

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Μισθοδοσία προσωπικού και πρακτική εφαρμογή

ΣΤΕΦΑΝΟΥ ΕΥΣΤΡΑΤΙΟΣ -ΣΤΡΙΛΑΚΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ- ΦΑΡΜΑΚΗ ΙΩΑΝΝΑ

ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΒΑΡΔΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΠΑΤΡΑ 2016

GRADUATION PROJECT

**TECHNOLOGICAL EDUCATIONAL INSTITUTE OF PATRAS
SCHOOL OF BUSINESS AND ECONOMICS**

DEPARTMENT OF BUSINESS

Monthly Payroll –Application for Business

EFSTRATIOS STEFANOY - PANAGIOTHIS STRIDAKHS – IOANNA FARMAKH

PROFESSOR MR IOANNHS BARDAS

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Το θέμα της πτυχιακής εργασίας που θα αναπτυχτεί παρακάτω είναι :

Μισθοδοσία προσωπικού και πρακτική εφαρμογή

Η ανάπτυξη και η μελέτη του παραπάνω θέματος θα μου παρέχει την απαραίτητη γνώση όσο αφορά στους κανόνες του Εργατικού Δικαίου και στην μισθοδοσία, που είναι αναπόσπαστο κομμάτι στη δουλειά κάθε λογιστή , καθώς επίσης είναι ενδιαφέρον και από κοινωνιολογικής πλευράς.

Στόχος αυτής της πτυχιακής είναι η προσέγγιση όσο το δυνατόν καλύτερα στις βασικές έννοιες της μισθοδοσίας προϋποθέσεις και υπολογισμός επιδομάτων, αδειών, άδεια μητρότητας αποζημιώσεις απολύσεις , δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα , παρακρατουμένων φόρων , ήμερων αργίας κτλ.

Ελπίζω ότι με την ανάγνωση της πτυχιακής μου , κάθε ενδιαφερόμενος να είναι σε θέση να κατανοήσει τις σχέσεις μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου (υποχρεώσεις – δικαιώματα) και να υπολογίσει την μισθοδοσία ενός εργαζομένου και με την πλήρη εξέλιξη της μηχανογράφησης .

Οι αλλαγές είναι καθημερινές και σημαντικές , οι οποίες αναφέρονται στην απασχόληση, στις ειδικές μορφές εργασίας, στις αμοιβές γενικά των εργαζομένων , ο τρόπος όμως υπολογισμού στις περισσότερες περιπτώσεις όμως είναι ο ίδιος.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
1ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ : ΕΡΓΑΣΙΑ - ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ.....	7
1.1 Γενική Εισαγωγή εργατικής νομοθεσίας	7
2ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ - ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ	9
2.1. Η αμοιβή της μισθωτής εργασίας	9
2.2. ΜΙΣΘΟΣ – ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΥ.....	9
2.3. ΜΙΣΘΟΣ – ΕΙΔΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΜΙΣΘΟΥ.....	9
2.4. ΜΙΣΘΟΣ – ΤΡΟΠΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ	10
2.5. ΜΙΣΘΟΣ – ΕΠΙΒΑΡΥΝΣΕΙΣ – ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ – ΕΙΣΦΟΡΕΣ	11
2.6. ΜΙΣΘΟΣ – ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΠΟΣΟΥ	12
3 ^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ - ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ.....	18
3.1. Αποδοχές εργαζομένων.....	18
3.2. Γενικά κατώτατα όρια αποδοχών.....	20
3.3. Διαδικασία πρόσληψης - Γενικά.....	25
3.4. Χρονικά όρια εργασίας.....	33
3.5. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ.....	32
3.6. ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ	31
3.7. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ – ΑΔΕΙΕΣ	37
ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ 12 ΕΤΩΝ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	42
3.8 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ – ΕΠΙΔΟΜΑ (ΓΑΜΟΥ – ΤΕΚΝΩΝ).....	41
39 . ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ – ΑΣΦΑΛΙΣΗ	41
310 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ.....	42
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	58
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	60
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	61

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργασία μου αυτή έχει ως σκοπό την ανάλυση και την κατανόηση της Μισθοδοσίας (αποδοχών εργαζομένων), την μελέτη των διάφορων ειδών μισθού που υπάρχουν και τις αλλαγές που επέφερε η κρίση στην αμοιβή των απασχολούμενων μισθωτών.

Ως απόφοιτος του τμήματος Λογιστικής, πρέπει να γνωρίζω τις εργασιακές σχέσεις, καθώς επίσης, τι περιέχει η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, ποιες είναι οι μέρες αργίας βάση νόμου, το ωράριο εργασίας που προβλέπει ο νόμος και γενικά όλους του Νόμους που εκφράζουν την σωστή εργασιακή σχέση.

Στο 1^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ, παρουσιάζω, μία γενική θεώρηση της εργατικής νομοθεσίας με τις έννοιες της εργασίας, του εργατικού δικαίου, της σύμβασης εργασίας & των αποδοχών.

Στο 2^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ, καταγράφω, μετά από μελέτη βιβλίων, την έννοια της

Μισθοδοσίας, αναλύω τον Μισθό, διακρίσεις, είδος, τρόπο πληρωμής κ.λ.π. Στο 3^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ, αφού προσπάθησα να έχω σαν οδηγό την τελευταία νομοθεσία (2014), παραθέτω την ισχύουσα Νομοθεσία για τις εργασιακές σχέσεις, τα γενικά κατώτατα όρια μισθών –ημερομισθίων, δώρα εορτών, άδειες, επιδόματα, φορολογία και διαδικασία απόλυσης.

. Στην συνέχεια παραθέτω ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ της πτυχιακής μου και την ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ (βιβλία, περιοδικά, διαδίκτυο), από τα στοιχεία της οποίας βοηθήθηκα στην κατάρτιση των όρων, εννοιών και πληροφοριών που παρουσιάζω.

INTRODUCTION

The following essay aims to analyze and present explicitly the system of payment (employees payments) and to study the various ways of payment and all the changes that were brought upon wages, due to the financial crisis.

As a graduate Accountant I should be aware of the many employment relationships as well as what the National Generic Collective Agreement demands. Further more, which are the official holidays, the legal working time schedule and generally all legislation that regulates a correct working relationship.

In Chapter 1, I present a general overview on labour legislation along with the terms of labour, labour law and Wages/Salaries Collective Agreement.

In Chapter 2, after surveying various sources, I focus on the terms of wages/salaries payments, I analyze the Salary and its various forms, the way of payment e.t.c

In Chapter 3, after having had the latest legislation of 2014 as a guidance,I present the current legislasion on labour relationships, the minimum salary / pay , holidays bonus, working leave, allowance, tax payment and dismissal procedure.

Lastly, I draw the necessary Conclusions and I list the Biliography (books,magazines,Internet) I have used to my aid in listing terms, concepts and information that I present.

1ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ : ΕΡΓΑΣΙΑ - ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

1.1.Γενική Εισαγωγή εργατικής νομοθεσίας :

1.1.1. Εργασία, (travail, labour, arbeit) ονομάζεται "η σκόπιμη σωματική και πνευματική απασχόληση του ανθρώπου, που αποβλέπει σε ένα παραγωγικό σκοπό". Άλλοι υποστηρίζουν ότι εργασία είναι η διαδικασία που πραγματοποιείται ανάμεσα στον άνθρωπο και την φύση όπου ο άνθρωπος με την δράση που μεσολαβεί, ρυθμίζει και ελέγχει την ανταλλαγή της ύλης μεταξύ αυτού και της φύσης. Εργασία ακόμη είναι η σωματική ή πνευματική ενέργεια για την παραγωγή έργου.

Η εργασία ουσιαστικά είναι αναπόφευκτη και έμφυτη στον άνθρωπο. Αποτελεί παγκόσμιο φαινόμενο που παρατηρείται σε όλες τις εποχές και σε όλες τις χώρες. Οι άνθρωποι είναι υποχρεωμένοι να συνεισφέρουν τις προσπάθειες τους για την πραγματοποίηση της κοινής ευδαιμονίας. Η εργασία είναι κοινωνικό λειτούργημα και συγχρόνως καθήκον κάθε ανθρώπου.

Η εργασία προσδιορίζεται από πολλούς επιστημονικούς κλάδους όπως η Οργάνωση και Διοίκηση και η Διοίκηση Προσωπικού, το Αστικό και το **Εργατικό Δίκαιο**, η Οικονομική Επιστήμη.

1.1.2. Εργατικό Δίκαιο λέμε, ένα σύνολο κανόνων δικαίου που ρυθμίζουν τις σχέσεις, οι οποίες δημιουργούνται μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου, δηλαδή περιλαμβάνονται οι διατάξεις που καθορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων καθώς επίσης και τις αντίστοιχες των εργοδοτών. Παράλληλα ρυθμίζει τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων των εργοδοτών και του Κράτους.

Οι βασικές αρχές του Εργατικού Δικαίου είναι : η απαγόρευση διακρίσεων και η ισότητα στην εργασία και το επάγγελμα , η απαγόρευση αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, η αρχή της εύνοιας & η ρήτρα της κατάχρησης δικαιώματος.

Η σημασία του Εργατικού Δικαίου είναι μεγάλη, γιατί αυτό ενδιαφέρει το μεγαλύτερο τμήμα του πληθυσμού της χώρας, επίσης καθορίζει τον τρόπο χρησιμοποίησης της εργασίας – **ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**, της αμοιβής – **ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ** – που αποτελεί τον κυριότερο συντελεστή της παραγωγής.

1.1.3. Σύμβαση Εργασίας είναι η συμφωνία βάσει της οποίας ένα ορισμένο άτομο που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει υπηρεσίες σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο – εργοδότης- έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου.

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

- ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
- ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕ ΔΟΚΙΜΗ
- ΦΑΣΟΝ, ΚΑΤ'ΟΙΚΟΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
- ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ
- ΠΕΡΙΣΤΑΣΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
- ΟΙΚΙΑΚΟΙ ΜΙΣΘΩΤΟΙ
- ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
- ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Από τις διατάξεις των άρθρων 648,652 ΑΚ και 6 του Ν. 765/943, που κυρώθηκε με την Π.Υ.Σ.324/1946 και διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 38 του Εις. Ν.ΑΚ προκύπτει ότι, για τον χαρακτηρισμό της εργασίας, ως εξαρτημένης, ο οποίος γίνεται από το δικαστήριο, μετά από εκτίμηση όλων των συγκεκριμένων περιστάσεων, ανεξάρτητα από τον νομικό χαρακτήρα, που έδωσαν τα συμβαλλόμενα μέρη, απαιτείται όπως, αυτός που την παρέχει, τελεί κατά την εκτέλεση της, κάτω από τις οδηγίες και τον έλεγχο του εργοδότη, ο οποίος καθορίζει τον τόπο, τον χρόνο και την έκταση της παροχής, μέσα στα συμβατικά ή νόμιμα όρια, κατά τρόπο δεσμευτικό για τον μισθωτό, ο οποίος είναι υποχρεωμένος να υπακούει και ακολουθεί τις οδηγίες του εργοδότη.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 38 παρ 3 του Ν 1982/1990, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 2 του Ν.2639/1998 και το άρθρο 2 του Ν.3846/2010

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

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

ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 38,παρ.3του Ν.1892/1990,όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο2 του Ν.2639/1998 και το άρθρο 2 του Ν.3846/2010

1,Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν ,ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία , για ορισμένο ή αόριστο χρόνο,η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική .

Η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε οκτώ ημέρες από την κατάρτιση της δεν γνωστοποιηθεί ηλεκτρονικά ,τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

2,Για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου νοείται ως

Α. <εργαζόμενος μερικής απασχόλησης > ,κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ,του οποίου οι ώρες εργασίας ,υπολογιζόμενες σε ημερήσια ,εβδομαδιαία,δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση.

Β <συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση>,κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης ,που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ,και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα,υπό τις αυτές συνθήκες.Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική βρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση.Ν.3846/2010,άρθρο 2,παρ.1και 2.

Τα υπόλοιπα ζητήματατης μερικής απασχόλησης ρυθμίζονται από τις παρ.5-18του άρθρου38τουΝ.1892/1990,όπως τροποποιήθηκαν με το άρθρο 2του Ν.3846/10 και το άρθρο 17τουΝ.3899/10και ισχύουν σήμερα, ως εξής

<5,Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις πρέπει να περιλαμβάνουν τα

Α τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων,

Βτον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη,

Γτον χρόνο της απασχόλησης ,,τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας ,

Δτον τρόποαμοιβής και

Ε. τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτικές επιχειρήσεις οι εγγραφές ατομικές συμβάσεις ,κατά την παράγραφο 1 του παρόντος ,γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας.

Υπόδειγμα Εντύπου Σύμβασης Μερικής Απασχόλησης

ΟΡΟΙ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ

-----ΟΝΟΜΑ

ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ

-----ΠΡΟΣ ΤΟΝ

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

ΟΝ/ΜΟ

ΤΟΥ

-----Δ/ΝΣΗ

ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ

ΟΡΟΙ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ Ορισμένου χρόνου

Αορίστου χρόνου

1.ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

2.ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Β ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1

1 ΗΜΕΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ

.....

2.ΩΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ

3,ΩΡΑΡΙΟ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

.....

.....

.....

Γ ΤΟΠΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΔΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

.....E

ΑΠΟΔΟΧΕΣ 1.Μισθός 2,Ωρομίσθιο

Πάτρα.....

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ,

ΕΙΔΗΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
- ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

.....

Σύμβαση αορίστου χρόνου υπάρχει όταν η διάρκεια της δεν προσδιορίζεται ρητά από τους συμβαλλόμενους ,ούτε συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας. Η σύμβαση αορίστου χρόνου λήγει ύστερα από καταγγελία ενός από τα συμβαλλόμενα μέρη άρθρο669Α.Κ.

Υπόδειγμα Εντύπου Σύμβασης Αορίστου Χρόνου

.....

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Στ.....σήμερα τηνμεταξύ, αφενός της επιχείρησης με την επωνυμία,η οποία εδρεύειστ....οδός... αριθμ...και η οποία εκπροσωπείται νόμιμα από τον/την.....κατοίκου.....οδόςαριθ.....και αφετέρου του/της.....οδός....αριθ.... Α.Δ.Τ.....καιΑΦΜ.....,συμφωνήθηκαν και έγιναν αμοιβαίως αποδεκτά τα ακλουθα

.Ο/Η.....δεύτερος/η των συμβαλλομένων,καλούμενος εφεξής εργαζόμενος /η, αναλαμβάνει να παρέχει για αόριστο χρονικό διάστημα στο/η, των συμβαλλομένων, καλούμενος /η εφεξής εργοδότης ,εξηρη-μένη εργασία με την ειδικότητα του....

.Ως αρχικός τόπος απασχόλησης του/της εργαζομένου/ης ορίζεται η έδρα της επιχειρήσεως , οδός..... Αριθμ.... Πόλη.....ή το υποκατάστημα οδός.....Αριθμ.....Πόλη.....Ο εργοδότης δικαιούται,να μεταθέτη ή αποσπά ή όχι , σε εργασία , βάρδια,τμήμα σε τμήμα ,κλπ.

.....
.....
.....
.....

Σε πίστωση των παραπάνω,συντάχθηκε το παρόν έγγραφο σε δύο πρωτότυπα ,το οποίο αφού αναγνώσθηκε και βεβαιωθηκε ,υπογράφεται όπως παρακάτω από τους συμβαλλόμενους ,καθένας από τους οποίους έλαβε από ένα πρωτότυπο.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σύμβαση ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν η διάρκεια της είτε προσδιορίζεται ρητά από τα συμβαλλόμενα μέρη, είτε προκύπτει από το είδος και τι σκοπό τηςβ εργασιάς που έχει συμφωνηθεί. Ν 319/55 αρθρο 9 παρ .3,669 ΑΚ, Β.Δ .16/1/,07,1920 άρθρο2.

