μπορέσει ο τελευταίος να μεριμνήσει για την αντικατάσταση του όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η ασθένεια του αφετέρου να αποδείξει την ασθένεια του κατά προσήκοντα τρόπο (Υπ. Εργασίας 2900/1992 ΔΦΝ 1993 σελ. 904).

Απόδειξη της ασθένειας: Από το νόμο δεν ορίζεται ειδικός και περιοριστικός τρόπος αποδείξεως της ασθένειας του εργαζομένου, αλλά αρκεί, για αυτή, βεβαίωση.

Η ικανότητα ή όχι για εργασία κρίνεται από το θεράποντα ιατρό του ασφαλιστικού οργανισμού στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος, σύμφωνα με τα δεδομένα της ιατρικής επιστήμης. Στην περίπτωση που δεν είναι δυνατή η εξέταση από τον ιατρό του ασφαλιστικού οργανισμού τότε την ιατρικής εξέταση και συνεπώς τη βεβαίωση αποδείξεως της ασθένειας του θα τη ζητήσει από το θεράποντα ιδιώτη ιατρό.

Υπάρχουν, όμως και περιπτώσεις (ολιγοχρόνιας ασθένειας, έλλειψη ιατρού κ.λ.π.) κατά τις οποίες ο μισθωτός δεν χρησιμοποιεί ιατρό. Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος, να ελέγξει αν το επιθυμεί, την ασθένεια του εργαζομένου με δικό του ιατρό (Υπ. Εργασίας 2900/1992 ΔΦΝ 1993 σελ. 904).

16.12. Χρονικά όρια που ισχύει η αξίωση για μισθό των ασθενών μισθωτών.

Το άρθρο 658 του Α.Κ. αναφέρει ότι η αξίωση του μισθωτού για πληρωμή των αποδοχών του δεν διατηρείται καθ' όλη τη διάρκεια της ασθένειας, αλλά περιορίζεται: α) στον ένα μήνα, αν η ασθένεια επήλθε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της συμβάσεως, και β) στο μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση.

Σημειώνουμε ότι αν η ασθένεια άρχισε πριν ο μισθωτός συμπληρώσει ένα έτος εργασίας και συνεχίζεται μετά τη συμπλήρωση του έτους, δικαιούται να λάβει μισθό για ένα δεκαπενθήμερο μόνο, επειδή η ασθένεια επήλθε πριν να συμπληρώσει ένα έτος εργασίας (Α.Π. 1012/1972 ΔΕΝ 1973 σελ. 129).

Στην προκειμένη περίπτωση, όπως σημειώνουμε και στην προηγούμενη παρ. 18.3, το έτος υπολογίζεται όχι ημερολογιακό, αλλά εργασιακό. Δηλαδή, υπολογίζεται από την ημερομηνία προσλήψεως έως την ίδια ημερομηνία του επόμενου έτους. Έτσι για ένα μισθωτό που άρχισε να εργάζεται στις 11.8.1984, ως εργασιακό έτος θεωρείται το χρονικό διάστημα από 11.8.1984 έως 11.8.1985. (Υπ. Εργασίας 2763/1994 Λογιστής 1995 σελ. 968)

16.13. Προσδιορισμός μισθού και ημερομισθίων χρόνου ασθένειας.

Ο μισθωτός που κωλύεται να εργασθεί λόγω ασθένειας, δικαιούται να λάβει μισθό ή τα ημερομίσθια τα οποία θα λάμβανε αν πραγματικά παρείχε την εργασία του κατά το χρόνο της ασθένειας. Ερμηνεύοντας τη διάταξη του άρθρου 658 του Α.Κ. τα δικαστήρια (Α.Π. 308/1959 ΔΕΝ 15 σελ. 535) δέχτηκαν την άποψη ότι ο καθορισμός των αποδοχών ενός μηνός ή μισού μήνα, δεν έχει την έννοια ότι ο άρρωστος μισθωτός δικαιούται να λάβει οπωσδήποτε ημερομίσθια για ένα πλήρη μήνα ή μισό μήνα, αλλά σημαίνει ότι δικαιούται να λάβει τόσα ημερομίσθια όσα θα λάμβανε αν παρείχε πραγματικά την εργασία του, κατά το χρονικό διάστημα που αρρώστησε (νοείται μέσα στο μήνα ή μισό μήνα).

Επομένως, οι ασθενείς μισθωτοί δικαιούνται:

Εργασιακό έτος

Μισθωτοί	Πρώτο	Δεύτερο και επόμενα
Ημερομίσθιοι	13 ημερομίσθια	26 ημερομίσθια
Υπάλληλοι	1/2 μισθό	ένα (1) μισθό

Ο μήνας αρχίζει την πρώτη ημέρα που αρχίζει η ασθένεια και λήγει την αντίστοιχη ημέρα του επόμενου μήνα (Υπ. Εργασίας 126732/1983 ΔΕΝ 1984 σελ. 452).

16.14. Επανελημμένες ασθένειες (ή άλλες αποχές λόγω σπουδαίου λόγου) του μισθωτού μέσα στο ίδιο εργασιακό έτος.

Στις περιπτώσεις που έχουμε επανελημμένες ασθένειες (δεύτερη, τρίτη κλπ.) του μισθωτού, ή άλλες αποχές αυτού λόγω σπουδαίου λόγου (κύηση, τοκετός, λοχεία, κλπ. βλέπε προηγούμενη σχετ. παρ. 18.3) μέσα στο ίδιο εργασιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται τα ημερομίσθια του που υπολείπονται (ή το 1/25 του μισθού του) μέχρι να συμπληρωθούν 26 ημερομίσθια (ή ένας μισθός), ή 13 ημερομίσθια (ή μισός μηνιαίος μισθός). Μετά τη συμπλήρωση αυτών, ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση

για καταβολή μισθού, οσεςδήποτε φορές αρρωστήσει ο μισθωτός κατά τη διάρκεια του «εργασιακού έτους» (Α.Π. 1012/1972 ΔΕΝ 1973 σελ. 129).

Ο μισθωτός που μετά το πρώτο έτος εργασίας του κωλύεται να εργασθεί λόγω ασθένειας του για χρόνο μεγαλύτερο του μήνα, δικαιούται το μισθό ενός μόνο μήνα, έστω και εάν έλαβε από τον εργοδότη αναρρωτική άδεια μεγαλύτερης διάρκειας (Α.Π. 2041/1984 ΔΕΝ 1985 σελ. 1056).

16.15. Έκπτωση επιδομάτων ασθενείας.

Από το άρθρο 657 του Α.Κ. παρέχεται το δικαίωμα στον εργοδότη να εκπέσει τα επιδόματα ή άλλες παροχές, που έλαβε ο μισθωτός από το ΙΚΑ ή άλλο ασφαλιστικό οργανισμό, λόγω της ασθένειας του.

Το δικαίωμα αυτό το ασκεί ο εργοδότης χωρίς να ερευνήσει αν ο ασθενής εισέπραξε το επίδομα από τον ασφαλιστικό οργανισμό.

Το ποιο ποσό θα εκπέσει ο εργοδότης από τις οφειλόμενες αποδοχές εξαρτάται από τον τρόπο αμοιβής του εργαζόμενου.

Έτσι στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο ο εργοδότης θα εκπέσει από τα οφειλόμενα ημερομίσθια όχι ολόκληρο το ποσό που έλαβε ο ασθενής μισθωτός, αλλά μόνο το ποσό που αντιστοιχεί στο χρονικό διάστημα για το οποίο είχε υποχρέωση να καταβάλει ημερομίσθια. (Υπ. Εργασίας 941/1986, Δ.Ε.Ν. 1987 σελ. 396).

Αντίθετα στους αμειβόμενους με μισθό, ο εργοδότης από τις αποδοχές που είναι υποχρεωμένος να καταβάλει δικαιούται να αφαιρέσει ολόκληρο το επίδομα ασθενείας που καταβλήθηκε στο μισθωτό για το ίδιο χρονικό διάστημα, δηλαδή τόσο το αντιστοιχούν στις εργάσιμες, όσο και το αντιστοιχούν στις μη εργάσιμες ημέρες του διαστήματος αυτού. (Α.Π. 308/1986, Δ.Ε.Ν. 1986, σελ. 1029).

Εάν το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διήρκησε το κώλυμα προς παροχή της εργασίας είναι μικρότερο από το μήνα, ως μισθός, από τον οποίο θα αφαιρεθεί ολόκληρο το καταβληθέν από το ΙΚΑ επίδομα λόγω της ασθένειας του μέσα σε αυτό το χρονικό διάστημα είναι το άθροισμα τόσων εικοστών πέμπτων του μισθού όσες είναι οι περιλαμβανόμενες στο χρονικό διάστημα της ασθένειας εργάσιμες ημέρες.

Παράδειγμα: Υπάλληλος, ο οποίος εργάζεται σε βιομηχανία από το έτος 1972, αρρώστησε από 2.9.1982 έως 26.9.1982. Λόγω της ασθένειας του αυτής δεν μπόρεσε να εργασθεί επί 25 ημερολογιακές ημέρες και για το λόγο αυτό έλαβε από το Ι.Κ.Α. επίδομα ($3,46 \times 25 =$) 86,5 ευρώ

Δεδομένου ότι: α) ο μισθός του, κατά το χρόνο της ασθένειας ήταν 173,51 ευρώ, και β) κατά τη διάρκεια του τρέχοντος εργασιακού έτους και μέχρι της 2.9.1982 δεν είχε καμιά άλλη ασθένεια, ο εργοδότης θα του καταβάλει το ποσό 86,98 ευρώ για αποδοχές μηνός Σεπτεμβρίου 1982 το οποίο προσδιορίστηκε, σύμφωνα με την απόφαση του Α.Π. 308/86 (Δ.Ε.Ν. 1986 σελ. 1029), ως

εξής:

— Αποδοχές για τις 20 εργάσιμες ημέρες του διαστήματος 2.9.1982 - 26.9.82 που ήταν ασθενής:
($173,51:25 \times 20$)

138,808 ευρώ

Πλέον: Αποδοχές για τις λοιπές 5 εργάσιμες ημέρες του μηνός Σεπτεμβρίου 1982 ($173,51 : 25 \times 5$)

34,702 ευρώ

Μείον: Επίδομα ασθενείας που καταβλήθηκε στο μισθωτό λόγω της ασθένειας του από 2.9. έως 26. 9. 86,5 ευρώ

Υπόλοιπο 86,98 ευρώ

Σύνολο μηνιαίων αποδοχών
173,51 ευρώ

Τέλος, στην περίπτωση τοκετού, εκπίπτονται μόνο τα χρηματικά επιδόματα κυοφορίας και λοχείας, όχι όμως και το χρηματικό βοήθημα τοκετού (Α.Π. 170/1959, Υπ. Εργασίας 24078/1975).

16.16. Τριήμερα ασθενείας.

Το Ι.Κ.Α. καταβάλλει το επίδομα ασθενείας από την 4η ημέρα που αναγγέλλεται η ασθένεια στις υπηρεσίες του. Δηλαδή, υπολογίζεται τριήμερος χρόνος αναμονής.

Ο τριήμερος χρόνος αναμονής υπολογίζεται μία φορά κάθε «εργασιακό έτος», εφόσον η ασθένεια διαρκεί περισσότερο από τρεις ημέρες (Υπ. Εργασίας 126732 ΔΕΝ 1984 σελ. 452).

Αντίθετα, αν ο ασφαλισμένος αρρωστήσει και απέχει από την εργασία του για διάστημα μέχρι 3 ημέρες, οσεςδήποτε φορές μέσα στο «εργασιακό έτος», δεν δικαιούται να λάβει επίδομα ασθενείας από το Ι.Κ.Α. (Υπ. Εργασίας 126732 ΔΕΝ 1984 σελ. 452).

Κατ' εξαίρεση, όταν πρόκειται για εργατικό ατύχημα ή επαγγελματική ασθένεια, το επίδομα καταβάλλεται από την ημέρα που αναγγέλλεται στο Ι.Κ.Α, εφόσον η ανικανότητα προς εργασία είναι μεγαλύτερη από τρεις ημέρες, ενώ αν είναι μικρότερη δεν δικαιούται ο εργαζόμενος να λάβει επίδομα ασθενείας. (Επιθεώρηση, 1986 σελ. 506).

Η αμοιβή των ημερών του χρόνου αναμονής και των τριημέρων που δεν λαμβάνει το επίδομα ασθενείας, υπολογίζεται στο μισό του ημερομισθίου (ή του 1/25 του μισθού) αδιάφορα αν πρόκειται για πρώτη ή δεύτερη ασθένεια (άρθρο 5, Α.Ν. 178/1967).

16.17. Ασθένεια του μισθωτού στο σύστημα εβδομαδιαίας εργασίας πέντε εργασίμων ημερών

Στην περίπτωση που ο μισθωτός, ο οποίος απασχολείται σε επιχείρηση με το σύστημα του πενθημέρου, αρρωστήσει, δικαιούται:

α) Για τις ημέρες που δεν επιδοτείται από το ασφαλιστικό οργανισμό (οι τρεις πρώτες ημέρες): Για αυτές ο εργοδότης θα καταβάλλει ποσό ίσο προς το ποσό τόσων ωρομισθίων, όσο το μισό του αριθμού των ωρών εργασίας, που δεν πραγματοποιήθηκε λόγω της ασθένειας, κατά τις ημέρες αποχής του μισθωτού (Υπ. Απασχολήσεως 8974/1976 Λογιστής 1978 σελ. 546).

Παράδειγμα: Μισθωτός εργάζεται μέχρι 31.3.2001 σε βιομηχανία με το σύστημα του πενθημέρου (45 ώρες εβδομαδιαίας και 9 ώρες ημερήσιας εργασίας). Απουσίασε λόγω ασθενείας τρεις ημέρες (δεν επιδοτήθηκε από το Ι.Κ.Α.). Για τις 3 αυτές ημέρες ο εργοδότης θα του καταβάλει: (4, 5/9 των ημερησίων αποδοχών του) X 3 ημέρες.

β) Για τις ημέρες που επιδοτείται από τον ασφαλιστικό οργανισμό: Για αυτές ο εργοδότης θα καταβάλει το ποσό που θα προκύψει μετά την αφαίρεση του επιδόματος ασθενείας, που χορηγήθηκε από τον ασφαλιστικό οργανισμό, από τα ωρομίσθια που αναλογούν στις ώρες εργασίας που δεν πραγματοποιήθηκαν κατά το χρόνο διάρκειας της ασθενείας και της επιδοτήσεως. (Υπ. Εργασίας 12472/538/1978 Λογιστής 1978 σελ. 546).

Παράδειγμα: Εργάτης, εργάζεται σε βιομηχανία με το σύστημα του πενθημέρου (40 ώρες εβδομαδιαίας και 8 ώρες ημερήσιας εργασίας). Απουσίασε λόγω ασθενείας πέντε ημέρες. Για τις 3 πρώτες ημέρες δεν επιδοτήθηκε από το Ι.Κ.Α., ενώ για τις επόμενες 2 ημέρες έλαβε από το Ι.Κ.Α. (3,52 ευρώ./ημέραx2 ημέρες=) 7,04 ευρώ

Δεδομένου ότι το ημερομίσθιο του κατά το χρόνο της ασθενείας είναι 6,45 ευρώ (το αντίστοιχο ωρομίσθιο είναι $6,45 \times 6 : 40 = 0,97$), ο άνω εργάτης θα λάβει για το χρονικό διάστημα που ήταν άρρωστος 20,073 ευρώ. Το ποσό αυτό προέκυψε ως εξής:

— Για τις ημέρες που δεν επιδοτήθηκε

(0,97x8)x50% = 3,88 ευρώ./ημέραx3 ημέρες

11,64 ευρώ

— Για τις ημέρες που επιδοτήθηκε	
0,97 x 8 = 7,76 ευρώ./ ημέρα	
Μείον: Επιδότηση 3,52 ευρώ./ημέρα	
Υπόλοιπο 4,24 ευρώ/ημέραx2ημέρες	8,48 ευρώ
Σύνολο	20,12 ευρώ

Παράδειγμα: Εργάτης, εργάζεται από 1.4.2001 σε βιομηχανία με το σύστημα του πενθημέρου. (43 ώρες εβδομαδιαίας και 9 ώρες ημερήσιας εργασίας). Απουσίασε λόγω ασθένειας όλες τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας, και από το Ι.Κ.Α., υποθέτουμε ότι, έλαβε 26,70 ευρώ (3,81 ευρώ./ ημέρα x7 ημέρες. Επιδοτήθηκε και για την Κυριακή).

Εάν υποθέσουμε ότι το ημερομίσθιο του κατά το χρόνο της ασθένειας είναι 7,33 ευρώ (το αντίστοιχο ωρομίσθιο είναι $7,33 \times 6 : 40 = 1,10$), τότε ο άνω εργάτης θα λάβει για το χρονικό διάστημα που ήταν άρρωστος 26,9 ευρώ. Το ποσό αυτό προέκυψε ως εξής:

Αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος αν απασχολείται στην επιχείρηση την εβδομάδα που αρρώστησε:

— Για εργασία μέχρι 9 ώρες την ημέρα και 40 ώρες την εβδομάδα, ο ημερομίσθιος δικαιούται έξι (6) συμφωνημένα ημερομίσθια (7,33 ευρώ. X6 ημέρες) ή (ωρομίσθιο 1,10 x40 ώρες)	44 ευρώ
---	---------

Πλέον: Για τις τρεις (3) ώρες ιδιόρρυθμης υπερωρίας, και λαμβανομένου υπόψη ότι από την αρχή του έτους έχει εργασθεί υπερωριακά 30 ώρες, δικαιούται $(1,10 \times 1,50) \times 3$ ώρες

4,95 ευρώ
48,95 ευρώ

Σύνολο αποδοχών που δικαιούται από την επιχείρηση

Μείον: Επίδομα που έλαβε ο ημερομίσθιος από το Ι.Κ.Α. λόγω της ασθένειας του. (Αφαιρείται το επίδομα έξι (6) ημερών όσες, δηλαδή, εργάσιμες ημέρες πληρώνεται από τον εργοδότη) (3,81 ευρώ /ημέρα x 6 ημέρες)	ευρώ (-) 22,86
---	----------------

Υπόλοιπο που δικαιούται ο ασθενής μισθωτός από τον εργοδότη του	26,9 ευρώ
---	-----------

16.18. Αποδοχές ασθένειας μισθωτού αμειβομένου με κυμαινόμενες αποδοχές (μισθό και ποσοστά).

Για τους μισθωτούς που αμείβονται με μισθό και ποσοστά θα λάβουμε υπόψη μόνο το σταθερό μέρος των αποδοχών για να προσδιορίσουμε τις αποδοχές ασθένειας, εκτός εάν το μεταβλητό μέρος των αποδοχών είναι δυνατόν να προσδιορισθεί μετά βεβαιότητας π.χ. κατά τη διάρκεια ασθένειας πωλητού εκτελούνται παραγγελίες τις οποίες είχε λάβει πριν την ασθένεια του, οπότε είναι γνωστές οι προμήθειες.

Για τους μισθωτούς που αμείβονται με ποσοστά, οι αποδοχές ασθένειας θα καθορισθούν με βάση το ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη (Υπ. Εργασίας 2280/1991 Επιθεώρηση 1993 σελ. 135).

Εάν, όμως ο αμειβόμενος με κυμαινόμενες αποδοχές ασφαρίζεται στο ΙΚΑ με ειδικό τεκμαρτό μισθό ο οποίος είναι μεγαλύτερος του σταθερού μισθού της οικείας ΣΣΕ ή ΔΑ κ.λ.π. τότε οι αποδοχές ασθένειας θα καθορισθούν βάσει των αποδοχών που ασφαρίζονται στο ΙΚΑ (Υπ. Εργασίας 2012/1987 ΔΕΝ 1988 σελ. 396).

16.19. Ασφάλιση χρόνου ασθένειας

Ο χρόνος που ο μισθωτός, κατά τη διάρκεια της ασθένειας του, δικαιούται να λάβει εξ ολοκλήρου τις αποδοχές του ή μέρος αυτών, θεωρείται ως χρόνος εργασίας και επομένως υπάρχει υποχρέωση ασφαλίσεως στο Ι.Κ.Α. (άρθρο 2 παρ. 1, και άρθρο 8

παρ. 2 του Α.Ν. 1846/1951 Σ.Τ.Ε. 28/1990 ΔΕΝ 1990 σελ. 657).

Ο υπολογισμός των εισφορών θα γίνει επί του συνόλου των προβλεπόμενων από το νόμο αποδοχών, πριν δηλαδή την έκπτωση του τυχόν καταβληθέντος επιδόματος ασθενείας και το σύνολο των εισφορών (εργοδότη και ασφαλισμένου) στην περίπτωση που δεν απομένει μισθός - γιατί τα καταβληθέντα επιδόματα κάλυψαν ολοσχερώς την υποχρέωση καταβολής μισθού - είναι υποχρεωμένος να τις καταβάλει ο εργοδότης (Εγκύκλιος ΙΚΑ 68/1992 ΔΕΝ 1993 σελ. 45, Αντίθετη άποψη ΔΕΝ 1993 σελ. 697).

Αντίθετα, οι ημέρες που οι μισθωτοί απέχουν από την εργασία τους λόγω ασθένειας, χωρίς να δικαιούνται μισθό από τον εργοδότη τους, έστω και αν λαμβάνουν επίδομα ασθενείας, δεν θεωρούνται ημέρες ασφαλίσεως.

16.20. Ασφάλιση χρόνου ασθενείας των απασχολούμενων στα βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα.

Από τις 3.8.1984 ο χρόνος της ασθένειας των απασχολούμενων σε εργασίες και ειδικότητες που έχουν χαρακτηριστεί από τον κανονισμό του Ι.Κ.Α. ως «βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα», ασφαρίζεται στον κλάδο αυτό μόνο για είκοσι πέντε (25) ημέρες το χρόνο, (Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 140/1984, Δ.Ε.Ν. 1984 σελ. 919).

Επίσης, οι ίδιοι εργαζόμενοι, κατά το χρόνο της κανονικής τους άδειας, ασφαρίζονται στα βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα για άλλες είκοσι πέντε (25) ημέρες το χρόνο.

Έτσι, όταν ορισμένοι από τους άνω εργαζόμενους δικαιούνται, λόγω της φύσεως της εργασίας τους, άδεια μεγαλύτερης διάρκειας, π.χ. δύο μήνες ή έτιχε να έχουν ασθένεια μεγάλης διάρκειας, η ασφάλιση στα «βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα» θα περιορίζεται πάντοτε στις ημέρες ασφάλισης που αντιστοιχούν στην μισθολογική περίοδο του ένα και μόνο μήνα για κάθε περίπτωση αυτοτελώς, δηλαδή 25 ημέρες ασφάλισης για την κανονική άδεια και 25 ημέρες ασφάλισης για την ασθένεια, χωρίς να είναι δυνατή η συμπλήρωση των 25 ημερών ασφάλισης της μιας περίπτωσης με πλεονάζουσες ημέρες της άλλης περίπτωσης (βλέπε επόμενη παρ. 18.22.2).

16.21. Φορολογία του επιδόματος ασθενείας.

Τα επιδόματα ασθενείας που λαμβάνουν οι μισθωτοί από τους εργοδότες καθώς και από τους ασφαλιστικούς φορείς, θεωρούνται σαν εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (Υπ. Οικονομικών Ε. 8999/πολ.85/1983 ΔΦΝ 1983 σελ. 792). Στην περίπτωση αυτή υπόχρεος για την παρακράτηση του φόρου είναι ο ασφαλιστικός φορέας ή ο εργοδότης που καταβάλλει τα επιδόματα.

16.22. Παραδείγματα υπολογισμού της αμοιβής των μισθωτών σε περίπτωση ασθενείας.

16.22.1. Παράδειγμα: Εργάτης, ο οποίος προσλήφθηκε την 1.8.1983 σε βιομηχανία, αρρώστησε τις παρακάτω ημερομηνίες, ενώ από το Ι.Κ.Α. έλαβε τα εξής ποσά:

— Από 1.8.85 έως 3.8.85 ημέρες 3, επίδομα	ευρώ —
— Από 12.8.85 έως 18.8.85 ημέρες 7, επίδομα (4x2,05)	8,2 ευρώ
— Από 20.8.85 έως 25.8.85 ημέρες 6, επίδομα (6 X2,05)	12,3 ευρώ
— Από 30.8.85 έως 31.8.85 ημέρες 2, επίδομα	ευρώ. —

Δεδομένου ότι: α) το ημερομίσθιο (νόμιμο και καταβαλλόμενο) του άνω εργάτη την 1.8.1985 ήταν 5,87 ευρώ, β) απασχολείται με την «Δ» βάρδια του προγράμματος εργασίας που αναφέρουμε στη προηγούμενη παρ. 13.26 (πίνακας Νο. 1), και γ) μέχρι την 31.7.1985 είχε πραγματοποιήσει 60 ώρες νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης

στον άνω εργάτη το μήνα Αύγουστο 1985 καταβλήθηκε το ποσό 165,17 ευρώ, το οποίο προσδιορίστηκε ως εξής:

α) Προσδιορισμός
ωρομισθίου (5,87x6 :40 =) 0,88

β) Προσδιορισμός αποδοχών:
Καταβαλλόμενες αποδοχές

Εβδομάδα	Ημ.	Τακτικές	Αργίες	Νυκτ.	Υπερεργ.	Υπερωρ.	Σύνολο	Επ/δ μ Ι.Κ.Α	Δικαιού μενες αποδοχ ές
1 ^η Πέμ	1	7,04	-	1,76			8,80	-	4,40
Παρ.	2	7,04	-	1,76			8,80	-	4,40
Σαβ.	3	ΡΕΠΟ	-	-			-	-	-
2 ^η Κυρ	4	7,04	5,28	-			12,32	-	12,32
Δευτ.	5	7,04	-	-			7,04	-	7,04
Τριτ.	6	7,04	-	-			7,04	-	7,04
Τετ.	7	7,04	-	-			7,04	-	7,04
Πεμ.	8	ΡΕΠΟ	-	-			-	--	-
Παρ.	9	ΡΕΠΟ	-	-			-	-	-
Σαβ.	10	7,04	-	-	1,10	3,96	12,10	-	12,10
3 ^η Κυρ	11	7,04	5,28	-			12,32	-	12,32
Δευτ.	12	7,04	-	-			7,04	-	3,52
Τρ.	13	ΡΕΠΟ	-	-			-	-	-
Τετ.	14	ΡΕΠΟ	-	-			-	-	-
Πεμ.	15	7,04	5,28	-			12,32	2,05	10,27
Παρ.	16	7,04	-	-			7,04	2,05	4,99
Σαβ.	17	7,04	-	0,88	1,37	4,95	14,25	2,05	12,20
4 ^η Κυρ	18	7,04	5,28	1,76			14,08	2,05	12,03
Δευτ.	19	ΡΕΠΟ	-	-			-	-	-
Τρ.	20	7,04	-	-			7,04	2,05	4,40
Τετ.	21	7,04	-	-			7,04	2,05	4,40
Πεμ.	22	7,04	-	-			7,04	2,05	4,40
Παρ.	23	7,04	-	-			7,04	2,05	4,40
Σαβ.	24	ΡΕΠΟ	-	-			-	2,05	(2,05)
5 ^η Κυρ	25	ΡΕΠΟ	-	-			-	2,05	(2,05)
Δευτ.	26	7,04	-	1,76			8,80		8,80
Τρ.	27	7,04	-	1,76			8,80		8,80
Τετ.	28	7,04	-	1,76			8,80		8,80
Πεμ.	29	7,04	-	1,76			8,80		8,80
Παρ.	30	7,04	-	1,76			8,80		4,40
Σαβ.	31	ΡΕΠΟ	-						-
Σύνολα		154,88	21,12	14,96	2,47	8,91	202,35	-	170,97

Σημειώνεται ότι:

1) Επειδή ο εργαζόμενος απασχολείται σε επιχείρηση συνεχούς παραγωγής, ο χρόνος έναρξης της 24ωρης εβδομαδιαίας ανάπαυσης της Κυριακής αρχίζει στις 06:00 π.μ. ώρα της Κυριακής και λήγει στις 06:00 π.μ. της Δευτέρας.

2) Ο εργάτης θα ασφαλιστεί στο Ι.Κ.Α. για 26 εργάσιμες ημέρες και η επιχείρηση θα υπολογίσει τις εισφορές (εργοδότη και ασφαλισμένου) στο σύνολο των αποδοχών (καταβαλλόμενες αποδοχές) δηλαδή στο ποσό των 202,44 ευρώ (Στο σύστημα της πενήμερης εργασίας, οι εργαζόμενοι ασφαρίζονται στο Ι.Κ.Α. για έξι ημέρες. Εγκ. Ι.Κ.Α. 49366/ΦΥ. 606/1981 ΔΕΝ 1981 σελ. 952).

16.22.2. Παράδειγμα: Αν ο εργάτης του προηγούμενου παραδείγματος ήταν: α) ασφαλισμένος στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, και β) από 1.1.1985 έως 31.7.1985 είχε αρρωστήσει 10 ημέρες, η επιχείρηση θα τον ασφαλίσει στο Ι.Κ.Α., για

την απασχόληση του μηνός Αυγούστου 1985, ως εξής:

Ημέρες ασφάλισης	Βαρέων	Μικτών	Σύνολο
Ημέρες ασθένειας 17 — Για τις πρώτες 15 ημέρες Σημειώνεται ότι μέχρι 31.12.1985 για τις ημέρες ασθένειας, δεν μπορεί να ασφαλισθεί στα βαρέα, αφού εξαντλήθηκε το όριο των 25 ημερών κατ' έτος. — Για τις επόμενες 2 ημέρες	15	-	15
Ημέρες εργασίας 9	9	2	- 9
Σύνολο	24	2	26

16.22.3. Παράδειγμα: Υπάλληλος, ο οποίος προσλήφθηκε στις 1.7.1984, αρρώστησε, από την ημερομηνία προσλήψεως μέχρι την 30.9.1985, τις παρακάτω εργάσιμες ημέρες, για τις οποίες δικαιούται τα εξής ποσά:

Έτος Εργασιακό	Έτος Ημερολογιακό	Μήνας	Εβδομάδα	Ημέρες Ασθενείας	Μισθός	Παρατηρήσεις
1ο	1984	Ιούλιος	1 ^η	4	117,38	Δεν δικαιούται καμιά αμοιβή από την επιχείρηση, γιατί δεν έχει συμπληρώσει 10 εργάσιμες ημέρες σ' αυτή. Επίσης, για τις 4 αυτές ημέρες δεν θα ασφαλισθεί στο Ι.Κ.Α.

Έτος Εργασιακό	Έτος Ημερολογιακό	Μήνας	Εβδομάδα	Ημέρες Ασθενείας	Μισθός	Παρατηρήσεις
1 ^ο	1984	Οκτώβριος	1 ^η	3	123,25	Δικαιούται το 50% τριών ημερομισθίων (123,25 : 2 = 61,625) 4,93x50% = 2,46x3 = 7,2 θα ασφαλισθεί για 3 ημέρες με αποδοχές €7,2
1 ^η					132,06	Τις 3 πρώτες ημέρες δικαιούται: (132,06 : 25 = 5,28x1/2x3 = 7,92. Για τις

						<p>επόμενες 2 ημέρες, που έλαβε από το Ι.Κ.Α. επίδομα $(2 \times 2,93 =) 5,86$ ευρώ, δικαιούται: $(5,28 - 2,93) = 2,35 \times 2 = 4,7$ ευρώ θα ασφαλισθεί για 5 ημέρες με αποδοχές $7,92 + 10,56 = 18,48$ ευρώ Για της 12 ημερες ελαβε από το Ι.Κ.Α. επίδομα $(13 \times 2,93 =) 38,09$ ευρώ</p>
--	--	--	--	--	--	--

Έτος Εργασιακό	Έτος Ημερολογιακό	Μήνας	Εβδομάδα	Ημέρες Ασθενείας	Μισθός	Παρατηρήσεις
2 ^ο	1985	Ιουλιος	1 ^η και 2 ^η	11	140,86	<p>Τις 3 πρρωτες μερες δικαιούται $(140,86 : 25 =) 5,63 \times 1/2 \times 3 = \text{€ } 8,44$ ευρώ. Για τις επόμενες 8 μέρες, που έλαβε από το Ι.Κ.Α. επίδομα $(10 \times 3,52 =) 35,2$ ευρώ (επιδοτήθηκε και για 2 Κυριακές) δικαιούται: $(5,63 \times 8 - 35,21 =) 9,83$ ευρώ, θα ασφαλιστεί για 11 μέρες με αποδοχές $\text{€ } (8,45 + 45,07 =) 53,52$ ευρώ.</p>

Έτος Εργασιακό	Έτος Ημερολογιακό	Μήνας	Εβδομάδα	Ημέρες Ασθενείας	Μισθός	Παρατηρήσεις
2ο	1985	Αυγουστος	2 ^η , 3 ^η , 4 ^η & 5 ^η	23	140,86	Για τις 23 ημερες έλαβε από το Ι.Κ.Α.

						<p>επίδομα(28x3,52=) 98,56(Επιδοτήθηκε και για 4 Κυριακές και μία Αργία).Από την επιχείρηση, όμως, θα λάβει τις αποδοχές για 14 μέρες, αφού για το δεύτερο εργασιακό έτος(1.7.1985-1.7.1986)δικαιούται αποδοχές 25 εργασιμών ημερών (11+14). Συνεπώς η επιχείρηση θα του καταβάλλει (3,52x17)=59,84 ευρώ. Δεν αφαιρείται η επιδότηση 2 Κυριακών επειδή περιλαμβάνονται στο «χρονικό διάστημα» που ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση καταβολής αποδοχών. Θα ασφαλιστεί στο Ι.Κ.Α. για 14 μέρες με αποδοχές 78,88 ευρώ.</p>
--	--	--	--	--	--	--

ΚΥΟΦΟΡΙΑ - ΤΟΚΕΤΟΣ - ΛΟΧΕΙΑ

16.23. Προστασία της μητρότητας.

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

— Απαγόρευση απολύσεως της εργαζόμενης γυναίκας κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και λοχείας.

— Χορήγηση αδειάς τοκετού (ή άδεια μητρότητας).

— Δικαίωμα των εργαζόμενων για λήψη αποδοχών εκ μέρους του εργοδότη.

— Διακοπή εργασίας λόγω θηλασμού

— Προστασία της μητρότητας από την ασφαλιστική νομοθεσία ήτοι: α) μαιευτική περίθαλψη β) παροχή βοήθηματος τοκετού γ) επίδομα μητρότητας από το Ι.Κ.Α. δ) συμπληρωματικές παροχές μητρότητας από τον Ο.Α.Ε.Δ.

16.24. Απαγόρευση απολύσεως της εργαζόμενης γυναίκας κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και λοχείας.

Η Ελληνική Εργατική Νομοθεσία, μετά μάλιστα τη διάταξη του άρθρου 15 του Ν. 1483/1984, προστατεύει επαρκώς την εργαζόμενη γυναίκα κατά το στάδιο της εγκυμοσύνης, του τοκετού και του θηλασμού. Έτσι, με βάση την άνω διάταξη απαγορεύεται και είναι

απολύτως άκυρη η καταγγελία της σχέσεως εργασίας της εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό, ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθενείας που οφείλεται στη κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. (Α.Π. 976/1998 ΔΕΝ 1999 σελ. 282, ΑΠ. 1177/1998 ΔΕΝ 1999 σελ. 284).

Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί να θεωρηθεί σε καμία περίπτωση ενδεχόμενη μείωση της αποδόσεως της εργασίας της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

Η καταγγελία της εργασιακής σχέσεως εγκύου απαγορεύεται, χωρίς να έχει σημασία για την ακυρότητα της καταγγελίας, η γνώση από τον εργοδότη της εγκυμοσύνης (Α.Π. 1051/1988 ΔΕΝ 1989 σελ. 237).

Επίσης, η εργαζόμενη που έχει προειδοποιηθεί ότι θα καταγγελθεί με βάση τις διατάξεις του Ν. 2112/1920, η σύμβαση εργασίας της, και κατά τη διάρκεια της προθεσμίας μείνει έγκυος προστατεύεται από το άρθρο 15 του Ν. 1483/1984 (Υπ. Εργασίας 1114/1989 Επιθεώρηση 1989 σελ. 474 και 2162/1991, ΔΦΝ 1992 σελ. 628).

Αντιθέτως, είναι έγκυρη η απόλυση εγκύου μισθωτού η οποία προσλήφθηκε δοκιμαστικός και γνωστοποίησε την εγκυμοσύνη της στον εργοδότη μετά την απόφαση του να μειώσει το προσωπικό λόγω λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης (Α.Π. 353/1989 ΔΕΝ 1990 σελ. 1075).

16.25. Χορήγηση άδειας τοκετού (ή άδεια μητρότητας)

Η άδεια μητρότητας, που είχε οριστεί αρχικά σε δώδεκα (12) συνολικά εβδομάδες (Ν. 1302/1982, δεύτερο άρθρο), αυξήθηκε σε δεκατέσσερις (14) εβδομάδες με το άρθρο 4 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 14.2.1984. Από 1.1.1989 καθορίστηκε σε δεκαπέντε (15) εβδομάδες (αρ. 5, Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 10.3.89). Επίσης, από 1.1.1993 με το άρθρο 7 της από 9.6.1993 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. καθορίστηκε σε δεκαέξι (16) εβδομάδες. Τέλος από 23.5.2000 με το άρθρο 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 23.5.2000 καθορίστηκε σε δεκαεπτά (17) εβδομάδες (η διάταξη αυτή κυρώθηκε με το άρθρο 11, του Ν. 2874/2000). Έτσι οι γυναίκες που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη όλης της χώρας με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου δικαιούνται άδεια τοκετού ή μητρότητας 119 ημέρες από τις οποίες οι (56) πρώτες ημέρες (άδεια κυήσεως) χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού και οι υπόλοιπες (63) (άδεια λοχείας) μετά τον τοκετό.

Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιείται σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας κυοφορίας, θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, δηλαδή θα παραταθεί η άδεια λοχείας, ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας κυήσεως-λοχείας δεκαεπτά (17) εβδομάδων. (Υπ. Εργασίας 2735/1986 Δ.Ε.Ν. 1987 σελ. 485 και 1590/1984 Επιθεώρηση 1986 σελ. 74).

Η άδεια μητρότητας (56 ημέρες προ του τοκετού και 63 ημέρες μετά τον τοκετό), σύμφωνα με το άρθρο 7 της από 9.6.1993 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα και η χορήγηση της δεν εξαρτάται από τη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη, ούτε θεωρείται ως χρόνος μη απασχολήσεως αφού, στην εργαζόμενη καταβάλλονται από τον εργοδότη οι αποδοχές των άρθρων 657 και 658 του Α.Κ., για διάστημα που ορίζεται σ' αυτά, χορηγείται επιδότηση από το Ι.Κ.Α. και συμπληρωματικές παροχές μητρότητας από τον Ο.Α.Ε.Δ.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 1302/1982, ο όρος «παιδί» σημαίνει κάθε παιδί που έχει γεννηθεί από νόμιμο ή μη γάμο. Δεν αφορούν, όμως, το θετό παιδί (Υπ. Εργασίας 1487/1991 Επιθεώρηση 1992 σελ. 78, βλέπε επίσης επόμενη παρ. 18.29).

Εάν η έγκυος απουσιάσει λόγω ασθενείας μετά τη λήξη της άδειας τοκετού) ισχύουν τα αναφερόμενα στο προηγούμενο κεφάλαιο «Ασθένεια μισθωτού» (Υπ. Εργασίας 1943/1991 Επιθεώρηση 1992 σελ. 79).

Η υπάλληλος που έχει προσληφθεί με σύμβαση μίσθωσης έργου δεν καλύ-

πτεται από την εργατική νομοθεσία, αφού δεν υπόκεινται στη εργατική νομοθεσία σχέσεις που δεν συνιστούν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, και ως εκ τούτου, δεν δικαιούται άδεια κυήσεως και λοχείας (Υπουργείου Εργασίας 1767/1985 Επιθεώρηση 1986 σελ. 717).

Στην περίπτωση που το παιδί γεννηθεί νεκρό τότε η μητέρα δεν δικαιούται άδεια λοχείας, αλλά ασθενείας, ενώ αν το παιδί πεθάνει κατά τη διάρκεια της άδειας λοχείας, η άδεια αυτή διακόπτεται (Υπ. Εργασίας 926/1987 Επιθεώρηση 1987 σελ. 977).

16.26. Άδεια μητρότητας και επιδόματα εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα).

Ο χρόνος της υποχρεωτικής αποχής των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό συνυπολογίζεται για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών, σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 4 της κοινής Υ.Α. 19040/1981. Έτσι, εργαζόμενη που απουσίασε από την εργασία της υποχρεωτικά από 1.1.1987 έως 30.4.1987 λόγω άδειας τοκετού θα λάβει κανονικά το «επίδομα εορτών Πάσχα 1987» από τον εργοδότη της (βλέπε και προηγούμενη παρ. 17.2) ανεξάρτητα αν για το ίδιο χρονικό διάστημα (της υποχρεωτικής αργίας) έλαβε επίδομα ασθενείας από τον ασφαλιστικό οργανισμό (Υπ. Εργασίας 929/1986 Επιθεώρηση Ι.Κ.Α. 1987 σελ. 73).

16.27. Άδεια μητρότητας και κανονική άδεια.

Η άδεια μητρότητας δεν διασπά τη συνέχεια της εργασιακής σχέσεως ούτε συμψηφίζεται με την κανονική άδεια, αλλά θεωρείται ως πραγματικός χρόνος απασχολήσεως και όχι σαν χρόνος βραχείας διάρκειας ασθενείας (Δ.Ε.Ν. 1985 σελ. 429).

Επομένως, η εργαζόμενη που επιστρέφει στην εργασία της μετά από τοκετό δικαιούται να λάβει: α) την κανονική της άδεια, β) τις αποδοχές άδειας, και γ) το επίδομα άδειας.

Αν, όμως, η εργαζόμενη κατά τη διάρκεια του τρέχοντος ημερολογιακού έτους που απέχει από την εργασία λόγω κυοφορίας - τοκετού - λοχείας δεν έλαβε μέχρι, 31 Δεκεμβρίου την κανονική άδεια, τότε η άδεια αυτή δεν μεταφέρεται στο επόμενο έτος (Υπ. Εργασίας 890/1980, ΔΕΝ 1981 σελ. 273), ενώ ο εργοδότης, πρέπει για το λόγο αυτό να της καταβάλλει στις 31 Δεκεμβρίου τις αποδοχές άδειας και το επίδομα άδειας του έτους αυτού. (Υπ. Εργασίας 455/1983 Επιθεώρηση 1984 σελ. 698). Στο επόμενο κεφάλαιο «ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑ» ασχολούμεθα με το θέμα αυτό στο οποίο παραπέμπουμε προς αποφυγή επαναλήψεων.

Παράδειγμα: Εργαζόμενη απουσίασε από την εργασία της από 20.5.1984 μέχρι 31.12.1984 λόγω ασθενείας και κυήσεως. Η υπάλληλος αυτή δεν μπόρεσε να πάρει την κανονική άδεια 1984. Στις 31.12.1984 ο εργοδότης πρέπει να της καταβάλει τις αποδοχές άδειας 1984 και το επίδομα άδειας 1984 (έγγραφο Υπ. Εργασίας 455/1983 Επιθεώρηση 1984 σελ. 698).

Άδεια μητρότητας και ομαδική άδεια: Εάν στο προσωπικό της επιχείρησης χορηγηθεί ομαδική άδεια και συγχρόνως ή μετά την έναρξη της άδειας αρχίσει για κάποια από τις μισθωτούς η άδεια τοκετού, τότε η κανονική άδεια αναστέλλεται και συνεχίζεται μετά τη λήξη της άδειας λοχείας (ΔΕΝ 1990 σελ.3 1184).

16.28. Δικαίωμα των εργαζομένων για λήψη αποδοχών εκ μέρους του εργοδότη.

Όπως, σημειώνουμε στην προηγούμενη παρ. 18.11, ο μισθωτός διατηρεί, σύμφωνα με το άρθρο 657 του Α.Κ., την αξίωση του στο μισθό αν μετά δεκαήμερο τουλάχιστον παροχή εργασίας καλείται να εργασθεί ένεκα σπουδαίου λόγου.

Μεταξύ των "σπουδαίων λόγων" περιλαμβάνεται και ο τοκετός της εργαζόμενης γυναίκας.

Οι αποδοχές που δικαιούνται να λάβουν οι εργαζόμενες κατά τη διάρκεια της

περιόδου που απέχουν από την εργασία λόγω τοκετού - κυοφορίας - λοχείας σημειώνονται στις προηγούμενες παρ. 18.11 κ.ε.

Από τις αποδοχές αυτές ο εργοδότης μπορεί να εκπέσει τα ποσά που καταβλήθηκαν στην εργαζόμενη λόγω του κωλύματος (τοκετού), δυνάμει υποχρεωτικής από το νόμο ασφαλίσεως, σύμφωνα με το άρθρο 657 του ΑΚ.

Επομένως, ο εργοδότης από τις αποδοχές του θα καταβάλλει στην εργαζόμενη θα εκπέσει τις χρηματικές παροχές, που καταβλήθηκαν στην εργαζόμενη λόγω του τοκετού από το ΙΚΑ ή από άλλο ασφαλιστικό οργανισμό και οι οποίες αντιστοιχούν στο χρονικό διάστημα για το οποίο εργοδότης της κατέβαλε αποδοχές (βλέπε προηγούμενη σελ. 18.15).

Δεν εκπίπτει, όμως, το χορηγούμενο από το Ι.Κ.Α. χρηματικό βοήθημα τοκετού, (βλέπε επόμενη παρ. 18.30). γιατί θεωρείται ότι τούτο αποτελεί ασφαλιστική σε είδος παροχή. (Επιθεώρηση 1977 σελ. 71 και έγγραφο Υπ. Εργασίας 2735/1986 ΔΕΝ 1987 σελ. 485).

16.29. Διακοπή εργασίας λόγω θηλασμού.

Από 1.1.1993 αυξήθηκε η άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιού από ένα έτος σε δύο έτη σύμφωνα με το άρθρο 9 της από 9.6.1993 ΕΓΣΣΕ.

Με την ίδια διάταξη επιτρέπεται όπως, με συμφωνία των μερών, η μείωση του χρόνου εργασίας μπορεί να ορίζεται σε δύο ώρες ένα χρόνο μετά τον τοκετό.

Για πρώτη φορά ορίζεται στην άνω διάταξη ότι την άδεια φροντίδας του παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει ο άνδρας εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα.

Στις περιπτώσεις αυτές θα πρέπει ο άνδρας να προσκομίσει στην επιχείρηση που απασχολείται βεβαίωση από τον εργοδότη της συζύγου ότι η ίδια δεν λαμβάνει την εν λόγω άδεια.

Το μειωμένο ωράριο εργασίας αρχικά δεν ίσχυε για τις θετές μητέρες (Υπ. Εργασίας 1487/1991 Επιθεώρηση 1992 σελ. 78). Στη συνέχεια, όμως, με το άρθρο 8 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 23.5.2000 το δικαίωμα αυτό το έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών μέχρι έξι ετών.

Το δικαίωμα για μειωμένο ωράριο δεν τίθεται ως προϋπόθεση ο πραγματικός θηλασμός του παιδιού (Α.Π. 14/1992 ΔΕΝ 1992 σελ. 541).

Η μεταφορά των εργαζομένων στον τόπο εργασίας, και αντίστροφα με μεταφορικό μέσο της επιχείρησης, δεν δημιουργεί περαιτέρω υποχρέωση της επιχείρησης, να διαθέτει ιδιαίτερο μεταφορικό μέσο στη γυναίκα-μητέρα, η οποία λόγω του μειωμένου ωραρίου προσέρχεται αργότερα ή αποχωρεί νωρίτερα από τους άλλους εργαζόμενους της βάρδιας. Βεβαίως, ιδιαίτερη συμφωνία ή πρακτική της επιχείρησης δεν αποκλείεται (Υπ. Εργασίας 513/1986, Επιθεώρηση 1987 σελ. 388).

Επίσης, δεν επιτρέπεται η πλήρης απασχόληση εργαζόμενης μητέρας που δικαιούται να απασχολείται με μειωμένο ωράριο, ούτε και με τη καταβολή πρόσθετης αμοιβής για την πρόσθετη, πέρα του μειωμένου ωραρίου, εργασία της. Τούτο ισχύει, συμφωνά με τις απόψεις του Υπουργείου Εργασίας (σχετ. έγγραφο 2733/1986, ΔΕΝ 1987 σελ. 485), και στην περίπτωση κατά την οποία η προσέλευση της μητέρας εργαζόμενης κατά μία ώρα αργότερα ή η αποχώρηση της κατά μία ώρα νωρίτερα είναι αδύνατη, επειδή δεν υπάρχει συγκαίνια.

Τέλος με το άρθρο 1 παρ. 9 της πράξης νομοθετικού περιεχομένου «περί καθιερώσεως πενθημέρου εβδομάδος εργασίας των δημοσίων εν γένει υπηρεσιών» (Φ.Ε.Κ. 299/τ.Α./30.12.1980) οι ημερήσιες ώρες εργασίας των μητέρων-υπαλλήλων, που απασχολούνται στο Δημόσιο, στα Ν.Π.Δ.Δ. και στους εξαρτώμενους από το Δημόσιο οργανισμούς και τράπεζες, περιορίζονται κατά δύο (2) μεν ώρες εφόσον έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι δύο ετών και κατά μία (1) ώρα εφόσον έχουν ηλικία από δύο έως τεσσάρων ετών.

16.30. Προστασία της μητρότητας από την ασφαλιστική νομοθεσία.

Η προβλεπόμενη από την ισχύουσα ασφαλιστική νομοθεσία προστασία της μητρότητας περιλαμβάνει (βλέπε μελέτη στο Δ.Ε.Ν. 1983 σελ. 1129):

α) Μαιευτική περίθαλψη

β) Παροχή βοήθηματος τοκετού. Το χρηματικό βοήθημα τοκετού θεωρείται ότι αποτελεί παροχή σε είδος, που χορηγείται σε αντιστάθμισμα της μη παρεχόμενης στην επίτοκο μαιευτικής (ιατρικής) περιθάλψεως. Το χρηματικό αυτό βοήθημα είναι ίσο με το τριακονταπλάσιο (30) του ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη. Έτσι, από 1.7.1998, που το ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη ήταν 19,05 ευρώ, το βοήθημα τοκετού ανέρχεται στο ποσό ευρώ (19,05X 30=) 571,5.

Το άνω «βοήθημα τοκετού», επειδή είναι παροχή σε είδος, ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα, όπως σημειώνουμε και στην προηγούμενη παρ. 18.28, να την εκπέσει από τις αποδοχές που είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στη μισθωτό.

γ) Επιδόματα μητρότητας από το Ι.Κ.Α. Τα επιδόματα μητρότητας καταβάλλονται με τις εξής προϋποθέσεις:

γα) Το επίδομα τοκετού καταβάλλεται για τις 56 ημέρες πριν από την πιθανή ημέρα του τοκετού (επίδομα κυοφορίας) και τις 56 ημέρες μετά (επίδομα λοχείας) εφόσον η εργαζόμενη απέχει από την εργασία της λόγω τοκετού νομίμου ή εξώγαμου τέκνου, ζώντος ή νεκρού.

Το άνω επίδομα μητρότητας ο εργοδότης δικαιούται να το εκπέσει από τις οφειλόμενες στην εργαζόμενη αποδοχές.

γβ) Η ασφαλισμένη πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 200 τουλάχιστον ημέρες ασφαλίσεως κατά τα δύο προηγούμενα έτη πριν από την πιθανή ημέρα του τοκετού.

δ) Συμπληρωματικές παροχές μητρότητας. Όπως σημειώνουμε στην προηγούμενη παρ. 18.28 για το χρόνο της κυοφορίας και λοχείας, η εργαζόμενη γυναίκα δικαιούται κατ' αρχή να λάβει τις αποδοχές βάσει των διατάξεων των άρθρων 657 και 658 του Α.Κ. Για το υπόλοιπο χρονικό διάστημα δικαιούται να λάβει συμπληρωματικές παροχές μητρότητας από τον Ο.Α.Ε.Δ. Οι παροχές αυτές είναι ίσες με τη διαφορά που προκύπτει, μεταξύ του ημερησίου επιδόματος κυοφορίας και λοχείας που καταβάλλεται από το Ι.Κ.Α., και των ημερησίων αποδοχών που πραγματικά καταβάλλονται από τον εργοδότη.

16.31. Φορολογία βοηθημάτων τοκετού και μητρότητας.

Το Ν.Σ.Κ. με την υπ' αριθμ. 434/1992 γνωμοδότηση του (Λογιστής 1993 σελ. 808) έκρινε ότι:

— Τα χορηγούμενα από τα ασφαλιστικά ταμεία (ΙΚΑ, ΤΑΠΟΤΕ κ.λ.π.) επιδόματα μητρότητας (κύησης και λοχείας) και τοκετού είναι αφορολόγητα.

— Τα χορηγούμενα από τον εργοδότη στην επί σχέσει εξαρτημένης εργασίας μισθωτό επιδόματα κύησης ή λοχείας δεν υπάγονται καταρχήν στα φορολογητέα εισοδήματα, όμως, κάθε συγκεκριμένη περίπτωση πρέπει να κρίνεται κεχωρισμένως, και

— Τα καταβαλλόμενα από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς ως άνω επιδόματα δεν μπορούν να αφαιρεθούν από τις κατά το άρθρο 8 του Ν. 2238/1994 εκπιπτόμενες δαπάνες ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης.

16.32. Παράδειγμα υπολογισμού αποδοχών (μισθός, αποδοχές άδειας, επιδόματα εορτών) κατά την περίοδο της κυοφορίας και λοχείας.

Εργαζόμενη προσλήφθηκε στις 30.7.1999 σε βιομηχανία και από 1.4.2001 απασχολείται με το σύστημα του πενθημέρου 9 ώρες την ημέρα και 43 ώρες την εβδομάδα. Την 1.8.2001 έλαβε άδεια 17 εβδομάδων λόγω κυήσεως και λοχείας. Δεδομένου ότι: α) για το χρονικό διάστημα 1.8.2001 - 31.8.2001 ο μισθός της ήταν

821,71 ευρώ (ή ωρομίσθιο $(821,71:25 \times 6:40=)$ 4,93 ευρώ, β) κατά τα ημερολογιακά έτη 2000 και 2001 ήταν ασθενής 57 ημέρες (από 1.7.2001 έως 23.7.2001 ημέρες 23 και από 28.11.2001 έως 31.12.2001 ημέρες 34) και για το λόγο αυτό δεν μπόρεσε να λάβει την κανονική άδεια του έτους 2001, και γ) κατά το χρονικό διάστημα που απείχε από την εργασία της λόγω ασθενείας, κυοφορίας - τοκετού - λοχείας, υποθέτουμε ότι έλαβε από το Ι.Κ.Α. (176 ημέρες \times 3,81 ευρώ =) 670,56 ευρώ, από την επιχείρηση δικαιούται να λάβει από 1.7.2001 έως 31.12.2001 τις εξής αποδοχές:

— Αποδοχές Ιουλίου	822,71 ευρώ
— Αποδοχές κυοφορίας - τοκετού – λοχείας	814,38 ευρώ
— Αποδοχές και επίδομα άδειας 2001	1.365,70 ευρώ
— Επίδομα δώρου Χριστουγέννων 2001	<u>750,755 ευρώ</u>
Σύνολο αποδοχών (1.7.2001-31.12.2001)	3.753,545 ευρώ

Οι άνω αποδοχές προέκυψαν ως εξής:

A) Αποδοχές Ιουλίου 2001

Μισθός Ιουλίου 821,71 ευρώ

Πλέον: Αμοιβή ιδιόρρυθμης υπερωρίας μηνός Ιουλίου 2001

λαμβανομένου υπόψη ότι από την αρχή του έτους

έχει απασχοληθεί νόμιμα υπερωριακά 50 ώρες:

$(4,93 \times 1,50 \times 3$ ώρες =) $22,185 \times 4$ εβδομάδες

Σύνολο αποδοχών Ιουλίου 2001 88,74 ευρώ

σε μεταφορά 910,46 ευρώ

910,46 ευρώ

Μείον: Όσα έλαβε από το Ι.Κ.Α. για το χρονικό

διάστημα 1.7.2001 - 23.7.2001 που ήταν

ασθενής (23 ημέρες \times 2,67)

Υπόλοιπο για καταβολή ευρώ (-) 61,41

849,05 ευρώ

B) Αποδοχές άδειας κηύσεως (1.8.2001-27.11.2001)
 Η εργαζόμενη κατά τη διάρκεια του εργασιακού έτους 30.7.2001 -30.7.2002, εάν δεν εργασθεί λόγω σπουδαίου λόγου, δικαιούται, σύμφωνα με το άρθρο 658 του Α.Κ., να λάβει αποδοχές μέχρι το ποσό αυτών που αντιστοιχεί σε εργασία ενός μήνα.

Επομένως, για το χρονικό διάστημα 1.8.2001-27.11.2001, που της χορηγήθηκε η άδεια τοκετού (17 εβδομάδες), ο εργοδότης θα της καταβάλλει αποδοχές 25 εργασίμων ημερών, δηλαδή τις αποδοχές Αυγούστου 2001. Από τις αποδοχές αυτές, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να εκπέσει, σύμφωνα με το άρθρο 657 του Α.Κ., ότι έλαβε η εργαζόμενη για την ίδια αιτία, από ασφαλιστικό ταμείο, εκτός το χρηματικό βοήθημα τοκετού. Πιο αναλυτικά: οι αποδοχές που η εργαζόμενη θα λάμβανε, αν απασχολούταν στην επιχείρηση το μήνα Αύγουστο 2001, είναι οι εξής:

Μισθός Αυγούστου 2001 821,71 ευρώ

Πλέον: Αμοιβή ιδιόρρυθμης υπερωρίας μηνός

Αυγούστου 2001 $(4,93 \times 1,50 \times 3$ ώρες=)

$22,185 \times 5$ εβδομάδες 110,925 ευρώ

Σύνολο αποδοχών Αύγουστου 2001 932,64

Μείον: Όσα έλαβε από το Ι.Κ.Α. για το χρονικό

διάστημα 1.8.2001 - 31.8.2001 λόγω κυοφορίας

$(31$ ημέρες \times 3,81) (βλέπε παρ. 18.15)

Υπόλοιπο για καταβολή ευρώ (-) 118,11

814,53 ευρώ

Γ) Αποδοχές ασθενείας (28.11.2001-31.12.2001)
 Επειδή για το εργασιακό έτος 30.7.2001-30.7.2002 έχει συμπληρωθεί το όριο ενός μισθού (25 ημερομίσθια), ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να καταβάλλει στην εργαζόμενη αποδοχές για το χρονικό διάστημα 28.11.2001 -31.12.2001.

Δ) Αποδοχές και επίδομα άδειας 2001

Δα) Ημέρες κανονικής άδειας 2001:

Ημέρες Ημερολογιακές Εργάσιμες	
Ημέρες ασθένειας από 28.11.2001 έως 31.12.2001	34
Μείον: Ημέρες βραχείας ασθένειας από 7.11.2001 μέχρι 7.12.2001	(-) 30
Υπόλοιπο ημερών ασθένειας που μπορεί ο εργοδότης να συμψηφίσει με ημέρες κανονικής άδειας	<u>4</u> 4
Μείον: Ημέρες κανονικής άδειας 2001 (2 έτη συμπληρωμένα που συμψηφίζονται με ημέρες ασθένειας)	(-) <u>25</u>
Υπόλοιπο ημερών κανονικής άδειας 2001	(-) 21
Οι άνω 21 ημέρες κανονικής άδειας 2001, δεν μεταφέρονται στην επόμενη χρήση 2002 και, ως εκ τούτου, η εργαζόμενη δεν μπορεί να τις λάβει.	

Δβ) Αποδοχές άδειας 2001: Επειδή ο μισθωτός κατά τη διάρκεια της άδειας του δικαιούται τις αποδοχές που θα λάμβανε αν απασχολούταν κατά την περίοδο της άδειας (βλέπε παρ. 19.8), οι αποδοχές άδειας θα πρέπει να προσαυξηθούν και με την αναλογία της τακτικής υπερεργασίας, δηλαδή:

Μισθός	821,7 ευρώ
Πλέον: Αναλογία ιδιόρρυθμης υπερωρίας: (4,93x1,50x3 ώρες)x4 εβδομάδες	88,74 ευρώ
Σύνολο αποδοχών άδειας 2001	910,46 ευρώ
Δγ) Επίδομα άδειας 2001: (910,46x0,5 =)	455,23 ευρώ
Σύνολο αποδοχών και επιδόματος άδειας 2001	1365,70 ευρώ

Ε) Επίδομα δώρου Χριστουγέννων 2001
α) Προσδιορισμός ημερολογιακών ημερών για τις οποίες ο μισθωτός δικαιούται επίδομα δώρου Χριστουγέννων (βλέπε προηγούμενη παρ. 17.10):

Σύνολο ημερολογιακών ημερών (από 1.5.2001 έως 31.12.2001) σε πλήρη απασχόληση του μισθωτού 245 ημέρες	
Μείον: Ημέρες ασθένειας	(-) <u>57</u> ημέρες

Σημείωση: Οι 119 ημέρες άδειας κυοφορίας- τοκετού-λοχείας δεν αφαιρούνται (βλέπε προηγούμενη παρ. 17.2)

Ημέρες ημερολογιακές για τις οποίες δικαιούται επίδομα δώρου Χριστουγέννων (Η3)	<u>188</u> ημέρες
β) Προσδιορισμός «ποσοστού επιδόματος δώρου» με βάση τον τύπο (Π3): $\Pi 3 = (2:19) \cdot \text{Η}3 = (2:19) \cdot 188$	19,7894

γ) Προσδιορισμός ημερομισθίου δώρου:
Ημερήσιος μισθός (821,7 : 25 =)

Πλέον: Αναλογία προσαυξήσεως τακτικής ιδιόρρυθμης υπερωρίας (4,93x1,50x3 ώρες)x4 εβδομάδες) : 25 ημέρες	<u>3,55</u> ευρώ
Σύνολο ημερομισθίου δώρου	36,41 ευρώ

δ) Προσδιορισμός επιδόματος δώρου Χριστουγέννων Επίδομα δώρου Χριστουγέννων (36,41x19,7894)	720,53 ευρώ
Πλέον: Αναλογία επιδόματος άδειας (720,72x0,04166)	30,02 ευρώ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 17

ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

17.1. Λύση της σχέσεως εργασίας.

Καταγγελία της συμβάσεως: Η σύμβαση εργασίας μπορεί να λυθεί από τους δύο συμβαλλόμενους (εργοδότη, μισθωτό) σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή και για οποιοδήποτε λόγο.

Ο μισθωτός μπορεί να αποχωρήσει από την επιχείρηση του εργοδότη είτε γιατί βρήκε νέα, καλύτερη εργασία, είτε γιατί πρόκειται να συνταξιοδοτηθεί, είτε γιατί θέλει για λόγους προσωπικούς, να σταματήσει τη συνεργασία με τον εργοδότη. Έχει υποχρέωση, όμως, να ενημερώσει έγκαιρα τον εργοδότη για την πρόθεση του αυτή. Διαφορετικά, οφείλει αποζημίωση στον εργοδότη (Εφ. Αθηνών 9537/1997 Επιθεώρηση 1998 σελ. 1130).

Αλλά και ο εργοδότης, μπορεί να ανακοινώσει στο μισθωτό ότι σταματάει η συνεργασία τους. Η δήλωση του ενός των συμβαλλομένων προς τον άλλο ότι σταματάει η μεταξύ τους συνεργασία καλείται «καταγγελία της συμβάσεως εργασίας».

Βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως: Υπάρχουν, όμως, και περιπτώσεις που η σύμβαση εργασίας λύεται επειδή ο εργοδότης δεν τήρησε τα αρχικώς συμφωνηθέντα με το μισθωτό με αποτέλεσμα η μεταβολή αυτή να βλάπτει το μισθωτό υλικός ή ηθικώς, αμέσως ή εμμέσως. Η περίπτωση αυτή ονομάζεται «βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως». Έχει δε κριθεί από τα δικαστήρια ότι αποτελούν μονομερή βλαπτική μεταβολή τόσο η επαύξηση των ωρών εργασίας χωρίς ανάλογη αύξηση των αποδοχών όσο και η μείωση αποδοχών άμεση ή έμμεση (Υπ. Εργασίας 2233/1991 Επιθεώρηση 1993 σελ.406).

Η μονομερής από τον εργοδότη και βλαπτική για το μισθωτό μεταβολή των όρων της σύμβασης δεν επιφέρει τη λύση της, ούτε υποχρεώνει το μισθωτό όπως αποχωρήσει από την εργασία του, αλλά παρέχει σε αυτόν το δικαίωμα να αποδεχθεί την μεταβολή, είτε να θεωρήσει ως άτυπη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας και να ζητήσει από τον εργοδότη της καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, είτε να αποκρούσει τη μεταβολή και να προσφέρει την εργασία του με τους αρχικούς όρους.

Στην τελευταία περίπτωση, όταν ο εργοδότης δεν αποδέχεται, τότε ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας περί την αποδοχή αυτή και υποχρεούται να καταβάλλει στο μισθωτό τις αποδοχές του (Υπ. Εργασία^Α

2233/1991 Επιθεώρηση 1993 σελ. 406, Α.Π. 390/1993 Δελτίο Συνδέσμου ΑΕ και ΕΠΕ 1993 σελ. 629, Εφ. Αθηνών 5672/1992 ΔΕΝ 1993 σελ. 244).

Τα ανωτέρω ισχύουν και για το εργατοτεχνικό ή υπηρετικό προσωπικό (Α.Π. 162/1993 ΔΕΝ 1993 σελ. 649).

Αντιθέτως, δεν έχουν εφαρμογή επί συμβάσεως ορισμένου χρόνου (Μον. Πρωτ. Αθηνών 15949/1992 ΔΕΝ 1993 σελ. 526).

Αντισυμβατική συμπεριφορά τον μισθωτού: Υπάρχουν όμως περιπτώσεις που ο εργοδότης λόγω της συμπεριφοράς του μισθωτού, σταμάτησε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του, καταγγέλλοντας εγγράφως τη σύμβαση εργασίας, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει αποζημίωση στο μισθωτό. Στην περίπτωση αυτή υπάγεται κυρίως η υποβολή μηνύσεως στο μισθωτό για αξιόποινη πράξη, η αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού κ.λ.π.

Θάνατος τον εργοδότη ή τον μισθωτό-Κοινή συμφωνία: Η σύμβαση εργασίας λύεται, ακόμη, και με το θάνατο του εργοδότη ή του μισθωτού καθώς επίσης και με κοινή συμφωνία. Στις περιπτώσεις αυτές η νομοθεσία δεν προβλέπει την καταβολή

αποζημιώσεως. Μπορεί, όμως, να καταβληθεί αποζημίωση είτε γιατί συμφώνησαν αυτό οι συμβαλλόμενοι είτε γιατί αποφασίσθηκε από το δικαστήριο.