1

Λήξη. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου πα'θει να ισχύει , όταν παρέλθει το χρονικό διάστημα που

συμφωνήθηκε.

Σιωπηρή Ανανέωση. Αν μετά τη λήξη του χρόνου της, ο εργαζόμενος συνεχίζει την εργασία του χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης, θεωρείται πως η σύμβαση ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο. Στην περίπτωση αυτή ισχύει η Σιωπηρή Ανανέωση. ΑΚ, άρθρο 671.

Όταν ο εργαζόμενος συνεχίζει την εργασία του μετά τη λήξη της σύμβασης για μικρό χρονικό διάστημα που επιβάλλεται όμως από ειδικές διατάξεις, τότε η σύμβαση δεν μετατρέπεται σε αορίστου. ΑΠ 346/97.

Υπόδειγμα σύμβασης ορισμένου χρόνου

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Στηνσήμερα.....με αντισυμβαλλόμενα μ,ερα αφενός την εταιρία με τη επωνυμία.....,νομίμως εκπροσωπούμενη από τον.....που στο εξής θα αποκαλείται ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ καταρτίζεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας κατά την οποία η πρώτη συμβαλλόμενη προσλαμβάνει το δεύτερο ως μισθωτό και αυτός αναλαμβάνει την υποχρέωση να της παρέχει την εργασία του για ορισμένο χρόνο με τους ακόλουθους όρους και συμφωνίες.

1.Ησύμβαση εργασίας θα αρχίσει από.....και θα λήξει στις, δίχως δικαίωμα του ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥή υποχρέωση της ΕΡΓΟΔΟΤΡΙΑΣ για ανανέωση ή παράταση.....

2,Κατά τη διάρκεια της συμβάσεως υποχρεώνεται ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ να προσφέρει την εργασία του προς την ΕΡΓΟΔΟΤΡΙΑ όλες τιςβ κατά νόμο εργάσιμες ημέρες και κατάτο ωράριο από ώρα----μέχρι ---
----ως-----

3,Κατά την -----

11,Η σύμβαση αυτή συντάχθηκε σε δύο αντίτυπα, ένα για κάθε συμβαλλόμενο μέρος, και τροποποίησή της μπορεί να γίνει μόνο εγγράφως.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

1.1.4. Αποδοχές – μισθός είναι κάθε παροχή που δίνεται από τους εργοδότες στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος, η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα. Στην έννοια του μισθού περιλαμβάνεται όχι μόνο η κύρια παροχή (βασικός μισθός), αλλά και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή.

Η πληρωμή των αποδοχών στους εργαζόμενους πρέπει να γίνεται στον τόπο και το χώρο όπου παρέχεται η εργασία.

Απαραίτητη προϋπόθεση η τήρηση της ισχύουσας ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ υπολογισμού του μισθού – ημερομισθίου.

Ο μισθός καθορίζεται κατά κανόνα με την ατομική σύμβαση. Εάν δεν υπάρχει, εφαρμόζεται ο εκάστοτε ισχύων νόμιμος μισθός και σε περίπτωση που δεν έχει θεσπιστεί νόμιμος μισθός, λαμβάνεται υπόψη ο λεγόμενος συνηθισμένος μισθός.

2ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ - ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ

2.1. Η αμοιβή της μισθωτής εργασίας – Βασικά χαρακτηριστικά, φύση του μισθού και αρχές που αφορούν στην καταβολή του.

2.2. ΜΙΣΘΟΣ – ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΥ

(ΑΡ. ΠΑΓΟΣ 36/2007, ΔΕΝ 2007 σελ. 1479)

- **Νόμιμος Μισθός** – χαρακτηρίζεται αυτός που προβλέπεται από συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική ή υπουργική απόφαση κ.λ.π. και αποτελεί τα κατώτατα όρια αποδοχών που υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλλει στους εργαζόμενους. Ειδικότερα ο νόμιμος μισθός αποτελείται από τον βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα, τα οποία επίσης προβλέπονται από Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. ή υπουργική απόφαση (**Αρ. Πάγος 293/1944**)
- **Συμβατικός μισθός** χαρακτηρίζεται αυτός που έχει καθορισθεί από την συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, στην ατομική τους σύμβαση εργασίας. Νοείται βέβαια ότι ο συμβατικός μισθός είναι πάντοτε μεγαλύτερος από το νόμιμο μισθό γιατί μικρότερος απαγορεύεται από το Νόμο.
- **Συνήθης μισθός** θεωρείται ο μισθός που καταβάλλεται σε άλλους εργαζόμενους του αυτού φύλλου και ηλικίας οι οποίοι διαθέτουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν εργασία του αυτού είδους στον ίδιο τόπο και τις ίδιες συνθήκες.

2.3. ΜΙΣΘΟΣ – ΕΙΔΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΜΙΣΘΟΥ

(Αρθρ. 648 Αστικός Κώδικας – Αρ. Πάγος 84/2000)

- **Μηνιαίος μισθός**, Ημερομίσθιο κ.λ.π. είναι ο λεγόμενος χρονικός μισθός που καθορίζεται ανάλογα με την χρονική διάρκεια της εργασίας και αδιάφορα με το αποτέλεσμα της εργασίας.
- **Μισθός κατά μονάδα εργασίας**, είναι αυτός που υπολογίζεται ανάλογα με το αποτέλεσμα της εργασίας, δηλαδή τα παραγόμενα από το

μισθωτό προϊόντα, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος που διατέθηκε για το σκοπό αυτό.

- **Μισθός σε ποσοστά επί των εισπράξεων, είναι ο υπολογιζόμενος βάσει των εισπράξεων είτε της επιχείρησης γενικά, είτε του συγκεκριμένου ποσοστού προμήθειας.**

2.4. ΜΙΣΘΟΣ – ΤΡΟΠΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ

- Η πληρωμή των αποδοχών στους εργαζόμενους, άσχετα αν πρόκειται για μισθούς ή ημερομίσθια, πρέπει να γίνεται σε χρήματα και μάλιστα στο νόμισμα που κυκλοφορεί νόμιμα στο Κράτος. Από το Νόμο απαγορεύεται οι εργοδότες να εξοφλούν τις αποδοχές των εργαζομένων σε είδος (Αρθρ. 2 Β.Δ. 24/07/1920 ΕΕΔ 1993 σελ. 96).
- Είναι όμως δυνατόν κα επιτρέπεται με συμφωνία να καθοριστεί ότι η πληρωμή των αποδοχών θα γίνεται σε ορισμένος είδος. Οι παροχές σε είδος πρέπει να είναι κατάλληλες για ατομική χρήση του εργαζόμενου, να είναι προς το συμφέρον του και παράλληλα η αποτίμηση της αξίας τους να είναι δίκαιη και λογική. Νοείται ότι σε κάθε περίπτωση πρέπει οπωσδήποτε να καλύπτουν το νόμιμο μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο.
- Επίσης δεν επιτρέπεται η πληρωμή της αμοιβής εργασίας να γίνεται σε συνάλλαγμα ή χρυσά νομίσματα (άρθρ. 4 παρ. 2 Ν.Α. 362/1945).
- Οι αποδοχές γενικά πρέπει να καταβάλλονται στους μισθωτούς μετά την παροχή της εργασίας. Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό για να λάβουν πλήρεις τις αποδοχές τους είτε πρόκειται για νόμιμες είτε για συμβατικές, πρέπει να απασχοληθούν σε όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα, άσχετα αν αυτές ανέρχονται σε 24,25,26 και 27 ακόμα (αρθρ. 648,653 Αστ. Κώδικα).
- Σύμφωνα με το Ν.4254/14,Υποπαράγραφος ΙΑ.5, που αντικατέστησε την παρ.1 του άρθρου 18 του Ν.1082/80
- Φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου υποχρεούνται,πλήν του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ., να χορηγούν στους εργαζόμενους κατά την εξόφληση των αποδοχών τους εκκαθαριστικό σημείωμα και σε περίπτωση μηχανογραφικού συστήματος, ανάλυση μισθοδοσίας.

- Στους παραβάτες εργοδότες προβλέπεται σαν κύρωση , ότι οι οφειλόμενες στο Ι.Κ.Α.. εισφορές, μπορούν να καταλογίζονται κατά την ανεξέλεγκτη κρίση των οργάνων του (αθρ. 20 παρ. 2 Ν.1469/1984).

2.5. ΜΙΣΘΟΣ – ΕΠΙΒΑΡΥΝΣΕΙΣ – ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ – ΕΙΣΦΟΡΕΣ

- ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ : Με την Π.Ν.Π. / 21.12.2001, καταργήθηκε η υποχρέωση της καταβολής χαρτοσήμου επί των μισθών και ημερομισθίων που καταβάλλουν οι εργοδότες.
- ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ : Η καταβολή του φόρου εισοδήματος βαρύνει τους εργαζόμενους. Οι εργοδότες υποχρεούνται από το νόμο να παρακρατούν το φόρο από τις αποδοχές που εκάστοτε καταβάλλουν στους μισθωτούς και να τον αποδίδουν στην συνέχεια στο Δημόσιο Ταμείο. Ο υπολογισμός του φόρου γίνεται με βάση τα – άρθρα 1 παρ. 1 Ν. 4110/2013 και 15,16 Ν.4172/2013 – ΠΟΛ. 1010/2013 Υπ. Οικονομικών). Η απόδοση του φόρου γίνεται στο Δημόσιο Ταμείο μέσα στο πρώτο 15θήμερο κάθε τριμήνου.
- ΕΙΣΦΟΡΑ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ : Από την Νομοθεσία προβλέπεται η παρακράτηση ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης, στο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (Εγκύκλιος ΠΟΛ 1010/2013 Υπ. Οικονομικών).
- ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ : ΙΚΑ – Κάθε εργοδότης που απασχολεί προσωπικό το οποίο υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ , υποχρεούται καταρχήν να το ασφαλίσει εγκαίρως και στη συνέχεια να καταβάλλει κανονικά και εμπρόθεσμα τις αντίστοιχες ασφαλιστικές εισφορές. Οι καταβλητέες στο ΙΚΑ εισφορές υπολογίζονται πάνω στις πραγματικές αποδοχές που παίρνουν οι εργαζόμενοι. Δηλαδή, πολλαπλασιάζοντας το ασφάλιστρο που ισχύει σε κάθε περίπτωση με τις ημερήσιες ή μηνιαίες αποδοχές. Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να καταβάλουν τις οφειλόμενες στο ΙΚΑ εισφορές μέχρι την τελευταία εργάσιμη για τις δημόσιες υπηρεσίες ημέρα του επόμενου μήνα, εκείνου κατά τον οποίο παρασχέθηκε η εργασία . Κατ' εξαίρεση προκειμένου για το ΔΗΜΟΣΙΟ και τα Ν.Π.Δ.Δ. η προθεσμία για την καταβολή , ανέρχεται σε δύο μήνες.

2.6. ΜΙΣΘΟΣ – ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΠΟΣΟΥ

- Οι συμβαλλόμενοι κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, έχουν καταρχήν απόλυτη ελευθερία να καθορίσουν το ύψος των αποδοχών που θα καταβάλλονται για την παροχή της εργασίας. Υπό ένα όμως περιορισμό, ότι το ποσό της αμοιβής, δεν θα είναι μικρότερο από τα ελάχιστα όρια αποδοχών που καθορίζονται εκάστοτε από την συλλογική σύμβαση, υπουργική ή διαιτητική απόφαση, ή διάταξη νόμου.

Διευκρινίζεται ότι, στη νομοθεσία δεν υπάρχει περιορισμός να συμφωνηθεί η καταβολή μισθού ή ημερομισθίου ανώτερου του νόμιμου.

Εάν το ποσό της αμοιβής δεν έχει οριστεί με τη σύμβαση εργασίας, αλλά ούτε προβλέπεται μισθός από την οικεία συλλ. Σύμβαση ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει τον συνηθισμένο μισθό (άρθρο 563 Αστικού Κώδικα).

Κατά γενική αρχή του δικαίου :

α) Ο μισθωτός που αμείβεται με ημερομίσθιο λαμβάνει κάθε μήνα τόσα ημερομίσθια, όσες είναι οι ημέρες που εργάστηκε κατά τον συγκεκριμένο μήνα.

β) Ο μισθωτός που αμείβεται με μηνιαίο μισθό δικαιούται να λάβει κάθε μήνα το μισθό του, ανεξάρτητα με τον αριθμό των εργασιμών ημερών του μηνός.

- Πενθήμερη εργασία – Αποδοχές : Οι αποδοχές που καθορίζονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις, αντιστοιχούν συνήθως σε = 40 = ώρες εργασίας σε = 6 = ημέρες απασχόλησης της εβδομάδα. Τα πιο πάνω ισχύουν και για τους εργαζόμενους στους οποίους έχει καθιερωθεί το σύστημα της 5θήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Η ρύθμιση προκύπτει από άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (26.2.75).

2.6,1 Αναγωγή του μηνιαίου μισθού σε ημερομίσθιο και ωρομίσθιο

A. Ημερομίσθιο

Ως ημερομίσθιο νοείται το μέρος του μισθού που αναλογεί σε μια ημέρα εργασίας. Για τον υπολογισμό του ημερομισθίου, διαιρείται ο μηνιαίος μισθός με τις 25 ημέρες του μήνα., Ημερομίσθιο=Μηνιαίος Μισθός

Ο μηνιαίος μισθός περιλαμβάνει κάθε είδους παροχές ,είτε σε χρήμα ,είτε σε είδος , που χορηγούνται τακτικά και μόνιμα στον εργαζόμενο(ΜΠΡ.ΘΕΣΣ.274/1989).Δεν περιλαμβάνει όμως της αμοιβές για υπερεργασία ,υπερωρία και την αμοιβή για αποασχόληση Κυριακή, αργία,ωύχτα.(ΕΦ.ΑΘ.8902/1987)
Ο αμειβόμενος με ημερομίσθιο λαμβάνει τόσα ημερομίσθια όσα είναι οι ημέρες που εργάστηκε το μήνα. Ως εργάσιμη ημέρα υπολογίζεται η έκτη ημέρα ακόμα για τον πενθήμερο,διότι σύμφωνα με τις συνσυσμαμένες διατάξεις των άρθρων 5 και 6 της από 26,7,75^Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.1975, για τους εργαζόμενους με πενθήμερο, εφόσον αυτοί εξακολουθούν να λαμβάνουν τις αποδοχές των 6 εργάσιμων ημερών και να απασχολούνται με αυτό το ωράριο εργασίας , ως ημερομίσθιο θεωρείται,όπως ακριβώς και για τους απασχολούμενους επί 6 ημέρες την εβδομάδα,το 1/6 της εβδομαδιαίας αμοιβής (εργατοτεχνίτες) ή το 1/25 του μηνιαίου μισθού (υπάλληλοι)(ΑΠ1215/2004).

Αυτά ισχύουν και αν ακόμη ο μισθωτός απασχολείται τακτικώς το Σάββατο ή την Κυριακή,, δηλ και την έκτη ημέρα της εβδομάδος , διότι με την απασχόληση αυτή, η οποία είναι άκυρη, δεν μεταβάλλεται το σύστημα από πενθήμερης ,όπου έχει θεσμοθετηθεί, σε εξαήμερης εργασίας(ΑΠ312/2010). (ΑΠ1166/2014).