17.2. Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου μπορεί να λυθεί ελευθέρως και οποτεδήποτε είτε από τον εργοδότη είτε από το μισθωτό.

Ο σπουδαιότερος τρόπος λύσεως της σχέσεως εργασίας είναι με καταγγελία, δηλαδή με ανακοίνωση του ενός συμβαλλομένου προς τον άλλον ότι παύει η μεταξύ τους συνεργασία.

Οι υπόλοιποι τρόποι λύσεως της σχέσεως εργασίας είναι: με τη λήξη του χρόνου συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, με το θάνατο του εργοδότη ή του μισθωτού.

Η μίσθωση εργασίας ορισμένου χρόνου περατούται αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος για τον οποίο συνομολογήθηκε (άρθρο 669 Α.Κ.). Η συνέχιση της εργασίας, μετά τη λήξη του ορισμένου χρόνου, άνευ εναντιώσεως του μισθωτού, θεωρείται ως σιωπηρά ανανέωση της συμβάσεως για αόριστο χρόνο (άρθρο 671 Α.Κ.).

Αντιθέτως, η μίσθωση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται, αφού προηγουμένως τηρηθεί η ορισμένη από το νόμο καθοριζόμενη προθεσμία (τακτική καταγγελία).

Αυτό σημαίνει, ότι ο ένας από τους συμβαλλόμενους πρέπει να ανακοινώσει στον άλλο, πριν από ορισμένο χρονικό διάστημα, το οποίο καθορίζεται από το νόμο (τακτικά καταγγελία), ότι παύει η μεταξύ τους συνεργασία.

Όμως, οι άνω συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας (ορισμένου και αορίστου χρόνου) μπορεί να λυθούν από τα συμβαλλόμενα μέρη χωρίς να τηρηθούν οι νόμιμες προθεσμίες (άτακτη καταγγελία).

Καταγγελία είναι η με μονομερή δήλωση της βουλήσεως, η οποία απευθύνεται στον αντισυμβαλλόμενο, λύση της συμβάσεως εργασίας. Είναι μονομερής αναπαιώδης δικαιοπραξία, αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη και του μισθωτού και δεν είναι απαραίτητο να αιτιολογείται (Α.Π. 2/1987 και 61/1987 Επιθεώρηση 1988 σελ. 30 και 31). Γνωστοποιείται σε αυτόν στον οποίο απευθύνεται και δεν χρήζει αποδοχής εκ μέρους του (Υπ. Εργασίας 2133/1991 ΔΦΝ 1992 σελ. 500). Παράγει δε έννομα αποτελέσματα από τότε που η σχετική σαφής περί καταγγελίας δήλωση του εργοδότη περιέλθει κατά νόμιμο τρόπο στον απολυόμενο μισθωτό (Υπ. Εργασίας 2133/1991, ΔΦΝ 1992 σελ. 500).

17.3. Έγκυρη καταγγελία.

Κατά τη διάταξη του άρθρου 5, παρ. 3, του Ν. 3198/1955, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας θεωρείται έγκυρη:

α) Όταν γίνει εγγράφως, και περιέλθει το έγγραφο αυτό νόμιμα στον απολυόμενο με παράδοση, αποστολή ή με κοινοποίηση με δικαστικό κλητήρα, και

β) Όταν καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση, ή σε περίπτωση αρνήσεως, να κατατεθεί εντός ευλόγου προθεσμίας στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων (Α.Π. 1721/1984, ΔΕΝ 1985 σελ. 964). Σημειώνεται ότι την αποζημίωση απολύσεως την δικαιούνται και οι απασχολούμενοι με άκυρη σύμβαση εργασίας (Α.Π. 983/2000, ΔΕΝ 2000 σελ. 1531).

Στην περίπτωση αυτή, το γραμμάτιο εισπράξεως που εκδίδει το «Ταμείο» δεν απαιτείται να κοινοποιηθεί στον απολυόμενο. (Α.Π. 161/1977 ΔΕΝ 1977 σελ. 477).

Η αποζημίωση μπορεί να καταβληθεί και με τραπεζική επιταγή, αν ο μισθωτός αποδέχεται τον τρόπο αυτό (Α.Π. 319/1969 ΔΕΝ 1969 σελ. 760).

γ) Όταν ο εργοδότης έχει καταχωρήσει το απασχολούμενο προσωπικό στα μισθολόγια του ΙΚΑ (άρθρο 2, παρ. 4. Ν. 2556/1997, ΙΚΑ 38/1998 ΔΕΝ 1998 σελ. 577).

Στην περίπτωση μη τηρήσεως των άνω προϋποθέσεων, ο μισθωτός έχει την

ευχέρεια είτε να θεωρήσει άκυρη την καταγγελία και να αξιώσει τη καταβολή των αποδοχών υπερημερίας με αγωγή την οποία πρέπει να κοινοποιήσει στον εργοδότη εντός τριών (3) μηνών από τη λύση της σχέσεως εργασίας είτε να θεωρήσει έγκυρη την καταγγελία και να απαιτήσει την αποζημίωση που ο Νόμος ορίζει με αγωγή την οποία πρέπει να κοινοποιήσει στον εργοδότη εντός έξι (6) μηνών από τότε που η αποζημίωση έγινε απαιτητή. (Α.Π. 701/1991 Επιθεώρηση 1992 σελ. 967).

Για κανέναν πάντως, λόγο, δεν μπορεί να ζητήσει αθροιστικά και την καταβολή αποδοχών υπερημερίας και τη νόμιμη αποζημίωση γιατί πρόκειται για δύο αιτήματα που αντιφάσκουν.

Σημειώνεται, ότι η παράλειψη καταβολής της αποζημίωσης στον απολυόμενο μισθωτό δεν στοιχειοθετεί ποινικό αδίκημα (Α.Π. 1140/1993 Δελτίο Συνδέσμου ΑΕ και ΕΠΕ 1994 σελ. 213).

Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας για οικονομικοτεχνικούς λόγους: Διατηρούνται στην υπηρεσία και δεν απολύονται αυτοί που έχουν μεγαλύτερα οικονομικά και οικογενειακά βάρη, οι οικονομικώς ασθενέστεροι κι αυτοί που έχουν βεβαρημένη την κατάσταση της υγείας τους και δεν μπορούν να βρουν ευχερώς άλλη εργασία (Α.Π. 1728/1997 Επιθεώρηση 1999 σελ. 296, βλέπε επίσης ΔΕΝ 2000 σελ. 1438 έως 1441).

17.4. Απόλυση υπαλλήλων.

Για τους υπαλλήλους ισχύει διπλό σύστημα απολύσεως, δηλαδή με προειδοποίηση ή χωρίς προειδοποίηση. Η επιλογή του ενός ή του άλλου συστήματος επαφίεται στην κρίση του εργοδότη.

17.4.1. Απόλυση υπαλλήλων με προειδοποίηση.

Κατά το άρθρο 4 παρ. 1 του Ν. 3198/1955, αν με την καταγγελία τάσσεται η υπό του άρθρου 1 του Ν. 2112/1920, όπως αυτό τροποποιήθηκε μεταγενέστερα, προβλεπόμενη προθεσμία, προκειμένου μόνο περί υπαλλήλων, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στον απολυόμενο όταν εκπνεύσει η προθεσμία αυτή, το μισό της προβλεπόμενης από το νόμο αποζημίωσης για την περίπτωση της απροειδοποίητης καταγγελίας συμβάσεως εργασίας.

Ο χρόνος προειδοποίησης, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 2112/1920, είναι ο εξής:

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη Χρόνος προειδοποίησης	
Από 2 μήνες έως 1 έτος	30 ημέρες προ της απολύσεως
Ένα έτος συμπληρωμένο έως 4 έτη	60 ημέρες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 4 ετών	3 μήνες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 6 ετών	4 μήνες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 8 ετών	5 μήνες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 10 ετών	6 μήνες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 11 ετών	7 μήνες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 12 ετών	8 μήνες προ της απολύσεως

Μετά τη συμπλήρωση 13 ετών	9 μήνες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 14ετών	10 μήνες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 15 ετών	11 μήνες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 16 ετών	12 μήνες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 17ετών	13 μήνες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 18 ετών	14 μήνες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 19 ετών	15 μήνες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 20 ετών	16 μήνες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 21 ετών	17 μήνες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 22 ετών	18 μήνες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 23 ετών	19 μήνες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 24ετών	20 μήνες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 25 ετών	21 μήνες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 26 ετών	22 μήνες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 27 ετών	23 μήνες προ της απολύσεως
Μετά τη συμπλήρωση 28 ετών	24 μήνες προ της απολύσεως

Σημειώνεται ότι για τον υπολογισμό της αποζημίωσης με βάση τα έτη υπηρεσίας του απολυόμενου, η προθεσμία λήγει μετά την παρέλευση της αντίστοιχης ημερομηνίας του τελευταίου έτους (Α.Π. 1891/1987 ΔΕΝ 1989 σελ. 71). Εάν π.χ. υπάλληλος που προσλήφθηκε στις 21.2.1983 και απολύθηκε στις 21.2.1984 έχει συμπληρώσει ένα έτος υπηρεσίας και όχι πέραν αυτού.

Για να εξευρεθεί ο χρόνος προ του οποίου ο υπάλληλος πρέπει να προειδοποιηθεί, ώστε το ποσό της αποζημίωσης να περιορισθεί στο μισό, θα υπολογισθεί ο χρόνος υπηρεσίας του μισθωτού στον εργοδότη από της προσλήψεως μέχρι της προειδοποίησής.

Δεν προσμετράτε ο χρόνος από της προειδοποίησεως μέχρι της απολύσεως του υπαλλήλου. Όταν ο εργοδότης καταβάλλει την αποζημίωση της απολύσεως λύεται η σύμβαση εργασίας, η δε συνέχιση της παροχής των υπηρεσιών του μισθωτού δεν συνιστά ανάκληση ή άρση των συνεπειών της καταγγελίας (Α.Π. 2064/1986 ΔΕΝ 1987 σελ. 940).

Αν η προειδοποίηση για τη λήξη της συμβάσεως εργασίας γίνει σε χρόνο βραχύτερο του νομίμου, θεωρείται ότι δεν έγινε προειδοποίηση και ο υπάλληλος δικαιούται ακέραια την αποζημίωση (Εφετείο Αθηνών 2338/1937 και 657/1934).

Επίσης, αν η προειδοποίηση γίνει μεν προ του νομίμου χρόνου, αλλά ο εργοδότης απολύσει τον υπάλληλο πριν από τη λήξη της προθεσμίας της καταγγελίας, υποχρεούται στην καταβολή ολόκληρης της αποζημίωσης. Δηλαδή, σύμφωνα με τη δικαστηριακή νομολογία (Α.Π. 531/1939, 248/1937), ο εργοδότης μπορεί να καταβάλει το μισό της αποζημίωσης, αλλά υποχρεούται να καταβάλει και το σύνολο των αποδοχών του μισθωτού, μέχρι τη λήξη του χρόνου προειδοποίησεως.

Με την προειδοποίηση δεν λύεται η σχέση εργασίας. Χρονικό σημείο λύσεως της συμβάσεως είναι η ημέρα λήξεως της προθεσμίας προειδοποίησεως. Συνεπώς, ο μισθωτός που αποχωρεί οικειοθελώς από την εργασία του κατά τη διάρκεια της προθεσμίας, θεωρείται ότι έλυσε ο ίδιος τη σύμβαση εργασίας και δεν δικαιούται να λάβει αποζημίωση (Εφ. Αθηνών 9537/1997 Επιθεώρηση 1998 σελ. 1130).

17.4.2. Απόλυση υπαλλήλων χωρίς προειδοποίηση.

Εφόσον ο εργοδότης προτιμήσει να απολύσει τον υπάλληλο χωρίς προειδοποίηση, πρέπει να καταγγείλει τη σύμβαση εγγράφως και να καταβάλει αμέσως την αποζημίωση. Επίσης, πρέπει να αναγγείλει την απόλυση εντός οκτώ (8) ημερών στον ΟΑΕΔ.

Το ύψος της αποζημίωσης, στην προκειμένη περίπτωση, είναι ίσο με τις τακτικές αποδοχές του χρόνου πριν από τον οποίο, σύμφωνα με τον προηγούμενο πίνακα, πρέπει να γίνει η προειδοποίηση.

17.5. Περιορισμοί στο ύψος της αποζημίωσης.

Γενικός περιορισμός: Οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερες από το οκταπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη επί τον αριθμό τριάντα (30) π.χ. στις 1.7.1999 (το ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη είναι 19,67 ευρώ η μηνιαία αποζημίωση δεν μπορεί να υπερβεί το ποσό των ευρώ $(19,67 \times 8 \times 30 =)$ 4720,8. Το ποσό αυτό επειδή αποτελεί το ανώτατο όριο μηνιαίων αποδοχών στον προσδιορισμό της αποζημίωσης, δεν προσαυξάνεται με αναλογία επιδόματος εορτών και άδειας.

Παράδειγμα: Στις 15.7.1999 καταγγέλλεται η σύμβαση διευθυντή με μηνιαίες αποδοχές 5.869,40 ευρώ και με προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη 15 χρόνια. Η νόμιμη αποζημίωση που θα του καταβάλλει ο εργοδότης είναι ευρώ $(4.720,8 \times 11 =)$ 51.928,8 (Βλ. και επόμενο παράδειγμα παραγρ. 20.42.4).

Ανώτατο όριο κυρίας αποζημίωσης: Στις περιπτώσεις που εργοδότης είναι το Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ., Τράπεζες, Επιχειρήσεις και Οργανισμοί Κοινής Ωφελείας (Δ.Ε.Η., Ο.Τ.Ε., κλπ.) καθώς και επιχειρήσεις επιχορηγούμενες από το Κράτος, η αποζημίωση του Ν. 2112/1920 δεν μπορεί σε κάθε περίπτωση να υπερβαίνει το ποσό των ευρώ 4.402,05 (αρ. 33 Ν. 1876/1989) καταργούμενης κάθε αντίθετης ειδικής διάταξης νόμου ή συμβάσεως οιασδήποτε μορφής ή τυχόν υπάρχοντος εθίμου (άρθρο 2, Α.Ν. 173/1967).

Η θέσπιση του ανωτάτου ορίου αφορά τους μισθωτούς των τραπεζών μόνο του

ευρύτερου δημόσιου τομέα και όχι και των τραπεζών του αμιγούς ιδιωτικού τομέα (Α.Π. 39/1998 Όλον. ΔΕΝ 1999 σελ. 174).

Το νόμιμο ανώτατο όριο του ποσού της αποζημιώσεως ισχύει ανεξαρτήτως του εάν η χορήγηση της αποζημιώσεως προβλέπεται από νόμο ή κανονισμό ή σύμβαση ή έθιμο. Επομένως, διάταξη ΣΣΕ που χορηγεί μεγαλύτερη αποζημίωση είναι ανίσχυρη (Εφ. Αθηνών 10568/1989 ΔΕΝ 1990 σελ. 840).

Το άνω ανώτατο όριο ισχύει για Ινστιτούτο που επιχορηγείται από το Κράτος ανεξάρτητα από το πότε μετατράπηκε σε Ν.Π.Δ.Δ. (Υπ. Εργασίας 1977/1992 Επιθεώρηση 1993 σελ. 319) καθώς επίσης και για υπαλλήλους που προσλήφθηκαν σε νοσοκομείο ή άλλο Οργανισμό πριν από το χαρακτηρισμό τους σε Ν.Π.Δ.Δ. (Α.Π. 412/1989 ΔΕΝ 1990 σελ. 131) όπως και για το προσωπικό του ΟΑΣΘ (Α.Π. 1208/1999 ΔΕΝ 2000 σελ. 384. Αντιθέτως δεν ισχύει για το προσωπικό των ΚΤΕΛ (Α.Π. 33/1997 (Ολομ.) ΔΕΝ 1997 σελ. 1185 Α.Π. 30/1998 (Ολομ.) ΔΕΝ 1998 σελ. 1025 και Α.Π. 1040/1999 ΔΕΝ 2000 σελ. 385) καθώς επίσης και για τους μισθωτούς θυγατρικής εταιρείας επιχειρήσεως κοινής ωφελείας (Α.Π. 104/1998 ΔΕΝ 2000 σελ. 385).

Ο υπολογισμός γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα με καθεστώς πλήρους απασχολήσεως οι δε μηνιαίες αποδοχές δεν λαμβάνονται υπόψη κατά το ποσό που υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο με τον αριθμό τριάντα (30) (Εφ. Αθηνών 2664/1993 Επιθεώρηση 1994 σελ. 646).

Σε περίπτωση συνταξιοδότησης των μισθωτών οι οποίοι απασχολούνται στους παραπάνω εργοδότες (Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ. κ.λ.π.) ανώτατο όριο αποτελεί το 100% του άνω ποσού και όχι το 50% ή 40% της αποζημίωσης (Α.Π. 412/1989 ΔΕΝ 1990 σελ. 131, Υπ. Εργασίας 234/1985 Λογιστής 1986 σελ. 510).

Ανώτατο όριο πρόσθετης αποζημίωσης: Επίσης, όταν με ειδική διάταξη νόμου ή κανονισμού ή συμβάσεως προβλέπεται η καταβολή σε υπαλλήλους κατά το χρόνο της απομακρύνσεώς τους και άλλης πρόσθετης αποζημιώσεως, εκτός της προβλεπόμενης από το Ν. 2112/1920, η αποζημίωση αυτή δεν μπορεί να υπερβαίνει το 15% της βασικής αποζημιώσεως (Εφ. Αθηνών 10568/1989 ΔΕΝ 1990 σελ. 840).

Παράδειγμα: Υπάλληλος απασχολείται από 1.1.1955 σε Ν.Π.Ι.Δ. επιχορηγούμενο από το Κράτος. Οι τακτικές του αποδοχές το Αύγουστο 1990 είναι 616,28 ευρώ και προσδιορίστηκαν ως εξής:

— Σύνολο τακτικών αποδοχών Αυγούστου 1990	528,24 ευρώ
Πλέον: Προσαύξηση επιδομάτων εορτών και αδείας (528,24X16,66%=)	88 ευρώ 616,28 ευρώ

Η αποζημίωση λόγω απόλυσης, που δικαιούται στις 31.8.1990 ο άνω υπάλληλος είναι ευρώ (616,28 X 24 =) 14.790,72 η οποία, όμως, περιορίζεται στο ποσό 4.402,05 ευρώ.

Επίσης, η αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης, που δικαιούται την ίδια ημερομηνία ο μισθωτός (είναι ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α.-Τ.Ε.Α.Μ.) είναι ευρώ (14.790,9 X 40% =) 5.916,36 η οποία, όμως, περιορίζεται στο ποσό 4.402,05 ευρώ.

Πτώχευση εργοδότη: Σε περίπτωση πτωχεύσεως της επιχειρήσεως, η αποζημίωση περιορίζεται στο μισό μόνο στους εργάτες (άρθρο 9, παρ. 2, Β.Δ. 16/18.7.1920). Οι υπάλληλοι παίρνουν ολόκληρη την αποζημίωση κατατασσόμενοι μεταξύ των προνομιακών δανειστών (Α.Π. 408/1991 Επιθεώρηση 1991 σελ. 865 και Εφ. Αθηνών 2700/1992 Επιθεώρηση 1993 σελ. 27).

Διακοπή της επιχειρήσεως λόγω ανωτέρας βίας: Σε περίπτωση διακοπής της επιχειρήσεως λόγω ανωτέρας βίας (πυρκαγιά, σεισμός κ.λ.π.), ισχύουν τα αναφερόμενα στη επόμενη παρ. 20.14.8.

17.6. Απόλυση εργατών.

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 3118/1955, οι εργοδότες οι υπαγόμενοι στις περί ασφάλισης της ανεργίας διατάξεις του Ν.Δ. 2961/1954, καταγγέλοντες τη σύμβαση εργασίας των εργατών, τεχνιτών και υπηρετών, υποχρεούνται να καταβάλουν σε αυτούς την αποζημίωση που ορίζεται από το Β.Δ. 16/18.7.1920, για την περίπτωση απροειδοποίητης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας. Κατά την ίδια διάταξη στις περιπτώσεις αυτές δεν επιτρέπεται προειδοποίηση.

Η αποζημίωση αυτή περιλαμβάνει το σύνολο των τακτικών αποδοχών τις οποίες θα λάμβανε ο μισθωτός αν απασχολούταν κατά τις εργάσιμες ημέρες του χρόνου πριν από τον οποίο πρέπει να γίνει η καταγγελία κατά το Β.Δ. 16/18.7.1920.

Δεν περιλαμβάνονται στον υπολογισμό της αποζημιώσεως οι Κυριακές, οι εξαιρέσιμες αργίες, έστω και αν εργαζόταν σε αυτές ο μισθωτός, εφόσον η εργασία αυτή ήταν απαγορευμένη, επειδή ότι ο μισθωτός δικαιούται για τη άνω απασχόληση, δεν αποτελεί αποδοχές, αλλά αποζημίωση (του άρθρου 904 Α.Κ.) αδικαιολόγητου πλουτισμού (Α.Π. 545/1958 ΔΕΝ 14 σελ. 598, Εφ. Αθηνών 504/1972).

Οι αποζημιώσεις του Β.Δ. 16/18.7.1920 βελτιώθηκαν με το άρθρο 4 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 18.5.1998 και το άρθρο 5 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 23.5.2000 και καθορίσθηκαν ως εξής:

Χρόνος υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη	Διάστημα πριν από το οποίο πρέπει να γίνει η καταγγελία	Αποζημίωση
Από 2 μήνες έως 1 έτος	5 ημέρες	Αποδοχές 5 ημερών
Από 1 έτος συμπληρωμένο ε'ως 2 έτη	8 ημέρες	Αποδοχές 7 ημερών
Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη	17ημέρες	Αποδοχές 15 ημερών
Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	35 ημέρες	Αποδοχές 30 ημερών
Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη	70 ημέρες	Αποδοχές 60 ημερών
Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη	105 ημέρες	Αποδοχές 90 ημερών
Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25 έτη	122 ημέρες	Αποδοχές 105 ημερών
Από 25 έτη συμπληρωμένη και άνω	146 ημέρες	Αποδοχές 125 ημερών

17.7. Αποζημίωση υπαλλήλων που προϋπηρέτησαν ως εργάτες.

Κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης του υπαλλήλου, λαμβάνεται υπόψη όχι μόνο η προϋπηρεσία αυτού ως υπαλλήλου, αλλά και η πριν από αυτή συνεχής προϋπηρεσία του ως εργάτη, εκτός αν η ανάθεση της υπαλληλικής ιδιότητας έγινε μετά από σύναψη νέας συμβάσεως και καταργήσεως της παλαιάς (Α.Π. 1102/1989 ΔΕΝ 1990 σελ. 1076).

17.8. Αποζημίωση εργατών που προϋπηρέτησαν ως υπάλληλοι.

Οι εργατοτεχνίτες που απολύονται θα λάβουν την αποζημίωση του Β.Δ. 16/18.7.1920 έστω και αν η υπηρεσία τους ως εργατών παρασχέθηκε σε συνέχεια υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, η οποία από τη φύση της ή από χαρακτηρισμό του Νόμου, ήταν υπαλληλική (Α.Π. 760/1981 Λογιστής 1982 σελ. 93).

Αντιθέτως, το δικαστήριο έκρινε σε άλλη περίπτωση, όπου μισθωτός που απασχολήθηκε επί 29 έτη ως υπάλληλος σε επιχείρηση και τοποθετήθηκε αναγκαστικά τα δύο τελευταία, μέχρι να αποχωρήσει από την επιχείρηση για συνταξιοδότηση, στο θυρωρείο, η αναγκαστική αυτή τοποθέτηση δεν μετέβαλε την ιδιότητα του από ιδιωτικό υπάλληλο σε εργάτη. Επομένως, κατά την αποχώρηση δικαιούται την αποζημίωση του υπαλλήλου και όχι του εργάτη (Α.Π. 710/1990 ΔΕΝ 1991 σελ. 823).

17.9. Αποζημίωση εργατών που αμείβονται με μισθό.

Το ποιος εργαζόμενος χαρακτηρίζεται ως υπάλληλος ή ως εργατοτεχνίτης καθορίζεται από το άρθρο 1 του Ν.Δ. 2655/1953 και δεν μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο Σ.Σ.Ε. ή διοικητικών αποφάσεων.

Εξάλλου, συμφωνά με πάγια νομολογία των δικαστηρίων, για να χαρακτηριστεί ένας εργαζόμενος υπάλληλος, απαιτείται «εξειδικευμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση, ανάληψη πρωτοβουλίας και ευθύνης στην εκτέλεση της εργασίας» οπότε και προέχει το πνευματικό στοιχείο (Α.Π. 295/1969-Ολομ., Α.Π. 908/1975, Α.Π. 666/1984 ΔΕΝ 1985 σελ. 326).

Ομοίως, κρίθηκε ότι η διάκριση του εργαζόμενου ως υπαλλήλου ή εργάτη, εξαρτάται από το είδος της εργασίας την οποία προσφέρει και όχι από το χαρακτηρισμό που δίνεται σε αυτόν ή τον τρόπο αμοιβής του (Α.Π. 385/1994 ΔΕΝ 1994 σελ. 848).

Αντίθετα, θα μπορούσε να οριστεί σε Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., ότι οι εργαζόμενοι, που υπάγονται σε αυτήν ανεξάρτητα από την ιδιότητα που έχουν όταν απολύονται, λαμβάνουν αυξημένη αποζημίωση ή εκείνη του Ν. 2112/1920 (Α.Π. 201/1973 Δ.Ε.Ν. 1973 σελ. 466). Διαφορετικά, οι εργατοτεχνίτες που αμείβονται με μισθό όταν απολυθούν θα λάβουν την αποζημίωση των εργατών.

17.10. Υπολογισμός προϋπηρεσίας για τον προσδιορισμό της αποζημίωσης.

Για τον προσδιορισμό της αποζημίωσης υπολογίζεται ολόκληρη η προϋπηρεσία του μισθωτού, από την πρόσληψη μέχρι την ημέρα της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, έστω και αν αυτή διετελέσε υπό διαφορετικούς φορείς.

Η αποχή του μισθωτού από την εργασία λόγω στρατεύσεως, λαμβάνεται υπόψη και προσμετράτε στον υπολογισμό του συνολικού χρόνου υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη (άρθρο 8 Ν.Δ. 2054/1952 Υπ. Εργασίας 2052/1991 Επιθεώρηση 1992 σελ. 75).

Δεν συνυπολογίζεται ο χρόνος σύμβασης ορισμένου χρόνου, έστω και αν στη συνέχεια μετατράπηκε σε σύμβαση αορίστου χρόνου (Α.Π. 213/1987 ΔΕΝ 1988 σελ. 79).

Επίσης, δεν συνυπολογίζεται ο χρόνος σε άλλη επιχείρηση, έστω και αν συνεργάστηκε με τον εργοδότη. Πρέπει να σημειώσουμε ότι τυχόν συμφωνία μεταξύ μισθωτού και εργοδότη ότι ο τελευταίος υποχρεούται να συνυπολογίσει στο χρόνο υπηρεσίας του μισθωτού, καθώς και άλλη προηγούμενη υπηρεσία του σε άλλον εργοδότη, είναι καθόλα νόμιμη (ΔΕΝ 1989 σελ. 159).

Σε περίπτωση απαλλαγής του μηνυθέντος και απολυθέντος μισθωτού με βούλευμα ή με δικαστική απόφαση η σύμβαση εργασίας καθίσταται και πάλι ενεργός από το χρόνο που ο μισθωτός κοινοποιεί στον εργοδότη το απαλλακτικό βούλευμα ή την απόφαση) του δικαστηρίου (Α.Π. 1367/1992 Επιθεώρηση 1993 σελ. 277). Επομένως, το άνω χρονικό διάστημα αποχής του μισθωτού από την υπηρεσία λόγω της μηνύσεως λαμβάνεται υπόψη για τον καθορισμό του ύψους της αποζημιώσεως.

Τα χρονικό διάστημα της αποχής του μισθωτού από την εργασία, λόγω μακράς ασθένειας, η οποία, όμως, δεν έλυσε τη σχέση εργασίας, λαμβάνεται υπόψη για τον καθορισμό της αποζημιώσεως (Α.Π. 300/1994 ΔΕΝ 1994 σελ. 846).

Ο χρόνος της αδείας άνευ αποδοχών θεωρείται ως χρόνος υπηρεσίας του μισθωτού και προσμετράτε για τον καθορισμό του ποσού της αποζημιώσεως απολύσεως του (Α.Π. 751/1987 ΔΕΝ 1988 σελ. 178).

Η σύμβαση περί καταλύσεως της συμβάσεως εργασίας και ταυτοχρόνου επαναπροσλήψεως του μισθωτού για την εκτέλεση της ίδιας εργασίας είναι άκυρη (Α.Π. 781/1987 ΔΕΝ 1988 σελ. 1243, Α.Π. 415/1989 ΔΕΝ 1990 σελ. 297).

17.11. Διαδοχή του εργοδότη - Προσδιορισμός προϋπηρεσίας στην περίπτωση απολύσεως μισθωτών.

Δικαιώματα των μισθωτών στην αποζημίωση λόγω απολύσεως: Ο Ν. 2112/1920 (άρθρο 6) αναφέρει ότι μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, καθιονδήποτε τρόπο και με οποιαδήποτε νομική μορφή, δεν επηρεάζει την εφαρμογή των υπέρ των υπαλλήλων διατάξεων του άνω νόμου.

Σκοπός της άνω διατάξεως είναι η εξασφάλιση της παρεχόμενης από το νόμο προστασίας των μισθωτών και της απρόσκοπτης συνέχισης της συμβατικής σχέσεως κατά τρόπο ώστε από τη μεταβολή του φορέως της επιχειρήσεως να μην επέρχεται οποιαδήποτε επιζήμια συνέπεια στο μισθωτό.

Εάν, επομένως, κατά τη διάρκεια της συμβάσεως εργασίας επέλθει εναλλαγή ή υποκατάσταση στο πρόσωπο του εργοδότη με οποιαδήποτε μορφή είτε με δικαιοπραξία, (π.χ. πώληση, μίσθωση, σύσταση προικός, εισφορά σε νέα εταιρεία, συγχώνευση ή άλλον μετασχηματισμό, διαθήκη) είτε κατά εφαρμογή νομικής διατάξεως (π.χ. κληρονομική διαδοχή, αναγκαστική εκποίηση, πτώχευση, κατάσχεση, επίταξη, παραχώρηση από το κράτος κ.λ.π.) εκείνος που τον διαδέχεται ή τον υποκαθιστά (ο νέος φορέας - ο νέος εργοδότης) υπεισέρχεται αυτοδικαίως σε όλες εκ της συμβάσεως εργασίας υποχρεώσεις του προκατόχου του προς τους μισθωτούς, αρκεί η επιχείρηση να συνεχίζεται ως οικονομική μονάδα και να διατηρεί την ταυτότητα της υπό το νέο φορέα με τον ίδιο ή διάφορο τίτλο ή μορφή, διότι τότε θεωρείται ότι συνεχίζεται με τους ίδιους όρους «αί συνθήκες η σύμβαση εργασίας με το νέο εργοδότη (Υπ. Εργασίας 2231/1992 Επιθεώρηση 1994 σελ. 231 Α.Π. 988/1996 Δελτίο Συνδέσμου ΑΕ και ΕΠΕ 1998 σελ. 464).

Τα ίδια ισχύουν αν ο νέος φορέας της επιχείρησης, μετά από διακοπή της λειτουργίας της συνεχίζει (τη λειτουργία της) με το ίδιο προσωπικό ως διάδοχος εργοδότης (Α.Π. 889/1992 ΔΕΝ 1993 σελ. 457, Α.Π. 891/1992 ΔΕΝ 1992 σελ. 1290).

Επίσης, υπάρχει διαδοχή εργοδότη όταν ο νέος επιχειρηματίας επαναλαμβάνει τη λειτουργία της επιχείρησης μετά από διακοπή της κατά τρόπο όχι ανεξάρτητο από τον προηγούμενο και με τη θέληση να είναι εργοδότης. Ο νέος εργοδότης αποκτά αυτοδικαίως όλες τις υποχρεώσεις του αρχικού εργοδότη έναντι των μισθωτών (Εφ. Αθηνών 669/1990 ΔΕΝ 1991 σελ. 343).

Στην περίπτωση που μια επιχείρηση διέκοψε τη δραστηριότητα της και συνέστησε στην πελατεία της να εξυπηρετείται από νέα ομοειδή επιχείρηση, η οποία έχει εγκατασταθεί σε άλλο χώρο, με άλλο εξοπλισμό και προσέλαβε με νέες συμβάσεις μισθωτούς που εργάζονται στην πρώτη επιχείρηση δεν πρόκειται για μεταβίβαση επιχειρήσεως ούτε για διαδοχή εργοδότη (Εφ. Αθηνών 9052/1989 ΔΕΝ 1990 σελ. 1192).

Το ίδιο και όταν ο εκμισθωτής καταγγείλει τη μίσθωση για ιδιόχρηση και εγκατασταθεί στο ακίνητο για άσκηση επιχειρήσεως όμοιας με την ασκούμενη κατά τη διάρκεια της συμβατικής σχέσεως από το μισθωτή και με τον ίδιο τίτλο. Το δικαστήριο έκρινε ότι η νέα επιχείρηση δεν είναι συνέχεια της παλαιάς με μόνο τον άνω λόγο, αλλά πρέπει να συντρέχουν και άλλες προϋποθέσεις ώστε να δημιουργούνται σε βάρος του νέου επιχειρηματία οι υποχρεώσεις από τις σχέσεις εργασίας του παλαιού (Α.Π. 18/1991 ΔΕΝ

1993 σελ. 579).