Ο αμειβόμενος με ημερομίσθιο δικαιούται να λάβει ημερομίσιο και κατά τις Αργίες (εξαιρέσιμες εορτές)κατά τις οποίες δεν εργάστηκε.

Παράδειγμα

Υπάλληλος που απασχολείται σε επιχείρηση 5 ημέρες την εβδομάδα και 8 ώρες την ημέρα , εργάστηκε τον μήνα Μάρτιο όλες τις εργάσιμες ημέρες και έλαβε τις εξής αποδοχές

Βασικός Μισθός	1500
Τακτικά Επιδόματα	500
Σύνολο Τακτ. Αποδοχ.	----- 2000
Υπερωρία	500

Σύνολο Αποδοχών Μαρτίου	2500

Το ημερομίσθιο του είναι $2000/25=80$ ευρώ την ημέρα.

Β) Ωρομίσθιο και ημερήσια αμοιβή

Ως ωρομισθιο νοείται το μέρος του μισθού που αναλογεί σε μια (1) ώρα εργασίας . Η διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας των εργαζομένων που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου όλης της Χώρας, έχει οριστεί σε 40ώρες. Για το υπολογισμό του του ωρομισθίου πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον εβδομαδιαίο ωράριο, δηλαδή 40

Ωρομίσθιο=Ημερομίσθιο \times 6/40 ή Ημερομίσθιο \times 0,15 ή

Ωρομίσθιο=μισθός \times 0,006 ΑΠ1166/201

Παραδείγματα

- 1) Για να βρούμε το ωρομίσθιο εργάτη που παίρνει ημερομίσθιο 40ευρώ σε πενθήμερο σύστημα εργασίας ,πολλαπλασιάζουμε τα 40ευρώ επί το 6 για να βρούμε τις εβδομαδιαίες αποδοχές ($40 \times 6 = 240$) και στη συνέχεια διαιρούμε το ποσό αυτό με τον αριθμό 40, δηλ. όσες είναι οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας , οπότε $240/40 = 6$ ευρώ ωρομίσθιο
Εναλλακτικά $40 \times 0,15 = 6$ ευρώ και η ημερήσια αμοιβή του είναι
 $6 \times 8 = 48$ ευρώ
- 2) Για να βρούμε το ωρομίσθιο του υπαλλήλου που αμείβεται με μισθό 1250ευρώ σε πενθήμερο σύστημα εργασίας ,διαιρούμε κατ αρχάς το μισθό με τον αριθμό 25, που είναι οι εργάσιμες ημέρες του μήνα για να βρούμε το ημερομίσθιο ($1250/25 = 50$ ευρώ) το οποίο στη συνέχεια πολλαπλασιάζομε επί 6 μας δίνει τον εβδομαδιαίο μισθό , που ανέρχεται σε $50 \times 6 = 600$ ευρώ. Το ποσό αυτό τελικά το διαιρούμε με τον αριθμό 40 για να βρούμε το ωρομίσθιο, το οποίο ανέρχεται σε $600/40 = 7,50$ ευρώ.
Εναλλακτικά $1250 \times 0,006 = 7,5$ ευρώ και η ημερήσια αμοιβή του είναι $7,5 \times 8 = 60$ ευρώ. (Ο συντελεστής 0,006 προκύπτει από το γινόμενο $1/25 \times 6/40$).
- 3) Υπάλληλος εργάζεται 3 ημέρες εβδομαδιαίως (ΔΕ-ΤΕ-ΠΑΡ) για 4 ώρες ανά ημέρα. Ο μισθός του συγκρίσιμου εργαζόμενου (πλήρους απασχόλησης) είναι 1250 ευρώ.
Διαιρούμε κατ αρχάς το μισθό με τον αριθμό 25, που είναι οι εργάσιμες μέρες του μήνα για να βρούμε το ημερομίσθιο ($1250/25 = 50$ ευρώ), το οποίο στη συνέχεια πολλαπλασιάζομε επί 6 μας δίνει τον εβδομαδιαίο μισθό του συγκρίσιμου, που ανέρχεται σε $50 \times 6 = 300$ ευρώ. Το ποσό αυτό τελικά το διαιρούμε με τις 40 ώρες ή απευθείας $1250 \times 0,006 = 7,50$ ευρώ.

Ή

Βρίσκουμε πρώτα το μισθό του υπαλλήλου με μερική απασχόληση. Δεδομένου ότι ο

Συγρίσιμος λαμβάνει για 40ώρες εβδομαδιαίας εργασίας μισθό 1250 ευρώ ,ο υπάλληλος με $4 \times 3 = 12$ ώρες εβδομαδιαίως δικαιούται μισθό $1225 \times 12 / 40 = 375$ ευρώ. Οπότε

Ημερομίσθιο $375 / 25 = 15$ ευρώ

Εβδομαδιαία αμοιβή $= 15 \times 6 \text{ ημέρες} = 90$ ευρώ

Ωρομίσθιο $= 90 / 12 \text{ ώρες εβδομαδιαίως} = 7,5$ ευρώ

Ημερήσια αμοιβή $= 7,5$ ευρώ $\times 4$ ώρες $= 30$ ευρώ.

Ο ανωτέρω τρόπος υπολογισμού ισχύει τόσο για τους εργαζόμενους με βήμερο όσο και για τους εργαζόμενους με 5νθήμερο σύστημα εργασίας.

Οι αποδοχές επίσης, προσαρμύζονται και διαμορφώνονται αναλόγως και από άλλους παράγοντες, όπως:

- Προϋπηρεσία : Η αναγνώριση προϋπηρεσίας, στους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, έχει ιδιαίτερη σημασία, λόγω της προσαύξησης που πρέπει να καθοριστεί στις αποδοχές . Οφείλει συνεπώς ο μισθωτός να γνωστοποιήσει εγκαίρως στον εργοδότη του , προσκομίζοντας τα απαραίτητα πιστοποιητικά , την όποια προϋπηρεσία.
- Οικογενειακά βάρη : Οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση να αποδείξουν εγκαίρως την οικογενειακή τους κατάσταση, προσκομίζοντας τα σχετικά δικαιολογητικά , ώστε να λάβουν τα οικογενειακά επιδόματα, που προβλέπονται για την περίπτωση τους.
- Τίτλοι σπουδών : Επίσης η υποχρέωση του εργοδότη για την αναγνώριση των τίτλων σπουδών εφόσον βέβαια προβλέπεται από συλλογική σύμβαση. Έτσι επέρχεται και η υποχρέωση καταβολής της προσαύξησης αποδοχών (Εγκύκλιος 11024/1994 Υπ. Εργασίας).
- Τροφή – Κατοικία : Εάν ο εργοδότης παρέχει τροφή, κατοικία στον μισθωτό που απασχολεί, συνεπεία της εργασίας τους, χωρίς όμως να προβλέπεται από διάταξη νόμου ή συλλ. Σύμβαση, δικαιούται να προβεί σε ανάλογη έκπτωση από την αμοιβή τους. Η έκπτωση προβλέπεται από τις διατάξεις των 3600/1946 και 3601/1946 Υπ. Αποφάσεων και από Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 4/11/1946 & 1/12/1947.
- **ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ** : Κατά τις εορτές του Πάσχα και Χριστουγέννων, καταβάλλονται σε όλους τους μισθωτούς που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, σε οποιοδήποτε εργοδότη, ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ , τα οποία η νομοθεσία ονομάζει ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ. Για τον υπολογισμό τους λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής του μισθωτού και όχι η ιδιότητα του (Μ. Πρωτ. Αθηνών 1368/1975)

Το Δώρο των Χριστουγέννων είναι ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για όσους αμείβονται με μισθό και με είκοσι πέντε ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο.

Το Δώρο του Πάσχα είναι ίσο με (1/2) μηνιαίο μισθό για όσους αμείβονται με μισθό και με δέκα πέντε ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο.

Τα δώρα καταβάλλονται ολόκληρα εφόσον η σχέση εργασίας διάρκεσε χωρίς διακοπή καθ' όλη την χρονική περίοδο που αναφέρονται, επίσης εξαρτώνται από ημέρες απουσίας (ασθένεια – απεργία – γονικές άδειες).

- ΑΔΕΙΑ (ΑΝΑΨΥΧΗΣ) : Η άδεια αναψυχής που χορηγείται στους μισθωτούς κάθε χρόνο, αποβλέπει στο να διακόψουν την εργασία για ορισμένο χρονικό διάστημα , ενώ παράλληλα πληρώνονται τις αποδοχές τους. Επίσης οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν μαζί με την κανονική τους άδεια και Επίδομα Αδείας, σύμφωνα με Α.Ν. 539/1945.
- Παράλληλα με διάφορες δικαστικές αποφάσεις έχει κριθεί ότι αποτελούν τακτικές αποδοχές και οι εξής παροχές : α) Η αμοιβή για εργασία την Κυριακή και σε εξαιρεσιμες εορτές ή σε νυκτερινές ώρες, β) Η πρόσθετη αμοιβή που δίνεται από τον εργοδότη οικειοθελώς για μεγαλύτερη παραγωγική απόδοση (πρίμ).

3^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ - ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑΣ

(2014)

3.1. Αποδοχές εργαζομένων

Σχετικά με τον καθορισμό των αποδοχών των εργαζομένων (μηνιαίο, ημερομίσθιο κ.λ.π.) διακρίνουμε τα πιο κάτω :

- **Συλλογικές – Επιχειρησιακές Συμβάσεις :** Το βασικό οικοδόμημα του όλου συστήματος των αποδοχών, αποτελεί ο νόμος 1867/1990 (όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε από το Ν. 4024/2011 και την 6/2012 Π.Υ.Σ.) με τον οποίο ρυθμίζονται λεπτομερώς ο τρόπος και η διαδικασία της σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας, η σχέση αυτής προς την υπάρχουσα ατομική σύμβαση εργασίας, οι συνέπειες από την παράβαση των όρων αυτής, η χρονική διάρκεια ισχύος, η έκταση εφαρμογής της, ο τρόπος δημοσίευσης, η καταγγελία της, η μεσολάβηση, διαιτησία κ.λ.π. (εγκ. 819/50/2012)
- **Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας :** Οι διατάξεις της νομοθεσίας που αναφέρονται στην κατάρτιση και λειτουργία της Ε.Ε.Σ.Σ.Ε. , καταργήθηκαν από το άρθρο 37 του Ν. 4024/2011. Παράλληλα έγινε νέα ρύθμιση με την οποία απλοποιήθηκε η σύναψη της επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε.
- **Μεσολάβηση – Διαιτησία :** Τα θέματα της διαδικασίας επίλυσης των συλλογικών διαφορών, μεταρρυθμίστηκαν με άρθρα 14-17 του νόμου 3899/2010, καθώς και το άρθρο 3 παρ. 1 της 6^{ης} /2012 Π.Υ.Σ.
- **Απαγόρευση αυξήσεων :** Σύμφωνα με το άρθρο 4 της 6^{ης}/2012 Π.Υ.Σ. μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί κάτω του 10% αναστέλλεται η εφαρμογή όρων συλλογικών συμβάσεων, διαιτητικών αποφάσεων, που προβλέπουν αύξηση των αποδοχών των εργαζομένων.
- **Είδη Σ.Σ.Ε. :** Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται : α) Σε εθνικές γενικές που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας, β) σε κλαδικές που αφορούν του εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων, γ) σε επιχειρησιακές που αφορούν τους εργαζόμενους μια εκμετάλλευσης ή επιχείρησης,

- δ) σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας & ε) σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.
- **Ικανότητα Σύναψης Σ.Σ.Ε.** : Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 37 παρ. 3 του ν. 4024/2011, ικανότητα σύναψης , έχουν : α. οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, β. κάθε εργοδότης για τους εργαζόμενους που απασχολεί στην επιχείρησή του & γ. για τους εργαζόμενους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική συλλογική σύμβαση θα υπογράφεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου ΝΠΔΔ στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες.
- **Τρόπος Υποβολής** : Επισημαίνεται ότι, προβλέπεται υποχρεωτική η ηλεκτρονική υποβολή της « Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ».
- **Χρονική διάρκεια ισχύος** : Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο χρόνο ισχύος , όχι μικρότερη του ενός έτους και μεγαλύτερη των τριών ετών.

Μ ε τ ε ν έ ρ γ ε ι α : Η εξέλιξη των Σ.Σ.Ε. και η μετενέργεια εφαρμόζονται

με το έγγρ. 10274/744/2012 του Υπ. Εργασίας και αφορούν στην εφαρμογή, ισχύ και παράταση της Σ.Σ.Ε.

- **Άρση μονιμότητας** : Επισημαίνεται ότι καταργήθηκε η μονιμότητα που είχε θεσπιστεί με διατάξεις νόμων ή Σ.Σ.Ε., η οποία αναφέρεται σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, κυρίως Οργανισμών, Τραπεζών , ΔΕΚΟ κ.λ.π. (άρθρο 5 της 6^{ης} /28/02/12 Π.Υ.Σ.)

3.2. Γενικά κατώτατα όρια αποδοχών

Με τα γενικά κατώτατα όρια μισθών ή ημερομισθίων, αμείβονται όσοι υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτες δεν υπάγονται σε ειδικότερες Συλλογικές Συμβάσεις. Παράλληλα για την κατάταξη στην κατηγορία αποδοχών υπαλλήλων ή εργατοτεχνικών, λαμβάνεται υπόψη η ιδιότητα σύμφωνα με τα κριτήρια και στοιχεία του άρθρου 1 του Ν.Δ. 2655/1953.

Με τους νόμους 4093/2012 και 4172/2013, έχουν γίνει σημαντικές ρυθμίσεις, έτσι έχουμε:

3.2.1. Νέο σύστημα διαμόρφωσης νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου : άρθρο 103 / Ν. 4172/2013 -

- Ορίζεται ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το ημερομίσθιο για πλήρη απασχόληση.
- Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές, υπολειπόμενες από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό ή της αντίστοιχης προκύπτουσας αναλογίας για της συμβάσεις μερικής απασχόλησης.
- Η νέα διαδικασία – μηχανισμός διαμόρφωσης νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού, όλης της χώρας, τίθεται σε ισχύ μετά τα προγράμματα Δημοσιονομικής Προσαρμογής, δηλ. όχι πριν από την 1.1.2017.
- Το ύψος του κατώτατου μισθού θα πρέπει να καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές της για ανάπτυξη από την άποψη της παραγωγικότητας, των τιμών και της ανταγωνιστικότητας, της απασχόλησης, του ποσοστού της ανεργίας, των εισοδημάτων και μισθών.
- Για τον ορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού, διεξάγεται διαβούλευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της Κυβέρνησης με την τεχνική και επιστημονική υποστήριξη, σε θέματα οικονομίας, κοινωνικής πολιτικής και εργασιακών σχέσεων.

- Οι κοινωνικοί εταίροι είναι : εκ μέρους των εργαζομένων όλης της χώρας η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος και λοιπές δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις & εκ μέρους των οργανώσεων των εργοδοτών ευρείας εκπροσώπησης εργοδοτικές οργανώσεις μεταξύ των οποίων ο Σ.Ε.Β. , η Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. , η Ε.Σ.Ε.Ε. , ο Σ.Ε.Τ.Ε και λοιπές εργοδοτικές οργανώσεις .

3.2.2. Κατώτατα όρια μισθών – ημερομισθίων : Σύμφωνα με το **Ν. 4093/2012, σχετ. διάταξη αρθρ. 1 παρ. ΙΑ. 11 περ. 3** , μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια , που προσαρτώνται στο Ν. [4046/2012](#) και οι επακολουθούσες τροποποιήσεις αυτών, καθορίζεται ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών ως εξής:

- Για τους υπαλλήλους άνω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται σε 586,08 ΕΥΡΩ και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 26,18 ΕΥΡΩ.
- Για τους υπαλλήλους κάτω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται σε 510,95 ΕΥΡΩ και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 22,83 ΕΥΡΩ.
- Ο πιο πάνω κατώτατος μισθός, άνω των 25 ετών, προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και το κατώτατο ημερομίσθιο, άνω των 25 ετών, προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών.
Ο πιο πάνω κατώτατος μισθός, κάτω των 25 ετών, προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και το κατώτατο ημερομίσθιο, κάτω των 25 ετών, προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες και συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 ετών.
- Πέραν της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας καμία άλλη προσαύξηση δεν περιλαμβάνεται στο νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό.

3.2.3. **ΠΙΝΑΚΕΣ:**

· **ΠΙΝΑΚΑΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ**
ΜΙΣΘΩΝ και ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ

<u>ΧΡΟΝΙΑ</u> <u>ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</u>	<u>ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ</u>	<u>ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ</u>
	<u>12/11/2012</u>	<u>12/11/2012</u>
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	586,08	26,18
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	644,09	27,49
ΜΕ ΔΥΟ (2) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	703,30	28,80
ΜΕ ΤΡΕΙΣ (3) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	761,90	30,11
ΜΕ ΤΕΣΣΕΡΙΣ (4) ΤΡΙΕΤΙΕΣ		31,42
ΜΕ ΠΕΝΤΕ (5) ΤΡΙΕΤΙΕΣ		32,73
ΜΕ ΕΞΗ (6) ΤΡΙΕΤΙΕΣ		34,03

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

<u>ΧΡΟΝΙΑ</u> <u>ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</u>	<u>ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ</u>	<u>ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ</u>
	<u>12/11/2012</u>	<u>12/11/2012</u>
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	510,95	22,83
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	562,05	23,97
ΜΕ ΔΥΟ (2) ΤΡΙΕΤΙΕΣ		25,11

Σύμφωνα με την περίπτωση 3δ' της [υποπαραγράφου ΙΑ11 του πρώτου άρθρου](#) του Νόμου [4093/2012](#):

Οι πιο πάνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.2.2012.

· **ΠΙΝΑΚΑΣ ΓΕΝΙΚΩΝ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΓΣΣΕ**

ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟΝ Ν.[4046/2012](#)-ΠΥΣ 06/2012 και Αριθ. πρωτ.: [4601/304/12.3.2012](#)

Σ.Σ.Ε. (26-3-2014) Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας έτους 2014(Π.Κ. 3/26-3-2014)

ΤΙ ΣΧΥΕ:

Στους πιο κάτω πίνακες υπάγονται μόνο οι απασχολούμενοι σε εργοδότες – μέλη των Εργοδοτικών Οργανώσεων που έχουν συμβληθεί. (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ).

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ

<u>ΧΡΟΝΙΑ</u> <u>ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</u>	<u>ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ</u> <u>ΑΓΑΜΟΙ</u>	<u>ΥΠΑΛΛΗΛΟ</u>
	<u>14/02/2012</u>	<u>14/02/2012</u>
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	586,08	644,69
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	644,09	703,30
ΜΕ ΔΥΟ (2) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	703,30	761,91
ΜΕ ΤΡΕΙΣ (3) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	761,90	820,51

<u>ΧΡΟΝΙΑ</u> <u>ΥΠΗΡΕΣΙΑ</u>	<u>ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ</u> <u>ΑΓΑΜΟΙ</u>	<u>ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ</u> <u>ΕΓΓΑΜΟΙ</u>
	<u>14/02/2012</u>	<u>14/02/2012</u>

ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	26,18	28,80
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	27,49	30,11
ΜΕ ΔΥΟ (2) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	28,80	31,42
ΜΕ ΤΡΕΙΣ(3) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	30,11	32,73
ΜΕ ΤΕΣΣΕΡΙΣ(4) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	31,42	34,04
ΜΕ ΠΕΝΤΕ(5) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	32,73	35,35
ΜΕ ΕΞΗ(6) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	34,03	36,65

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

<u>ΧΡΟΝΙΑ</u> <u>ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</u>	<u>ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ</u> <u>ΑΓΑΜΟΙ</u>	<u>ΥΠΑΛΛΗΛΟ</u>
	<u>14/02/2012</u>	<u>14/02/2012</u>
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	510,95	562,05
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	562,05	613,15

<u>ΧΡΟΝΙΑ</u> <u>ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</u>	<u>ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ</u> <u>ΑΓΑΜΟΙ</u>	<u>ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ</u> <u>ΕΓΓΑΜΟΙ</u>
	<u>14/02/2012</u>	<u>14/02/2012</u>
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	22,83	25,11
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	23,97	26,25
ΜΕ ΔΥΟ (2) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	25,11	27,39

Βάση της περίπτωσης 2 α της [υποπαραγράφου ΙΑ 11](#) του Νόμου [4093/2012](#)

που αντικαθιστά το πρώτο εδάφιο της [παρ. 1 του άρθρου 8](#) του Ν. [1876/1990](#)

«Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.» και δεδομένου ότι στη νέα ΕΓΣΣΕ 26/03/2014 δεν περιέχεται διάταξη για το επίδομα γάμου και γενικά μισθολογικούς όρους, δεν οφείλεται επίδομα γάμου ούτε στους μισθωτούς εργοδοτών-μελών των Εργοδοτικών Οργανώσεων που συνυπέγραψαν την ΕΓΣΣΕ (ΣΕΒ,ΓΣΕΒΒΕ,ΕΣΣΕ,ΣΕΤΕ). Οπότε ο πίνακας διαμορφώνεται ως εξής:

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ

<u>ΧΡΟΝΙΑ</u> <u>ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</u>	<u>ΥΠΑΛΛΗΛΟ</u>	<u>ΕΡΓΑΤΟΤΕΧ</u>
	<u>12/11/2012</u>	<u>12/11/2012</u>
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	586,08	26,18
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	644,09	27,49
ΜΕ ΔΥΟ (2) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	703,30	28,80
ΜΕ ΤΡΕΙΣ (3) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	761,90	30,11
ΜΕ ΤΕΣΣΕΡΙΣ (4) ΤΡΙΕΤΙΕΣ		31,42
ΜΕ ΠΕΝΤΕ (5) ΤΡΙΕΤΙΕΣ		32,73
ΜΕ ΕΞΗ (6) ΤΡΙΕΤΙΕΣ		34,03

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

<u>ΧΡΟΝΙΑ</u> <u>ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</u>	<u>ΥΠΑΛΛΗΛΟ</u>	<u>ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤ</u>
	<u>12/11/2012</u>	<u>12/11/2012</u>
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	510,95	22,83
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	562,05	23,97
ΜΕ ΔΥΟ (2) ΤΡΙΕΤΙΕΣ		25,11

ΠΙΝΑΚΕΣ – Πηγή: <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/18922>

Σύμφωνα με την [παράγραφο 2 του άρθρου 103](#) του Νόμου [4172/2013](#) η νέα διαδικασία-μηχανισμός διαμόρφωσης καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας τίθεται σε ισχύ μετά τα προγράμματα Δημοσιονομικής Προσαρμογής, δηλαδή όχι πριν από την 1.1.2017.

Ανήλικοι – Μαθητευόμενοι : Στο άρθρο 55 του Ν.3850/2010, ορίζεται ότι οι ανήλικοι αμείβονται με το κατώτατο τουλάχιστον ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη που προβλέπεται από Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., κατ' αναλογία των ωρών απασχόλησής τους.

Επίσης το άρθρο 74 του Ν. 3863/2010, ορίζει ότι μεταξύ εργοδοτών και ατόμων που έχουν συμπληρώσει το 15^ο έως και 18^ο έτος της ηλικίας τους, υπάρχει η δυνατότητα σύμβασης μαθητείας μέχρι ενός έτους. Οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν το 70% του κατώτατου ημερομισθίου της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Σήμερα με τροποποίηση , η αμοιβή είναι πλέον το 68% των κατωτάτων ορίων.

3.3. Διαδικασία πρόσληψης - Γενικά

- Τον τρόπο και διαδικασία πρόσληψης των μισθωτών γενικά (υπαλλήλων, εργατοτεχνιτών) από κάθε είδους εργοδότες (ιδιωτικές επιχειρήσεις κ.λ.π.), ρυθμίζει το Ν.Δ. 2565/1953 , όπως συμπληρώθηκε από το Ν.Δ.763/1970.
- Οι προσλήψεις γίνονται είτε από τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας – ΟΑΕΔ, είτε χωρίς την μεσολάβηση της Γ.Ε.Ε., τώρα πλέον μόνο ηλεκτρονικά.
- Μετά την πρόσληψη, οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση αναγγελίας (άρθρο 1 περ. γ Ν.Δ.753/1970), υποχρεωτικά πλέον με ηλεκτρονική υποβολή (έντυπο Ε3) και έντυπο (Ε4) πίνακας προσωπικού , την ίδια μέρα της πρόσληψης και πρίν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

3.3.1 Απογραφή εργοδότη στο Μητρώο Εργοδοτών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ

3.3.1.1 Εργοδότες φυσικά και νομικά πρόσωπα

Υπόχρεοι απογραφής

Κάθε εργοδότης που απασχολεί πρόσωπο ή πρόσωπα που υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ή στην ασφάλιση των φορέων ή των κλάδων

και λογαριασμών των οργανισμών κοινωνικής πολιτικής (ΟΑΕΔ, ΟΕΚ κ.λ.π)

των οποίων τις εισφορές εισπράττει ή σγνεισπράττει το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Πότε υφίστάται η υποχρέωση απογραφής

Με την έναρξη της απασχόλησης προσωπικού που υπάγεται στην ασφάλιση του

ΙΚΑ-ΕΤΑΜ σύμφωνα με τα παραπάνω.

Τόπος απογραφής

Ο εργοδότης υποβάλλει την αίτηση απογραφής στο Υποκατάστημα ή

Παράρτημα

ΙΚΑ-ΕΤΑΜ στην **ασφαλιστική περιοχή** του οποίου βρίσκεται η **έδρα** της επιχείρησης του.

Αν ο εργοδότης διατηρεί περισσότερες εγκαταστάσεις σε διάφορες ασφαλιστικές

περιοχές, υποχρεούνται να απευθυνθεί στο Υποκατάστημα ή Παράρτημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου βρίσκεται η έδρα της επιχείρησης.

Καθιερώνεται, δηλαδή, η **ενιαία απογραφή έδρας και παραρτημάτων** της επι-

Χείρησης με απόδοση ενός μοναδικού Αριθμού Μητρώου (ΑΜΕ) τόσο για την έδρα, όσο και για τα παραρτήματα του.

Διαδικασία απογραφής

Η διαδικασία απογραφής υποστηρίζεται από ειδικό έντυπο με τίτλο

Αίτηση – Δήλωση Απογραφής Εργοδότη, το οποίο χορηγείτε από οποιοδήποτε Υποκατάστημα ή Παράρτημα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Η Αίτηση – Δήλωση Απογραφής Εργοδότη, η οποία περιέχει στοιχεία του εργοδότη

Και στοιχεία απασχολουμένων, υποβάλλεται πλήρως συμπληρωμένη **εις διπλό** από τον κατά τον νόμο υπεύθυνο της επιχείρησης ή από νόμιμα εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο του, συνοδευόμενη από τα παρακάτω δικαιολογητικά:

Α. Στοιχεία Εργοδοτών

- **Για Φυσικό πρόσωπο:** φωτοαντίγραφα της βεβαίωσης έναρξης εργασιών της οικείας Δ.Ο.Υ και της Α.Τ. ή του διαβατηρίου του εργοδότη.
- **Για μη Φυσικό πρόσωπο:** φωτοαντίγραφα της βεβαίωσης έναρξης εργασιών της οικείας Δ.Ο.Υ και της Α.Τ. ή των διαβατηρίων των προσώπων που διοικούν/εκπροσωπούν την επιχείρηση.

Επιπλέον ανάλογα με τη νομική μορφή της επιχείρησης απαιτούνται:

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

- **Για Ε.Π.Ε:** φωτοαντίγραφα καταστατικού και Φ.Ε.Κ.
- **Για Α.Ε.:** φωτοαντίγραφα καταστατικού και Φ.Ε.Κ.

Β. Στοιχεία Απασχολουμένων

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

Απόδοση Αριθμού Μητρώου Εργοδότη (ΑΜΕ)

Η εγγραφή της επιχείρησης στο Μητρώο Εργοδοτών πραγματοποιείται άμεσα και ποδίδεται ο Αριθμός Μητρώου Εργοδότη (ΑΜΕ) μέσω ειδικού έντυπου με τίτλο Έντυπο Απόδοσης ΑΜΕ. Στο έντυπο αυτό καταχωρίζονται και τα τυχόν παραρτήματα επαγγελματικών εγκαταστάσεων της επιχείρησης με αύξουσα αρίθμηση. Εφίσταται η προσοχή στην τήρηση **της αύξουσας αρίθμησης** των παραρτημάτων, όπως αυτή αποδόθηκε από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, κατά την συμπλήρωση της ΑΠΔ.

ΑΡΘΡΟ 12 ΠΑΡ 4

3.3.1.2 Αναγγελία πρόσληψης μισθωτού στον ΟΑΕΔ

Η αναγγελία γίνεται με ηλεκτρονική μορφή.

Η διαδικασία με ηλεκτρονική μορφή προς το Σ.ΕΠ.Ε και το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ο χρόνος υποβολής της αναγγελίας πρόσληψης και ο χρόνος έναρξης της παρούσας διάταξης και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια (η παρ. 4 του Άρθρου 12 του Ν. 3144/03 τίθεται, όπως αντικαταστάθηκε με το Άρθρο 151 παρ. 2 του Ν. 3566/08)

Η αναγγελία γίνεται με τη συμπλήρωση του έντυπου Ε3 ηλεκτρονικά το αργότερο την ίδια ημέρα της πρόσληψης και πάντως πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

Οι νέοι εργοδότες οι οποίοι προβαίνουν σε πρόσληψη για πρώτη φορά καθώς και όσοι εργοδότες δημιουργούν παραρτήματα με νέες προσλήψεις εργαζομένων, μπορούν να υποβάλλουν ηλεκτρονικά το έντυπο Ε3 εντός τριών εργάσιμων ημερών από την απογραφή στην αρμόδια Υπηρεσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.(Υ.Α 5072/6/25,02,2013)

3.3.1.3 Πίνακας προσωπικού (Έντυπο Ε4)

1. Κάθε εργοδότης υπαγόμενος στις διατάξεις του παρόντος υποχρεούται όπως μια φορά το χρόνο και κατά το χρονικό διάστημα από 15 Σεπτεμβρίου έως 15 Νοεμβρίου καταθέτει, καθ οιονδήποτε τρόπο, στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ-Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης, εις διπλούν, πίνακα με την επωνυμία, το είδος, τον τόπο λειτουργίας και το ΑΦΜ της επιχείρησης ο οποίος θα περιλαμβάνει τα στοιχεία ενός εκάστου των απασχολούμενων σε αυτή μισθωτών. (Άρθρο 16, Ν.2874/00)

2 Η αναγγελία γίνεται με την συμπλήρωση του εντύπου **Ε4**, το οποίο πλέον υποβάλλεται ηλεκτρονικά κατά το χρονικό διάστημα από 1^η έως 21^η Οκτωμβρίου. (Υ.Α. 29502/8,9,2014).