Όπως έχουν κρίνει τα δικαστήρια (Α.Π. 1395/1985 ΔΕΝ 1986 σελ. 760 και Α.Π. 18/1991 Επιθεώρηση 1991 σελ. 620) ο διαδεχόμενος ή υποκαθιστών τον εργοδότη στην επιχείρηση υπεισέρχεται αυτοδικαίως στις υποχρεώσεις του έναντι των μισθωτών και εάν τους απολύσει οφείλει να προσμετρήσει και το χρόνο υπηρεσίας τους στον αρχικό εργοδότη προκειμένου να καταβάλλει σε αυτούς την αποζημίωση απολύσεως.

Επίσης, αν ο παλιός εργοδότης απολύσει το μισθωτό, τον οποίο στη συνέχεια προσλαμβάνει ο νέος διάδοχος εργοδότης, η απόλυση αυτή κρίνεται εικονική και είναι άκυρη (Α.Π. 415/1989 ΔΕΝ 1990 σελ. 297).

Αντίθετα, εάν πρόκειται μια επιχείρηση να διαλυθεί και με τη θέληση των μετόχων της τεθεί σε εκκαθάριση και παύει οριστικά η λειτουργία της, στην περίπτωση αυτή, υποχρεούται να απολύσει εγγράφως το προσωπικό της και να καταβάλλει σε αυτό τη νόμιμη αποζημίωση (Υπ. Εργασίας 766/1987 ΔΕΝ 1987 σελ. 1033).

Επομένως, όταν μια προσωπική εταιρεία διαλυθεί, και ένας εκ των εταίρων αναλάβει τη συνέχιση των εργασιών της επιχείρησης, οι εργαζόμενοι στην εταιρεία, οι οποίοι δεν έλαβαν αποζημίωση όταν αυτή διαλύθηκε, αλλά συνέχισαν να εργάζονται στη νέα επιχείρηση, δικαιούνται αποζημίωση από το νέο εργοδότη βάσει του χρονικού διαστήματος από την αρχική πρόσληψη στην εταιρεία που διαλύθηκε μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας, επειδή ο νέος εργοδότης εξακολουθεί να είναι και ο υπεύθυνος της επιχείρησης, σύμφωνα με το άρθρο 6, παρ. 1 του Ν. 2112/1920 (Υπ. Εργασίας 2124/1988 Επιθεώρηση 1991 σελ. 842).

Δεν ισχύει, όμως, το ίδιο όταν η προσωπική εταιρεία εκμισθωθεί σε ένα από τους ομόρρυθμους εταίρους. Το δικαστήριο έκρινε ότι δεν υπάρχει διαδοχή εργοδότη (Α.Π. 5/1994 (Ολομ.) ΔΕΝ 1994 σελ. 844).

Δικαιώματα των μισθωτών στα επιδόματα δώρων: Τέλος, πρέπει να σημειώσουμε, ότι επί συμβατικής μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως ή επί συμβατικής ή νομίμου υποκαταστάσεως του αρχικού εργοδότη από το διάδοχο του, βαρύνουν το διάδοχο οι προ της διαδοχής μισθολογικές υποχρεώσεις του αρχικού εργοδότη, όπως είναι π.χ. η υποχρέωση παροχής επιδομάτων εορτών (Α.Π. 469/1992 ΔΕΝ 1992 σελ. 1290).

Διατήρηση δικαιωμάτων εργαζόμενων: Στην επίσημη εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων της 5.3.1977 με αριθμό Ν. 61/26 δημοσιεύθηκε η Οδηγία 77/187 του Συμβουλίου της 14ης Φεβρουαρίου 1977 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών και κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων.

Προ το σκοπό της πλήρους εναρμόνισης της νομοθεσίας της χώρας μας προς τις διατάξεις της παραπάνω Οδηγίας εκδόθηκε το Π.Δ. 572/1988 που αναφέρεται στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων τους.

Σχετική με την άνω οδηγία είναι και η απόφαση του δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων που δημοσιεύθηκε στο ΔΕΝ 1998 σελ. 692.

17.12. Τμηματική καταβολή της αποζημίωσης.

Κατά το άρθρο 2 του Ν. 3198/1955, αν η αποζημίωση είναι ίση με τις αποδοχές έξι (6) μηνών, καταβάλλεται ολόκληρη από τον εργοδότη κατά την ημέρα λύσεως της σχέσεως εργασίας.

Αν όμως, είναι μεγαλύτερη από τις αποδοχές έξι (6) μηνών, ο εργοδότης μπορεί να καταβάλει την ημέρα της απόλυσης τις αποδοχές έξι (6) μηνών και το υπόλοιπο ποσό σε τριμηνιαίες δόσεις.

Κάθε τριμηνιαία δόση πρέπει να είναι ίση με τις αποδοχές τριών μηνών, εκτός αν το υπόλοιπο ποσό είναι μικρότερο.

17.13. Απαγορεύσεις απολύσεων.

Απαγορεύεται η απόλυση του μισθωτού:

α) Κατά τη διάρκεια της άδειας του (άρθρο 5, παρ. 6 του Α.Ν. 539/1945).

β) Κατά τη διάρκεια της κυήσεως και λοχείας (άρθρο 15, Ν. 1483/1984).

Αντιθέτως, επιτρέπεται η κατά τη διάρκεια της αναρρωτικής άδειας καταγγελία της συμβάσεως εργασίας (Α.Π. 770/1989 ΔΕΝ 1990 σελ. 300).

17.14. Λύση της εργασιακής συμβάσεως χωρίς αποζημίωση.

Η λύση της σχέσεως εργασίας χωρίς αποζημίωση επέρχεται στις εξής περιπτώσεις: (βλέπε μελέτη Β. Γαμβρούδη στο Δ.Ε.Ν. 1983 σελ. 49):

- Θάνατος του μισθωτού
- Οικειοθελής αποχώρηση του μισθωτού
- Απόλυση μισθωτού πριν από τη συμπλήρωση διμήνου
- Λήξη συμβάσεως ορισμένου χρόνου
- Δόλια αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού
- Αξίοποινη πράξη - Μήνυση του μισθωτού
- Λήξη συμβάσεως βάσει κανονισμού
- Ανωτέρα βία

Στις άνω περιπτώσεις, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να αναγγείλει στον ΟΑΕΔ τη διακοπή της σχέσεως εξαρτημένης εργασίας του μισθωτού εντός (8) ημερών. Διαφορετικά, οι μισθωτοί συνεχίζουν να ασφαρίζονται στο ΙΚΑ, εκτός εάν η διακοπή της σχέσης εξαρτημένης εργασίας αποδεικνύεται από επίσημα έγγραφα (άρθρο 2, παρ. 1, Ν. 2556/1997, ΙΚΑ 38/1998 ΔΕΝ 1998 σελ. 573).

17.14.1. Θάνατος του μισθωτού

Οι κληρονόμοι του μισθωτού δεν δικαιούνται, λόγω του θανάτου του, να διεκδικήσουν από τον εργοδότη την αποζημίωση του Ν. 2112/1920. Αν όμως, πριν από το χρόνο του θανάτου ο μισθωτός είχε εκδηλώσει την πρόθεση του να αποχωρήσει από την υπηρεσία του εργοδότη λόγω συμπληρώσεως των προϋποθέσεων πλήρους συντάξεως γήρατος, ή με τη συγκατάθεση του εργοδότη μετά 15ετή υπηρεσία σε αυτόν, (βλέπε επόμενη παρ. 20.16) η αποζημίωση που θα λάμβανε ο μισθωτός μπορεί να καταβληθεί στους κληρονόμους (Υπ. Εργασίας 2279/1993 Επιθεώρηση 1994 σελ. 139 και 1315/1998 Επιθεώρηση 1999 σελ. 136 βλέπε μελέτη στο ΔΕΝ 1998 σελ. 669).

Επίσης, τη μειωμένη αποζημίωση, λόγω συμπληρώσεως των προϋποθέσεων πλήρους συντάξεως γήρατος δεν την δικαιούνται οι κληρονόμοι θανόντος μισθωτού, επειδή η σύμβαση εργασίας λύεται λόγω του θανάτου του μισθωτού, οπότε δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του άρθρου 5 του Ν. 435/1976, δηλαδή απομάκρυνση του μισθωτού από τον εργοδότη ή οικειοθελής αποχώρηση (Α.Π. 416/1994 ΔΕΝ 1994 σελ. 849 και Α.Π. 1125/1984 ΔΕΝ 1985 σελ. 444).

17.14.2. Οικειοθελής αποχώρηση.

Ο μισθωτός που αποχωρεί οικειοθελώς, δεν δικαιούται αποζημίωση (Α.Π. 1214/1992 ΔΕΝ 1994 σελ. 82) εκτός, βέβαια, αν αποχωρεί οικειοθελώς λόγω συνταξιοδοτήσεως (βλέπε επόμενη παρ. 20.15) ή με τη συγκατάθεση του εργοδότη μετά 15ετη υπηρεσία σε αυτόν (βλέπε επόμενη παρ. 20.16)

17.14.3. Απόλυση μισθωτού πριν από τη συμπλήρωση διμήνου.

Μισθωτός απολυόμενος πριν κλείσει δύο μήνες υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, δεν δικαιούται αποζημίωση. Στην περίπτωση αυτή είναι έγκυρη η απόλυση ακόμη και αν δεν έχει επιδοθεί έγγραφη καταγγελία (Α.Π. 843/1976, Λογιστής 1977 σελ. 83 Α.Π. 778/1999 ΔΕΝ 2000 σελ. 21) και μελέτη Επιθεώρηση

17.14.4. Λήξη συμβάσεως ορισμένου χρόνου.

Όταν λήξει ο χρόνος για τον οποίο έγινε η σύμβαση ή τελειώσει το έργο, αυτοδικαίως λύεται η σύμβαση, χωρίς ο μισθωτός να δικαιούται καμιά αποζημίωση, αφού δεν προβλέπεται από το Νόμο.

Στην περίπτωση, όμως, που ο εργοδότης καταγγέλλει τη σύμβαση πριν από τη λήξη της:

α) χωρίς να υπάρχει σπουδαίος λόγος, τότε οφείλει να καταβάλει στο μισθωτό τους μισθούς του υπολειπόμενου χρόνου, (Α.Π. 645/1987 ΔΕΝ 1988 σελ. 948) ενώ αν συμφωνήθηκε ποινή, για την περίπτωση παραβάσεως των όρων της σύμβασης, και παραβιασθεί ο όρος, οφείλεται ποινή (Α.Π. 1067/1991 Επιθεώρηση 1991 σελ. 859).

β) αν υπάρχει σπουδαίος λόγος, τότε το δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει αποζημίωση σε βάρος του εργοδότη ή του μισθωτού (Α.Π. 158/1986 ΔΕΝ 1986 σελ. 750 και Υπ. Εργασίας 2001/1993 Επιθεώρηση 1994 σελ. 138).

17.14.5. Δόλια αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού.

Πρόκειται για την περίπτωση που ο μισθωτός παραβαίνει τις υποχρεώσεις του, προκειμένου να εξαναγκάσει τον εργοδότη του να τον απολύσει και συγχρόνως να τον αποζημιώσει. Η συμπεριφορά αυτή του μισθωτού, έχει ως αποτέλεσμα να επιφέρει τη λύση της συμβάσεως με καταγγελία του μισθωτού και, ως εκ τούτου, δεν οφείλεται αποζημίωση (Εφ. Αθηνών 4429/ 1989 ΔΕΝ 1989 σελ. 922 και Α.Π. 986/1993 Επιθεώρηση 1994 σελ. 347).

17.14.6. Αξίοποινη πράξη – Μήνυση.

Ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει την εργασιακή σύμβαση του μισθωτού χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση, αν εναντίον του μισθωτού υποβλήθηκε μήνυση για αξίοποινη πράξη, η οποία διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας, ή για κατηγορία που απαγγέλθηκε κατ' αυτού για αδίκημα που έχει το χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος (άρθρο 5, Ν. 2112/1920, άρθρο 6, ΒΔ 16/18.7.1920 και άρθρο 7 Ν. 3198/1955).

Η απόλυση μισθωτού λόγω τελέσεως αξιοποίνου πράξεως κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του, χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, προϋποθέτει ότι προηγήθηκε της καταγγελίας η υποβολή μηνύσεως στο μισθωτό (Μον. Πρωτ. Αθηνών 1940/1993 ΔΕΝ 1994 σελ. 290).

Αν, όμως, ο μισθωτός απαλλαγεί με βούλευμα ή με δικαστική απόφαση, τότε δικαιούται να ζητήσει τη νόμιμη αποζημίωση από την ημέρα που θα κοινοποιήσει στον εργοδότη το απαλλακτικό βούλευμα, ή την απόφαση (Α.Π. 1712/1987 ΔΕΝ 1989 σελ. 70).

Επίσης, αποκλείεται νέα καταγγελία της συμβάσεως εργασίας για τον ίδιο λόγο (Α.Π. 515/1993 Επιθεώρηση 1994 σελ. 172).

Τέλος, η σύμβαση εργασίας καθίσταται και πάλι ενεργός από το χρόνο που ο μισθωτός κοινοποιήσει στον εργοδότη το απαλλακτικό βούλευμα ή την απόφαση του δικαστηρίου (Α.Π. 1367/1992 Επιθεώρηση 1993 σελ. 277).

Ως απαλλαγή νοείται μόνο εκείνη που οφείλεται στο ανυπόστατο της κατηγορίας και όχι και η οφειλόμενη σε λόγους που δεν αποκλείουν την παράβαση ποινικής διάταξης (Α.Π. 323/1990 ΔΕΝ 1991 σελ. 340) ή στην παραγραφή του αδικήματος (Α.Π. 1023/1992 Επιθεώρηση 1993 σελ. 444).

Στην περίπτωση που αποδειχθεί δικαστικώς ότι η μήνυση που ο εργοδότης υπέβαλε εναντίον του μισθωτού ήταν ψευδής και προσχηματική και ότι η καταγγελία ασκήθηκε καταχρηστικώς, αυτή είναι άκυρη από το χρόνο ασκήσεως της και η υπερημερία του

εργοδότη αρχίζει από την απόλυση του μισθωτού (Υπ. Εργασίας 1017/1992 ΔΦΝ 1992 σελ. 1671).

17.14.7. Λήξη συμβάσεως βάσει κανονισμού εργασίας.

Όταν κανονισμός εργασίας προβλέπει την αυτοδίκαιη αποχώρηση του μισθωτού λόγω συμπλήρωσεως ορισμένης ηλικίας του, πρόκειται για σύμβαση ορισμένου χρόνου (Α.Π. 645/1987 ΔΕΝ 1988 σελ. 948 και Α.Π. 339/1993 ΔΕΝ 1993 σελ. 1120). Στην περίπτωση αυτή, όταν η σχέση εργασίας διαρκέσει μέχρι τη λήξη του χρόνου που ορίζεται στον κανονισμό, ο μισθωτός δεν δικαιούται αποζημίωση (Α.Π. 1110/1986 Ολομ. ΔΕΝ 1986 σελ. 1080).

17.14.8. Ανωτέρα βία.

Ανωτέρα βία υφίσταται, όταν η διακοπή της εργασίας επέρχεται από τυχερό και απρόβλεπτο γεγονός, το οποίο δεν είναι δυνατόν να αποτραπεί με μέτρα άκρας επιμέλειας και συνέσεως (Υπ. Εργασίας 1033/1982 ΔΕΝ 1983 σελ. 518).

Για την έγκυρη απόλυση των μισθωτών απαιτείται να τηρηθούν οι νόμιμες διατυπώσεις (Μον. Πρωτ. Πατρών 107/2000 ΔΕΝ 2000 σελ. 1146).

Όταν ο εργοδότης δεν είναι ασφαλισμένος για το περιστατικό ανωτέρας βίας, που προκάλεσε διακοπή της εργασίας, απαλλάσσεται από την υποχρέωση προς καταβολή της αποζημίωσης του Ν. 2112/1920, ενώ στην περίπτωση που είναι ασφαλισμένος οφείλει τα 2/3 αυτής (άρθρο 4, Ν. 4558/1930, Υπ. Εργασίας 1033/1982 ΔΕΝ 1983 σελ. 518).

Αντίθετα, για τους εργάτες, ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση χωρίς να τηρηθούν οι προθεσμίες υπό τον όρο να αναφέρει εντός δυο (2) ημερών τους λόγους της ανώτερης βίας στην αστυνομική αρχή του τόπου (άρθρο 6, παρ. 1, ΒΔ 16/18.7.1920).

17.15. Αποζημίωση μισθωτών που απολύονται ή αποχωρούν λόγω συμπλήρωσεως των προϋποθέσεων για λήψη συντάξεως γήρατος.

Λύση της συμβάσεως εργασίας: Στην εργατική νομοθεσία δεν υπάρχει διάταξη που να ορίζει ανώτατο όριο ηλικίας εξόδου από την απασχόληση των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα (Υπ. Εργασίας 1286/1991).

Η σύμβαση εργασίας λύεται εκτός των άλλων περιπτώσεων και με την υποβολή προς τον ασφαλιστικό οργανισμό της αιτήσεως προς συνταξιοδότηση (Μον. Πρωτ. Πατρών 1406/1985 ΔΕΝ 1986 σελ. 851).

Η αίτηση του μισθωτού προς τον ασφαλιστικό οργανισμό περί συνταξιοδότησεως του λόγω γήρατος δεν υποδηλώνει από μόνη της παραίτηση του μισθωτού έκτης συμβάσεως (Μον. Πρωτ. Θεσ/νίκης 1044/1989 ΔΕΝ 1992 σελ. 146).

Στην περίπτωση που ο μισθωτός συνεχίζει να απασχολείται στην επιχείρηση λόγω άγνοιας από τον εργοδότη του γεγονότος της συνταξιοδότησης, ο εργοδότης δικαιούται μόλις πληροφορηθεί τη συνταξιοδότηση να δηλώσει στο συνταξιούχο μισθωτό ότι δεν αποδέχεται την εργασίας του, χωρίς η δήλωση αυτή να έχει το χαρακτήρα καταγγελίας (Μον. Πρωτ. Πατρών 1406/1985 ΔΕΝ 1986 σελ. 851).

Επίσης, η συνέχιση της απασχολήσεως από τον συνταξιοδοτηθέντα κατά παράταση των συνταξιοδοτικών διατάξεων δεν συνεπάγεται την ακυρότητα ή τη λύση της συμβάσεως εργασίας (Μον. Πρωτ. Θεσ/νίκης 1044/1989 ΔΕΝ 1992 σελ. 147).

Η συνταξιοδότηση των μισθωτών ή και μόνη η συμπλήρωση των προϋποθέσεων λήψεως πλήρους συντάξεως γήρατος, δεν επιφέρει την αυτοδίκαιη λύση των εργασιακών σχέσεων. Ο εργοδότης, όμως, επικαλούμενος τα ανωτέρω, αιτιολογημένα προβαίνει στην απόλυση του εργαζομένου. Για να λύσει, όμως, τη σύμβαση εργασίας πρέπει να εφαρμόσει όλες τις διατάξεις του Ν. 3198/1955, δηλαδή: (α) τήρηση του έγγραφου τύπου, και (β) άμεση καταβολή της οφειλόμενης

μειωμένης αποζημίωσης (Α.Π. 106/1990 ΔΕΝ 1991 σελ. 71, μελέτη κ. Β. Παπαευθυμίου ΔΕΝ 1991 σελ. 337, Α.Π. 414/1991 Επιθεώρηση 1991 σελ. 852).

Σημειώνεται ότι είναι άκυρη η απόλυση του συνταξιοδοτηθέντος μισθωτού αν δεν του καταβληθεί η νόμιμη μειωμένη αποζημίωση ή αν η καταβληθείσα αποζημίωση είναι ελλιπής (Α.Π. 106/1990 ΔΕΝ 1991 σελ. 71).

Εάν ο εργοδότης δεν απολύσει το μισθωτό και συνεχίσει ο μισθωτός, ο οποίος συμπλήρωσε το όριο συνταξιοδότησεως, να εργάζεται, τότε η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να είναι αορίστου χρόνου, δυνάμενη να καταγγελθεί οποτεδήποτε, χωρίς να θεωρείται ότι αυτή μετατρέπεται σε σύμβαση ορισμένου χρόνου (Εφ. Αθηνών 2735/1990 ΔΕΝ 1991 σελ. 18).

Για να συνεχίσει ο συνταξιοδοτούμενος την εργασία του, απαιτείται συναίνεση του εργοδότη και κατάρτιση νέας σύμβασης εργασίας.

Σημειώνεται ότι σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας δεν απαγορεύεται η απασχόληση μισθωτού μετά τη συνταξιοδότηση του από τον οικείο ασφαλιστικό φορέα, εκτός εάν αυτή απαγορεύεται ρητά από τις διατάξεις που ισχύουν για τη κοινωνική ασφάλιση ή επιτρέπεται η παροχή της ύστερα από άδεια του ασφαλιστικού φορέα (Υπ. Εργασίας 1286/1991).

Αποζημίωση συνταξιοδοτούμενων μισθωτών: Σύμφωνα με τις διατάξεις των Ν.Δ. 3198/1955 (άρθρο 8) και 3789/1957 (άρθρο 8 παρ. 4), οι ιδιωτικοί υπάλληλοι που είναι ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α., εφόσον συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για χορήγηση συντάξεως λόγω γήρατος και αποχωρήσουν οικειοθελώς, ή απολυθούν από τον εργοδότη, δικαιούνται να λάβουν το 50% της αποζημιώσεως του Ν, 2112/1920. Εάν, όμως, είναι και επικουρικά ασφαλισμένοι, τότε η αποζημίωση τους, περιορίζεται στο 40%.

Με το άρθρο 5 (παρ. 1) του Ν. 435/1976, η ανωτέρω διάταξη ισχύει:

α) για κάθε μισθωτό, που αποχωρεί οικειοθελώς λόγω συμπληρώσεως των προϋποθέσεων για πλήρη σύνταξη γήρατος, ανεξάρτητα από την ιδιότητα αυτού (υπάλληλος, εργατοτεχνίτης, υπηρέτης), και

β) ανεξάρτητα από τον ασφαλιστικό φορέα κυρίως ασφαλίσεως, στον οποίο είναι ασφαλισμένος για τη λήψη συντάξεως γήρατος. (Ι.Κ.Α., Ταμείο Τυπογράφων, Τ.Σ.Μ.Ε.Δ.Ε., κλπ.).

Έτσι, όλοι οι μισθωτοί οι οποίοι έχουν την ιδιότητα:

α) Του υπαλλήλου, αν συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος από τον κύριο ασφαλιστικό φορέα τους, μπορούν, είτε να αποχωρήσουν οικειοθελώς, είτε, εφόσον απομακρυνθούν από τον εργοδότη τους με καταγγελία, να λάβουν και στις δύο περιπτώσεις την από τον Νόμο 2112/1920 προβλεπόμενη αποζημίωση, ήτοι το 40% εάν είναι επικουρικώς ασφαλισμένοι, ή το 50% εάν δεν είναι επικουρικώς ασφαλισμένοι.

β) Του εργατοτεχνίτη ή υπηρέτη, αν μεν αποχωρήσουν οικειοθελώς μετά τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων για πλήρη σύνταξη γήρατος, θα λάβουν το 40% ή το 50% - ανάλογα με την ασφάλιση τους, επικουρική ή όχι - της αποζημιώσεως που προβλέπεται για τους εργατοτεχνίτες και υπηρέτες στην περίπτωση καταγγελίας της εργασιακής τους συμβάσεως. Εάν, όμως, απομακρυνθούν από τον εργοδότη τους με καταγγελία, θα λάβουν ολόκληρη την αποζημίωση που προβλέπουν οι σχετικοί νόμοι, (Β.Δ. 16/18.7.1920, Ν. 3198/1955).

Αντίθετα, δεν ισχύει και συνεπώς, δεν μπορούν να λάβουν τη μειωμένη αποζημίωση:

α) οι μη υπαγόμενοι στην ασφάλιση κάποιου οργανισμού για τη χορήγηση συντάξεως,

β) οι μισθωτοί που έτυχαν πρόσκαιρης, λόγω αναπηρίας, σύνταξης και όχι πλήρους γήρατος,

γ) οι αποχωρούντες λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου

(βλέπε μελέτη Κ. Μαρκόπουλου Δ.Ε.Ν. 1977 σελ. 369).

Επίσης, από το άρθρο 5, παρ. 2 του Ν. 435/1976, προκύπτει ότι, έχουν εφαρμογή για τους μισθωτούς που είναι ασφαλισμένοι σε άλλο, εκτός του Ι.Κ.Α., οργανισμό κύριας ασφαλίσεως, οι διατάξεις που προβλέπονται «για πλήρη σύνταξη γήρατος» από τη νομοθεσία του Ι.Κ.Α. Στόχος της διατάξεως αυτής, είναι η εξασφάλιση στους μισθωτούς, οι οποίοι είναι ασφαλισμένοι σε άλλο εκτός του Ι.Κ.Α. ασφαλιστικό οργανισμό, των ιδίων προϋποθέσεων που ισχύουν στη νομοθεσία του Ι.Κ.Α., στην περίπτωση της πλήρους συντάξεως γήρατος (βλέπε μελέτη κ. Τζιμάνη Επιθεώρηση 1981, σελ. 225).

Τυχόν ειδικότεροι για τους μισθωτούς όροι, οι οποίοι περιέχονται σε άλλες διατάξεις, Σ.Σ.Ε., Δ.Α., κανονισμούς ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, κατ'εξουσιοδότηση των διατάξεων της παρ. 1 του άρθρου 5 του Ν. 435/1976.

Με την υπ' αριθμ. 888/1983 απόφαση της ολομέλειας του Α.Π. (ΔΕΝ 1984 σελ. 10), κρίθηκε ότι δικαιούνται τη μειωμένη αποζημίωση της παρ. 1, του άρθρου 5, του Ν. 435/1976 (50% ή 40%) και οι μισθωτοί εκείνοι που αποχωρούν από την εργασία τους για να συνταξιοδοτηθούν από φορέα που χορηγεί σύνταξη σε μικρότερη ηλικία και με προϋποθέσεις διάφορες από αυτές που προβλέπει η νομοθεσία του ΙΚΑ (βλέπε μελέτη Α. Μητάδη στο ΔΕΝ 1984 σελ. 881).

Από τη νομοθεσία που διέπει σήμερα το Ι.Κ.Α., οι ασφαλισμένοι σε αυτό δικαιούνται πλήρους συντάξεως γήρατος, μεταξύ των άλλων, και στις εξής περιπτώσεις:

α) Ο άνδρας, εφόσον συμπλήρωσε το 65ο έτος της ηλικίας του και έχει πραγματοποιήσει στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. για τον κλάδο συντάξεως 4.050 τουλάχιστον ημέρες εργασίας, οποτεδήποτε.

β) Ο άνδρας, εφόσον συμπλήρωσε το 62ο έτος της ηλικίας του και έχει πραγματοποιήσει στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. 10.000 τουλάχιστον ημέρες εργασίας, οποτεδήποτε.

γ) Ο άνδρας και η γυναίκα, εφόσον συμπληρώσουν το 58ο έτος της ηλικίας και έχουν πραγματοποιήσει 10.500 ημέρες εργασίας.

Τέλος, θέλουμε να σημειώσουμε ότι, από 1.2.1983 που επεκτάθηκε η επικουρική ασφάλιση σε όλους τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα με το Π.Δ. 633/1982, όλοι οι αποχωρούντες ή απολυόμενοι μισθωτοί, με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων πλήρους συνταξιοδότησεως, δικαιούνται το 40% της αποζημιώσεως (Υπ. Εργασίας 122399/1984 Επιθεώρηση 1984 σελ. 379).

Προς κατανόηση των ανωτέρω, αναφέρουμε τα παρακάτω παραδείγματα:

α) Εργαζόμενος ο οποίος: αα) έχει συμπληρώσει το 60ό έτος της ηλικίας του, αβ) έχει πραγματικές ημέρες εργασίας στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. 10.420 (λείπουν 80 εργάσιμες ημέρες για να συμπληρωθούν 10.500 ημέρες εργασίας), και αγ) αποχωρεί από την εργασία του για λόγους υγείας και όχι λόγω συμπλήρωσεως των προϋποθέσεων λήψεως πλήρους συντάξεως γήρατος, δεν δικαιούται αποζημίωση (Υπ. Εργασίας 510/1984 Επιθεώρηση 1983 σελ. 539).

β) Εργαζόμενος, ο οποίος: α) είναι 57 ετών, β) έχει πραγματικές ημέρες εργασίας 10.456, και γ) λαμβάνει προσωρινή σύνταξη αναπηρίας από το Ι.Κ.Α., δεν δικαιούται αποζημίωση από την επιχείρηση στην οποία απασχολείται (Υπ. Εργασίας 551/1984 ΔΕΝ 1985 σελ. 117).

γ) Εργαζόμενος, ο οποίος είναι ασφαλισμένος στο Ταμείο Ασφαλίσεως Τυπογράφων - χορηγεί πλήρη σύνταξη σε ηλικία 55 ετών και με 5.500 ημερομίσθια: α) έχει συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας του, και β) έχει πραγματικές ημέρες εργασίας 5.600, θα λάβει μειωμένη κατά 50% ή 40% αποζημίωση, επειδή συμπλήρωσε τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησεως της νομοθεσίας του συνταξιοδοτικού του φορέα. Η ίδια μειωμένη αποζημίωση θα καταβληθεί και στην περίπτωση που ο άνω εργαζόμενος απολυθεί παρά την θέληση του (Α.Π. 888/1983 Ολομ. ΔΕΝ 1984 σελ. 10, αντίθετη άποψη στη μελέτη Α. Μητάδη στο Δ.Ε.Ν. 1984, σελ. 881).

Καταβολή μεγαλύτερης από τη νόμιμη αποζημίωση κατά τη συνταξιοδότηση:
Είναι έγκυρη η σύμβαση με την οποία ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση όπως στο μισθωτό που απολύεται λόγω συμπλήρωσεως των προϋποθέσεων πλήρους συνταξιοδότησης, καταβληθεί ολόκληρη και όχι μειωμένη αποζημίωση (Α.Π. 957/1987 ΔΕΝ 1988 σελ. 584). Οι εργαζόμενοι στις ξένες αεροπορικές εταιρείες δικαιούνται την πλήρη αποζημίωση όταν αποχωρούν λόγω πλήρους ή μειωμένης συνταξιοδοτήσεως (Α.Π. 154/1998 ΔΕΝ 2000 σελ. 898).

17.16. Αποζημίωση μισθωτών που αποχωρούν μετά 15ετή προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη με τη συγκατάθεση του.

Με το εδ. α του άρθρου 8 του Ν. 3198/1955 οι μισθωτοί που συνδέονται με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και εφόσον: α) έχουν συμπληρώσει δεκαπενταετή υπηρεσία σε αυτόν, και β) αποχωρούν με τη συγκατάθεση του εργοδότη, δικαιούνται το 50% της αποζημιώσεως που προβλέπεται από το Ν. 2112/1920 ή το Β.Δ. 16/18.7.1920 (Α.Π. 1699/1998 ΔΕΝ 1999 σελ. 422, Α.Π. 798/1998 ΔΕΝ 1999 σελ. 21 και Εφ. Αθηνών 2751/1983 ΔΕΝ 1984 σελ. 170 Α.Π. 834/1999 ΔΕΝ 2000 σελ. 22). Η συγκατάθεση του εργοδότη απαιτείται μόνο για όσους δεν συμπλήρωσαν τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης (Μον. Πρωτ. Καλαμάτας 35/1984 ΔΕΝ 1985 σελ. 68). Η άρνηση του εργοδότη να συγκατατεθεί στην αποχώρηση του μισθωτού υπόκειται στους περιορισμούς του άρθρου 281 του Α.Κ. (Α.Π. 434/1981 ΔΕΝ 1981 σελ. 714 και ΔΕΝ 1985 σελ. 872).

Προϋπόθεση για την εφαρμογή της άνω διάταξης είναι και η συγκατάθεση του εργοδότη στην αποχώρηση από την εργασία του μισθωτού. Η συγκατάθεση (συναίνεση) αυτή πρέπει να παρέχεται πριν από την αποχώρηση του μισθωτού μπορεί να είναι έγγραφη ή προφορική, ρητή ή σιωπηρή, αρκεί στην τελευταία αυτή περίπτωση να είναι σαφής και αναμφίβολη. Αποτελεί σιωπηρή παροχή συγκατάθεσης η μη απάντηση του εργοδότη σε επιστολή με την οποία ο μισθωτός γνωστοποιούσε και γραπτώς την προφορική παραίτηση του (Α.Π. 1669/1998 ΔΕΝ 1999 σελ. 422).

17.17. Υπολογισμός «μηνιαίου μισθού αποζημιώσεως».

Ο υπολογισμός της αποζημιώσεως γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης (άρθρο 5, παρ. 1, εδάφιο 1, του Ν. 3198/1955).

Τακτικές Αποδοχές: Στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται:

α) ο μισθός του τελευταίου μήνα, και β) κάθε άλλη παροχή που χορηγείται σταθερά και μόνιμα στο μισθωτό ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας, εφόσον αυτή χορηγήθηκε κατά τον τελευταίο μήνα της απασχόλησης. (Α.Π. 584/1986, ΔΕΝ 1987 σελ. 80). Στην προηγούμενη παρ. 13.10 αναφέρουμε αναλυτικά ποιες παροχές περιλαμβάνονται στην έννοια των τακτικών αποδοχών. Μεταξύ αυτών αναφέρονται και οι νόμιμες υπερωρίες.