Το έντυπο (πίνακας προσωπικού) που υποβάλλεται συμπληρωματικά ως προς τις νέες προσλήψεις, υποβάλλεται ηλεκτρονικά το αργότερο την ίδια ημέρα της πρόσληψης και πάντως πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. Οι νέοι εργοδότες, οι οποίοι προβαίνουν σε πρόσληψη για πρώτη φορά, καθώς και όσοι εργοδότες δημιουργούν παραρτήματα με νέες προσλήψεις εργαζομένων, μπορούν να υποβάλλουν ηλεκτρονικά το έντυπο Ε4, εντός τριών εργάσιμων ημερών από την απογραφή στην αρμόδια Υπηρεσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Η ορθότητα και η ακρίβεια των αναγραφομένων πάσης φύσεως αποδοχών, καθώς και των λοιπών στοιχείων αποτελεί ευθύνη του υπεύθυνου εργοδότη ή του εξουσιοδοτημένου από αυτόν προσώπου.

Ο πίνακας προσωπικού προσυπογράφεται υποχρεωτικά και από τον Προϊστάμενο ή Οικονομικό ή Λογιστηρίου ή τον υπεύθυνο λογιστή που συμπράττει στη σύνταξη του, οι οποίοι βεβαιώνουν την ακρίβεια των πάσης φύσεως αποδοχών και έχουν όλες τις ευθύνες που προβλέπονται από τον ν.1599/1986.

Τυχόν παράλειψη της υπογραφής από τον υπεύθυνο λογιστή αιτιολογείται από τον εργοδότη με δήλωση του ν.1599/1986

(Αριθμ. Πρωτ.44493/933/24-01-2014).

3.Σύμφωνα με το ν.3966/2011

Ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού ως προς τα μεταβληθέντα στοιχεία

Α(για την πρόσληψη νέου εργαζομένου , το αργότερο την ίδιαν ημέρα της πρόσληψης και πάντως πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο,

Βσε περίπτωση μεταβολής των αποδοχών , ο εργοδότης υποβάλλει ηλεκτρονικά το Έντυπο Ε4,συμπληρωμένο ως προς τα στοιχεία της μεταβολής εντός 15 ημερών από την μεταβολή.

Όσον αφορά στοιχεία που σχετίζονται με αλλαγές ή τροποποιήσεις του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας , ο εργοδότης οφείλει πλέον να τις καταγράφει πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους ,στο**Ειδικό Βιβλίο**

τροποποίησης ωραρίου εργασίας και υπερωριών,χωρίς να έχει πλέον την υποχρέωση να υποβάλλει ηλεκτρονικά , εντός δύο ημερών στο σύστημα

ΕΡΓΑΝΗ,το τροποποιητικό έντυπο Ε4 όπως προβλεπόταν από την περίπτωση 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.13του άρθρου πρώτου του Ν .4093/2012 σε συνδιασμό με το άρθρο 4 της υπ,αριθμ.28153/126/28,8,2013 Απόφασης του Υπουργού Εργασίας , Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας .(Αριθμ.Πρωτ.44493/933/24,1,2014)

(\αρθρο 14του Ν.4225/2014).

Υπόδειγμα αναγγελίας πρόσληψης

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ - ΕΝΤΥΠΟ 3: ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ			
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΟΑΕΔ		ΚΩΔ. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΟΑΕΔ	
ΥΠΗΡΕΣΙΑ Σ.ΕΠ.Ε.		ΚΩΔ. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ Σ.ΕΠ.Ε.	

ΑΡ. ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	
------------------------	--	-------------------	--

Α. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
ΦΥΣΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ	ΝΑΙ		ΟΧΙ		A.M.E.

- Όροι και διατυπώσεις νομότυπης πρόσληψης : Κατάρτιση και υπογραφή σύμβασης εργασίας. Ενημέρωση εργαζομένου σχετικά με τους ουσιώδεις όρους της εργασίας. Υποβολή στην Επιθ/ση Εργασίας συμπληρωματικού πίνακα με τα στοιχεία του νεοπρολαμβανόμενου. Αναγγελία της πρόσληψης στον Ο.Α.Ε.Δ ηλεκτρονικά.

Προκειμένου για νεοασφαλιζόμενο μέριμνα για την εγγραφή του στο Μητρώο Ασφαλισμένων του οικείου Ασφαλιστικού Οργανισμού και την έκδοση Α.Μ.Κ.Α.

· Κυρώσεις για παράνομες προσλήψεις :

Από τον Νόμο προβλέπονται χρηματικές και ποινικές κυρώσεις σε βάρος των εργοδοτών οι οποίοι προβαίνουν σε παράνομες προσλήψεις (αρθρ 2 Ν.Δ. 4506/1966). Όταν πρόκειται για το Δημόσιο και Ν.Π.Δ.Δ. δεν συνεπάγονται κυρώσεις (χρηματικές ή ποινικές) αλλά μόνο πειθαρχικές σε βάρος των αρμοδίων οργάνων τη Υπηρεσίας.

3.3.1. Κατηγορίες Προσλήψεων

· ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΝΗΛΙΚΩΝ

Η εργασία των ανηλίκων υπόκειται σε περιορισμούς που αποσκοπούν στην απαγόρευση και μη απασχόληση τους σε εργασίες οι οποίες είναι επικίνδυνες για τη σωματική τους ακεραιότητα ή υγεία.

Διακρίνουμε :

α) Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος , απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, εκτός από καλλιτεχνικές δραστηριότητες, διαφημιστικά προγράμματα, ραδιοφωνικές ή τηλεοπτικές εγγραφές , κινηματογραφίες λήψεις, εφόσον δεν βλάπτεται η σωματική και η ψυχική υγεία τους , με άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας.

β) Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος , δεν επιτρέπεται να απασχολούνται σε εργασίες επικίνδυνες , βαριές ή ανθυγιεινές, καθώς και σε εργασίες που βλάπτουν την ψυχική τους υγεία και γενικά εμποδίζουν την ανάπτυξη της προσωπικότητας τους.

Οι ώρες απασχόλησης δεν πρέπει να είναι πάνω από (6) ώρες την ημέρα και

(30) ώρες την εβδομάδα..

Η υπερωριακή απασχόληση των ανηλίκων απαγορεύεται.

Οι ανήλικοι αμείβονται με βάση το κατώτατο τουλάχιστον ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη.

Επίσης δεν επιτρέπεται να απασχολούνται αν δεν είναι εφοδιασμένοι με βιβλιάριο εργασίας, για την έκδοση του οποίου, απαιτείται ιατρική πιστοποίηση από τις υγειονομικές υπηρεσίες.

Κάθε εργοδότης που απασχολεί ανηλίκους, υποχρεούται να τηρεί σχετικό μητρώο (άρθρ. 4,9,10 Ν. 1837/1989 & 59 Ν.Δ. 3850/2010).

Ο έλεγχος των διατάξεων του Νόμου ανήκει στην Επιθεώρηση Εργασίας.

· ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ

Η εργασία των αλλοδαπών (δηλ. υπηκόων τρίτων χωρών) στην Ελλάδα δεν είναι ελεύθερη, εκτός από τους προερχόμενους από χώρες που είναι μέλη τη Ε.Ο.Κ.. Καταρχήν από την νομοθεσία, απαγορεύεται στους αλλοδαπούς, να απασχοληθούν σε κάθε είδους εξαρτημένη εργασία, εάν δεν είναι εφοδιασμένοι με άδεια εργασίας & παραμονής στην Ελλάδα.

Οι διατάξεις της νομοθεσίας θεωρούνται ότι είναι δημοσίας τάξεως και επομένως σε περίπτωση που προσλαμβάνεται αλλοδαπός χωρίς να είναι εφοδιασμένος με άδεια εργασίας, η συναπτόμενη εργασιακή σύμβαση είναι άκυρη.

Σε συμπέρασμα, οι αλλοδαποί που επιθυμούν να εργασθούν στην χώρα μας, δεν μπορούν να έλθουν αυτοβούλως και χωρίς προηγούμενη πρόσκληση, αλλά οφείλουν προηγουμένως να ενημερώσουν και να δηλώσουν την πρόθεσή τους για απασχόληση στην Ελλάδα. Το νομοθετικό πλαίσιο που αφορά στην παραμονή και εργασία των αλλοδαπών ρυθμίζεται από του Νόμους 3386/2005, 3536/2007 & 4018/2011.

Οι κυριότερες διατάξεις των πιο πάνω Νόμων , αναφέρονται στην α) Χορήγηση και ανανέωση άδειας διαμονής για εξηρητημένη εργασία, β) Εποχιακή εργασία υπηκόων τρίτων χωρών, γ) σε ειδικές περιπτώσεις όπως μέλη εταιριών και υποκαταστημάτων αλλοδαπών εταιριών, τεχνικών που απασχολούνται σε Βιομηχανίες , εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό αλλοδαπών εταιριών κ.λ.π. Έλληνες Πόντιοι: Δεν απαιτείται να εφοδιάζονται με άδεια Εργασίας , οι Έλληνες Πόντιοι από την Σοβιετική Ένωση, οι οποίοι αν και δεν έχουν την Ελληνική υπηκοότητα αποτελούν Ελληνικό πληθυσμιακό στοιχείο.

Ασφάλιση : Οι υπήκοοι τρίτων Χωρών που διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα ασφαρίζονται στους οικείους Ασφαλιστικούς Οργανισμούς και έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους ημεδαπούς.

Στους εργοδότες , οι οποίοι παραβιάζουν της νόμιμες διαδικασίες πρόσληψης αλλοδαπών, προβλέπονται από την νομοθεσία , κυρώσεις , ειδικό πρόστιμο, προσωρινή διακοπή λειτουργία της επιχείρησης.

Αλλοδαποί υπήκοοι Κρατών – μελών της ΕΟΚ

Σύμφωνα με τα άρθρα 45 και επόμενα , ισχύει η εφαρμογή της ελεύθερης διακίνησης των εργαζομένων στην χώρα μας και στις χώρες της Ε.Ο.Κ., δεν απαιτείται πλέον άδεια (άρθρα 61-64 Ν. 3386/2005 και Π.Δ. 106/2007)

3.4. Χρονικά όρια εργασίας

Με τον όριο χρονικά όρια εργασίας, νοείται η διάρκεια της ημερήσιας εργασίας, την οποία υποχρεούνται να παρέχουν οι μισθωτοί – σαν ώρες εργασίας θεωρούνται μόνο οι πραγματικές , χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα.

- Νόμιμο – Συμβατικό – Εθνικό ωράριο Εργασίας .

Νόμιμο ωράριο είναι το ωράριο που έχει καθοριστεί με Νόμο. Σύμφωνα με τον Ν.338/2005(Ν3385/2005 άρθρο1&2), σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε της 26/2/1975, το νόμιμο ωράριο για τις επιχειρήσεις που λειτουργούν με το σύστημα των έξι(6) ημερών , ανέρχεται σε 48 ώρες την εβδομάδα, ενώ για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το σύστημα των πέντε (5)

Ημερών , το νόμιμο ωράριο είναι 45 ώρες την εβδομάδα.

Συμβατικό ωράριο είναι αυτό που έχει καθοριστεί με Συλλογική ή ατομική σύμβαση από τον Κανονισμό Εργασίας της επιχείρησης. Αυτό μπορεί να είναι μικρότερο όχι όμως μεγαλύτερο από το νόμιμο.

Σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ της 14/2/84, άρθρο 6, το ωράριο όλων των εργαζομένων

της χώρας που απασχολούνται σε οποιονδήποτε εργοδότη, ανεξάρτητα αν

εφαρμόζει το πενθήμερο ή το εξαήμερο σύστημα εργασίας , είναι 40 ώρες την εβδομάδα.

Ωράριο	5ημέρο	6ήμερο
Νόμιμο	45 ώρες/εβδομάδα	48 ώρες /εβδομάδα
Συμβατικό	40 ώρες/εβδομάδα	40 ώρες/εβδομάδα

Διάλειμμα εργασίας

Σύμφωνα με το ΠΔ88/1999, για ημερήσια εργασία άνω των 6 ωρών προβλέπεται διάλειμμα(15) λεπτών. Οι ώρες έναρξης , διαλείμματος , διακοπής και λήξης της εργασίας υποχρεωτικά αναγράφονται στους πίνακες προσωπικού και ωρών εργασίας.

Ημερήσια ανάπαυση

Το Π.Δ88/99 προέβλεπε για κάθε περίοδο 24 ωρών , ότι η ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι κατώτερη των 12 συνεχών ωρών.

Με το άρθρο πρώτο, υποπαράγραφος ΙΑ14 του Ν4093/2012, τροποποιήθηκε η παραπάνω διάταξη και καθορίστηκε ως ελάχιστη ανάπαυση οι 11 ώρες.

Εθνικό ωράριο είναι αυτό που έχει καθοριστεί από έθιμο και επίσης μπορεί να είναι μικρότερο όχι όμως μεγαλύτερο από το νόμιμο.

· Οκτάωρο –νομοθεσία.

Σύμφωνα με Π.Δ. 27.6/4/7/1932 και Ν. 3385/2005 ως νόμιμο ημερήσιο ωράριο παραμένει να είναι οι οκτώ (8) ώρες ημερησίως για επιχειρήσεις που απασχολούν το προσωπικό τους επί έξι (6) ημέρες την εβδομάδα, οι εννέα (9) ώρες ημερησίως για επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το πενθήμερο & (7) ώρες ημερησίως για τους εργαζόμενους σε Τράπεζες.

Το συμβατικό ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας που έχει καθοριστεί από 01/01/1984, ανέρχεται σε 40 ώρες. Η απασχόληση πέρα από τις 40 ώρες και μέχρι 48 την εβδομάδα, χαρακτηρίζεται υπερεργασία, η οποία αμείβεται ιδιαίτερα.

Προκειμένου για εργαζόμενους επί 5θήμερο το νόμιμο ωράριο είναι 45 ώρες την εβδομάδα. Η υπερεργασία αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο **προσαυξημένο κατά 20% άρθρο 74, παρ. 10 του**

Πιο συγκεκριμένα, το Ν.3863/2010, που αντικατέστησε το άρθρο 1, παρ. 1 του Ν.3385/2005 έχει ως εξής

Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41^η, 42^η, 42^η, 44^η, 45^η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζόμενους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41^η έως 48^η ώρα).

3.4.1 Παραδειγμα αμοιβής υπερεργασίας στο εξάήμερο

1) Εργάτης απασχολείται σε εταιρία 6 ημέρες τη εβδομάδα, με ωράριο 7 ώρες ΔΕ-ΠΑ και 5 ώρες το Σάββατο και αμείβεται με ημερομίσθιο 20 ευρώ.

Ωρες Εργασίας	ΔΕ	ΤΡ	ΤΕ	ΠΕ	ΠΑ	ΣΑΒ	ΣΥΝΟΛΟ
Συμβατικό Ωράριο	7	7	7	7	7	5	40
Υπερεργασία						2	2
Σύνολο	7	7	7	7	7	7	42

Από τον πίνακα κατανομής των ωρών εργασίας, βλέπουμε ότι εργάστηκε 42 ώρες την εβδομάδα, ενώ το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο του είναι 40 ώρες. Οι δύο (2) αυτές επιπλέον ώρες αποτελούν υπερεργασία. Οι αποδοχές του εργαζόμενου για την εβδομάδα αυτή υπολογίζονται ως εξής

Για την εβδομαδιαία απασχόληση των 40 ωρών θα λάβει ημερομίσθιο χ 6 ημερές, δηλ $20 \times 6 = 120$ ευρώ

Για τις δύο ώρες υπερεργασίας θα λάβει

Ωρομίσθιο $1,2 * \chi$ ώρες = $(20 \times 6 / 40) \times 1,2 \times 2 = 7,20$ ευρώ

Σύνολο 127,20 ευρώ.