Ο τρόπος υπολογισμού των νομίμων υπερωριών στον προσδιορισμό της αποζημιώσεως, είναι, σύμφωνα με τις απόψεις του Υπουργείου Εργασίας (σχετικό έγγραφο 1734/Δ1/1987 ΔΕΝ 1986 σελ. 630), ο εξής: Εάν το ποσό των νομίμων υπερωριών είναι σταθερό κάθε μήνα θα προστεθεί αυτό το ποσό στις τακτικές αποδοχές. Εάν, όμως, είναι διαφορετικό κάθε μήνα, θα ληφθεί υπόψη ο μέσος όρος των νομίμων υπερωριών του τελευταίου διμήνου, από την ημερομηνία λύσεως της σχέσεως εργασίας και εκείθεν, κατ' εφαρμογή της παρ. 2 του άρθρου 5 του Ν. 3198/1955.

Κατά τη γνώμη μας, η παρ. 2 του άρθρου 5 του Ν. 3198/1955 ρυθμίζει μόνο το θέμα των αμειβόμενων με σταθερό μισθό και με ποσοστά ή μόνο με ποσοστά (αμειβόμενος με μισθό και προμήθειες επί των πωλήσεων, με μισθό ή ημερομίσθιο και με ποσοστά παραγωγής). Οι υπερωρίες, δεν περιλαμβάνονται στην έννοια των «ποσοστών», ώστε να ρυθμίζονται με τις διατάξεις της άνω παραγράφου, αλλά, όπως προκύπτει και από το κείμενο της απόφασης του Α.Π. 584/1986 (Δ.Ε.Ν. 1987 σελ. 79) και Α.Π. 947/1992

(ΔΕΝ 1994 σελ. 282) η αμοιβή των νομίμων υπερωριών, θεωρείται ότι προσαυξάνει τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου προ της απόλυσης μήνα.

Ως πλήρης απασχόληση νοείται εκείνη με την οποία, κατ' ελάχιστον όριο, εξαντλείται το συμβατικό ή νόμιμο ωράριο εργασίας του απολυθέντος, έστω και αν απασχολήθηκε τον κρίσιμο μήνα κατά λιγότερο χρόνο του ωραρίου αυτού. (Α.Π. 584/1986, Δ.Ε.Ν. 1987 σελ. 80, Α.Π. 1297/1985 ΔΕΝ 1986 σελ. 809).

Τελευταίος μήνας θεωρείται:

α) Ο μήνας της απόλυσης όταν είναι δυνατόν να προσδιορισθούν οι «αποδοχές πλήρους απασχολήσεως» του απολυόμενου μισθωτού κατά το μήνα αυτόν.

Οι περιπτώσεις που μπορούν να προσδιορισθούν οι πλήρεις αποδοχές του τελευταίου μήνα είναι οι εξής:

αα) Όταν ο μισθωτός απασχολείται στην επιχείρηση με πρόγραμμα εργασίας βάσει του οποίου μπορούν να προσδιορισθούν οι πρόσθετες παροχές (προσαύξηση νόμιμης εργασίας Κυριακής ή αργίας, νύκτας, υπερεργασίας, υπερωρίας) που θα λάμβανε από την επιχείρηση αν απασχολούταν πλήρως κατά το μήνα της απόλυσης.

αβ) Όταν ο μισθωτός απολύεται την τελευταία ημέρα του μήνα. (Α.Π. 1023/1980 Δ.Ε.Ν. 1980 σελ. 935).

β) Ο προηγούμενος της απόλυσης μήνας, όταν δεν είναι δυνατόν να προσδιορισθούν οι πλήρεις αποδοχές του απολυόμενου μισθωτού κατά το μήνα της απόλυσης (Α.Π. 402/1987 ΔΕΝ 1988 σελ. 177 και Α.Π. 584/1986 ΔΕΝ 1987 σελ. 80).

Το Υπουργείο Εργασίας έχει και άλλη μία άποψη για την έννοια του «τελευταίου μήνα», θεωρεί ως τελευταίο μήνα, το χρονικό διάστημα που έχει ως «τέλος» την ημερομηνία απόλυσης του εργαζόμενου και «αρχή» την αντίστοιχη ημερομηνία του προηγούμενου μήνα (Υπ. Εργασίας 112/1987 ΔΕΝ 1987 σελ. 1030).

Παράδειγμα: Υπάλληλος απασχολούμενος σε επιχείρηση έλαβε το α' τρίμηνο 1987 τις εξής αποδοχές.

	Ιανουάριος	Φεβρουάριος	Μάρτιος
Βασικός Μισθός	234,77	234,77	234,77
Πλέον: Επίδομα Γάμου	23,47	23,47	23,47
Πλέον: Λοιπά	35,21	35,21	35,21
Επιδόματα			
	293,47	293,47	293,47
Πλέον: Προσαυξήσεις για Νόμιμη εργασία.			
α) Κυριακής	58,70	58,70	---
β) Νύκτας	--	44,02	29,34
γ) Υπερεργασίας	--	11,73	--
δ) Υπερωρίας	--	23,47	44,02
Σύνολο	645,62	724,84	660,28

Σημειώνεται ότι ο άνω υπάλληλος για την απασχόληση του μηνός Απριλίου (εργάστηκε 15 οκτώωρα σε πενθήμερη εργασία) έλαβε:

293,47 χ(6 ημέρες : 40 ώρες)χ (15 χ 8ώρες)

211,14 ευρώ

25

Στις 20.4.1987 η επιχείρηση τον απέλυσε. Η αποζημίωση του Ν. 2112/1920 που του καταβλήθηκε υπολογίσθηκε με βάση τις αποδοχές του τελευταίου προ της απόλυσεως μήνα, δηλαδή του Μαρτίου, προσδιορίζοντας «το μηνιαίο μισθό της αποζημίωσης» στο ποσό 366,83 ευρώ, αφού αυτό είναι μεγαλύτερο από τις αποδοχές του τελευταίου μήνα με καθεστώς πλήρους απασχολήσεως (293,47).

β) Αν υποθέσουμε ότι στον άνω υπάλληλο την 1.4.1987 χορηγήθηκε αύξηση 10% στο βασικό μισθό του, βάσει της Σ.Σ.Ε. στην οποία υπάγεται, και επιπλέον έλαβε από 1.4.1987 ως 20.4.1987 πρόσθετες αποδοχές συνολικού ποσού €. 258,25 (νόμιμη προσαύξηση εργασίας Κυριακής 20,54 ευρώ, νόμιμη προσαύξηση εργασίας νύκτας 14,67 ευρώ, υπερεργασία 17,60 ευρώ, παράνομες υπερωρίες 20,54 ευρώ), η αποζημίωση του Ν. 2112/1920 θα υπολογισθεί με βάση τις αποδοχές του μήνα της απόλυσης, αφού είναι μεγαλύτερες από τις αποδοχές του τελευταίου προ της απόλυσης μήνα.

Πιο αναλυτικά: Ο «μηνιαίος μισθός αποζημίωσης» με βάση τις αποδοχές του μηνός Απριλίου 1987 με «καθεστώς πλήρους απασχολήσεως» προσδιορίσθηκε στο ποσό 375,64 ευρώ ως εξής:

Βασικός μισθός	
Πλέον: Επίδομα γάμου	258,25 ευρώ
Πλέον: Λοιπά επιδόματα	25,82 ευρώ
Πλέον: Πρόσθετες αποδοχές	38,74 ευρώ
Μείον: Παράνομες υπερωρίες	322,81 ευρώ
(αφαιρούνται, γιατί δεν	7,34 ευρώ
περιλαμβάνονται στην έννοια των	(-) 20,54 ευρώ
τακτικών αποδοχών)	309,61 ευρώ
Μηνιαίος μισθός αποζημίωσης	

Ο άνω μισθός είναι μεγαλύτερος από τις νόμιμες αποδοχές μηνός Μαρτίου 1987 366,83 ευρώ.

Συντελεστής προσαύξησης των τακτικών αποδοχών μι. τις ετήσιες παροχές: όπως έχει γίνει δεκτό από τη νομολογία των δικαστηρίων, συνυπολογίζονται στην αποζημίωση τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων - Πάσχα καθώς και το επίδομα άδειας (Υπ. Εργασίας 1638/1984 Επιθεώρηση 1984 σελ. 579).

Δεδομένου ότι συμφωνά με την εργατική νομοθεσία οι υπάλληλοι δικαιούνται κάθε χρόνο: ένα (1) μισθό επίδομα δώρου Χριστουγέννων, μισό (1/2) μισθό επίδομα δώρου Πάσχα και μισό (1/2) μισθό επίδομα άδειας, το ποσοστό, με το οποίο θα προσαυξηθεί ο μηνιαίος μισθός της αποζημίωσης με την αναλογία των τακτικών παροχών ετήσιας βάσης, προσδιορίζονται σε 16.66% ως εξής:

$$\frac{1 + 0.5 + 0}{12} = 16,66\%$$

Στην περίπτωση όμως, που ο εργοδότης δεν καταβάλλει τα άνω επιδόματα, αλλά στους μισθωτούς δίνει, επί σειρά ετών, μεγαλύτερο επίδομα, τότε το ποσοστό, δεν θα είναι 16,66% αλλά μεγαλύτερο, π.χ. εάν ο εργοδότης καταβάλλει συνεχώς επί σειρά ετών επίδομα άδειας ένα (1) μισθό, αντί μισού (1/2) μισθού, το ποσοστό προσδιορίζεται σε $(1 + 1 + 0,5 =) 20,83\%12$

(βλέπε ΔΕΝ 1984 σελ. 991).

Επίσης, όταν το καταβαλλόμενο επίδομα ισολογισμού είναι τακτική παροχή, προσαυξάνονται οι τακτικές μηνιαίες αποδοχές όχι με 16,66%, αλλά κατά $(1+0,5+0,5 + 1 =) 25\%$ όταν το καταβαλλόμενο επίδομα ισολογισμού είναι

12 ένας μισθός, και κατά $(1+0,5+0,5+0,5 =) 20,83\%$ όταν το καταβαλλόμενο ισολογισμού είναι μισός μισθός.

Για τους εργατοτεχνίτες δεν ισχύουν τα άνω ποσοστά, αφού σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας τα δικαιούμενα επιδόματα ετήσιας βάσεως είναι διαφορετικά από τα αντίστοιχα των υπαλλήλων. Έτσι με βάση τον παραπάνω τύπο και δεδομένου ότι, σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας οι εργατοτεχνίτες δικαιούνται: είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια επίδομα δώρου Χριστουγέννων, δεκαπέντε (15) ημερομίσθια δώρου Πάσχα και δεκατρία (13) ημερομίσθια επίδομα άδειας, το ποσοστό, με το οποίο θα προσαυξηθεί το «ημερομίσθιο αποζημίωσης» με την αναλογία των τακτικών παροχών ετήσιας βάσεως, προσδιορίζεται σε 17,66% ως εξής:

$$25+15+13=17,66\%$$

Στην περίπτωση, που ο εργοδότης υπολογίζει νόμιμα ή εθιμικά τα άνω επιδόματα όχι με βάση τα παραπάνω ημερομίσθια, αλλά με μεγαλύτερο αριθμό ημερών τότε, το ποσοστό δεν θα είναι 17,66% αλλά μεγαλύτερο. Έτσι, στους εργατοτεχνίτες της τσιμεντοβιομηχανίας, οι οποίοι δικαιούνται από τη «Σ.Σ.Ε. των εργατοτεχνιτών τσιμεντοβιομηχανίας» (Λογιστής 1985 σελ. 873), κατά τη λήξη της κανονικής του άδειας, οικονομική ενίσχυση 4 ημερομισθίων (η αντίστοιχη των υπαλλήλων είναι 4/25 του μισθού), το ποσοστό προσδιορίζεται σε

$$25+12+(13+4)=19\%$$

Επίσης, στους μυλεργάτες, οι οποίοι δικαιούνται από τη «Σ.Σ.Ε. των μυλεργατών» (ΔΕΝ 1984 σελ. 1015) οικονομική ενίσχυση από 15 ημερομίσθια τα οποία καταβάλλονται στο πρώτο δεκαπενθήμερο του μηνός Σεπτεμβρίου κάθε έτους, το ποσοστό προσδιορίζεται σε $(25 + 15 + 13) + 15 = 22,66\%$

300 (βλέπε ΔΕΝ 1985 σελ. 1047).

20.18. Καταβολή μικρότερης της νόμιμης αποζημίωσης.

Η καταβολή στον απολυόμενο μικρότερης αποζημίωσης από εκείνη που προβλέπει ο Νόμος:

α) Με υπαιτιότητα τον εργοδότη, συνεπάγεται την ακυρότητα της καταγγελίας, (Εφ. Δωδεκανήσου 50/1990 ΔΕΝ 1990 σελ. 666, Α.Π. 703/1991 ΔΕΝ 1994 σελ. 79).

β) Χωρίς υπαιτιότητα του εργοδότη, οφειλόμενη σε εύλογη αμφιβολία ή πλάνη αυτού, δεν επιφέρει ακυρότητα αυτής, π.χ. για τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών του απολυόμενου (εργάτη ή υπαλλήλου), ή για το χρόνο, που συμφωνά με το Νόμο, πρέπει να θεωρηθεί ως «χρόνος εργασίας» (Εφ. Αθηνών 2815/1990 ΔΕΝ 1990 σελ. 477 Α.Π. 999/1982 ΔΕΝ 1982 σελ. 1099 και Α.Π. 1633/1983 ΔΕΝ 1984 σελ. 833).

Στην τελευταία αυτή περίπτωση, ο εργοδότης πρέπει να καταβάλει μέσα σε «εύλογο χρόνο» τη συμπληρωματική αποζημίωση για να μη θεωρηθεί άκυρη η καταγγελία (Α.Π. 304/1971, 139/1971, 168/1968, 231/1962).

Η εκμέρους του μισθωτού είσπραξη, ακόμη και ανεπιφύλακτα, της μικρότερης αποζημίωσης που ο εργοδότης του πρόσφερε δεν αποτελεί παραίτηση από το τυχόν δικαίωμα του να αξιώσει το μεγαλύτερο ποσό αποζημίωσης (άρθρο 6, παρ. 3, Ν. 3198/1955).

Το συμπληρωματικό αυτό ποσό, οφείλεται και στην περίπτωση που ο απολυόμενος έχει υπογράψει την εξοφλητική απόδειξη στην οποία περιλαμβάνεται η φράση: «ότι έλαβε το ποσό της καταγγελίας προς πλήρη και ολοσχερή εξόφληση της οφειλόμενης λόγω της απολύσεως αποζημίωσης» (Μον. Πρω-τοδ. Αθηνών 1600/1973).

20.19. Καταβολή μεγαλύτερης της νόμιμης αποζημίωσης.

Η καταβολή στον απολυόμενο μεγαλύτερης αποζημίωσης, από εκείνη που προβλέπει ο Νόμος:

α) Βάσει συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, είναι νόμιμη (Α.Π. 398/1987 ΔΕΝ 1988 σελ. 945, Α.Π. 957/1987 ΔΕΝ 1988 σελ. 584 και Εφ. Αθηνών 4429/1989 ΔΕΝ 1989 σελ. 922). Εννοείται, βέβαια ότι, και στην περίπτωση αυτή ισχύουν οι περιορισμοί που αναφέρουμε στην προηγούμενη παρ. 20.5.

β) Σε περίπτωση αναδιοργάνωσης της επιχειρήσεως, ο εργοδότης έχει την ευχέρεια, στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματός του, να σινάπτι ιδιαίτερη συμφωνία με καθένα από τους μισθωτούς εκείνους, οι οποίοι δεν κρίνονται ικανοί να αντεπεξέλθουν στις ανάγκες της νέας μορφής επιχειρήσεως ή των οποίων η θέση πρόκειται να καταργηθεί, για τη συμβατική λύση της σχέσεως εργασίας, έναντι χρηματικού ποσού, συμφωνημένου κατόπιν διαπραγματεύσεως, μεγαλύτερου εκείνου, του οποίου θα εδικαιούτο ο μισθωτός εάν καταγγέλετο η σύμβαση εργασίας του (Α.Π. 642/1988, ΔΕΝ 1989 σελ. 65, Εφ. Αθηνών 3662/1989 ΔΕΝ 1990 σελ. 384).

γ) Από λάθος τον εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να την αναζητήσει, σύμφωνα με τις διατάξεις του Α.Κ. (σχετικό άρθρο 904) περί αδικαιολόγητου πλουτισμού (Πρ. Αθηνών 19470/1956 και Πρωτ. Πειραιά 549/1950).

17.18. Συμβιβασμός ως προς την αποζημίωση.

Είναι άκυρη κάθε σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού και αντίκειται στις διατάξεις περί απολύσεως εκτός εάν είναι μάλλον ευνοϊκή για το μισθωτό (Εφ. Αθηνών 8683/1990 ΔΕΝ 1990 σελ. 1196).

17.19. Αποζημίωση πολλαπλώς απασχολουμένων.

Ο μισθωτός, που απασχολείται σε περισσότερους από έναν εργοδότες δικαιούται τη νόμιμη αποζημίωση, στην περίπτωση που ένας εργοδότης τον απολύσει. (Βλέπε άρθρο Κ. Μαρκόπουλου, Δ.Ε.Ν. 1985, σελ. 206).

Αν ο απολυόμενος, όμως, δεν είναι ιδιωτικός υπάλληλος κατά κύριο επάγγελμα, αλλά παρέχει πάρεργος εργασίες με σχέση εξαρτημένης εργασίας, π.χ. δημόσιος υπάλληλος, έμπορος ή επαγγελματίας, που απασχολείται πάρεργος σε ιδιωτική επιχείρηση, τότε δεν οφείλεται ούτε η νόμιμη αποζημίωση, ούτε να καταγγελθεί εγγράφως η σύμβαση (βλέπε άρθρο Κ. Μαρκόπουλου, Επιθεώρηση 1975, σελ. 12).

17.20. Αποζημίωση μερικώς απασχολούμενων.

Με μειωμένο ωράριο: Οι απασχολούμενοι με μειωμένο ωράριο δικαιούνται, αν τους απολύσει ο εργοδότης, αποζημίωση, η οποία υπολογίζεται με βάση τις μηνιαίες αποδοχές που έλαβαν το μήνα της απολύσεως με το καθεστώς του μειωμένου ωραρίου (Α.Π. 50/1960, Υπ. Απασχολήσεως 13756/1975).

Με διαλείπουσα ή εκ περιτροπής εργασία: Οι απασχολούμενοι με διαλείπουσα ή εκ περιτροπής εργασία δικαιούνται, αν τους απολύσει ο εργοδότης αποζημίωση (Υπ. Εργασίας 1790/1993 Επιθεώρηση 1994 σελ. 64). Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται ως εξής:

Για τους υπαλλήλους με βάση τις τακτικές αποδοχές που έλαβαν τον τελευταίο πριν την απόλυση μήνα εργαζόμενοι όλες τις ώρες που είχαν συμφωνήσει με τον εργοδότη.

Για τους εργατοτεχνίτες με βάση τις αποδοχές που θα λάμβαναν αν εργαζόντουσαν μέσα στο χρονικό διάστημα πριν από το οποίο πρέπει να γίνει η καταγγελία, (βλέπε παράδειγμα επόμενης παρ. 20.42.6).

17.21. Αποζημίωση αμειβομένων με κυμαινόμενες αποδοχές.

17.21.1. Αποζημίωση αμειβομένων με ποσοστά ή κατ' αποκοπή.

Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 5 του Ν. 3198/1955, η αποζημίωση των μισθωτών που αμείβονται με ποσοστά, κατ' αποκοπή ή μονάδα παραγωγής, υπολογίζεται βάσει του μέσου όρου των αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών προ της καταγγελίας. Το ποσό αυτό, όμως, δεν μπορεί να είναι μικρότερο από εκείνο το οποίο προκύπτει βάσει της μισθολογικής κλάσεως του Ι.Κ.Α., στο οποίο κατατάσσεται ο μισθωτός κατά το άρθρο 25 του Α.Ν. 1846/1951 (βλέπε επόμενη παρ. 22.6).

17.21.2. Αποζημίωση αμειβομένων με μηνιαίο μισθό, (ή ημερομίσθιο) και με ποσοστά ή κατ' αποκοπή.

Οι μισθωτοί που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, ή ημερομίσθιο και οι οποίοι λαμβάνουν επιπλέον από το μισθό τους ποσοστά ή αμοιβή κατ' αποκοπή, ή κατά μονάδα παραγόμενης εργασίας, όταν απολυθούν, θα λάβουν αποζημίωση που θα υπολογισθεί:

α) για το πάγιο μέρος του μισθού ή του ημερομισθίου, βάσει των αποδοχών του τελευταίου μήνα, ενώ β) για το μεταβλητό μέρος του μισθού, βάσει του μέσου όρου των μεταβλητών αποδοχών (ποσοστά κλπ.) των δυο τελευταίων μηνών (Α.Π. 1093/1982, ΔΕΝ 1983 σελ. 18).

Σημειώνουμε ότι, και στην παρούσα περίπτωση, το ποσό της αποζημίωσης, δεν μπορεί να είναι μικρότερο της μισθολογικής κλάσεως του Ι.Κ.Α. (βλέπε επόμενη παρ. 22.6).

17.22. Λύση της σύμβασης εργασίας μετά την απόλυση από το στρατό.

Κατά το άρθρο 4 του Ν. 3514/1928, ο μισθωτός που επανέλαβε την

εργασία μετά την αποστράτευση του, δεν μπορεί να απολυθεί από τη θέση του, πριν περάσει ένα έτος. Μπορεί να απολυθεί, μόνο, για κατά κοινή ομολογία δικαιολογημένη αιτία, η οποία κρίνεται από επιτροπή που προβλέπεται από το άρθρο 57 Π.Δ. 1156/1977 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με το Π.Δ. 368/1989 (ΔΕΝ 1990 σελ. 766).

Ο εργαζόμενος που απολύεται πριν περάσει έτος από την επανάληψη της εργασίας, μετά την αποστράτευση του, χωρίς να τηρηθεί η παράπονο} διαδικασία, δικαιούται αποζημίωση (Υπ. Εργασίας 772/1983 Επιθεώρηση 1983 σελ. 862 Εφ. Αθηνών 12264/1995 ΔΕΝ 1998 σελ. 21, Διοικ. Εφ. Αθηνών 131/1994 ΔΕΝ 1998 σελ. 22):

— Την προβλεπόμενη από τις διατάξεις του Ν. 2112/1920 (υπάλληλος) ή του Β. Δ/τος 16/18.7.1920 (εργάτης),

— Πλέον: Αποζημίωση ίση προς τις αποδοχές έξι (6) μηνών, η οποία υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές κατά την ημέρα της απόλυσης, με καθεστώς πλή-οον₅ απασχολήσεως (άρθρο 4, κωδ. Ν 3514/1928 Δ.Ε.Ν. 1990 σελ. 764, Α.Π.

1338/1989 Δ.Ε.Ν. 1991 σελ. 8) (Βλέπε παράδειγμα στην επόμενη παρ. 20.42.7). Κατά τη γνώμη του Εφ. Θεσ/νίκης η ειδική αποζημίωση του άρθρου 4 του Ν. 3514/1928 έχει το χαρακτήρα αστικής ποινής και δεν πρέπει να προσαυξηθεί κατά το 1/6 (Εφ. Θεσ/νίκης 421/1995 ΔΕΝ 1995 σελ. 1320).

17.23. Αποζημίωση ιδρυτικών μελών και μετόχων, που είναι συγχρόνως και υπάλληλοι της Ανώνυμης Εταιρείας.

Σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 5 του Ν. 435/1976, όπως τροποποιημένη από τότε που ίσχυσε με το άρθρο 7 του Ν. 549/1977, οι υπάλληλοι των Ανωνύμων Εταιρειών που διετέλεσαν ιδρυτικά μέλη και μέτοχοι αυτών όταν απολυθούν δικαιούνται την αποζημίωση του Ν. 2112/1920 (Α.Π. 617/1988 ΔΕΝ 1989 σελ. 442, Εφ. Αθηνών 10025/1991 Επιθεώρηση 1993 σελ. 267, βλέπε παράδειγμα στην επόμενη παρ. 20.42.4).

17.24. Λύση της συμβάσεως κατά το χρόνο της ασθένειας.

Στην περίπτωση που η ασθένεια του μισθωτού διαρκέσει πέρα από τα επιτρεπόμενα όρια βραχείας διάρκειας, δεν επέρχεται λύση της εργασιακής σύμβασης, αλλά εναπόκειται στην κρίση του δικαστή, ο οποίος, λαμβάνοντας υπόψη τα πραγματικά περιστατικά, θα κρίνει αν επήλθε ή όχι λύση της εργασιακής συμβάσεως εκ μέρους του μισθωτού (Εφ. Αθηνών 12240/1990 Επιθεώρηση 1991 σελ. 794, Α.Π. 300/1994 ΔΕΝ 1994 σελ. 846, Α.Π. 1048/1992 ΔΕΝ 1993 σελ. 83).

Από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία δεν απαγορεύεται στον εργοδότη να απολύσει τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της ασθένειάς του, με την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης θα τηρήσει τις διατάξεις του νόμου, δηλαδή έγγραφη απόλυση και καταβολή αποζημιώσεως (Υπ. Εργασίας 2661/1986 Επιθεώρηση 1987 σελ. 978 και 1315/1998"Επιθεώρηση 1999 σελ. 137).

Για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως θα ληφθούν υπόψη οι αποδοχές που έπαιρνε ο εργαζόμενος κατά το χρόνο της καταγγελίας της συμβάσεως και όχι αυτές που έπαιρνε μέχρι την ημέρα που διέκοψε την εργασία του λόγω ασθένειας (Υπ. Εργασίας 2261/1988 Επιθεώρηση 1991 σελ. 842, Α.Π. 1170/1998 ΔΕΝ 2000 σελ. 384).

Η λύση της συμβάσεως εργασίας επέρχεται από την κοινοποίηση στον εργαζόμενο του εγγράφου της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας και όχι από

την ημέρα που σταμάτησε να προσφέρει τις υπηρεσίες του λόγω ασθενείας (Υπ. Εργασίας 2261/1988 Επιθεώρηση 1991 σελ. 842).

Τέλος, σημειώνουμε ότι δεν τίθεται ως προϋπόθεση (για τη μη λύση της συμβάσεως) το να έχει γνωστοποιηθεί εγκαίρως από το μισθωτό στον εργοδότη η ασθένεια του (Α.Π. 1364/1992 ΔΕΝ 1993 σελ. 86).

17.25. Συμψηφισμός αποζημίωσης.

Η αποζημίωση μπορεί να κατασχεθεί, εκχωρηθεί και συμψηφιστεί (Α.Π. 337/1966, 306/1966, 786/1964) με νόμιμες αξιώσεις του εργοδότη, προερχόμενες:

α) από ζημίες που προξένησε ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας του,

β) λόγω πληρωμής ασφαλιστικών εισφορών του μισθωτού,

γ) λόγω προκαταβολής αποδοχών στο μισθωτό από οφειλόμενα χρήματα που ο μισθωτός είχε λάβει από τον εργοδότη για να διεκπεραιώσει εργασίες του (Εφ. Αθηνών 9418/1991 ΔΕΝ 1994 σελ. 16).

δ) λόγω οφειλής ληξιπρόθεσμων δόσεων χορηγηθέντος στο μισθωτό δανείου, (Α.Π. 495/1987 ΔΕΝ 1988 σελ. 235). Σημειώνεται ότι ο συμψηφισμός της αποζημίωσης προς χρέος μη ληξιπρόθεσμο του μισθωτού (δάνειο) είναι παράνομος και καθιστά άκυρη την απόλυση (Α.Π. 306/1966).

17.26. Αποζημίωση και μεταγενέστερη αναδρομική αύξηση.

Από τη νομολογία των δικαστηρίων, έχει κριθεί (Α.Π. 182/1960, 270/1960) ότι η μεταγενέστερη, από τον υπολογισμό της οφειλόμενης αποζημίωσης, αύξηση των αποδοχών, η οποία να αναφέρεται στο χρόνο προς της απολύσεως ή αποχωρήσεως του μισθωτού, παρέχει το δικαίωμα για συμπλήρωση της ανωτέρω αποζημίωσης (Υπ. Εργασίας 1872/1993 ΔΦΝ 1993 σελ. 1483).

17.27. Φορολογία αποζημιώσεως λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας.

Με τη διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 14 του Ν. 2238/1994, η αποζημίωση του Ν. 2112/1920 που καταβάλλεται στους μισθωτούς, φορολογείται αυτοτελώς.

Ο φόρος υπολογίζεται με βάση την κλίμακα της παρ. 1 του άρθρου 9 του Ν. 2238/1994, στο καθαρό ποσό της αποζημίωσης που απομένει μετά την αφαίρεση ποσού €3.000 (μέχρι 31.12.2001 το αντίστοιχο ποσό ήταν 2.934,70 ευρώ) (άρθρο 9, παρ. 25, Ν. 2948/2001), που δεν θεωρείται εισόδημα και παρακρατείται κατά την πληρωμή της στο δικαιούχο (άρθρο 13, παρ. 8 του Ν. 2214/1994 όπως κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 14, παρ. 1, του Ν. 2238/1994, δηλαδή σε αυτό που απομένει μετά την αφαίρεση ποσού € 3.000 (μέχρι 31.12.2001 το αντίστοιχο ποσό ήταν 2.934,70 ευρώ) και των κρατήσεων που βαρύνουν το δικαιούχο (χαρτόσημο κλπ.) (Εγκύκλιοι Υπουργείου Οικονομικών θ. 3339/1982 Λογιστής 1983 σελ. 48, Μ. 350/1983 Λογιστής 1983 σελ. 820 και Ε12898/πολ. 301/1986 αρ. 11, Λογιστής 1987 σελ. 67).

Για τα απαλλασσόμενα ποσά που ίσχυαν μέχρι 29.6.1992 βλέπε Λογιστής 1998 σελ. 763.

Τα ανωτέρω ισχύουν και για την αποζημίωση που καταβάλλεται:

(α) Στους δικηγόρους βάσει του άρθρου 94 του Ν.Δ. 3026/1954, και

(β) στους εργατοτεχνίτες και υπηρέτες βάσει του άρθρου 1 του Β. Δ. 16/18 Ιουλίου 1920.

Επίσης, ο Νόμος ορίζει (άρθρο 14, Ν. 2238/1994), ότι, τα παραπάνω εφαρμόζονται ανάλογα και για κάθε εφάπαξ αποζημίωση που καταβάλλεται στους δικαιούχους κατ' εφαρμογή διατάξεων άλλων νομοθετημάτων, κανονιστικών πράξεων, συλλογικών συμβάσεων, κανονισμών εργασίας κλπ. ανεξάρτητα από το φορέα (Δημόσιο, ιδιώτης, Ν.Π.Δ.Δ. κλπ.) και ανεξάρτητα από το λόγο διακοπής της σχέσεως (καταγγελία, συμφωνία μεταξύ των ενδιαφερομένων κλπ.) ή τη φύση της σχέσεως (μίσθωση εργασίας, μίσθωση έργου) που συνδέει το φορέα με το δικαιούχο της αποζημίωσης (Υπ. Οικονομικών Ε. 12898/πολ. 301/1986 αρ. 11 Λογιστής 1987 σελ. 67).'

Σύμφωνα, λοιπόν, με τα ανωτέρω, από την αποζημίωση τεσσάρων μισθών, επιπλέον των νομίμων, που καταβάλλεται, βάσει «κανονισμού καταστάσεως προσωπικού», ο οποίος έχει κυρωθεί με κοινή απόφαση Υπουργών, στους μετά 20 έτη τουλάχιστον ευδόκιμο άσκηση των καθηκόντων τους αποχωρούντες από την υπηρεσία μισθωτούς λόγο ορίου ηλικίας, θα αφαιρεθούν τα αφορολόγητα ποσά που αντιστοιχούν στους τέσσερις αυτούς μισθούς (Υπ. Οικονομικών Σ 352/1987 Λογιστής 1987 σελ. 1265).

Προς καλύτερη κατανόηση των ανωτέρω βλέπε το παράδειγμα της επόμενης παρ. 20.42.1.

Τέλος, με το άρθρο 17, παρ. 2 του Ν. 1473/1984, αντικαταστάθηκε η περίοδος ε της παρ. 2 του άρθρου 34 του Ν.Δ. 118/1973, με αποτέλεσμα, τα ποσά που καταβάλλουν τα φυσικά ή νομικά πρόσωπα στους μισθωτούς των, χωρίς να έχουν γι' αυτό νόμιμη υποχρέωση, λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας, δεν θεωρούνται δωρεές, αλλά εισόδημα φορολογούμενο με τις διατάξεις της περιόδου δ της παρ. 1 του άρθρου 14 του Ν. 2238/1994, δηλαδή όπως η αποζημίωση του Ν. 2112/1920 (άρθρο 11, παρ. 2 του Ν. 1563/1985, Υπ. Οικονομικών 1036906/πολ. 1105/2001, Λογιστής 2001, σελ. 966).

Η ισχύς του άρθρου 17 παρ. 2 του Ν. 1473/1984, αρχίζει από 7.9.1984 και μετά.

Μόνο τα ποσά που καταβάλλουν τα νομικά πρόσωπα, επιπλέον της νόμιμης αποζημίωσης, σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, λόγω λύσεως της μεταξύ των σχέσεως, φορολογούνται με τις διατάξεις περί δωρεών (άρθρο 17 παρ. 2 Ν. 1473/1984. Βλέπε επόμενη παρ. 20.39 και παράδειγμα παρ. 20.42.4).

Τα ποσά των φόρων που αναλογούν στις ανωτέρω αποζημιώσεις παρακρατούνται κατά την πληρωμή της αποζημίωσης από αυτόν που καταβάλει την αποζημίωση και αποδίδονται στο Δημόσιο Ταμείο με δήλωση, που υποβάλλεται στον Οικ. Εφορο της περιφέρειας του καταβάλλοντος το φόρο. μέσα στον επόμενο μήνα από την παρακράτηση (άρθρο 60, παρ. 1, Ν. 2238/1994).

17.28. Φόρος αποζημίωσης εξερχόμενων στη σύνταξη μισθωτών (τα παρακάτω αναφερόμενα ισχύουν για αποζημιώσεις που καταβλήθηκαν μέχρι 29.6.1992).

Όπως αναφέρουμε στην προηγούμενη παρ. 20.15, οι μισθωτοί που εξέρχονται στη σύνταξη, δικαιούνται το 50% της αποζημίωσης που θα λάμβαναν σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως, ή το 40% αυτής, εφόσον είχαν και επικουρική ασφάλεια.

Στην περίπτωση αυτή σύμφωνα με την εγκύκλιο του Υπουργείου Οικονομικών Ε. 6435/1976 (Λογιστής 1976 σελ. 683) λαμβάνεται ως βάση, η αποζημίωση του Ν. 2112/1920 και επ' αυτής χορηγείται στον δικαιούχο το ποσοστό (50% ή

40%) που προβλέπει ο Νόμος.

Συνεπώς, το αφορολόγητο όριο, θα υπολογισθεί βάσει του αριθμού των μηνών που υπολογίσθηκε η αρχική αποζημίωση και όχι στο 50% ή 40% των μηνών αυτής.

17.29. Φόρος αποζημίωσης, όταν αυτή καταβάλλεται με δόσεις.

Σύμφωνα με την εγκύκλιο του Υπουργείου Οικονομικών θ. 3339/πολ. 230/24.11.1982 (Δ.Φ.Ν. 1982 σελ. 1293) στην περίπτωση που η αποζημίωση του Ν. 2112/1920 καταβάλλεται με δόσεις, ο υπολογισμός του φόρου για το τμήμα εκείνο της αποζημίωσης που φορολογείται αυτοτελώς με συντελεστή 10% ή 15%, θα γίνει στο σύνολο της αποζημίωσης που δικαιούται ο απολυόμενος κατά την ημέρα λύσης της σχέσης εργασίας, το δε ποσό του φόρου που θα παρακρατηθεί, θα είναι ανάλογο του ύψους του ποσού της αποζημίωσης που θα καταβάλλεται σε κάθε δόση.

Παράδειγμα: (Βλέπε εγκύκλιο θ. 3339/πολ. 230/2411.1982 Δ.Φ.Ν. 1982 σελ. 1293).

Στην περίπτωση που η αποζημίωση εξοφλείται με δόσεις η απόδοση του φόρου και του χαρτοσήμου θα γίνει εντός του επόμενου μήνα από την ημερομηνία λήξεως της δόσεως.

17.30. Φορολογία αποζημίωσης όταν αυτή καταβάλλεται με δόσεις που λήγουν σε χρόνο που ισχύουν διαφορετικά φορολογικά καθεστώτα.

Σε συνέχεια της εγκυκλίου που αναφέρουμε στην προηγούμενη παρ. 20.31, το Υπουργείο Οικονομικών διευκρίνισε με την εγκύκλιο του Μ. 350/πολ. 112/1983 (Δ.Φ.Ν. 1983, σελ. 879) τα εξής:

Σε περίπτωση που η αποζημίωση του Ν. 2112/1920 καταβάλλεται σε δόσεις και κατά το χρόνο που θα καταβληθούν ορισμένες δόσεις αυτής, μεταβάλλεται το φορολογικό καθεστώς τότε, για τον υπολογισμό του φόρου που αναλογεί στο ποσό των δόσεων που απομένουν, θα λαμβάνονται υπόψη οι διατάξεις του νέου φορολογικού καθεστώτος. Το ποσό του φόρου που θα παρακρατηθεί κατά την καταβολή αυτών των δόσεων, θα είναι ανάλογο με το ποσό της αποζημίωσης που καταβάλλεται σε κάθε μία από τις δόσεις που απέμειναν, σε σχέση με το ποσό της αποζημίωσης που φορολογείται με τις νέες διατάξεις.

Παράδειγμα: (Βλέπε εγκύκλιο Μ. 350/πολ. 112/1983 Δ.Φ.Ν. 1983 σελ. 879).

17.31. Φορολογία συμβιβαστικής αποζημίωσης μισθωτού λόγω λύσεως συμβάσεως ορισμένου χρόνου.

Το ποσό της αποζημίωσης, που με βάση ιδιωτικό συμφωνητικό καταβάλλεται από τον εργοδότη σε μισθωτό, ύστερα από συμβιβασμό, για τη λύση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, αποτελεί εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (άρθρο 45, παρ. 1, Ν. 2238/1994).

Τα ανωτέρω αναφέρονται στην εγκύκλιο του Υπουργείου Οικονομικών Ν. 739/ πολ. 144/1984 (Δ.Φ.Ν. 1984 σελ. 930), στην οποία επίσης σημειώνεται ότι, το άνω ποσό:

α) δεν μπορεί να αποτελέσει δωρεά, κατά τις διατάξεις της παρ. 2ε του άρθρου 34 του Ν.Δ. 118/1973, αφού δεν καταβάλλεται από ελευθεριότητα, αλλά σε εκπλήρωση υποχρέωσης,

β) δεν είναι εφάπαξ αποζημίωση λόγω διακοπής της σχέσεως εργασία (άρθρο 14, παρ. 1, Ν.Δ. 2238/1994), και

γ) θα φορολογηθεί στη χρήση μέσα στην οποία είχε συμφωνηθεί ότι θα κα-

ταβληθεί.

17.32. Φορολογία αποζημιώσεως που καταβάλλεται μετά από παραιτήση του μισθωτού για ακύρωση της απολύσεως του.

Η αποζημίωση μισθωτού που του καταβάλλεται από ιδιωτική επιχείρηση και αποτελεί προϊόν συμβιβασμού για τη διακοπή των εκατέρωθεν δικαστικών διενέξεων και την παραιτήση του μισθωτού από το δικαίωμα του «ακυρώσεως της απολύσεως του» με κάλυψη των αξιώσεων του που προκύπτουν, όχι μόνο για εκείνες, από τη σχέση εργασίας του με την ιδιωτική επιχείρηση, αλλά και από κάθε άλλη σχέση, αποτελεί εισόδημα για το μισθωτό και φορολογείται, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 48 του Ν. 2238/1994, επειδή αυτό δεν είναι δυνατό να υπαχθεί σε μία από τις πηγές Α' έως και Ζ του εισοδήματος (εγκύκλιος Υπ. Οικονομικών Ν. 1691/9.1.1987 έπειτα από σύμφωνη γνωμοδότηση (526/1986) της Νομικής Διευθύνσεως του ίδιου υπουργείου, Λογιστής 1987 σελ. 353).

Δηλαδή, ο μισθωτός με το ποσό της αποζημίωσης που λαμβάνει αναγνωρίζει την απόλυση του σαν έγκυρη και ισχυρή, και συγχρόνως παραιτείται από το δικόγραφο «αί το δικαίωμα ακύρωσης της απόλυσης του (βλέπε Λογιστής 1987 σελ. 353).

Αν η επιχείρηση, για το λόγο αυτό, καταβάλλει «σαν αποζημίωση» στον μισθωτό το ποσό 14.251,97 ευρώ, με το οποίο καλύπτει κάθε απαίτηση του και συγχρόνως αναγνωρίζει την απόλυση του σαν έγκυρη, θα πρέπει να το καταχωρήσει στα βιβλία της εκδίδοντας απόδειξη του άρθρου 15 του Κ.Β.Σ., και συγχρόνως θα παρακρατήσει τα εξής ποσά για φόρο εισοδήματος και χαρτόσημο:

α) Παρακράτηση φόρου εισοδήματος, βάσει του αρ. 58 του Ν. 2238/1994: (14.251,97x20%)	2.850,39
ευρώ	
β) Χαρτόσημο βάσει του άρθρου 13 παρ. 3 του Κ.Τ.Χ. (14.251,97x3,6%)	<u>513,07</u>
ευρώ	
Σύνολο	3.363,46
ευρώ	

Τέλος, σημειώνουμε ότι την άνω αμοιβή, η επιχείρηση θα πρέπει να τη δηλώσει στην αρμόδια ΔΟΥ με την κατάσταση του άρθρου 20 του ΚΒΣ, ενώ η άνω αποζημίωση για να αναγνωρισθεί ως δαπάνη πρέπει να υποβληθεί στην αρμόδια ΔΟΥ του δικαιούχου μισθωτού αντίγραφο του άνω έγγραφου συμβιβασμού για θεώρηση πριν την καταβολή της αποζημίωσης (άρθρο 31, παρ. 9, Ν. 2238/1994).

17.33. Χαρτόσημο αποζημίωσης που καταβάλλεται λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (Ν. 2112/1920).

Σύμφωνα με τη διάταξη της περιόδου δ, της παρ. 18.Α του άρθρου 15 του Κ.Τ.Χ., η αποζημίωση που καταβάλλεται δυνάμει του Ν. 2112/1920 στους απολυόμενους μισθωτούς, λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, υπόκειται σε τέλος χαρτοσήμου 1% (πλέον εισφορά 20% υπέρ Ο.Γ.Α.), ανεξάρτητα από την ιδιότητα του καταβάλλοντος την αποζημίωση.

Το ως άνω τέλος χαρτοσήμου, υπολογίζεται στο συνολικό ποσό της καταβαλλόμενης αποζημίωσης.

Βαρύνει το μισό τον απολυόμενο και το άλλο μισό τον υπόχρεο εργοδότη, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 13 του Ν. 2053/1952. Στην περίπτωση που ο εργοδότης είναι πρόσωπο απαλλασσόμενο από τα τέλη χαρτοσήμου, δυνάμει ειδικής διατάξεως Νόμου, π.χ. το Δημόσιο, οι Δήμοι, οι Κοινότητες, κλπ. (βλέπε άρθρο του κ. Π. Ρέππα στο Δ.Φ.Ν. 1984 σελ. 483), θα εισπραχθεί μόνο το μισό τέλος χαρτοσήμου που βαρύνει τον απολυόμενο (Υπ. Οικονομικών θ. 3339/Πολ. 230/1982 Λογιστής 1983 σελ. 48, και άρθρο Παν. Ρέππα στο ΔΦΝ 1984 σελ. 483).

17.34. Χαρτόσημο αποζημίωσης που καταβάλλεται, όχι με το Ν. 2112/1920, αλλά βάσει άλλων νομοθετημάτων, κανονισμών εργασίας κλπ.

Οι αποζημιώσεις που καταβάλλονται σε απολυόμενους υπαλλήλους, λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, όχι δυνάμει του Ν. 2112/20, αλλά βάσει άλλων Νόμων, όπως π.χ. του Ν. 939/1979, του Ν. 1057/80 «περί τους επί συμβάσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικού του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των λοιπών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου» Ν. 2271/1994 (άρθρο 2, παρ. 4) «εξυγίανση της Ολυμπιακής Αεροπορίας Α.Ε.» κανονιστικών πράξεων ΣΣΕ, κανονισμών εργασίας κλπ. υπόκεινται, όπως έγινε δεκτό από το Υπουργείο Οικονομικών (σχετική εγκύκλιος Ε. 13548/1981), σε τέλος χαρτοσήμου 3% (πλέον εισφορά 20%), σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 13 παρ. 4 του ΚΤΧ (βλέπε επίσης έγγραφα Υπ. Οικονομικών: Λογιστής 1983 σελ. 446, και Σ. 3520/1987, Λογιστής 1987 σελ. 1280 και Σ. 352/1987 Λογιστής 1987 σελ. 1264, ΑΠ 178/1999 ΔΕΝ 2000 σελ. 386).

Ως προς το βάρος πληρωμής, διακρίνουμε:

α) Αν καταβάλλονται από πρόσωπα που απαλλάσσονται των τελών χαρτοσήμου, τότε, ολόκληρο το τέλος βαρύνει τον απολυόμενο (Α.Π. 178/1999 ΔΕΝ 2000 σελ. 386).

β) Αν καταβάλλονται από μη απαλλασσόμενα, ως προς το χαρτόσημο πρόσωπα, στην περίπτωση αυτή, το ποιος φέρει το βάρος της δαπάνης του χαρτοσήμου, είναι ζήτημα συμφωνίας (Εφ. Αθηνών 10175/1991 Επιθεώρηση 1993 σελ. 183).

17.35. Χαρτόσημο αποζημίωσης που καταβάλλεται, όχι με το Ν. 2112/1920, αλλά από ελευθεριότητα.

Τα ποσά των αποζημιώσεων που καταβάλλονται σε απολυόμενους μισθωτούς, από ελευθεριότητα του εργοδότη, χαρτοσημαίνονται με τέλος 3% (πλέον εισφορά 20%), συμφωνά με τη διάταξη του άρθρου 13 παρ. 3 του Κ.Τ.Χ. (Υπ. Οικονομικών Σ. 3520/9.1.1987, Λογιστής 1987 σελ. 1280. Επίσης «Η Φορολογία Χαρτοσήμου» Παν. Ρέππα. Τόμος Β', Έκδοση 1991 σελ. 785).

Ως προς το βάρος πληρωμής, ισχύουν τα αναφερόμενα στην προηγούμενη παρ. 20.36.

17.36 Φορολογία για χαρτόσημο ποσού που καταβάλλεται στον εργαζόμενο κατά τη λύση της σύμβασης εργασίας για εξαγορά προϋπηρεσίας από ασφαλιστικό ταμείο.

Οι επιχειρήσεις, οι οποίες θέλουν να προβούν σε μείωση προσωπικού, δίνουν σε αυτό ορισμένα κίνητρα. Μεταξύ των κινήτρων περιλαμβάνονται κυρίως:

α) Πρόσθετη αποζημίωση, και

β) Η καταβολή των εισφορών που απαιτούνται για να συμπληρώσει ο απερχόμενος μισθωτός τις προϋποθέσεις λήψεως συντάξεως από τον ασφαλι-

στικό οργανισμό.

Με την πρόσθετη αποζημίωση ασχοληθήκαμε στις προηγούμενες παρ. 20.29 (φορολογία) και 20.37 (χαρτόσημο).

Για τις ασφαλιστικές εισφορές που θα καταβληθούν στον απερχόμενο μισθωτό είτε για εξαγορά προϋπηρεσίας είτε για ασφαλιστική κάλυψη του χρόνου που απαιτείται από την ημέρα της λύσεως της σύμβασης εργασίας μέχρι την ημέρα χορηγήσεως της σύνταξης θεωρούνται, κατά τις απόψεις του Υπ. Οικονομικών (Σ. 3520/9.1.87, Λογιστής 1987 σελ. 1280) ότι επέχουν θέση αποζημίωσης.

Συνεπώς, το πρόσθετο ποσό που καταβάλλεται στους απερχόμενους μισθωτούς, για να τακτοποιήσουν τις ασφαλιστικές τους υποχρεώσεις (εξαγορά στρατιωτικής θητείας, κάλυψη υπολειπόμενου ασφαλιστικού χρόνου) θα προστεθεί στο ποσό της αποζημίωσης (νόμιμης και πρόσθετης) και θα φορολογηθεί συμφωνά με τα αναφερόμενα στην προηγούμενη παρ. 20.29, ενώ θα χαρτοσημανθεί με τέλος 3% πλέον εισφορά 20% υπέρ Ο.Γ.Α.), σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 3 του άρθρου 13 του Κ.Τ.Χ. (Υπ. Οικονομικών Σ. 3520/9.1.1987, Λογιστής 1987 σελ. 1280).

Διευκρινίζεται, ότι η διάταξη του άρθρου 7 παρ. 3 του Ν.Δ. 4419/1964 που προβλέπει απαλλαγή από τα τέλη χαρτοσήμου των αποδείξεων εισπραξης των εισφορών των ασφαλισμένων και εργοδοτών υπέρ Οργανισμών Κοινωνικών Ασφαλίσεων, δεν έχει εφαρμογή στις παραπάνω ασφαλιστικές εισφορές, γιατί η διάταξη αυτή αναφέρεται στις εισφορές που καταβάλλονται από τους ασφαλισμένους και εργοδότες απευθείας στους άνω Ασφαλιστικούς Οργανισμούς, πράγμα που δεν συμβαίνει στην πιο πάνω περίπτωση. (Υπ. Οικονομικών Σ. 3520/9.1.1987 Λογιστής 1987 σελ. 1280).

Τέλος, σημειώνουμε ότι τα ποσά των ασφαλιστικών εισφορών που ο μισθωτός θα καταβάλλει στον ασφαλιστικό οργανισμό θα τα εκπέσει φορολογικά από το συνολικό εισόδημα του σύμφωνα με το άρθρο 8, παρ. 1, εδ. δ, του Ν. 2238/1994.

17.37. Φορολογία και χαρτόσημο αποζημίωσης που καταβάλλεται από νομικά πρόσωπα σε μέλη του Δ.Σ. λόγω λύσεως της σχέσεως που τους συνδέει.

Η αποζημίωση που καταβάλλεται από τα νομικά πρόσωπα, στα μέλη του Δ.Σ., λόγω λύσεως της μεταξύ των σχέσεως φορολογείται:

α) Ως εφάπαξ αποζημίωση (άρθρο 14 παρ. 1, Ν. 2238/1994), εφόσον το ποσό της αποζημίωσης έχει υπολογισθεί βάσει διατάξεως Νόμου π.χ. Ν. 2112/1920, Ν.Δ. 3026/1954 κλπ.

β) Ως δωρεά (περίοδος ε, παρ. 2, άρθρου 34, Ν.Δ. 118/1973 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 17 παρ. 2 του Ν. 1473/84) εφόσον το ποσό της αποζημίωσης καταβάλλεται χωρίς νόμιμη υποχρέωση.

Εννοείται, βέβαια, ότι αν ένα νομικό πρόσωπο καταβάλλει αποζημίωση σε μέλος του Δ.Σ. επιπλέον της νόμιμης, λόγω λύσεως της μεταξύ των σχέσεως, τότε το ποσό της νόμιμης αποζημίωσης θα φορολογηθεί σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην άνω παράγραφο (α), ενώ το επιπλέον (χωρίς νόμιμη υποχρέωση) ποσό θα φορολογηθεί αυτοτελώς (άνω παράγραφο α) και συγχρόνως ως δωρεά (άνω παράγραφος β) (Υπ. Οικονομικών Ε. 4745/πολ. 37/1983 Γνωμοδότηση Νομικού Συμβούλου Διοικήσεως 6106/1982 ΔΦΝ 1983 σελ. 536).

Για το χαρτόσημο της αποζημίωσης που έχει υπολογισθεί βάσει

διατάξεως Νόμου, ισχύουν τα αναφερόμενα στις προηγούμενες παρ. 20.35 και 20.36. Δηλαδή, αν η αποζημίωση έχει υπολογισθεί σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2112/1920, είναι 1,2% ενώ αν έχει υπολογισθεί με διατάξεις άλλων Νόμων είναι 3,6%.

Στις αποζημιώσεις, όμως, που φορολογούνται ως δωρεές, μέχρι 31.12.2000 αναλογούσε πάγιο χαρτόσημο:

- Πάγιο χαρτόσημο 4,40 ευρώ για ποσό δωρεάς μέχρι 88,04 ευρώ
- Πάγιο χαρτόσημο 4,40 ευρώ για ποσό δωρεάς άνω των 88,04 ευρώ

Από 1.1.2001 οι συμβάσεις δωρεών εν ζωή δεν υπόκεινται σε τέλη χαρτοσήμου (άρθρο 25, Ν. 2873/2000).

Παράδειγμα: Βλέπε επόμενη παρ. 20.42.4.

17.38. Φορολογία και χαρτόσημο αποζημίωσης σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος.

Αποζημιώσεις που καταβάλλονται σε δικαιούχος, σύμφωνα με το Ν. 551/1915 από επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 2 του αυτού Νόμου, λόγω ατυχήματος από βίαιο γεγονός, το οποίο συνέβη σε εργάτη ή υπάλληλο κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή εξ αιτίας αυτής, αρχικά δεν υπόκειντο σε φόρο, σύμφωνα με την εγκύκλιο του Υπουργείου Οικονομικών Ε. 9227/πολ. 88/1983 (Λογιστής 1983 σελ. 822. Για τις αποζημιώσεις αυτές δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 14 του Ν. 2238/1994. Άλλωστε οι αποζημιώσεις αυτές δεν αποτελούν εισόδημα). Στη συνέχεια, όμως, το Υπουργείο Οικονομικών έκανε αποδεκτή την υπ' αριθμ. 152/1999 γνωμοδότηση του Ν.Σ.Κ., σύμφωνα με την οποία οι άνω αποζημιώσεις φορολογούνται βάσει του άρθρου 14, παρ. 1, Ν. 2238/1994, δηλαδή όπως οι αποζημιώσεις λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας (Υπ. Οικονομικών 1031657/πολ. 1111/1999 Λογιστής 1999 σελ. 965). Η άνω αποζημίωση χαρτοσημαίνεται με τέλος 1,2%, σύμφωνα με το άρθρο 15, παρ. 18.Α, εδάφιο δ, του Κ.Τ.Χ.

17.39. Λοιπές κρατήσεις

Εισφορά υπέρ Ο.Γ.Α. επί τον φόρο αποζημίωσης: Όπως έκρινε το Σ.Τ.Ε. (σχετική απόφαση 3090/1980), δεν επιβάλλεται εισφορά υπέρ Ο.Γ.Α. επί του φόρου 10% ή 15% που παρακρατείται από τον εργοδότη κατά την καταβολή αποζημίωσης στον απολυόμενο μισθωτό.

Την άνω απόφαση την έκανε αποδεκτή το Υπουργείο Οικονομικών (σχετική εγκύκλιος Ε. 1290/πολ. 19/1985 άρθρο 17). Ως εκ τούτου, από τις 7.9.1984, δεν υπολογίζεται εισφορά υπέρ Ο.Γ.Α. στον άνω φόρο αποζημιώσεως.

Ασφαλιστικές Εισφορές: Τα χρηματικά ποσά που οι επιχειρήσεις καταβάλλουν στους μισθωτούς που δέχονται να αποχωρήσουν με τη θέληση τους, δεν θεωρούνται μισθός και δεν υπόκειται σε εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. (Γνωμοδότηση ΙΚΑ 7590/1988 Επιθεώρηση 1988 σελ. 1010).

17.40. Παραδείγματα υπολογισμού αποζημιώσεων (Ν. 2112/1920 κλπ.).

17.40.1. Παράδειγμα: Το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) ανώνυμης εταιρείας αποφάσισε να προβεί σε μείωση του προσωπικού της εταιρείας και για το λόγο αυτό στους εργαζόμενους, οι οποίοι είχαν συμπληρώσει το 56ο έτος της ηλικίας τους, χορήγησε τα εξής «κίνητρα αποχωρήσεως» από την εταιρεία:

α) Τη νόμιμη αποζημίωση

β) Πρόσθετη αποζημίωση ίση με το 10% της νόμιμης

γ) Τις ασφαλιστικές εισφορές μέχρι 24 μήνες της αυτασφάλισης που ο απερχόμενος μισθωτός θα πρέπει να καταβάλει στο Ι.Κ.Α. από την ημέρα λύσεως της σχέσης εργασίας έως την ημέρα συνταξιοδότησης.

Επίσης, βάσει εσωτερικού κανονισμού, ο οποίος έχει κυρωθεί με κοινή Υπουργική Απόφαση, οι εργαζόμενοι που συμπληρώνουν 15 έτη συνεχή υπηρεσία στην εταιρεία, δικαιούνται τις αποδοχές τεσσάρων μηνών όταν αποχωρήσουν για οιονδήποτε λόγο από την εταιρεία.

Υπάλληλος, 56 ετών, ο οποίος είχε προσληφθεί στην εταιρεία την 1.5.1979, ζήτησε με αίτησή του προς το Δ.Σ. να αποχωρήσει από την εταιρεία με βάση τα εξαγγελθέντα «κίνητρα αποχωρήσεως», υποβάλλοντας συγχρόνως βεβαίωση του Ι.Κ.Α. από την οποία προκύπτει ότι οι εισφορές αυτασφάλισης που πρέπει να καταβάλει ο άνω εργαζόμενος για το χρονικό διάστημα 1.10.1995-30.9.1997 ανήρχοντο στο ποσό 880,41 ευρώ.

Το Δ.Σ. ενέκρινε την αίτηση του και στις 30.9.1995 έλυσε τη σύμβαση εργασίας καταβάλλοντος σε αυτόν το ποσό 8.848,32 ευρώ το οποίο προσδιορίσθηκε με βάση τις αποδοχές του μηνός Σεπτεμβρίου 1995 ως εξής:

Αποδοχές Σεπτεμβρίου 1995:

Βασικός μισθός

234,77 ευρώ

Πλέον: Επίδομα (γάμου- πολυετίας)

132,06 ευρώ

366,83

ευρώ

Πλέον: Προσαυξήσεις:

α) Νόμιμης εργασίας Κυριακής 8,80 ευρώ

β) Μη νόμιμης εργασίας Κυριακής 13,206 ευρώ

γ) Νόμιμης εργασίας νύκτας 14,67 ευρώ

δ) Υπερεργασίας 7,33 ευρώ

ε) Νόμιμης υπερωρίας 5,87 ευρώ

στ) Παράνομης υπερωρίας 58,69 ευρώ

108,56 ευρώ

Σύνολο αποδοχών Σεπτεμβρίου 1995

475,39 ευρώ

Υπολογισμός «μηνιαίου μισθού αποζημίωσης»:

Σύνολο αποδοχών τελευταίου μήνα (Σεπτεμβρίου)

475,39 ευρώ

Μείον: Αποδοχές που δεν θεωρούνται ότι

περιλαμβάνονται στην έννοια των

τακτικών αποδοχών:

— Μη νόμιμη εργασία Κυριακής 13,20 ευρώ

- Παράνομες υπερωρίες 58,69

(-)

71,90

Μηνιαίος μισθός αποζημίωσης

403,49 ευρώ

Πλέον: Προσαύξηση επιδομάτων εορτών

και αδείας (403,49x16,66%)

67,22 ευρώ

Σύνολο τακτικών αποδοχών Σεπτεμβρίου 1995		470,71	
ευρώ			
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη		16	
χρόνια			
• Νόμιμη αποζημίωση:			
Αποζημίωση Ν. 2112/1920	12 μισθοί		
Πλέον: Αποζημίωση εσωτερικού κανονισμού	4 μισθοί 16 μισθοί		
Υπολογισμός αποζημίωσης:			
α) Νόμιμη αποζημίωση (470,75 x 16 μισθούς)		7.532	
ευρώ			
β) Πρόσθετη αποζημίωση (7.532x10%)		753,2	
γ) Ασφαλιστικές εισφορές		<u>880,41</u>	
Σύνολο αποζημίωσης λόγω αποχωρήσεως			
9.165,61 ευρώ			
Μείον Κρατήσεις:			
α) Χαρτόσημο αποζημίωσης			
Ν. 2112/1920:			
(470,75x12) = 5.649x0,6%	33,894 ευρώ		
β) Χαρτόσημο λοιπών αποζημιώσεων:			
- Εσωτερικού κανονισμού (470,75x4)	1.883 ευρώ		
- Πρόσθετη	753,20		
- Ασφαλ. εισφ.	<u>880,41</u>		
	ευρώ 3.516,61x3,6%	126,60	(-) 54.687
γ) Φόρος :			
Αποζημίωση	9.165,6 ευρώ		
Μείον: Απαλλασσόμενο	(-) 2.934,70		
Μείον: Χαρτόσημο	(-) <u>169,10</u>		
Φορολογητέα αποζημίωση	6.061,8		
Φόρος βάσει κλίμακας άρθρου 9, Ν. 2238/1994 (οικ. έτους 1996)			
Μέχρι 2.934,70 ευρώ	-		
Επιπλέον 3.135,71x5%	<u>156,78</u>		(-) <u>156,78</u>
			45.364,61
	ευρώ		

Σημειώνεται ότι ο φορολογούμενος το ποσό των ασφαλιστικών εισφορών που θα καταβάλλει στο Ι.Κ.Α. τα έτη 1995, 1996, και 1997 θα το εκπέσει από τις αντίστοιχες δηλώσεις φόρου εισοδήματος (Υπ. Οικονομικών 1005775/49/Α.012/πολ. 1216/1989 Δ.Φ.Ν. 1989 σελ. 1130).

17.40.2. Παράδειγμα: Εργάτης, που απασχολείται σε βιομηχανία συνεχούς παραγωγής, απολύθηκε μετά από δυο έτη συνεχούς υπηρεσίας; στον ίδιο εργοδότη την Παρασκευή 10/7/1998. Το ημερομίσθιο του (νόμιμο και καταβαλλόμενο) την ημέρα της απόλυσης υποθέτουμε ότι ήταν 5,87 ευρώ. Ο εργάτης δικαιούται αποζημίωση, σύμφωνα με το άρθρο 4 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 18.5.1998, τις αποδοχές που θα λάμβανε τις επόμενες της απολύσεως 15 εργάσιμες ημέρες, εάν Επακολούθωσε να απασχολείται στην ίδια επιχείρηση. Πιο συγκεκριμένα: την πρώτη εβδομάδα (13.7 - 19.7) θα απασχολείται 40 ώρες νύκτα, τη δεύτερη εβδομάδα (20.7 - 26.7) θα απασχολείται 40 ώρες την ημέρα, από τις οποίες 8 ώρες Κυριακή (20.7) και την τρίτη εβδομάδα θα απασχολείται συνολικά 20 ώρες από τις οποίες οι 8 ώρες την Κυριακή (27.7). Ο εργοδότης

στις 13.7 του κατέβαλε για αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, το ποσό των 125,62 ευρώ το οποίο προέκυψε ως εξής:

— Χρόνος προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη: 2 έτη συμπληρωμένα

— Αποζημίωση που δικαιούται: Αποδοχές 15 εργασίμων ημερών

— Αποδοχές που θα λάμβανε στις 15 ημέρες, σύμφωνα με το άνω πρόγραμμα εργασίας:

Α/Α	Εβδομάδα Χρονικό Διάστημα	Ημέρες Εργ	Ώρες		Ωρ/σθιο Ημέρας	Αμοιβή
			Εργασίας (Η) (Υ) (Ν) (Κ)			Νύκτας Κυριακής
3 ^η	13.7-19.7	6	40 - 40 -		0,88 35,2	8,80 -
4 ^η	20.7-26.7	6	40 - - 8		0,88 35,2	- 5,28
5 ^η	27.7-29.7	3	20 - - 8		0,88 17,6	- 5,28
		15			88	8,80 10,56

(i) Από 1.1.2002 ισχύει απαλλασσόμενο ποσό € 3.000 (άρθρο 9. παρ. 25. Ν. 2948/2001).

— Αποζημίωση λόγω καταγγελίας (Β.Δ. 6/18.7.1920):

Βασική Αμοιβή: 88 ευρώ

Πλέον: Προσαύξηση από τακτική και νόμιμη:

α) Νυχτερινή εργασία 8,80 ευρώ

β) Εργασία Κυριακής 10,56 ευρώ

19,36 ευρώ

107,36 ευρώ

Πλέον: Προσαύξηση από επιδόματα εορτών και αδειάς (107,36 x 17,66%)

18,96 ευρώ

126,32 ευρώ

Σύνολο αποζημίωσης

Μείον: Κρατήσεις

α) Χαρτόσημο (126,32 x 0,6%) ευρώ (-) 0,75

β) Φόρος

Αποζημίωση 126,32 ευρώ

Μείον: Αφορολόγητο ευρώ. (-) 2.934,70

Μείον: Χαρτόσημο ευρώ (-) 0,75

Φορολογητέα αποζημίωση ευρώ =

Φόρος

ευρώ (-) =

Υπόλοιπο προς καταβολή

125,57 ευρώ

17.40.3. Παράδειγμα: Υπάλληλος απασχολείται σε βιομηχανία συνεχούς παραγωγής. Την 1.1.1967 προσλήφθηκε ως εργάτης και στις 1.1.1977 απέκτησε άλλη ειδικότητα που τον χαρακτήρισε ως υπάλληλο. Την 1.7.1995 ο

υπάλληλος συμπλήρωσε το 58ο έτος της ηλικίας του και 10.500 ημέρες εργασίας. Η αμοιβή του υπαλλήλου καθορίζεται κάθε μήνα με το σύστημα των κυμαινόμενων αποδοχών (βασικός μισθός και επίδομα παραγωγής). Ο εργοδότης την 1.7.1995 τον απέλυσε. Για το λόγο αυτό κατέβαλε, εκτός από τη νόμιμη αποζημίωση και πρόσθετη 2.934,70 ευρώ. Με βάση ότι:

α) ο μισθός του κατά το μήνα Ιούλιο 1995 υποθέτουμε ότι ήταν 205,43 ευρώ,

β) το επίδομα παραγωγής Ιουνίου 1995 ήταν 38,41 ευρώ και Μαΐου 1995 ήταν 24,30 ευρώ,

γ) ο άνω υπάλληλος απασχολείται στην «Β» βάρδια του προγράμματος εργασίας που αναφέρουμε στην προηγούμενη παρ. 13.26 (Πίνακας Νο. 1), και

δ) μέχρι 30.6.1995, ο εργαζόμενος είχε εργασθεί νόμιμα υπερωριακά 65 ώρες, ο εργοδότης του κατέβαλε για αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας το ποσό των 6.058,23 ευρώ, το οποίο προέκυψε ως εξής: Χρόνος προϋπηρεσίας 28 χρόνια

στον ίδιο εργοδότη 24 μισθούς

Αποζημίωση Ν. 2112/1920 που δικαιούται

Σημειώνεται ότι η προϋπηρεσία του ως εργάτη προσμετράτε στην προϋπηρεσία του ως υπαλλήλου.

(1) Από 1.1.2002 ισχύει απαλλασσόμενο ποσό € 3.000 (άρθρο 9, παρ. 25. Ν. 2948/2001).