*1,2 ,η προσαύξηση 20%

3.4.2 Παράδειγμα αμοιβής υπερεργασίας στο πενθήμερο

Εργάτης απασχολείται σε βιομηχανία 5 ημέρες την εβδομάδα, με ωράριο 8 ώρες την ημέρα και αμειβεται με ημερομίσθιο 20 ευρώ. Ο εργοδότης του ζήτησε για μια εβδομάδα να εργαστεί καθημερινά επιπλέον 1 ώρα

Ώρες Εργασίας	ΔΕ	ΤΡ	ΤΕ	ΠΕ	ΠΑΡ	ΣΑΒ	ΣΥΝΟΛΟ
Συμβατικό Ωράριο	8	8	8	8	8		40
Υπερεργασία	1	1	1	1	1		5
Σύνολο	9	9	9	9	9		45

Από τον πίνακα κατανομής των ωρών εργασίας, βλέπουμε ότι εργάστηκε 45 ώρες την εβδομάδα, ενώ το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο του είναι 40 ώρες. Οι 5 αυτές επιπλέον ώρες αποτελούν θεπερεργασία. Οι αποδοχές του εργαζόμενου για την παραπάνω εβδομάδα υπολογίζονται ως εξής.

Για την εβδομαδιαία απασχόληση των 40 ωρών θα λάβει

Ημερομίσθιο $6 \times 20 = 120$ ευρώ

Για τις 5 ώρες υπερεργασίας θα λάβει ημερομίσθιο $1,2 \times 5$

Ωρομίσθιο $= 20 \times 6 / 40 = 3$ ευρώ

3.5 Υπερωρία

Υπερωρία νοείται η εργασία πέραν των ωρών του νόμιμου ωραρίου. Για

Τους εργαζόμενους με το 5νήμερο σύστημα, είναι η εργασία πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα, ενώ για τους εργαζόμενους με το 6ήμερο σύστημα ή πέραν των 48 ωρών εβδομαδιαία εργασία. Το ωράριο υπερωριακής απασχόλησης έχει ως ώρα έναρξης το χρόνο μετά την υπερεργασία.

Πιο συγκεκριμένα, το άρθρο 1, παρ 2 του Ν.3385/2005 προβλέπει ότι η πέραν των σαράντα πέντα (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παρ 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζόμενους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο

εργασίας .

Ενώ με το άρθρο 74,παρ.10 του Ν.3863/2010 ορίζεται η αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης ως εξής

Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωσηκατόν είκοσι(120) ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό(40%).

Η αμοιβή για την πέραν των εκατό είκοσι (120) ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).

3.5.2Συγκεντρωτικός πίνακας προσαύξησης υπερεργασίας και υπερωρίας

Απασχόληση	Ώρες παραπάνω Εργασίας	Προσαύξηση ωρομισθίου
Υπερεργασία	Έως 5ή8 ανά εβδομάδα	20%
Υπερωρία	Έως 120 ανά έτος	40%
Υπερωρία	Ανω 120 ανά έτος	60%
Υπερωρία	Κάτ εξαίρεση (παράνομη)	80%

3.5.3 Παράδειγμα αμοιβής υπερωρίας

Εργάτης απασχολείται σε βιομηχανία 5 ημέρες την εβδομάδα, με ωράριο 8 ώρες την ημέρα και αμείβεται με ημερομίσθιο 20 ευρώ. Ο εργοδότης του ζήτησε την Δευτέρα να εργαστεί επιπλέον 2 ώρες.

Ώρες Εργασίας	ΔΕ	ΤΡ	ΤΕ	ΠΕ	ΠΑ	ΣΥΝΟΛΟ
Συμβατικό						
Ωράριο	8	8	8	8	8	40
Υπερεργασία	1	1	1	1	1	5
Υπερωρία	2					2
Σύνολο	11	9	9	9	9	47

Από τον πίνακα κατανομής των ωρών εργασίας , βλέπουμε ότι εργάστηκε 47ώρες την εβδομάδα, ενώ το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο του είναι 40 ώρες και το νόμιμο ωράριο είναι

45 ώρες . Οι 5 επιπλέον ώρες ,πέραν του νομίμου ωραρίου είναι υπερεργασία . Οι 2 επιπλέον ώρες , πέραν του νομίμου ωραρίου είναι υπερωρία. Οι αποδοχές του εργαζόμενου για την παραπάνω εβδομάδα υπολογίζονται ως εξής

Ωρομίσθιο= $20\chi 6/40=3$ ευρώ

Για την εβδομαδιαία απασχόληση των 40 ωρών θα λάβει

Ημερομίσθιο $\chi 6$ η $20 \chi 6 =120$ ευρώ

Για τις 5 ώρες υπερεργασίας θα λάβει ωρομίσθιο $\chi 1,2\chi 5$ η

$3\chi 1,2 \chi 5 =18$ ευρώ

Για τις 2 ώρες υπερωρίας θα λάβει ωρομίσθιο $\chi 1,4\chi 2$ η

$3\chi 1,4\chi 2=,4$ ευρώ

ΣΥΝΟΛΟ=146,4 ευρώ.

Διαφορές υπερεργασίας – υπερωρίας. Η υπερεργασία διαφέρει από την υπερωρία στα εξής: α) για την πραγματοποίηση της υπερεργασίας δεν απαιτείται άδεια της αρμόδιας Αρχής ή αναγγελία προς αυτή, ενώ για την υπερωρία απαιτείται, β) Υπερωρία υπάρχει όταν γίνεται υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας ενώ υπερεργασία υπάρχει όταν γίνεται υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου εργασίας και μέχρι να συμπληρωθεί το νόμιμο., γ) οι ώρες της υπερεργασίας δεν συμψηφίζονται στα επιτρεπόμενα ώρια υπερωρίας που προβλέπονται από κειμένη νομοθεσία.

3.4.1

3.5. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

3.5.1. ΚΥΡΙΑΚΗ & ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗ

Εβδομαδιαία ανάπαυση είναι η απαλλαγή του μισθωτού από την υποχρέωση να προσφέρει εργασία σε μία ημέρα της εβδομάδας με σκοπό να αναπαυθεί. Ως Κυριακή θεωρείται το χρονικό διάστημα που αρχίζει από τις 24.00 του Σαββάτου και λήγει στις 24.00 της Κυριακής. Εάν η ημέρα της εβδομαδιαίας ανάπαυσης δεν συμπίπτει με Κυριακή, λόγω της φύσεως της εργασίας, τότε πρέπει αυτή να παρέχεται σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας.

Κατά την Κυριακή (το χρόνο της εβδομαδιαίας ανάπαυσης) απαγορεύεται κάθε

βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία και πάσα επαγγελματική εν γένει ιδιαιτεριότητα. (Β.Δ748/1966, άρθρο 1, παρ. 1-3).

Για να θεωρηθεί νόμιμη η εργασία κατά την Κυριακή πρέπει να χορηγηθεί στον εργαζόμενο εβδομαδιαία ανάπαυση άλλη ημέρα της εβδομάδας. (ΑΠ925/2008)

Οι εργαζόμενοι που θα απασχοληθούν την Κυριακή περισσότερο από 5 ώρες, δικαιούνται αναπληρωματική ανάπαυση διάρκειας 24 συνεχών ωρών σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδος που αρχίζει από την Κυριακή (άρθρο 10, ΒΔ748/1966, ΑΠ809/2010). Το ρεπό αυτό αναγράφεται στο Ειδικό Βιβλίο Τροποποίησης Ωραρίου και Υπερωριών.

Οι διατάξεις που καθορίζουν την αμοιβή των εργαζομένων την Κυριακή, περιέχονται βασικά στην 8900/1946 κοινή απόφαση των Υπουργείων Εργασίας και Οικονομικών με τις μετέπειτα συμπληρώσεις και ερμηνείες.

Έτσι προβλέπεται: Για τις νόμιμα απασχολούμενες, Κυριακές να καταβάλλεται το κανονισμένο ημερομίσθιο αυξημένο κατά 75% για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, ενώ για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό,

μόνο η προσαύξηση του 75%, η οποία υπολογίζεται επί του 1/25 του νόμιμου μισθού τους.

3.5.2 Παράδειγμα αμοιβής για εργασία την Κυριακή

1) Υπάλληλος με νόμιμο μηνιαίο μισθό 572 ευρώ και καταβαλλόμενο μισθό 650 ευρώ

Απασχολήθηκε την Κυριακή 20/07/2014 για 6 ώρες και δηλώθηκε Ρεπό από τον εργοδότη 22/07/2014

A) Στον εργαζόμενο χορηγείται το Ρεπό

Νόμιμο ημερομίσθιο $572/25=22,88$

Νόμιμο ωρομίσθιο $22,88 \times 6/40=3,43$

Δικαιούται προσαύξηση 75% για τα 6 ωρομίσθια της Κυριακής

B) Στον εργαζόμενο δεν χορηγείται το Ρεπό

Δικαιούται την παραπάνω προσαύξηση, δηλαδή **15,45 ευρώ**

Επιπλέον δικαιούται, επειδή εργάστηκε στις 22/7 ενώ ήταν μέρα ρεπό, αμοιβή(ως αποζημίωση κατά τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού) επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου του

Καταβαλλόμενο ημερομίσθιο $650/25=26$

Καταβαλλόμενο ωρομίσθιο $26 \times 6/40=3,9$

Αμοιβή για εργασία Κυριακή $3,9 \times 6 \text{ ώρες} = 23,40 \text{ ευρώ}$

Σύνολο= $15,45+23,40=38,85 \text{ ευρώ}$

ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΕΣ ΕΟΡΤΕΣ (ΑΡΓΙΕΣ) , ορίζονται περιοριστικά από νόμο και είναι οι ακόλουθες έξι (6) ημέρες του έτους : α) η 25^η Δεκεμβρίου (πρώτη ημέρα των Χριστουγέννων, β) η Δεύτερη ημέρα του Πάσχα, γ) η 25^η Μαρτίου, δ) η 15^η Αυγούστου (εορτή Κοίμησης της Θεοτόκου), ε) η 28^η Οκτωβρίου και στ) η 1^η Μαΐου . Από αυτές οι (4) πρώτες χαρακτηρίζονται σαν ημέρες

υποχρεωτικής αργίας, ενώ οι υπόλοιπες (2) ημέρες προαιρετικής αργίας, δηλαδή η εργασία αυτές τις ημέρες είναι ελεύθερη και η απασχόληση, εξαρτάται από τον εργοδότη.

Ειδικά για την 1^η Μαΐου ,παραχωρήθηκε δικαίωμα από τον νόμο στον Υπουργό εργασίας να την ορίζει υποχρεωτική αργία με απόφαση που θα εκδίδεται κάθε χρόνο.

Οι εργαζόμενοι με αμοιβή ημερομίσθιου , κατά τις ημέρες των υποχρεωτικών αργιών προβλέπεται, να αμείβονται με το κανονισμένο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 75% .

Οι εργαζόμενοι με μηνιαίο μισθό , κατά τις ημέρες των υποχρεωτικών αργιών δεν δικαιούνται να λάβουν οποιαδήποτε άλλη πρόσθετη αμοιβή για τι μέσα στο μισθό τους περιλαμβάνεται η ημέρα αυτή. Αντίθετα όταν πρόκειται για μισθωτούς που εργάζονται σε επιχειρήσεις που έχουν δικαίωμα από το νόμο λειτουργίας αργιών δίδεται μόνο η προσαύξηση του 75%, η οποία υπολογίζεται επί του 1/25 του νόμιμου μισθού τους.

- Σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου η προσαύξηση 75% σε όλες τις περιπτώσεις υπολογίζεται για όλους γενικά τους μισθωτούς επί του νόμιμου ημερομίσθιου, δηλαδή επί του κατώτατου ορίου, ή στο 1/25 του νόμιμου μηνιαίου μισθού.

Διευκρινίζεται ότι σαν νόμιμος μισθός ή ημερομίσθιο θεωρείται όχι μόνο ο βασικός , αλλά και κάθε είδους επιδόματα τα οποία προβλέπονται από την συλλογική σύμβαση εργασίας.

3.5.2. ΕΘΙΜΙΚΕΣ – ΤΟΠΙΚΕΣ ΕΟΡΤΕΣ- ΗΜΕΡΕΣ ΑΡΓΙΑΣ ΑΠΟ ΚΑΝΟΝΙΜΟ

Εκτός από τις υποχρεωτικές εορτές, έχουν καθιερωθεί από επιχειρήσεις και άλλες ημέρες του έτους εορτάσιμες ή μη σαν ημέρες αργίας (όπως εορτή κάποιου Αγίου, ημερομηνία ίδρυσης επιχ/σης).

Σε αυτές τις περιπτώσεις δεν υπάρχει υποχρέωση για την πληρωμή του ημερομισθίου στους μισθωτούς που δεν εργάστηκαν. Εάν υποχρεωθούν όμως προς εργασία από τον εργοδότη, υποχρεούται στην καταβολή του ημερομισθίου χωρίς προσαύξηση.

3.5.3. ΕΟΡΤΕΣ ΜΗ ΘΕΩΡΟΥΜΕΝΕΣ ΑΡΓΙΕΣ : Πέρα από τις εξαιρέσιμες εορτές υπάρχουν και άλλες εορτές που δεν θεωρούνται αργίες , όπως τα Θεοφάνεια, η Πρωτοχρονιά, η Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων ,η Καθαρή Δευτέρα, η Μεγάλη Παρασκευή. Για αυτές τις εορτές , σύμφωνα με το άρθρο 4 Β.Δ. 748/1966 , το έγγραφο 28905/1969 Υπ. Εργασίας και της Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., η απασχόληση και η πληρωμή της αμοιβής διακρίνεται κατά εορτή και περίπτωση.

3.5.4. ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ – ΑΜΟΙΒΗ : Σύμφωνα με τα άρθρα 2 ,8,9 & 11 του Π.Δ. 88/1999, Νυκτερινή εργασία θεωρείται η περίοδος οκτώ (8) ωρών με έναρξη την 22.00 μ.μ. και λήξη την 06.00 π.μ. Ο εργοδότης που απασχολεί , εργαζόμενους την νύκτα, ενημερώνει τις αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, πριν την έναρξη της εργασίας Απαγορεύεται στον εργοδότη η δήλωση εκ των υστέρων. Η αμοιβή (25825/1951 / ΔΕΝ 2007) στους πάσης φύσεως μισθωτούς συνεχούς ή μη λειτουργίας, εάν απασχολούνται κατά τις νυκτερινές ώρες , είναι με την καταβολή των εκάστοτε κανονικών αμοιβών, προσαυξημένων κατά 25%. Η προσαύξηση 25% , από το Νόμο ορίζεται, υπολογίζεται για όλους τους μισθωτούς (υπαλλήλους , εργατοτεχνίτες) επί του νόμιμου ημερομισθίου ή του 1/25 του νόμιμου μηνιαίου μισθού και όχι επί των τυχόν μεγαλύτερων αποδοχών που καταβάλλονται από τον εργοδότη.

Εάν η παροχή της νυκτερινής εργασίας συμπέσει σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσιμη αργία, στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται επί πλέον της προσαύξησης του 25% και η προσαύξηση του 75% χωριστά και αυτοτελώς.