— Αποδοχές που θα λάβει τον Ιούλιο 1995 (μήνας απόλυσης):

Α/Α	Εβδομάδα Χρονικό Διάστημα	Ημέρες Εργ	Ώρες			Ωρ/σθιο Ημέρας	Υπερ	Αμοιβή	
			Εργασίας (Υ) (Ν) (Κ)					Νύκτας	Κυριακής
	1995								
1)	1.7/7.7	-	4	4	8	1,23	-	8,86	1,23 7,39
2)	8.7/14.7	-	-	8	8	1,23	-	7,087	2,46 7,39
3)	15.7/21.7	-	-	40	-	1,23	-	-	12,32 -
4)	22.7/28.7	-	4	-	8	1,23	-	-	- 7,39
5)	29.7/31.7	-	-	-	-	1,23	-	-	- -
	Σύνολο		8	52	24		205,43	15,947	16,01 22,17

Υπολογισμός υπερεργασίας - υπερωρίας:

Εβδομάδα	Ημερομηνία	Υπολογισμοί	Αμοιβή Υπερεργασίας
Υπερωρίας			
1 ^η	7.7.95(Σαβ.)	(1,23χ1,25)χ1,50χ 3 ώρες νυχτερινές	-
6,91	2 ^η	7.7.95(Σαβ.)	(1,23χ1,25)χ1,25χ 1 ώρα νυχτερινή
4 ^η	13.7.95(Σαβ.)	(1,23χ1,50)χ3 ώρες	1,92
5,53	13.7.95(Σαβ.)	(1,23χ1,25)χ1 ώρα	<u>1,53</u>
		Σύνολο	<u>3,45</u>
12,44			

Αποζημίωση καταγγελίας Ν.2112/1920:

1) Πάγιες αποδοχές:

Μισθός Ιουλίου 1995

205,43 ευρώ

Πλέον: Προσαύξηση από τακτική και νόμιμη:	
α) Υπερεργασία και Υπερωρία	15,95 ευρώ
β) Νυχτερινή εργασία	16,02 ευρώ
γ) Εργασία Κυριακής	22,18 ευρώ
---	<u>54,15 ευρώ</u>
	259,58 ευρώ

2) Μεταβλητές αποδοχές:

Επίδομα παραγωγής Ιουνίου 1995	38,41 ευρώ
Πλέον: Επίδομα παραγωγής Μαΐου 1995	<u>24,30 ευρώ</u>
	62,71 ευρώ
Μέσος όρος επιδόματος παραγωγής(62,71:2)	<u>31,35 ευρώ</u>
	290,93 ευρώ

Πλέον: Προσαύξηση επιδομάτων εορτών Και άδει(290,93x16,66%)	<u>48,46 ευρώ</u>
Σύνολο τακτικών αποδοχών Ιουλίου 1995	339,39 ευρώ
Αποζημίωση Ν.2112/1920(339,39x24)	8.145,36 ευρώ

Αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησεως:

Επειδή ο άνω υπάλληλος, είχε κατά το χρόνο της απολύσεως τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησεως από το Ι.Κ.Α., δικαιούται το 40% (επικουρική ασφάλιση Τ.Ε.Α.Μ.) 8.145,36x40

325.814,4 ευρώ

Πλέον: Αποζημίωση που του κατέβαλε οικειοθελώς ο εργοδότης	<u>2.934,70 ευρώ</u>
Σύνολο αποζημίωσης λόγω συνταξιοδότησεως	328.749,1

Μείον: Κρατήσεις:

α) Χαρτόσημο:

Χαρτόσημο αποζημίωσης Ν. 2112/1920 (325.814,4x0,6%)	1.954,88 ευρώ
--	---------------

Πλέον: Χαρτόσημο οικειοθελούς αποζημίωσης (2.934,70x3,6%)	<u>105,64 ευρώ</u>
	<u>ευρώ (-) 2.060,52</u>
	326.688,58 ευρώ

β) Φόρος:

Αποζημίωση	ευρώ.328.749,1
Μείον: Αφορολόγητο ευρώ	(-)2.934,70
Μείον: Χαρτόσημο	ευρώ (-) <u>125,20</u>
Φορολογητέα αποζημίωση	325.689,2 ευρώ
Φόρος βάσει κλίμακας άρθρου 9 Ν. 2238/1994:	
Μέχρι 2.934,70x0%	ευρώ -
Επιπλέον 198,77x5% <u>9,93 ευρώ</u>	(-) <u>9,93 ευρώ</u>
Υπόλοιπο προς καταβολή	326.678,65 ευρώ

17.40.4. Παράδειγμα: Στον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου της «ΑΛΦΑ» Α.Ε, ο οποίος είχε συνάψει με την εταιρεία σύμβαση εργασίας προ-εγκριθείσα από την τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων τη; 30.6.1980. καταβλήθηκε στις 15.7.1995, μετά από απόφαση της τακτικής Γενική; Συνέλευσης των μετόχων της 30.6.1995, το ποσό 44.020,54 ευρώ αποζημίωση, λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας για συνταξιοδότηση από το Τ.Ε.Β.Ε.

Οι μηνιαίες αποδοχές του είχαν, από 1.1.1995 καθορισθεί με απόφαση του Δ.Σ, μετά από εξουσιοδότηση της τακτικής Γενικής Συνέλευσης τη; 30.6.1994 στο ποσό των 4.108,58 ευρώ.

Με βάση τα παραπάνω, η ανώνυμη εταιρεία προέβη στην εξής εκκαθάριση:
— Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη 15 χρόνια
- Αποζημίωση Ν.2112/1920 11 μισθούς

Αποζημίωση λόγω καταγγελίας Ν.2112/1920

Μηνιαίος μισθός 4.108,58 ευρώ περιορίζεται, όμως στο διπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη επί τον αριθμό 30. (Το ανώτατο όριο στις (1) Από 1.1.2002 ισχύει απαλλασσόμενο ποσό € 3.000 (άρθρο 9. παρ. 25. Ν. 2948/2001). 356

15.7.1995 ήταν 15,66 ευρώ. Βλέπε προηγούμενη παράγραφο 20.5).

Ανώτατο όριο επιτρεπόμενου μισθού 3.759,70 ευρώ Πλέον: Προσαύξηση επιδόματος

εορτών και αδειάς (δεν επιτρέπεται να υπολογισθεί.

Βλέπε προηγούμενη παρ. 20.5) Σύνολο τακτικών αποδοχών Ιουλίου 1995 3.759,70 ευρώ.

Αποζημίωση Ν.2112/1920 (3.759,70x11)

41.356,7 ευρώ

Αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης

Δικαιούται το 50%

(Δεν έχει επικουρική ασφάλιση)

41.356,7x50%

20.678,35 ευρώ

Πλέον: αποζημίωση που του καταβλήθηκε

επί πλέον της νόμιμης

23.342,15 ευρώ

Σύνολο αποζημίωσης που εγκρίθηκε από τη

γενική συνέλευση

44.020,54 ευρώ

Μείον: Κρατήσεις :

α) Χαρτόσημο:

Αποζημίωση Ν.2112/1920

(20.678,35x0,6%)

124,07 ευρώ

Πλέον: Χαρτόσημο επί πλέον της νόμιμης

αποζημίωσης (Δωρεά: πάγιο

ΔΓ-χάρτοσημο -και ΟΓΑ (όπως

προηγούμενη παρ.)

10,56 ευρώ

ευρώ (-) 134,63

β) Φόρος αποζημίωσης Ν.2112/1920:

Αποζημίωση 44.020,54 ευρώ

Μείον : αφορολόγητο

(-) 2.934,70

Μείον : χαρτόσημο

(-) 134,63

Φορολογητέα αποζημίωση

40.951,21 ευρώ

Φόρος βάσει κλίμακας άρθρου 9

Ν. 2238/1994: - Μέχρι 20.542,92

3.521,64 ευρώ

20.408,28x40%

8.163,31 ευρώ

ευρώ(-) 11.684,95

32.200,96 ευρώ

γ) Φόρος δωρεάς

Ο αποχωρών πρόεδρος έχει υποχρεώσει να υποβάλει στη Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία στην οποία υπάγεται η ανώνυμη εταιρεία, δήλωση δωρεάς για το επιπλέον ποσό της νόμιμης αποζημίωσης (23.342,157 ευρώ) που του καταβλήθηκε.

Η άνω δήλωση πρέπει να υποβληθεί μέσα σε ένα εξάμηνο από την ημέρα

που του καταβλήθηκε το πιο πάνω ποσό.

Η Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία θα υπολογίσει το φόρο δωρεάς. Όμως η ανώνυμη εταιρεία για να του καταβάλει το επιπλέον ποσό πρέπει ο αποχωρών

(1) Από 1.1.2002 ισχύει απαλλασσόμενο ποσό € 3.000 (άρθρο 9, παρ. 25. Ν. 2948/2001).

πρόεδρος να προσκομίσει πιστοποιητικό της ΔΟΥ από το οποίο να προκύπτει ότι για την άνω δωρεά κατέβαλε τον αναλογούντα φόρο (άρθρο 107, παρ. 1, ΝΔ 118/1973).

17.40.5. Παράδειγμα: Ανώνυμη εταιρεία προσέλαβε την 1.2.1982 με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (5 έτη) μισθωτό, αντί ορισμένης μηνιαίας αντιμισθίας. Η εταιρεία στις 20.9.1984 κατήγγειλε τη σύμβαση αυτή. Ο μισθωτός, όμως αξίωσε την κατάβολή των υπολοίπων μισθών του. Μετά από αυτό, τα δύο μέρη, με το από 30.9.1984 ιδιωτικό συμφωνητικό, έλυσαν συμβιβαστικά τη διαφορά τους ως εξής:

1. Η ΑΕ θα καταβάλλει στο μισθωτό ως αποζημίωση το ποσό 5.869,40 ευρώ έναντι της αξίωσης του για τους υπολοίπους μισθούς, και

2. Το ποσό αυτό συμφωνήθηκε να καταβληθεί σε δυο ισόποσες δόσεις, η μια το 1984 και η άλλη το 1985.

Από το ποσό της κάθε δόσεως 2.934,70 ευρώ η εταιρεία πρέπει να παρακρατήσει τα εξής ποσά:

— Χαρτόσημο μισθωτών υπηρεσιών (2.934,70x0,6%)	17,60 ευρώ
— Φόρος μισθωτών υπηρεσιών (2.394,70x20%)	<u>478,94</u>
Σύνολο	654,94 ευρώ

Στο τέλος των άνω χρήσεων η εταιρεία πρέπει να δηλώσει τα άνω ποσά των δόσεων με την εκκαθαριστική δήλωση φόρου μισθωτών υπηρεσιών.

17.40.6. Παράδειγμα: Εργατοτεχνίτης απασχολείται δυο φορές την εβδομάδα, σε βιοτεχνία (από 4 ώρες Τρίτη και Τετάρτη). Έχει στην επιχείρηση 5 χρόνια συμπληρωμένα. Την 1.7.1992 (ημέρα Τρίτη) ο εργοδότης τον απολύει. Δεδομένου ότι την ημέρα της απολύσεως είχε ημερομίσθιο 5,87ευρώ (ωρομίσθιο 0,88 ευρώ), ο εργοδότης θα του καταβάλλει για αποζημίωση το ποσό € 35,2 το οποίο προέκυψε ως εξής:

— Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	5 χρόνια
— Αποζημίωση που δικαιούται:	

Αυτή ισούται με τις αποδοχές που θα λάμβανε αν εργαζότανε μέσα στο χρονικό διάστημα, πριν από το οποίο πρέπει να γίνει η καταγγελία, 35 ημέρες δηλαδή 1, 2, 8, 9, 15, 16, 22, 23, 29 & 30 Ιουλίου 1992. Για τις ημέρες αυτές ο μισθωτός, αν εργαζότανε θα λάμβανε συνολικές αποδοχές:

(0,88 ωρομίσθιαx4 ώρες =) 3,52x10 ημέρες	35,2 ευρώ
— Αποζημίωση λόγω καταγγελίας (ΒΔ.16/18.7.20):	
Βασική αμοιβή	35,21 ευρώ
Πλέον: προσαύξηση από επίδομα εορτών και αδείας 17,66%	<u>0,006</u>
Μείον: Κρατήσεις	35,216

ευρώ

α) Χαρτόσημο (35,216x0,6%) (-) 0,21

35,006 ευρώ

β) Φόρος:		
Αποζημίωση	35,216 ευρώ	
Μείον: Αφορολόγητο	(-) 2.934,70	
Μείον: Χαρτόσημο	<u>(-) 0,21</u>	
Φορολογητέα αποζημίωση	ευρώ =	
Φόρος βάσει κλίμακας άρθρου 9 Ν. 2238/1994	ευρώ 35,006x0%	ευρώ (-) -
Υπόλοιπο προς καταβολή		35,006 ευρώ

17.40.7. Παράδειγμα: Υπάλληλος προσλήφθηκε σε επιχείρηση την 1.1.1989. Την 1.1.1991 στρατεύθηκε και στις 31.12.1992 απολύθηκε από το στρατό. Ο υπάλληλος στις 20.1.1993 δήλωσε στον εργοδότη του ότι επιθυμεί να επαναλάβει την εργασία του. Ο εργοδότης τον προσέλαβε, αλλά στις 31.7.1993 τον απέλυσε, καταβάλλοντάς σε αυτόν το ποσό 1.200,52 ευρώ για αποζημίωση. Δεδομένου ότι, ο μηνιαίος μισθός τους στις 31.7.1993 ήταν 117,38 ευρώ το ποσό που του κατέβαλε προέκυψε ως εξής:

— Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο τον εργοδότη	4 χρόνια
- Αποζημίωση που δικαιούται βάσει τον Ν.2112/1920	3 μήνες
Πλέον: Αποζημίωση, επειδή η καταγγελία έγινε πριν περάσει ένας χρόνος από την επαναπρόσληψη (Ν.3514/1928)	6 μήνες
Σύνολο	9 μήνες

Αποζημίωση λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας:

Βασικές αποδοχές (117,38x9 =)	1.056,42 ευρώ
Πλέον: προσαύξηση επιδομάτων εορτών και αδειάς (1.056,42x16,66% =)	<u>175,99 ευρώ</u>
Σύνολο	1.232,41 ευρώ

Μείον: Κρατήσεις:

α) Χαρτόσημο αποζημίωσης Ν.2112/1920:
(117,38x3x1,1666% =) 4,10x0,6% 0,024 ευρώ

β) Χαρτόσημο αποζημίωσης Ν.3514/1928:
(117,38x6x1,1666% =) 8,21x3,6% 0,29 ευρώ (-) 0,314

γ) Φόρος:

Αποζημίωση 1.232,57 ευρώ

Μείον: απαλλασσόμενο (-) 2.934,70

Μείον: χαρτόσημο (-) 0,314

Φορολογητέα αποζημίωση ευρώ -

Φόρος βάσει κλίμακας άρθρου 9 ευρώ 1.200,52x0% (-) -

Υπόλοιπο προς καταβολή 1.232,096

(!) Από 1.1.2002 ισχύει απαλλασσόμενο ποσό € 3.000 (άρθρο 9, παρ. 25. Ν. 2948/2001).

17.41. Ακύρωση της απολύσεως - Υπερημερία του εργοδότη.

Προθεσμία ασκήσεως αγωγών: Η απόλυση θεωρείται άκυρη: α) όταν δεν γίνει εγγράφως, β) όταν δεν καταβληθεί το ποσό της αποζημιώσεως, γ) όταν δεν καταβληθεί μια από τις τριμηνιαίες δόσεις, δ) όταν κριθεί καταχρηστική και ε)

όταν ο μισθωτός δεν είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ.

Σε άκυρη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, την οποία ακυρότητα έχει δικαίωμα να επικαλεστεί μόνο ο απολυόμενος μισθωτός, για το συμφέρον του οποίου έχει ταχθεί αυτή, ο μισθωτός έχει το επιλεκτικό δικαίωμα:

α) Να αποδεχθεί την καταγγελία σαν έγκυρη, παρόλο ότι η ακυρότητα είναι απόλυτη, και να θεωρήσει ότι σύμβαση εργασίας έληξε. Στην περίπτωση αυτή οφείλει να ζητήσει από τον εργοδότη τη νόμιμη αποζημίωση. Εάν η αποζημίωση δεν του προσφερθεί τότε μπορεί να τη ζητήσει με αγωγή που εγείρεται κατά την παρ. 2 του άρθρου 6 του Ν. 3198/1955 εντός εξαμήνου ανατρεπτικής προθεσμίας από την απόλυση του.

Όταν η λύση της σύμβασης εργασίας στηρίζεται σε διαφορετικές διατάξεις από εκείνες του Ν. 2112/1920 και του Β.Δ. 16/18.7.1920, οι οποίες επίσης παραπέμπουν στο άρθρο 6 παρ. 2 του Ν. 3198/1955 τότε ισχύει η πενταετής παραγραφή (Μον. Πρωτ. Θεσ/νίκης 27784/1997 ΔΕΝ 1998 σελ. 835).

β) Να προσβάλει την καταγγελία ως άκυρη και να ζητήσει τις αποδοχές του λόγω υπερημερίας του εργοδότη κατά τα άρθρα 349, 350 και 656 του Α.Κ.

Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός πρέπει να εγείρει αγωγή μέσα σε τρίμηνη αποκλειστική προθεσμία που καθορίζεται από την παρ. 1 του άρθρου 6 του Ν. 3198/1955 με αίτημα την επιδίκαση μισθών υπερημερίας (Υπ. Εργασίας 2133/1991 ΔΦΝ 1992 σελ. 500).

Σημειώνουμε ότι για κανένα λόγο δεν μπορεί να ζητήσει αθροιστικά και την καταβολή αποδοχών υπερημερίας και την αποζημίωση του Ν. 2112/1920 ή του Β.Δ. 16/18.7.1920 γιατί πρόκειται για δύο αιτήματα που αντιφάσκουν μεταξύ τους (βλέπε άρθρο κ. Κ. Μαρκόπουλου, Επιθεώρηση 1992 σελ. 945).

Υπερημερία τον Εργοδότη: Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας χωρίς να τηρηθούν οι διατυπώσεις του Ν. 3198/1955 είναι άκυρη σύμφωνα με τα άρθρα 3, 174 και 180 του Α.Κ., δηλαδή δεν επιφέρει το καταλυτικό της αποτέλεσμα, και για το λόγο αυτό, η σχέση εργασίας θεωρείται ότι δεν λύθηκε. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης ο οποίος άκυρα κατήγγειλε τη σχέση εργασίας και δεν δέχεται πλέον την εργασία του μισθωτού, καθίσταται υπερέμμερος περί την αποδοχή των υπηρεσιών του μισθωτού κατά τα άρθρα 349 και 350 του Α.Κ. και υποχρεούται κατά το άρθρο 656 του Α.Κ. σε πληρωμή του μισθού του (Υπ. Εργασίας 2133/1991 ΔΦΝ 1992 σελ. 500).

Ο μισθωτός δεν έχει υποχρέωση να παραμείνει άνεργος κατά τη διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη και η ανάληψη υπηρεσίας σε άλλον εργοδότη δεν σημαίνει αποδοχή της άκυρης καταγγελίας της συμβάσεως με την έννοια της παραιτήσεως από την αξίωση στο μισθό.

Άρση της υπερημερίας τον Εργοδότη: Όταν κηρυχθεί άκυρη η καταγγελία από το δικαστήριο, ισχύει και είναι ενεργός η αρχική σύμβαση του μισθωτού, δηλαδή δεν πρόκειται για επαναπρόσληψη του μισθωτού με νέα σύμβαση, αλλά για συνέχιση της αρχικής συμβάσεως εργασίας. Κάθε πραγματική απασχόληση του μισθωτού, ο οποίος έχει άκυρος απολυθεί, γίνεται βάσει της αρχικής σύμβασης, αφού αυτή εξακολουθεί να υφίσταται και να παράγει έννομες συνέπειες (Α.Π. 420/1992, ΔΕΝ 1993 σελ. 72).

Η άρση της υπερημερίας μπορεί να γίνει ως εξής:

α) Με δήλωση του εργοδότη ότι είναι έτοιμος να δεχθεί και πάλι τις υπηρεσίες του μισθωτού με τους αυτούς όρους, όπως και πριν από την απόλυση .

β) Με νέα έγκυρη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Σημειώνεται ότι η υποχρέωση για πραγματική απασχόληση του μισθωτού προβλέπεται με την παρ. 2 του άρθρου 23 του Ν. 1264/1982, για την εξαιρετική περίπτωση που ο εργαζόμενος απολύθηκε και η απόλυση του κρίθηκε άκυρη με δικαστική απόφαση (Α.Π. 1215/1992 ΔΕΝ 1993 σελ. 464).

Σε περίπτωση νέας καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αυτή πρέπει να γίνει κατά έγκυρο τρόπο (Α.Π. 1193/1990 ΔΕΝ 1992 σελ. 476).

Η μετά την ακύρωση της πρώτης, δεύτερη καταγγελία είναι νόμιμη και δεν αντιβαίνει το άρθρο 281 του Α.Κ., όταν λόγω της συνεχούς αντιδικίας και της οξύτητας η οποία δημιουργήθηκε, είναι αδύνατον να υπάρξει αρμονική συνεργασία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού (Α.Π. 1125/1993 ΔΕΝ 1994 σελ. 448 Εφ. Αθηνών 6213/1996 ΔΕΝ 1998 σελ. 602).

Μισθός υπερημερίας (ή οφειλόμενες αποδοχές): Συνέπεια της ακυρότητας της απολύσεως είναι ότι η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να ισχύει και συνεπώς ο μισθωτός δικαιούται ως αποδοχές του κατά το χρονικό διάστημα που είχε απολυθεί, χωρίς, όμως, να έχει υποχρέωση όπως προσφέρει την εργασία του σε άλλο χρόνο.

Στην περίπτωση αυτή δικαιούται και των λοιπών αποδοχών (επιδόματα αδείας, δώρα κλπ.).

Από τις άνω αποδοχές, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να εκπέσει τις αποδοχές που έλαβε ο μισθωτός από άλλο εργοδότη που παρείχε εργασία, όμοια με αυτή που πρόσφερε στον αρχικό εργοδότη, κατά το χρόνο της απολύσεως. Εάν, όμως, η εργασία ήταν χειρότερη, βαριά και ανθυγιεινή από αυτή που πρόσφερε στον αρχικό εργοδότη τότε οι αποδοχές που έλαβε από τον άλλο εργοδότη δεν εκπίπτουν (Εφετείο Αθηνών 3662/1989 ΔΕΝ 1990 σελ. 304, Α.Π. 745/1992 ΔΕΝ 1993 σελ. 419, Α.Π. 1420/1990 ΔΕΝ 1993 σελ. 468 Α.Π. 1144/1998 ΔΕΝ 2000 σελ. 388).

Ως μισθός υπερημερίας υπολογίζεται το ποσό που, κατά τη συνηθισμένη πορεία των πραγμάτων, θα κέρδιζε ο μισθωτός αν ο εργοδότης αποδεχόταν την εργασία του. Επομένως στην έννοια του μισθού υπερημερίας περιλαμβάνονται οι προσαυξήσεις για την τακτική και νόμιμη εργασία κατά Κυριακή ή νύκτα, τα διάφορα επιδόματα και μάλιστα το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, οικογενειακών βαρών, πολυετούς υπηρεσίας και γενικά κάθε ποσό το οποίο ο μισθωτός θα έπαιρνε αν είχε χρησιμοποιηθεί κανονικά από τον εργοδότη. Στο μισθό υπερημερίας δεν περιλαμβάνονται οι αξιώσεις του μισθωτού οι προερχόμενες από αδικαιολόγητο πλουτισμό του εργοδότη όπως είναι οι παράνομες υπερωρίες, η αμοιβή για μη νόμιμη εργασία κατά Κυριακή, αργία ή νύκτα κλπ.

17.42. Κρατήσεις από τους μισθούς υπερημερίας.

1ΚΑ: Στις περιπτώσεις δικαστικής ακυρώσεως της απολύσεως μισθωτού, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει εντός 30 ημερών, τις εισφορές που αντιστοιχούν στις αποδοχές της περιόδου όπου η απόλυση του μισθωτού κρίθηκε άκυρη από το δικαστήριο. Ο χρόνος των 30 ημερών προσμετράτε από την πρώτη του επόμενου μήνα κατά τον οποίο κοινοποιήθηκε η σχετική δικαστικής απόφαση με την οποία ακυρώθηκε η απόλυση του μισθωτού (Εγκύκλιος ΙΚΑ 113/1988 ΔΕΝ 1988 σελ. 1000). Το Συμβούλιο της Επικρατείας έκρινε ότι η απόδοση γίνεται εντός ευλόγου χρόνου (Σ.Τ.Ε. 1229/1991, ΔΕΝ 1993 σελ. 316).

Όταν η ακύρωση της απολύσεως προκύπτει από γραπτό συμβιβασμό (εξώδικο ή δικαστικό) μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, η άνω προθεσμία των 30 ημερών υπολογίζεται από την πρώτη του επόμενου μήνα κατά τον οποίο υπογράφηκε το σχετικό συμφωνητικό συμβιβασμού (Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 113/1988,

ΔΕΝ 1988 σελ. 1000).

Το Σ.Τ.Ε. (απόφαση 1229/1991 ΔΕΝ 1993 σελ. 316) έκρινε ότι η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει στο Ι.Κ.Α. εισφορές εντός 30 ημερών αναφέρεται στη κανονική ασφάλιση. Δεν αφορά περιπτώσεις που ο εργοδότης καταβάλλει αναδρομικώς αποδοχές κατόπιν αποφάσεως δικαστηρίου, εφόσον η καταβολή των εισφορών γίνεται εντός ευλόγου χρόνου από της επιδόσεως αυτής.

ΦΜΥ και χαρτόσημο: Οι καταβαλλόμενες αναδρομικά αποδοχές βάσει διατάξεως νόμου, δικαστικής απόφασης ή συλλογικής σύμβασης σε μισθωτούς ή συνταξιούχους θεωρούνται από το φορολογικό νομοθέτη ότι αποκτήθηκαν όχι το έτος που ανάγονται αλλά το έτος που εισπράττονται (άρθρο 46, παρ. 1, Ν. 2238/1994).

Η παρακράτηση φόρου εισοδήματος από τις άνω αναδρομικές αποδοχές γίνεται κάθε έτος βάσει των οδηγιών του Υπουργείου Οικονομικών.

Οι άνω αναδρομικές αποδοχές χαρτοσημαίνονται με τέλος 1,2% (βλέπε προηγούμενη παρ. 10.12).

Επίδομα Ανεργίας: Ο εργοδότης υποχρεούται να παρακρατήσει από του; οφειλόμενους μισθούς το ποσό του επιδόματος ανεργίας, που ο απολυθείς μισθωτός είχε εισπράξει, και να το καταβάλλει στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός 15 ημερών (Εφ. Θεσ/νίκης 277/1990, ΔΕΝ 1990 Σελ. 842, Εφ. Θεσ/νίκης 1255/1992, ΔΕΝ 1993 σελ. 242. Βλέπε Επιθεώρηση 1992 σελ. 950-951).

Ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να προσκομίσει στον εργοδότη πιστοποιητικό του Ο.Α.Ε.Δ. για τα επιδόματα ανεργίας που εισέπραξε. Εάν ο μισθωτός δεν προσκομίσει το άνω πιστοποιητικό, τότε ο εργοδότης έχει δικαίωμα να μην καταβάλλει τις αποδοχές που οφείλει από την ακύρωση ή την ανάκληση της καταγγελίας (Μελέτη κ. Κ. Μαρκόπουλου, Επιθεώρηση 1992 σελ. 950).

Συμψηφισμός αποζημίωσης: Σύμφωνα με το άρθρο 5, παρ. 3, εδ. γ του Ν. 3198/1955, σε περίπτωση που ακυρωθεί η γενόμενη απόλυση, η χορηγηθείσα αποζημίωση συμψηφίζεται με τις οφειλόμενες λόγω ακυρώσεως της καταγγελίας τακτικές αποδοχές.

Είναι νόμιμος ο συμψηφισμός της καταβληθείσης αποζημιώσεως προς την απαίτηση μισθών υπερημερίας (Α.Π. 203/1987 ΔΕΝ 1987 σελ. 1179. Αντίθετη άποψη βλέπε Επιθεώρηση 1992 σελ. 950).

Άρση υπερημερίας: Η υπερημερία του εργοδότη λόγω άκυρου καταγγελίας παύει με επαναπρόσληψη του απολυθέντος ή με δήλωση του εργοδότη ότι δέχεται τις υπηρεσίες του ή με νέα έγκυρη καταγγελία της υφιστάμενης εργασιακής σχέσεως (Α.Π. 361/1975 ΔΕΝ 1975 σελ. 609).

Καταβολή τόκων για τους μισθούς υπερημερίας: Η τοκοφόρα των απαιτήσεων του απολυθέντος μισθωτού από μισθούς αρχίζει από την ημέρα της απολύσεως του (Α.Π. 174/1991, τεύχος 1671, Δελτίο Συνδέσμου Α.Ε. και Ε.Π.Ε. 1992 σελ. 84, Α.Π. 1185/1990, ΔΕΝ 1992 σελ. 554).

Οι τόκοι που επιδικάζονται με δικαστική απόφαση καταχωρούνται στα λογιστικά βιβλία της επιχείρησης με την εξής λογιστική εγγραφή:

Κωδικός	Λογαριασμός	Χρέωση
Πίστωση		
82	Έξοδα και έσοδα προηγούμενων χρήσεων	
82.00	Έξοδα προηγούμενων χρήσεων	
82.00.99	Λοιπά έξοδα προηγούμενων χρήσεων	293,47
38	Ταμείο	293,47

Αιτιολογία: Τόκοι καταβληθέντες στο μισθωτό κ..... σύμφωνα με την απόφαση του δικαστηρίου.....

Νόμιμο δικαιολογητικό είναι η απόδειξη δαπάνης του άρθρου 15 του Κ.Β.Σ. Στην απόδειξη δαπάνης πρέπει να επισυνάπτεται αντίγραφο της δικαστικής απόφασης.

Οι άνω καταβαλλόμενοι τόκοι θα πρέπει να δηλωθούν με τη διαδικασία του άρθρου 20 του Κ.Β.Σ. μέχρι της 25 Μαΐου κάθε χρόνου.

Οι τόκοι που επιδικάζονται με δικαστική απόφαση αποτελούν εισόδημα κινητών αξιών (άρθρο 24, παρ. 1, περ. γ, του Ν. 2238/1994).

Χρόνος κήσεως των τόκων αυτών από τους δικαιούχους ορίζεται ο χρόνος καταβολής τους από τον οφειλέτη εις βάρος του οποίου επιδικάσθηκαν ή ο χρόνος πίστωσης τους στα βιβλία του (άρθρο 26, παρ. 4, Ν. 2238/1994).

Από τους άνω τόκους παρακρατείται φόρος εισοδήματος με συντελεστή 20% (άρθρο 54, παρ. 4, Ν. 2238/1994) και χαρτόσημο 1,2%.

17.43. Διαθεσιμότητα των μισθωτών.

Γενικά περί διαθεσιμότητας: Κατά το άρθρο 10 του Ν. 3198/55 «Αι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, εις περίπτωσιν περιορισμού της οικονομικής των δραστηριότητας, δύνανται, αντί της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, να θέτουν εγγράφως εις διαθεσιμότητα τους μισθωτούς των, μη δυνάμενη να υπερβεί εν όλο τους τρεις μήνας ετησίως. Εν τη περιπτώσει ταύτη ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ τον μέσον όρου των τακτικών αποδοχών των όνο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως» (βλέπε σχετικές μελέτες ΔΕΝ 1993 σελ. 1089 Επιθεώρηση 1993 σελ. 257 και 530).

Από την διάταξη αυτή, που θεσπίστηκε κατά πρόνοια του νομοθέτη όπως σε περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητας, η μεν επιχείρηση να μη στερείται τις υπηρεσίες εμπείρου προσωπικού με την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, οι δε εργαζόμενοι να έχουν χρονικά περιθώρια να βρουν ανάλογη εργασία σε άλλον εργοδότη, προκύπτει ότι για την εγκυρότητα ασκήσεως του δικαιώματος του εργοδότη να θέσει τους μισθωτούς του σε διαθεσιμότητα απαιτούνται δυο προϋποθέσεις ήτοι: 1) περιορισμός της οικονομικής του δραστηριότητας, δηλαδή περιορισμός του κύκλου των εργασιών του, που να μη του επιτρέπει την απασχόληση ολοκλήρου ή μέρους του προσωπικού του και 2) έγγραφη δήλωση του προς τους μισθωτούς ότι γι' αυτό το λόγο τίθενται σε διαθεσιμότητα. Τέτοιος περιορισμός υπάρχει για παράδειγμα, όταν η επιχείρηση δεν μπορεί πρόσκαιρα να διαθέσει τα προϊόντα της και σταματά την παραγωγή τους ή διακόπτει τις εργασίες της λόγω εκτεταμένων επισκευών ή ανακαινίσεων καταστήματος ή εργοστασίου της. Για άλλους λόγους, που δεν ανάγονται στον περιορισμό των εργασιών της επιχείρησης δεν επιτρέπεται η διαθεσιμότητα των μισθωτών.

Δεν ανάγεται δε στους λόγους αυτούς κατά την έννοια της ανωτέρω διατάξεως ή τυχόν οικονομική ή ταμειακή δυσχέρεια του εργοδότη να πληρώσει για ορισμένο χρονικό διάστημα τους μισθωτούς του, οπότε, για να αποφύγει την πληρωμή τους, τούς θέτει σε διαθεσιμότητα χωρίς συγχρόνως να υπάρχει και μείωση του κύκλου των εργασιών του (Εφ. Θεσ/νίκης 473/1993 ΔΕΝ 1994 σελ. 1273).

Ειδικά για τους μισθωτούς που απασχολούνται σε επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις κοινής ωφελείας, που απασχολούν πάνω από 5.000 μισθωτούς για

να είναι έγκυρη η θέση σε διαθεσιμότητα πρέπει πέραν των ανωτέρω προϋποθέσεων να ληφθεί η έγκριση του Υπουργού Εργασίας (άρθρο 1, παρ. 1, Ν.Δ. 206/1974).

Χρονικά όρια διαθεσιμότητας. Η διαθεσιμότητα δεν μπορεί να υπερβεί τους τρεις μήνες κατά έτος. Τούτο μπορεί να το πράττει ο εργοδότης είτε εφάπαξ είτε διακεκομμένα ανά 10ήμερο, 20ήμερο κλπ. Δεν επιτρέπεται, όμως, ο μισθωτός να τίθεται σε διαθεσιμότητα για ορισμένες ημέρες της εβδομάδας (Επιθεώρηση 1993 σελ. 260).

Αποδοχές διαθεσιμότητας. Ο μισθωτός κατά το χρόνο που διαρκεί η διαθεσιμότητα δεν έχει υποχρέωση εμφάνισης στην επιχείρηση και, συγχρόνως, επιτρέπεται να προσφέρει αλλού την εργασία του χωρίς ο εργοδότης να έχει δικαίωμα να συμψηφίσει τις αποδοχές του μισθωτού που κερδίσθηκαν από προσφορά εργασίας σε άλλο εργοδότη με τις αποδοχές που του οφείλει συνεπεία της θέσεως αυτού σε διαθεσιμότητα (Επιθεώρηση 1993 σελ. 260)

Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει το μισό του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών (βασικός μισθός και επιδόματα σε χρήμα και σε είδος, προσαυξήσεις λόγω παροχής εργασίας κατά τις Κυριακές, αργίες, νύκτες κλπ.).

Επίσης, οι τελούντες σε διαθεσιμότητα μισθωτοί δικαιούνται, για το χρόνο που τελούν σε διαθεσιμότητα, το μισό του στο χρόνο αυτό αναλογούντος πλήρους Δώρου Χριστουγέννων ή Πάσχα (βλέπε προηγούμενη).

Σε περίπτωση ασθένειας του μισθωτού κατά το χρόνο της διαθεσιμότητας, ο εργοδότης δεν θα συμψηφίσει τα ποσά τα οποία ο μισθωτός εισέπραξε λόγω της ασθένειας από τον Ασφαλιστικό Οργανισμό (Υπ. Εργασίας 425/1984 ΔΕΝ 1993 σελ. 1092).

Ο χρόνος διαθεσιμότητας λογίζεται κανονικά χρόνος ασφάλισης και οι αποδοχές που καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της υπόκεινται σε κρατήσεις υπέρ των Ασφαλιστικών Οργανισμών (Επιθεώρηση 1993 σελ. 538).

Η διαθεσιμότητα δεν διασπά τον εργασιακό δεσμό μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Έτσι ο χρόνος διαθεσιμότητας συνυπολογίζεται στο χρόνο πραγματικής απασχόλησης του μισθωτού για τον υπολογισμό των πολυετών, των επιδομάτων, της κανονικής άδειας, της αποζημιώσεως λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας κλπ.

17.44. Ομαδικές απολύσεις.

Έννοια, Η έννοια της ομαδικής απόλυσης καθορίζεται από το άρθρο 1 του Ν. 1387/1983 και ισχύει για όλες τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ανεξάρτητα από τον τομέα που ανήκουν (ιδιωτικό, δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ., ΟΤΑ).

Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή ως ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι (20) εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν σε κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια που ορίζει ο νόμος».

Από την άνω διατύπωση προκύπτει ότι η καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως υπόκειται στους περιορισμούς των ομαδικών απολύσεων, εφόσον συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις (Εφ. Θεσ/νίκης 2840/87 ΔΕΝ 1988 σελ. 87):

- α) Η επιχείρηση διατηρείται σε λειτουργία
- β) Η επιχείρηση ή εκμετάλλευση απασχολεί περισσότερους από 20 μισθωτούς

γ) Οι απολύσεις υπερβαίνουν κατά μήνα ένα ορισμένο αριθμό ή ποσοστό

δ) Οι απολύσεις γίνονται για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο του απολυόμενου, αλλά μόνο οι απολύσεις εκείνες που σχετίζονται με το πρόσωπο του εργοδότη.

Επομένως, δεν υπάγονται στην έννοια των ομαδικών απολύσεων, οι απολύσεις λόγω διαλύσεως της επιχειρήσεως από τον εργοδότη (Εφ. Πατρών 61/1988 ΔΕΝ 1988 σελ. 1033), οριστικής, πραγματικής και πλήρους διακοπής των εργασιών της επιχειρήσεως (Εφ. Αιγαίου 97/1988 ΔΕΝ 1989 σελ. 927 Εφ. Θεσ/νίκης 2357/1989 ΔΕΝ 1990 σελ. 364). Σημειώνεται ότι όπως κρίθηκε από τα ίδια δικαστήρια για την εφαρμογή του Ν. 1387/1983 σε περίπτωση διακοπής των εργασιών ή διαλύσεως της επιχειρήσεως, δεν απαιτείται η προηγούμενη βεβαίωση των εργασιών με δικαστική απόφαση.

Αντιθέτως, η μείωση των εργασιών της επιχειρήσεως ή ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας, δεν δημιουργεί εξαιρέσεις από την εφαρμογή του Ν. 1387/1983 (Μον. Πρωτ. Αθηνών 2604/1986 ΔΕΝ 1987 σελ. 469).

Επίσης, δεν υπάγονται στην έννοια των ομαδικών απολύσεων, οι απολύσεις που αφορούν το πρόσωπο των απολυόμενων, δηλαδή εξαιρούνται από την εφαρμογή του Ν. 1387/1983 οι απολύσεις που οφείλονται: σε αθέτηση της συμβάσεως εκ μέρους του εργαζόμενου, ανυπαίτια αδυναμία παροχής, ασθένεια, ακαταλληλότητα, οικειοθελής αποχώρηση, παραίτηση, υποβολή αιτήσεως προς απόλυση, λήξη της συμβάσεως εργασίας με κοινή συμφωνία, αποχώρηση λόγω συνταξιοδοτήσεως ή με καταγγελία λόγω συμπληρώσεως από το μισθωτό των προϋποθέσεων πλήρους συνταξιοδοτήσεως κλπ. (Εφ. Θεσ/νίκης 2840/1987 ΔΕΝ 1988 σελ. 87).

Τέλος, δεν υπάγονται (άρθρο 2 παρ. 2 Ν. 1387/1983):

α. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση εργασίας που συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού. Εκτός αν η απόλυση γίνει προτού να λήξει η σύμβαση εργασίας ή προτού να αποπερατωθεί το έργο ή οι συγκεκριμένες εργασίες αυτού.

β. Το προσωπικό του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των Ν.Π.Δ.Δ. που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

γ. Οι απολυόμενοι λόγω διακοπής των εργασιών της επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής αποφάσεως και συνεπεία αυτής να υπάρχει καθολική αδυναμία διατηρήσεως των εργαζομένων.

δ. Οι απολυόμενοι από εργοληπτικές επιχειρήσεις, λόγω διακοπής ή αναστολής των εργασιών που οφείλονται αποδεδειγμένα στον κύριο του έργου, όταν αυτός είναι το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ.

ε. Τα πληρώματα των πλοίων.

Ομαδικές απολύσεις μέσα στα νόμιμα όρια. Ο εργοδότης μπορεί να προβεί σε ομαδικές απολύσεις των εργαζομένων χωρίς να τηρηθούν οι διατυπώσεις (ενημέρωση, διαβουλεύσεις με εργαζομένους κ.λπ.) που αναφέρει ο νόμος, εφόσον ο αριθμός των μηνιαίων απολύσεων είναι μέσα στα όρια που θέτει ο νόμος.

Τα όρια των ομαδικών απολύσεων καθορίζονται από τον αριθμό του προ-

σωπικού το οποίο απασχολείται στις επιχειρήσεις στην αρχή του μήνα και είναι τα εξής: (άρθρο 1 παρ. 2 Ν. 1387/1983 όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 9 του Ν. 2874/2000).

α. Τέσσερις (4) εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από 20 έως 200 άτομα. (Μέχρι την ισχύ του Ν. 2874/2000 το όριο ήταν 5 εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν 20 έως 50 άτομα).

β. Ποσοστό 2%-3% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από 200 εργαζόμενους. Το ποσοστό αυτό καθορίζεται για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, ανάλογα με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι τα όρια κάθε ημερολογιακού μήνα πέρα από τα οποία οι ομαδικές απολύσεις, για να πραγματοποιηθούν, πρέπει να ακολουθήσουν τη νόμιμη διαδικασία, είναι τα εξής:

Απασχολούμενο προσωπικό	Όρια απολύσεων ανά ημερολογιακό μήνα
Από 20 έως 200 άτομα	4 άτομα
Άνω των 200 ατόμων	$\Delta. (2\% \text{ ή } 3\%) = X \text{ 30 άτομα}$

Δ = Δύναμη προσωπικού: Στη δύναμη του προσωπικού της επιχειρήσεως υπολογίζονται όλοι οι μισθωτοί, άσχετα με την ιδιότητα τους (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι κλπ.) και αδιάφορα με τον τόπο όπου παρέχουν την εργασία τους (εργοστάσια, γραφεία, αποθήκες), καθώς επίσης και αν συνδέονται με σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

Όταν η επιχείρηση διατηρεί και σε άλλα μέρη εκτός της έδρας της Τμήματα ή Υποκ/ματα, υπολογίζονται και οι εργαζόμενοι σε αυτά.

Το Δ ισούται με τον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην επιχείρηση στην αρχή του μήνα, κατά τον οποίο ο εργοδότης εκδηλώνει τη βούληση των ομαδικών απολύσεων (Εγκ. Υπ. Εργασίας 32865/1983 ΔΕΝ 1983 σελ. 1011 και Εφ. Θεσ/νίκης 17/86 ΔΕΝ 1986 σελ. 920).

X = Αριθμός απολύσεων κατά τη διάρκεια του μήνα. Ο αριθμός αυτός προσδιορίζεται ως εξής:

Σύνολο απολύσεων από την πρώτη έως την τελευταία ημέρα του μήνα άτομα X_1
μείον: Απολύσεις οφειλόμενες στο πρόσωπο

του μισθωτού, όπως αυτές αναλυτικά περιγράφονται στην προηγούμενη παράγραφο «Έννοια Ομαδικών Απολύσεων» άτομα (X_2)

Απολύσεις που γίνονται για λόγους που αφορούν _____
το πρόσωπο του εργοδότη άτομα $X=(X_1-X_2)$

Παράδειγμα: Επιχείρηση την 1 Φεβρουαρίου απασχολεί 1.200 εργαζόμενους. Κατά τη διάρκεια του μηνός Φεβρουαρίου του ίδιου έτους κατήγγειλε τκ συμβάσεις εργασίας 40 ατόμων για τους εξής λόγους:

α) Λόγοι που αφορούν τους απολυόμενους (υποβολή αιτήσεως προς απόλυση, λήξη της συμβάσεως εργασίας με κοινή συμφωνία, συνταξιοδότηση μισθωτού κ.λπ.) άτομα 18

β) Λόγοι που αφορούν τον εργοδότη (περιορισμός προσωπικού λόγω αναδιοργανώσεως τμήματος της επιχειρήσεως κ.λπ.) άτομα 22

Σύνολο απολύσεων Φεβρουαρίου άτομα 40

Εάν υποθέσουμε ότι το α' εξάμηνο του ίδιου έτους το ποσοστό ομαδικών απολύσεων είναι 2% το μήνα, οι άνω απολύσεις που αφορούν τον εργοδότη (22 άτομα) δεν υπάγονται στην έννοια των ομαδικών απολύσεων, επειδή είναι μέσα στο όριο (2%) που θέτει ο νόμος, δηλαδή:

$$\Delta \cdot 2\% = X < 30 \rightarrow 1.200 \cdot 2\% = 24 \text{ άτομα}$$

Πρόβλημα έχει δημιουργεί με τον αριθμό των απολυόμενων (X), όταν δεν προκύπτει ακέραιος αριθμός, αλλά δεκαδικός και το δεκαδικό μέρος είναι μεγαλύτερο του 0,50 της μονάδας. Οι απόψεις των δικαστηρίων στο σημείο αυτό δίστανται

Κατά την άποψη του Εφετείου Θεσ/νίκης (σχετ. απόφαση 2370/1987 ΔΕΝ 1988 σελ. 717), η στρογγυλοποίηση γίνεται στην επόμενη ακέραια μονάδα π.χ. επιχείρηση που το Φεβρουάριο (όριο ομαδικών απολύσεων α' εξαμήνου του ίδιου έτους είναι 2% το μήνα), απασχολεί 87 εργαζομένους, μπορεί να απολύσει για λόγους που αφορούν το πρόσωπο του εργοδότη:

$$A \cdot 2\% = X < 30 \rightarrow 87 \cdot 2\% = 1,74 \rightarrow 2 \text{ άτομα}$$

Με την άποψη αυτή, που είναι σύμφωνη με τις αρχές της μαθηματικής επιστήμης για την στρογγυλοποίηση των δεκαδικών αριθμών, δεν συμφωνεί το Εφετείο Αθηνών (σχετ. απόφαση 5078/1983 ΔΕΝ 1984 σελ. 532), το οποίο δέχεται ότι η στρογγυλοποίηση του δεκαδικού αριθμού γίνεται στην ίδια, ακέραια μονάδα και όχι στην επόμενη έστω και εάν το δεκαδικό μέρος υπερβαίνει το 0,5 της μονάδας π.χ. επιχείρηση που την 1η Ιανουαρίου (όριο ομαδικών απολύσεων α' εξαμήνου του ίδιου έτους είναι 2% το μήνα) απασχολεί 177 εργαζόμενους μπορεί να απολύσει για λόγους που αφορούν το πρόσωπο του εργοδότη:

$$\Delta \cdot 2\% = X < 30 \rightarrow 177 \cdot 2\% = 3,54 \rightarrow 3 \text{ άτομα}$$

Με την απόφαση αυτή, η οποία είναι αντίθετη από τις αρχές της μαθηματικής επιστήμης, συμφωνεί και η ένταξη του ΔΕΝ (ΔΕΝ 1988 σελ. 717), επειδή η λύση είναι πιο σύμφωνη με την αρχή της «εύνοιας προς το μισθωτό» από την οποία διαπνέεται το εργατικό δίκαιο.

Όπως φαίνεται, το κλάσμα παραλείπεται και η στρογγυλοποίηση του αριθμού γίνεται στον αμέσως μικρότερο ακέραιο αριθμό (Α.Π. 844/1997 ΔΕΝ 1997 σελ. 1192).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 18
ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΕΣ ΑΝΑΔΡΟΜΙΚΑ ΣΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

18.1. Προβλέψεις λόγω εργατικών διεκδικήσεων ή διαφορών.

Ο εργοδότης μπορεί να καταβάλλει «αναδρομικά» στο προσωπικό του, βάσει νόμιμης αιτίας, η οποία, είτε υφίσταται, και επομένως ήταν γνωστή στον εργοδότη κατά το χρόνο που ανάγονται τα αναδρομικά, είτε δημιουργήθηκε εκ των υστέρων και, επομένως, ήταν άγνωστη στον εργοδότη την εποχή στην οποία αυτά ανάγονται.

Στη συνέχεια, εξετάζουμε τις δύο αυτές περιπτώσεις αναδρομικών:

Αναδρομικά χορηγούμενα από τον εργοδότη βάσει νόμιμης αιτίας, που ήταν γνωστή σε αυτόν το χρόνο που ανάγονται. Πολλές φορές ο εργοδότης γνωρίζει ότι οφείλει να καταβάλλει αποδοχές στους εργαζομένους, με βάση τις υφιστάμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας πλην, όμως, για ορισμένους λόγους (οικονομική αδυναμία, αμέλεια τμήματος προσωπικού, κ.λπ.) δεν εξοφλεί αμέσως την υποχρέωση του αυτή.

Το σωστό, στις περιπτώσεις αυτές, είναι ο εργοδότης να εξοφλεί αμέσως τις υποχρεώσεις του αυτές, διαφορετικά πρέπει να τις καταχωρεί στα λογιστικά του βιβλία με βάση τα στοιχεία της μισθοδοτικής κατάστασης. Αυτό επιβάλλεται από την αρχή της αυτοτέλειας των χρήσεων. Η καταχώρηση θα γίνει μέσα στη χρήση που τα έξοδα αυτά έγιναν δουλεμένα, ανεξάρτητα αν εξοφλήθηκε ή όχι το ποσό αυτών με την εξής λογιστική εγγραφή τέλους χρήσεως.

Κωδικός	Λογαριασμός	Χ
Π		
60	Αμοιβές και έξοδα προσωπικού	
60.00	Αμοιβές έμμισθου προσωπικού	
60.00.07	Επιδόματα κανονικής άδειας	586,94
60.00.08	Αποζημιώσεις μη χορηγούμενων αδειών	2.347,76
60.03	Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις προσωπικού	
60.03.00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	528,24
60.04.00	Χαρτόσημο μισθοδοσίας	17,60
53	Πιστωτές διάφοροι	
53.03	Οφειλόμενες αμοιβές προσωπικού	
53.03.00	Υπάλληλος...	
2.300,80		
54	Υποχρεώσεις από φόρους-τέλη	
54.03	Φόροι-τέλη αμοιβών προσωπικού	
54.03.00	Φ.Μ.Υ.	
352,16		
54.03.02	Χαρτόσημο και ΟΓΑ μισθωτών υπηρεσιών	

35,21
55 Ασφαλιστικοί οργανισμοί
55.00 Ι.Κ.Α.
55.00.00 Λογ/σμός τρέχουσας κινήσεως
792,36

3.480,53

3.480,53

Αιτιολογία: Λογιστικοποίηση εκκαθαρίσεως επιδόματος και αποζημίωσης άδειας έτους 1997 υπαλλήλου... την οποία δεν έλαβε μέχρι 31.12.1997.

Ως εκ τούτου, η επιχείρηση θα μπορέσει να αποδώσει εμπρόθεσμα τις κρατήσεις (Φ.Μ.Υ. χαρτόσημο, Ι.Κ.Α. κ.λπ.) και να χορηγήσει βεβαιώσεις με τις σωστές αποδοχές που έλαβαν οι μισθωτοί κατά τη διάρκεια της χρήσεως.

Διαφορετικά, εάν η επιχείρηση καταχωρήσει στα βιβλία της τις αμοιβές αυτές, όχι στη σωστή χρήση, αλλά στις επόμενες, τότε για τις κρατήσεις και τις εισφορές θα υπολογισθούν οι νόμιμες προσαυξήσεις και επίσης ο εργοδότης θα επιβαρυνθεί με τις εισφορές και κρατήσεις των μισθωτών όπως αναλυτικά αναφέρουμε στη συνέχεια.

Η άνω αναδρομική καταβολή των οφειλόμενων αποδοχών, θα δημιουργήσει πρόβλημα στους μισθωτούς, αφού οι αποδοχές αυτές έπρεπε να φορολογηθούν στην προηγούμενη χρήση, μέσα στην οποία είχαν δικαίωμα είσπραξης και όχι στην επόμενη χρήση, στην οποία τελικά καταβάλλονται, από λάθος του εργοδότη.

Αναδρομικά καταβαλλόμενα βάσει διάταξης νόμου, συλλογικής σύμβασης ή δικαστικής απόφασης. Η πλέον συνηθισμένη περίπτωση, είναι η καταβολή αναδρομικών βάσει διάταξης νόμου, συλλογικής σύμβασης εργασίας, ή δικαστικής απόφασης. Οι επιχειρήσεις, στις περιπτώσεις αυτές, καλούνται να καταβάλλουν εκ των υστέρων ένα σημαντικό ποσό για αμοιβές και εργοδοτικές εισφορές, οι οποίες αφορούν προηγούμενες χρήσεις, τα αποτελέσματα των οποίων έπρεπε κανονικά να είχαν επιβαρύνει. Γι' αυτό οι επιχειρήσεις επιβάλλεται, με βάση τα στοιχεία που έχουν κατά το χρόνο σύνταξης του ισολογισμού, (προτάσεις εργαζομένων για αύξηση αποδοχών, επιστολή νομικού συμβούλου, προθέσεις κυβερνητικής πολιτικής κ.λπ.), να δημιουργούν προβλέψεις για την αντιμετώπιση των δαπανών λόγω εργατικών διεκδικήσεων ή διαφορών, οπότε με το ποσό της σχηματισμένης πρόβλεψης θα χρεωθούν οι οικείοι υπολογαριασμοί του 68 «Προβλέψεις εκμεταλλεύσεως» και θα πιστωθούν οι υπολογαριασμοί του 44 (από τον 44.01 έως 44.09).

Ο νομικός σύμβουλος πρέπει να δώσει αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με τις αγωγές μισθωτών κατά της επιχείρησης. Από τις πληροφορίες αυτές πρέπει να προκύπτει, έστω και κατά προσέγγιση, το ποσό που τελικά θα επιβαρυνθεί η επιχείρηση από την αγωγή αυτή (κεφάλαιο, τόκοι, λοιπές προσαυξήσεις, έξοδα, αμοιβή δικηγόρου, κ.λπ.) ώστε να σχηματισθεί ανάλογη πρόβλεψη.

Η πρόβλεψη την οποία θα σχηματίσει ο εργοδότης, θα περιλαμβάνει τις διαφορές αποδοχών πλέον το σύνολο των εισφορών εργοδότη και ασφαλισμένου (εισφορές ασφαλιστικών ταμείων, χαρτόσημο και φόρος μισθωτών υπηρεσιών κ.λπ.) σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 26 του Α.Ν. 1846/1951.

Όπως έχουν κρίνει τα δικαστήρια ο εργοδότης ο οποίος υπαίτιος δεν εφάρμοσε τις διατάξεις του νόμου και ζημίωσε το μισθωτό του, υπέρ του οποίου επιδικάσθηκε αποζημίωση, δεν δικαιούται να παρακρατήσει τις εισφορές υπέρ

ΙΚΑ ούτε για φόρο εισοδήματος μισθωτών υπηρεσιών που αναλογούν σε αυτή, εφόσον η παρακράτηση δεν προκύπτει από το περιεχόμενο της δικαστικής απόφασης (Εφετείο Θεσ/νίκης 2235/1986 ΔΕΝ 1987 σελ. 297, Α.Π. 463/1963 ΔΕΝ 1963 σελ. 773, Εφετείο Θεσ/νίκης 3531/1989 ΔΕΝ 1990 σελ. 663).

Παράδειγμα: Υπάλληλοι με προσφυγή τους στο δικαστήριο διεκδικούν από 1.1.1997 οικογενειακά επιδόματα και η απόφαση του δικαστηρίου δεν έχει εκδοθεί μέχρι το τέλος της χρήσεως 1997, αλλά ο νομικός σύμβουλος της επιχειρήσεως πιθανολογεί ότι τελικά θα καταβληθεί το ποσό των 14.683,72 πλέον εισφορές Ι.Κ.Α. ευρώ (14.683,72x38,60% =) 5.667,91 και χαρτοσήμου ευρώ (14.683,72x1,2%=) 176,20 (αν είχαν πραγματοποιηθεί μέσα στη χρήση 1997 θα καταχωρούντο στους υπολογαριασμούς 60.00.01, 60.03.00 και 60.03.04). Επομένως ο λογαριασμός «Γενικής εκμεταλλεύσεως» της Κλεομένης χρήσεως 1997 πρέπει να επιβαρυνθεί με το ποσό των 20.513,57 ευρώ.

Ο σχηματισμός της προβλέψεως 20.513,57 ευρώ πρέπει να καταχωρηθεί στα βιβλία της επιχειρήσεως στις 31.12.1997 με την εξής εγγραφή:

Κωδικός	Λογαριασμός	Χρέωση
Πίστωση		
68	Προβλέψεις εκμεταλλεύσεως	
68.09	Λοιπές προβλέψεις εκμεταλλεύσεως	
68.09.00	Πρόβλεψη για διαφορά οικογενειακών επιδομάτων	20.513,57
44	Προβλέψεις	
44.09	Λοιπές προβλέψεις εκμεταλλεύσεως	
44.09.00	Σχηματισμένες προβλέψεις	
20.513,57		

Αιτιολογία: Σχηματισμός πρόβλεψης για διαφορά στα οικογενειακά επιδόματα προσωπικού χρήσεως 1997.

Εάν, όμως, οι εργαζόμενοι με προσφυγή στα δικαστήρια διεκδικούν διαφορές αποδοχών ή αποζημιώσεις προηγούμενων της κλεισμένης χρήσεως τότε θα χρεωθούν οι οικείοι υπολογαριασμοί του 83 «Προβλέψεις για έκτακτους κινδύνους» και θα πιστωθεί ο υπολογαριασμός 44.13 «Προβλέψεις για έξοδα προηγούμενων χρήσεων».

Παράδειγμα: Οι κληρονόμοι αποβιώσαντος από εργατικό ατύχημα εργάτη διεκδικούν δικαστικώς από το 1995 αποζημίωση 352.164,34 ευρώ και η απόφαση του δικαστηρίου δεν έχει εκδοθεί μέχρι το τέλος της χρήσεως 1997 αλλά ο νομικός σύμβουλος της επιχειρήσεως πιθανολογεί ότι τελικά θα ικανοποιηθούν πλήρως οι κληρονόμοι, (εάν η αποζημίωση είχε καταβληθεί κατά τη διάρκεια της χρήσεως θα καταχωρεί στον υπολογαριασμό 82.00).

Ο σχηματισμός της πρόβλεψης 352.164,34 ευρώ πρέπει να καταχωρηθεί στα βιβλία της επιχειρήσεως στις 31.12.1997 με την εξής εγγραφή:

Κωδικός	Λογαριασμός	Χρέωση
Πίστωση		
83	Προβλέψεις για έκτακτους κινδύνους	
83.98	Λοιπές προβλέψεις	
83.98.00	Πρόβλεψη για αποζημίωση κληρονόμων αποβιώσαντος εργάτη	352.164,34
44	Προβλέψεις	

44.98 Λοιπές έκτακτες προβλέψεις
44.98.00 Πρόβλεψη για αποζημίωση κληρο-
νόμων αποβιώσαντος εργάτη

352.164,34

Αιτιολογία: Σχηματισμός πρόβλεψης για αποζημίωση έτους 1995 που θα καταβληθεί στους κληρονόμους του εργάτη.

18.2. Κρατήσεις αναδρομικών.

Φ.Μ.Υ. Στα ποσά των αποδοχών που καταβάλλονται αναδρομικά βάσει διατάξεως νόμου, δικαστικής απόφασης, συλλογικής συμβάσεως, καθώς και από δεδουλευμένες καθαρές αποδοχές που εισπράττει καθυστερημένα ο δικαιούχος, σε έτος μεταγενέστερο από το έτος στο οποίο ανάγονται, λόγω έκδηλης οικονομικής αδυναμίας του εργοδότη του και εφόσον έγινε επίσχεση της εργασίας από τους μισθωτούς ή εάν ο εργοδότης κηρύχθηκε σε κατάσταση πτωχεύσεως, η παρακράτηση του φόρου θα γίνεται με συντελεστή που ισχύει κάθε φορά στο καθαρό ποσό που καταβάλλεται, χωρίς να γίνεται μείωση του ποσού αυτού με το ποσό (20%) που απαλλάσσεται της φορολογίας σύμφωνα με το άρθρο 45, παρ. 4, περ. ο, Ν. 2238/1994 (Υπουργείο Οικονομικών 1078450/1990, Λογιστής 1990 σελ. 85).

Σημειώνεται ότι χρόνος κτήσεως του εισοδήματος από τα άνω αναδρομικά είναι ο χρόνος στον οποίο εισπράττονται (άρθρο 46, παρ. 1, Ν. 2238/1994).

Χαρτόσημο: Οι άνω καταβαλλόμενες αναδρομικά αποδοχές θα χαρτοσημανθούν με τέλος 1,2%.

Ι.Κ.Α.: Σχετικά με τον τρόπο υπολογισμού των ασφαλιστικών εισφορών το Ι.Κ.Α. με την εγκύκλιο 212/1965 (Λογιστής 1965 σελ. 794) γνωστοποίησε ότι προκειμένου για πρόσθετες αποδοχές που χορηγούνται αναδρομικά (εκτάκτως), συνήθως στο τέλος του έτους λόγω κλεισίματος ισολογισμού κ.λπ., οι οποίες συμφωνά με όσα αναφέραμε θεωρούνται αποδοχές, ο υπολογισμός των εισφορών γίνεται δια του επιμερισμού αυτών στις μισθολογικές περιόδους που ανάγονται (δηλαδή έτος, εξάμηνο κ.λπ.) και στη συνέχεια πολλαπλασιάζοντας το αντίστοιχο ασφάλιστρο με το συνολικό ποσό αποδοχών που προκύπτει από την άθροιση. Με αυτόν τον τρόπο αποφεύγεται η περίπτωση να καταβληθούν εισφορές για αποδοχές πέρα από την ανώτατη ασφαλιστική κλάση. Μπορούν όμως οι εργοδότες να εφαρμόσουν και στην περίπτωση αυτή τον ποσοστιαίο υπολογισμό των εισφορών στο συνολικό ποσό των πρόσθετων αποδοχών, οπότε όμως δεν ισχύει ο περιορισμός της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης.

Σημειώνεται ότι ο περιορισμός της ανωτάτης ασφαλιστικής κλάσεως δεν ισχύει για τους νεοασφαλισμένους, δηλαδή γι' αυτούς που ασφαλίζονται για πρώτη φορά μετά την 1.1.1993 (Εγκύκλ. Ι.Κ.Α. 73/1993 Δ.Ε.Ν. 1994 σελ. 210).

Η απόδοση των εισφορών γίνεται με βάση τα αναφερόμενα στις προηγούμενες σελ. 361 και 362.

Καταβολή τόκων: Οι τόκοι που επιδικάζονται με δικαστική απόφαση καταχωρούνται στα λογιστικά βιβλία με βάση τα αναφερόμενα στις προηγούμενες σελ. 362 και 363 (λογιστική, νόμιμο δικαιολογητικό, δήλωση, εισόδημα, παρακράτηση φόρου και χαρτοσήμου).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 1) Αλιπραντής Ν., Ληξουριώτης Ι.,Κωδικοποιημένη συλλογή κανόνων Εργατικού Δικαίου, Έκδοση: 1991
- 2) ΣΦΑΚΙΑΝΟΣ Κ. ΓΡΗΓΟΡΗΣ, ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, εκδόσεις INTERBOOKS Έκδοση 1995
- 3) Αλεξόπουλος Κίμων, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Εκδόσεις: ΤΥΡΟΒΟΛΑΣ Θ.Σ. & ΣΙΑ ΟΕ εκδόσεις 1999
- 4) ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΕΥΘΥΜΙΑΤΟΥ-ΠΟΥΛΑΚΟΥ ΑΝΤΩΝΙΑ, εκδόσεις INTERBOOKS, Έκδοση 2000
- 5) Γαβαλάς Νικόλαος , Εργατική Νομοθεσία, Εκδόσεις: ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ Έτος: 2000
- 6) Ι. Ληξουριώτης, Σ. Λεκέας, ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, ΕΚΔΟΣΗ 2004
- 7) ΛΕΟΝΤΑΡΗΣ Μ., , Εργατικό Δίκαιο τ.Α ,Εκδόσεις Αθ. Σταμούλης, 2004
- 8) Πηνελόπη Αγαλλοπούλου Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, 2η έκδοση Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλας, Έκδοση: 2005
- 9) ΜΟΥΔΟΠΟΥΛΟΣ ΣΤΑΥΡΟΣ, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο. Μεθοδολογικές προσεγγίσεις Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλας, Έκδοση 2005
- 10)ΖΕΡΔΕΛΗΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ Εργατικό Δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις, τόμος Ι, Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλας Έκδοση: 2006
- 11)ΓΚΟΥΤΟΣ ΧΑΡΙΛΑΟΣ Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο Έκδοση: 2006
- 12)Α. Δανηλάτου, Π. ΒαφειάδουΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ - 2ος ΤΟΜΟΣΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΣΕΙΡΑΣ Β. Τσούμας ΕΚΔΟΣΗ 2007
- 13)ΑΓΑΛΛΟΠΟΥΛΟΥ ΠΗΝΕΛΟΠΗ ,Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, τρίτη έκδοση Αντ. Ν. Σάκκουλας Έκδοση: 2007

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

- 1) http://www.taxheaven.gr/news/newspublish/news.php?category_id=8&parent_id=0
- 2) http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/dmlworkingcon_gr/dmlworkingcon_gr?OpenDocument
- 3) <http://tosyntagma.ant-sakkoulas.gr/nomologia/item.php?id=979#top>
- 4) <http://apasxolisi.wordpress.com/2007/03/08/%CE%94%CF%8E%CF%81%CE%BF-%CE%A0%CE%AC%CF%83%CF%87%CE%B1-%CE%A0%CF%8C%CF%83%CE%BF-%CE%B8%CE%B1-%CF%80%CE%AC%CF%81%CE%B5%CF%84%CE%B5-%CF%80%CF%8C%CF%84%CE%B5-%CE%B8%CE%B1-%CF%84%CE%BF-%CF%80%CE%AC/>
- 5) <http://www.sefk.gr/53.html>
- 6) http://www.e-forologia.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=2964&Itemid=1
- 7) <http://www.naftemporiki.gr/news/story.asp?id=1308812>
- 8) <http://www.gus.gr/show.php?id=6357&p=2007/6357.txt&mode=html>