3.5.5. ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ : Η απασχόληση και η διανυκτέρευση των μισθωτών σε άλλο τόπο μακριά από την έδρα τους, δημιουργεί υποχρέωση στον εργοδότη να τους καταβάλλει πέρα από το μισθό τους όλα τα έξοδα του ταξιδιού τους και επί πλέον ειδική ημερήσια αποζημίωση.

Η ημερήσια αποζημίωση για κάθε εκτός έδρας είναι ίση προς ένα ημερομίσθιο ή προς το 1/25 του νόμιμου μισθού για όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό (Μ. Πρωτ. Θεσ/κης 6115/2011 ΔΕΝ2012) .

Έτσι ο εργαζόμενος εκτός έδρας, δικαιούται να λάβει , τις αποδοχές που θα έπαιρνε αν εκτελούσε την εργασία του στην έδρα της επιχείρησης, σε περίπτωση απασχόλησης πέρα από το νόμιμο δωρο, τη συμπληρωματική αμοιβή της υπερεργασίας ή υπερωρίας, αν τυχόν υπάρχει νυκτερινή απασχόληση , την προσαύξηση του 25% , αν είναι Κυριακή ή εορτή, την προσαύξηση του 75% . Επίσης όλα τα πραγματικά έξοδα κίνησης.

Η αποζημίωση των εκτός έδρας , δεν θεωρείται μισθός γιατί καταβάλλεται εκτάκτως και πρόσκαιρα.

3.6. ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ: Κατά τις εορτές του Πάσχα και Χριστουγέννων καταβάλλονται σε όλους τους μισθωτούς που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου Δώρα Εορτών .Για το υπολογισμό των δώρων γενικά, λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής & ο χρόνος εργασίας.

3.6.1. ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ

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

Για τον υπολογισμό του ποσού του Δώρου Πάσχα λαμβάνεται υπ' όψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών δηλαδή αν αμείβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό.

Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο αρχίζει από την 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου κάθε έτους. Συνεπώς αν κάποιος εργαστεί ολόκληρο το ανωτέρω χρονικό διάστημα που αναφέραμε δικαιούται να λάβει μισό μηνιαίο μισθό αν αμείβεται με μισθό και 15 ημερομίσθια αν αμείβεται με ημερομίσθιο. Σε περίπτωση όμως που η σχέση εργασίας κάποιου μισθωτού με τον εργοδότη του, δεν είχε διάρκεια ολόκληρο το προαναφερόμενο χρονικό διάστημα που αναφέραμε είτε γιατί αποχώρησε οικιοθελώς από την εργασία του, είτε γιατί απολύθηκε, δικαιούται να λάβει αναλογία Δώρου η οποία υπολογίζεται ως εξής:

Προκειμένου για αμειβόμενο με μισθό, ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε 8 (οκτώ) ημερολογιακές ημέρες. Σε περίπτωση που κάποιος εργαστεί λιγότερο από οκτώ ημέρες δικαιούται ανάλογο κλάσμα για Δώρο Πάσχα.

Πίνακας υπολογισμού δώρου Πάσχα (μέρος αυτού)

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ			ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ		
ΗΜΕ	ΜΙΣΘΩΝ	ΗΜΕΡΟΜ	ΗΜΕΡΕΣ	ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ
1	0,00416	0,125	61	0,25416	7,625
2	0,00833	0,25	62	0,25832	7,75
3	0,0125	0,375	63	0,26249	7,875
4	0,01666	0,5	64	0,26666	8
5	0,02083	0,625	65	0,27082	8,125
6	0,025	0,75	66	0,275	8,25
7	0,02916	0,875	67	0,27916	8,375
8	0,03333	1	68	0,28332	8,5
9	0,0375	1,125	69	0,28749	8,625
10	0,04166	1,25	70	0,29166	8,75
11	0,04583	1,375	71	0,29582	8,875
12	0,05	1,5	72	0,3	9
13	0,05416	1,625	73	0,30416	9,125
14	0,05833	1,75	74	0,30832	9,25
15	0,0625	1,875	75	0,31249	9,375
16	0,06666	2	76	0,31666	9,5
17	0,07083	2,125	77	0,32082	9,625
18	0,075	2,25	78	0,325	9,75
19	0,07916	2,375	79	0,32916	9,875
20	0,083333	2,5	80	0,3333	10
21	0,08749	2,625	81	0,33749	10,125
22	0,09166	2,75	82	0,34166	10,25

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

Μισθωτός του οποίου η σχέση εργασίας είχε διάρκεια 65 μόνο μέρες μέσα στο διάστημα από 01-01 έως 15-04 του τρέχοντος έτους, πρέπει να λάβει για ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ.

- Εάν ο μισθωτός είχε μισθό 1000 €, μηνιαίως το δώρο του θα είναι ίσο με $1000 \text{ €} \times 0,27082$ (συντελεστής μισθού) = 271 € $\times 0,041666$ (συντελ.αδείας) = 11.28 €, $271+11.28= 282.2$ €, ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ.
- Εάν ο μισθωτός είχε ημερομίσθιο 30 €, το δώρο του θα είναι ίσο με 30 € $\times 8,125$ συντελεστής ημερομισθίου = 243.75 € $\times 0,041666$ (συντλ.αδείας) = 10.15 €, $243.75 \text{ €} + 10.55 = 253.9$ €. ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ.

ΠΙΝΑΚΑΣ: Πηγή <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/2981>

3.6.2. ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

Για τον υπολογισμό του ποσού των Δώρων λαμβάνεται υπ όψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών δηλαδή αν αμείβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό. Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο αρχίζει από την 1 Μαΐου μέχρι και την 31 Δεκεμβρίου κάθε έτους. Έτσι λοιπόν οι εργαζόμενοι που η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη είχε διάρκεια χωρίς διακοπή όλη τη χρονική περίοδο που αναφέραμε δηλαδή από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου κάθε έτους, δικαιούνται:

ΟΛΟΚΛΗΡΟ ΤΟ ΔΩΡΟ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ίσο με ένα (1) μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο. Όσοι όμως από τους παραπάνω μισθωτούς τους που η σχέση τους με τον εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που αναφέραμε είτε γιατί αποχώρησαν οικειοθελώς από την εργασία τους, είτε γιατί απολύθηκαν δικαιούνται να λάβουν τμήμα δώρου ανάλογο με τη χρονική διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης. Σ αυτή τη περίπτωση το δώρο Χριστουγέννων θα το υπολογίσουν ως εξής:

2/25 του μηνιαίου μισθού ή 2ημερομίσθια ανάλογα με το πώς αμείβονται για κάθε 19 ημερολογιακές ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης. Ακόμα και οι μισθωτοί που εργάστηκαν χρονικό διάστημα μικρότερο των 19ημέρων δικαιούνται ανάλογο κλάσμα του δώρου.

Βάση υπολογισμού του δώρου αποτελούν οι καταβαλλόμενες αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 10η Δεκεμβρίου Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες τα δώρα Χριστουγέννων υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση.

Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο είναι το σύνολο των τακτικών αποδοχών.

Στη έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται :

Ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως τροφή, κατοικία κλπ.) εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Το επίδομα αδείας . Για να τον υπολογισμό στο δώρο της αναλογίας του επιδόματος αδείας θα πολλαπλασιασθεί με το συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται ο μισθωτός επί τον συντελεστή 0,041666. Πρέπει να τονίσω, ότι στις τακτικές αποδοχές των μισθωτών βάσει των οποίων υπολογίζεται το δώρο Χριστ. συμπεριλαμβάνεται και το επίδομα αδείας συνεπώς το δώρο θα πρέπει να υπολογισθεί προσαυξημένο με την αναλογία του συντελεστή επιδόματος αδείας που είναι 0,041666 οπότε εργαζόμενος με δώρο Χριστουγέννων 900 ευρώ, με την προσαύξηση του συντελεστή αδείας θα πρέπει να πάρει 938 ευρώ.

Η αμοιβή για εργασία την Κυριακή και σε εξαιρετικές γιορτές ή σε νυκτερινές ώρες, εφ' όσον η απασχόληση είναι τακτική και μόνιμη.

Η πρόσθετη αμοιβή που δίνεται από τον εργοδότη οικειοθελώς για

μεγαλύτερη παραγωγική απόδοση (πριμ), όταν επαναλαμβάνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα και σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Τα φιλοδωρήματα που δίνονται στους μισθωτούς από τρίτους.

Τα οδοιπορικά έξοδα, όταν δεν εξαρτώνται από την πραγματοποίηση υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκεινται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτονται κατά την διάρκεια ασθένειας ή άδειας.

Η αμοιβή της νόμιμης υπερωρίας, εφ' όσον παρέχεται τακτικά.

Η αμοιβή της υπερεργασίας, εφ' όσον η εργασία αυτή πραγματοποιείται τακτικά.

Η αμοιβή από προμήθειες.

Το επίδομα μη απουσίας (τακτικότητας).

Το επίδομα κατοικίας.

Το επίδομα ισολογισμού, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο.

Δεν συμπεριλαμβάνεται στις τακτικές αποδοχές το πριμ παραγωγικότητας το οποίο χορηγείται με την προϋπόθεση της επίτευξης ορισμένου σκοπού και με την επιφύλαξη της περικοπής του οποτεδήποτε

Πίνακας υπολογισμού Λόρου Χριστουγέννων (μέρος αυτού)

Ημε- ρέ- ς	Συντ- λεστ- ής	Συντελ- εστής Ημερο- μισθίω	Ημε- ρέ- ς	Συντ- λεστ- ής	Συντελ- εστής Ημερο- μισθίω	Ημε- ρέ- ς	Συντε- λεστή- ς Μισθ- ών	Συντελ- εστής Ημερο- μισθίω	Ημε- ρέ- ς	Συντε- λεστή- ς Μισθ- ών	Συντελ- εστής Ημερο- μισθίω
1	0,004	0,105	62	0.261	6.527	123	0.5179	12.95	184	0.7748	19.37
2	0,0084	0,211	63	0.265	6.632	124	0.5221	13.05	185	0.779	19.47
3	0,0126	0,316	64	0.269	6.737	125	0.5263	13.16	186	0.7832	19.58
4	0,0168	0,421	65	0.273	6.843	126	0.5305	13.26	187	0.7874	19.69
5	0,0211	0,526	66	0.277	6.948	127	0.5347	13.37	188	0.7916	19.79
6	0,0253	0,632	67	0.282	7.053	128	0.5390	13.47	189	0.7958	19.9
7	0,0295	0,737	68	0.286	7.158	129	0.5432	13.58	190	0.8	20
8	0,0337	0,842	69	0.290	7.264	130	0.5474	13.69	191	0.8042	20.11
9	0,0379	0,947	70	0.294	7.369	131	0.5516	13.79	192	0.8084	20.21
10	0,0421	1,053	71	0.299	7.474	132	0.5558	13.9	193	0.8125	20.32
11	0,0463	1,158	72	0.303	7.579	133	0.5600	14	194	0.8169	20.42
12	0,0505	1,263	73	0.307	7.685	134	0.5642	14.11	195	0.8211	20.53
13	0,0547	1,369	74	0.311	7.79	135	0.5684	14.21	196	0.8253	20.63
14	0,0589	1,474	75	0.315	7.895	136	0.5726	14.32	197	0.8295	20.74

<input type="checkbox"/>	15	0,0632	1,579	76	0.320	8	13	0.576	14.42	198	0.8337	20.84
<input type="checkbox"/>	16	0,0674	1,684	77	0.324	8.106	138	0.581	14.53	199	0.8379	20.95
	17	0,0716	1,79	78	0.328	8.211	13	0.585	14.63	200	0.8421	21.05
	18	0,0758	1,895	79	0.332	8.316	14	0.589	14.74	201	0.8463	21.16
	19	0,0800	2	80	0.336	8.422	14	0.593	14.84	202	0.8505	21.26
<input type="checkbox"/>	20	0,0842	2,105	81	0.341	8.527	142	0.597	14.95	203	0.8548	21.37
	21	0,0884	2,211	82	0.345	8.632	14	0.602	15.05	204	0.859	21.48
	22	0,0926	2,316	83	0.349	8.737	14	0.606	15.16	205	0.8632	21.58
	23	0,0968	2,421	84	0.353	8.843	14	0.610	15.26	206	0.8674	21.69
<input type="checkbox"/>	24	0,1011	2,526	85	0.357	8.948	146	0.614	15.37	207	0.8716	21.79
	25	0,1053	2,632	86	0.362	9.023	14	0.619	15.47	208	0.8758	21.9

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Μισθωτός του οποίου η σχέση εργασίας είχε διάρκεια 200 ημέρες, στο χρονικό διάστημα από **01-05-2013** έως **31-12-2013**, το Δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται ως εξής:

- Εάν ο μισθωτός αμειβόταν με μισθό 1000 €μηνιαίως, το δώρο του θα ήταν:
 $1000 \text{ €} \times 0,8421 \text{ (συντ. μισθού)} = 842.1 \text{ €} \times 0.041666 \text{ (συντ. αδειάς)} = 35.08 \text{ €}$
 $842.1 + 35.08 = 877.18 \text{ € ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ.}$
- Εάν ο μισθωτός αμειβόταν με ημερομίσθιο 30 €ημερησίως, το δώρο του θα ήταν :
 $30 \text{ €} \times 21,05 \text{ (συντ.ημερομ.)} = 631.5 \text{ €} \times 0.041666 \text{ (συντ.αδειάς)} = 26.31 \text{ €}$
 $631.5 + 26.31 = 657.8 \text{ € ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ. ΠΙΝΑΚΑΣ}$

: Πηγή <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=175>

3.7. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ – ΑΔΕΙΕΣ

- **Δικαιώματα αδειάς εργαζομένων - Αναλυτικοί πίνακες**

Όλοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησης τους (σχετ.άρθ 2 παρ. 1α Α.Ν. 539/45, άρθρο 1 Ν. 3302/04 & 3392/01/03/05 (σχετικά με την Ετήσια άδεια εργασίας).

· **1ος χρόνος χορήγησης, 2ος, 3ος (σχετ.άρθρο 1 Ν. 3302/2004)**

Όλοι οι μισθωτοί εργαζόμενοι που εργάζονται με σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να πάρουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησης τους μέσα στο πρώτο ημερολογιακό έτος στο οποίο προσλήφθηκαν, η επιχείρηση πρέπει να τους χορηγήσει έως τις 31.12 του πρώτου αυτού έτους αναλογία σε ημέρες άδειας καθώς και επιδόματος άδειας με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκαν ακόμα και αν ο μισθωτός δεν θέλει να πάρει την άδεια που του αναλογεί. Η αναλογία της άδειας αυτής υπολογίζεται πάνω στις 20 εργάσιμες ημέρες για πενθήμερο απασχόληση και στις 24 εργάσιμες ημέρες για εξαήμερο απασχόλησης ανάλογα στον κατωτέρω πίνακα (σχετ.άρθρο 4 Α.Ν. 539/45).

Κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούται από την έναρξη της εργασίας του και μέχρι τη συμπλήρωση δώδεκα μηνών συνεχούς απασχόλησης, να λάβει ποσοστό της ετήσιας άδειας με αποδοχές κατ αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια επιχείρηση, δηλ 24/12 για τους μισθωτούς με βήμερη εβδομαδιαία απασχόληση και 20/12 για τους μισθωτούς με 5νθήμερη εβδομαδιαία απασχόλησης.

Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα για κάθε επόμενο έτος απασχόλησης, μέχρι τις είκοσι έξη(26) εργάσιμες ημέρες και για τους προαναφερόμενους μισθωτούς επιχειρήσεων με σύστημα πενθήμερης εβδομάδας εργασίας μέχρι τις είκοσι δύο(22) εργάσιμες ημέρες.

Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδάφιου ως μήνας λογίζονται είκοσι πεντε(25) ημέρες απασχόλησης. Αν προκύπτει κατά τον υπολογισμό αυτής της παραγράφου, κλάσμα χρόνου άδειας, που υπερβαίνει τη μισή ημέρα, το κλάσμα στρογγυλοποιείται σε ολόκληρη ημέρα.

3.7.1 Άδεια σε περίπτωση λύσης της σύμβασης

Σε αντικατάσταση των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 5 του Α.Ν.539/1945, η

Παράγραφος 3 του πρώτου άρθρου του Ν.1346/1983 καθορίζει τα δικαιώματα

των μισθωτών σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας. Συγκεκριμένα

σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας με οποιοδήποτε τρόπο ή λήξης της

εποχιακής απασχόλησης, προτού συμπληρωθεί δωδεκάμηνο στη σχέση εργασίας

Οι μισθωτοί δικαιούνται από τον εργοδότη τους δύο **(2)ημερομίσθια για κάθε μήνα, Απασχόλησης τους**, ανεξάρτητα από τυχόν οφειλόμενη, σ αυτούς απαξιμίωση για Άλλο λόγο. Για απασχόληση μικρότερη από ένα μήνα καταβάλλεται το ανάλογο .
Κλάσμα.

Συμφωνα με το άρθρο 5, παρ 6 του ΑΝ 539/45, η καταγγελία σύμβασης **απαγορεύεται** κατά τη διάρκεια της κανονικής άδειας του μισθωτού από τον εργοδότη.

Σε περίπτωση όμως που γίνει ,αυτή θεωρείται άκυρη.

3.7.2 Υπολογισμός ημερών αδειας

Για τον υπολογισμό των ημερών άδειας στην πλήρη ή μειωμένη απασχόληση για όλες Όμως τις μέρες της εβδομάδας, χρησιμοποιούμε τους εξής συντελεστές τους οποίους Πολλαπλασιάζουμε με τους μήνες εργασίας έως το τέλος του έτους.

Για τους μισθωτούς με 5ημερο σύστημα εργασίας

- 1,666667(δηλαδή 20/12) για το 1^ο έτος
- 1,75 (δηλαδή 21/12) για το 2^ο έτος
- 1,833333 (δηλαδή 22/12) για το 3^ο μέχρι και το 10^ο έτος
- **2,083333** (δηλαδή 25/12) για 10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη ή 12 συνολικά σε οποιοδήποτε

εργοδότη

- 2, 16667 (δηλαδή 26/12) για 25 χρόνια υπηρεσίας συνολικά και μετά

Για τους εργαζόμενους με 6μερο

- 2 (δηλαδή 24/12) για το 1^ο έτος
- 2,083333 (δηλαδή 25/12) για το 2^ο έτος
- 2,16667 (δηλαδή 26/12) για το 3^ο μέχρι και το 10^ο έτος
- 2,5 (δηλαδή 30/12)για το χρόνια στον ίδιο εργοδότη ή 12 συνολικά σε οποιοδήποτε

εργοδότη

- **2,583333** (δηλαδή 31/12) για 25 χρόνια υπηρεσίας συνολικά και μετά

Παράδειγμα 1^ο

Έστω μισθωτός ο οποίος προσλαμβάνεται σε επιχείρηση στις 15/11

Α) Για το 1^ο ημερολογιακό έτος ο πενθήμερος μισθωτός δικαιούται άδεια ως εξής
Ημέρες που δικαιούται έως 31/12 δια 1,5 μήνας απασχόλησης $\chi 1,66=2,49$ δικαιούται
2 ημέρες στρογγυλοποιημένες .

Ενώ ο εξαήμερος δικαιούται άδεια ως εξής $1,5\chi 2=3$ ημέρες

Β) Εφόσον συμπληρώσει το 2^ο ημερολογιακό έτος, ο πενθήμερος μισθωτός δικαιούται 21 μέρες άδειας , ενώ ο εξαήμερος 25 μέρες

Εάν όμως δεν συμπληρώσει το 2^ο ημερολογιακό έτος , τότε

Δικαιούται αναλογία άδειας η οποία θα εξευρεθεί εάν πολλαπλασιάσουμε τους μήνες απασχόλησης επι το συντελεστή 1,66 (20/120. Πχ εάν απολύθηκε στις 15/11 δικαιούται 10,5 μήνες $\chi 1,66 =17,43$ ή 17 ημέρες στρογγυλοποιημένες

Εάν η σχέση εργασίας λυθεί μετά την 15/11 και πριν την 31/12 του δεύτερου ημερολογιακού έτους , τότε δικαιούται, εκτός από τις παραπάνω 17 μέρες και την αναλογία άδειας βάσει νέου συντελεστή 1,75(21/12). Πχ εάν απολύθηκε την 30/11, η αναλογία άδειας από 15/11 και μετά είναι $1,75\chi 0,5$ μήνας =0,88 ή 1 μέρα , οπότε δικαιούται συνολικά $17+1=18$ μέρες άδεια

Γ) Για το 3^ο έτος ο πενθήμερος μισθωτός δικαιούται άδεια 22 μέρες , ενώ ο εξαήμερος δικαιούται άδεια 26 μέρες . Την άδεια αυτή δικαιούνται ολόκληρη από τη 1^η Ιανουαρίου του τρίτου ημερολογιακού έτους.

Για να προσδιορίσουμε τους μήνες εργασίας έως τέλος του ημερολογιακού έτους, μπορούμε να πολλαπλασιάσουμε το υπόλοιπο των μηνών (έως το τέλος του ημερολογιακού έτους) με 30 ημέρες , να προσθέσουμε το υπόλοιπο των ημερών του παρόντος μήνα και το τέλος , να διαιρέσουμε το αποτέλεσμα με 3 ημέρες.

· Πίνακας Αδειάς

Πίνακας αδειών υπαλλήλων και εργατών

με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία μέχρι 10 έτη μη συμπληρωμένα

στον ίδιο εργοδότη ή μέχρι 12 έτη μη συμπληρωμένα

σε οποιονδήποτε εργοδότη ή μέχρι 25 έτη συμπληρωμένα στον ίδιο εργοδότη

			ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤ
ΕΤΗ	5 θήμερο	6 ήμερο		
10 πνευματικά έτος (από την πρόσληψη έως 31/12)	1,6667 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης ή x μήνες απασχόλησης (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	2 ημέρες για κάθε μήνα x μήνες απασχόλησης (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	Όσες οι αποδοχές των δικαιούμενων ημερών αδείας για αμειβόμενους με μισθό - (2 πνευμοίθια για κάθε μήνα απασχόλησης.)	και των αποδογών αδείας και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή ½ μισθού

2 ^ο ημερολογιακό έτος [από 01/01 έως την συμπλήρωση δωδεκαμήνου από την πρόσληψη]	20/12 x μήνες απασχόλησης (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	2 μέρες ανά μήνα 24/12 x μήνες απασχόλησης (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	Όσες οι αποδοχές των δικαιούμενων ημερών άδειας για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο και με αναγωγή στα 24/25 του μισθού για τους αμειβόμενους με μισθό (2 ημερομίσθια ή 2/25 του μηνιαίου μισθού)	Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδογών άδειας και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή ½ μισθού
2 ^ο ημερολογιακό έτος [από 01/01 έως 31/12 - μετά συμπλήρωση δωδεκαμήνου από την πρόσληψη]	21 ημέρες για όλο το έτος ή (21/12 x μήνες) ή 1,75 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης - (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	25 ημέρες ή (25/12 x μήνες απασχόλησης) ή 2,083 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	Όσες οι αποδοχές των δικαιούμενων ημερών άδειας για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο και με αναγωγή στα 25/25 του μισθού για τους αμειβόμενους με μισθό (2.0833 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης ή 2,08333/25 του μηνιαίου μισθού κάθε μήνα.)	Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδογών άδειας και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή ½ μηνιαίου μισθού
έτος (και μέχρι συμπλήρωσης 24 μηνών από την πρόσληψη)	21 ημέρες	25 ημέρες	μηνιαίο μισθό εφόσον η άδεια διαρκεί ένα ολόκληρο μήνα	13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό
3 ^ο έτος έως και 9 ^ο έτος μετά την συμπλήρωση 24 μηνών από την πρόσληψη	22 ημέρες	26 ημέρες	26 ημερομίσθια ή 1 μηνιαίο μισθό εφόσον η άδεια διαρκεί ένα ολόκληρο μήνα	13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό

ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΙΑΣ 12 ΕΤΩΝ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Από την πρόσληψη μέχρι την 31/12 του	25/12 ανά μήνα ή 2,0833 ημέρες	2,5 ημέρες ανά	2,5 ημερομίσθια ή 2,5/25 του	Ποσό ίσο με τις αποδοχές και μέχρι το 1/2 του μισθού ή
Από την 1/1 του δεύτερου ημερολογιακού έτους και μέχρι την 31/12	25/12 ανά μήνα ή 2,0833 ημέρες ανά μήνα	2,5 ημέρες ανά ή 30/12 ανά μήνα	2,5 ημερομίσθια ή 2,5/25 του μισθού για κάθε μήνα και σε περίπτωση απασχόλησης όλο δεύτερο έτος 30 ημερομίσθια (13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό

			μηνιαίου μισθού)	
Από την τρίτο έτος και μετά	25 ημέρες	30 ημέρες	30 ημερομίσθια ή 30/25 του μηνιαίου	13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό

ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΙΑΣ 25 ΕΤΩΝ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΑΡΘΡΟ 3 της ΕΓΣΣΕ

Από την πρόσληψη μέχρι την 31/12ου του	26/12 ανά μήνα ή 2.1666 ημέρες	2,5833 ημέρες ανά	2,58333 ημερομίσθια ή 2,58333/25 του	Ποσό ίσο με τις αποδοχές και μέχρι το 1/2 του μισθού ή
Από την 1/1 του			2,58333 ημερομίσθια ή 2,58333/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα και σε περίπτωση απασχόλησης όλο το δεύτερο έτος	
			31 ημερομίσθια ή 31/25 του	

ΠΙΝΑΚΑΣ : Πηγή : <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/6408>

• **Προσαύξηση της κανονικής άδειας μετά 25 έτη εργασία**

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

είκοσι πέντε (25) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

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

Η χρονική περίοδος χορηγήσεως της αδειάς κανονίζεται μεταξύ εργοδότη και

μισθωτού, του πρώτου υποχρεωμένου να χορηγήσει την αιτηθείσα άδεια το πολύ εντός διμήνου από της υπό του δευτέρου διατυπώσεως της σχετικής αιτήσεως.

Κατά κανόνα η άδεια αναπαύσεως των μισθωτών χορηγείται ολόκληρη, άπαξ του έτους.

Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται η κατάτμηση της αδειάς με βάση τις προϋποθέσεις που ορίζονται από το Άρθρο 7 του Ν. [549/1977](#) που κύρωσε το Άρθρο 7 της ΕΓΣΣΕ 26.1.1977 όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο [3846/2010](#)

3.8 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ – ΕΠΙΔΟΜΑ (ΓΑΜΟΥ – ΤΕΚΝΩΝ)

- Με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 14/05/13 , συμφωνήθηκε η διατήρηση του επιδόματος γάμου, όπως αυτής της 10/03/1989 απόφασης. Η ρύθμιση είναι ορισμένης χρονικής διάρκειας με δυνατότητα παράτασης ενός έτους.
- Από την εργατική Νομοθεσία δεν προβλέπεται η χορήγηση επιδόματος τέκνων από τον εργοδότη. Το επίδομα δίδεται κατά περιπτώσεις σύμβασης από τον ΟΑΕΔ.

39 .ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ – ΑΣΦΑΛΙΣΗ

- Η καταβολή του φόρου εισοδήματος βαρύνει τους εργαζόμενους. Οι εργοδότες όμως υποχρεούνται να παρακρατούν το φόρο από τις αποδοχές που εκάστοτε καταβάλλουν και να τον αποδίδουν στην συνέχεια στο Δημόσιο Ταμείο μέσα στο πρώτο 15ήμερο κάθε τριμήνου. Ο υπολογισμός του φόρου γίνεται σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 15 παρ. 1 του Ν. 4172/2013 και 9 παρ. 1 του Κ.Φ.Ε. , ήτοι :

ΦΟΡΟΛΟΓΗΤΕΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ	ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΟΣ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ (%)
Μέχρι 25.000	22%
Από 25.000 – 42.000	32%
Από 42.000 και άνω	42%

Η παρακράτηση γίνεται στο τέλος κάθε μήνα, κατά την σύνταξη της μισθοδοτικής κατάστασης.

- Κάθε εργοδότης που απασχολεί προσωπικό, υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ, υποχρεούται καταρχήν να ασφαλίσει το προσωπικό εγκαίρως και στη συνέχεια να καταβάλλει κανονικά και εμπρόθεσμα τις αντίστοιχες ασφαλιστικές εισφορές. Οι καταβλητέες στο ΙΚΑ εισφορές υπολογίζονται ποσοστιαία πάνω στις πραγματικές αποδοχές που παίρνουν οι εργαζόμενοι. Η καταβολή των εισφορών γίνεται στις Τράπεζες με βάση τα στοιχεία των Αναλυτικών Περιοδικών Δηλώσεων (αθρ. 1-12 Ν. 2972/2001 & 16 παρ. 3 Ν. 4075/2012).
- Από την Νομοθεσία προβλέπεται επίσης η παρακράτηση Ειδικής Εισφοράς Αλληλεγγύης, στο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (άρθ. 29 παρ. 6-9 Ν. 3986/2011 & 42 παρ.1 Ν. 4024/2011 – ΠΟΛ 1010/2013 ΥΠ. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ.) .

3.10. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Καταρχήν όταν πρόκειται για απόλυση μισθωτών που εργάζονται σε επιχειρήσεις, οι οποίες υπάγονται στην ασφάλιση ανεργίας, έχει εφαρμογή ο Ν. 3198/1955, όπως τροποποιήθηκε μεταγενέστερα, σε συνδυασμό για όσους έχουν ιδιότητα ιδιωτικού υπαλλήλου με το Ν.2112/1920 & για όσους έχουν την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη με το Β.Δ. 16/18.7.1920. Η εφαρμογή του νόμου γίνεται για τους μισθωτούς που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και συγχρόνως ιδιωτικού δικαίου.

Δεν υπάγονται στις διατάξεις των Νόμων οι μισθωτοί που απασχολούνται σε Ν.Π.Ι.Δ., Ν.Π.Δ.Δ. και ΟΤΑ.

- ΤΡΟΠΟΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ : Η διαδικασία απόλυσης , το ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης και ο τρόπος καταβολής, διαφέρουν ανάλογα με την ιδιότητα του απολυομένου.

Νοείται βέβαια ότι εφόσον πρόκειται για ομαδικές απολύσεις, απαιτείται να τηρηθεί η προβλεπόμενη από την νομοθεσία ειδική διαδικασία.

Η απόλυση των ιδιωτικών υπαλλήλων είναι δυνατόν να γίνει με τους πιο κάτω δύο τρόπους
- ΑΠΟΛΥΣΗ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ & ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΕ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ.

Έγκυρη, καθίσταται και στις δύο περιπτώσεις εφόσον μαζί με το έγγραφο κοινοποίησης της καταγγελίας καταβληθεί και η νόμιμη αποζημίωση

Αν δεν υπογράψει ο εργαζόμενος ότι έλαβε γνώση του εγγράφου της απόλυσης, τότε ο εργοδότης μπορεί να κοινοποιήσει το έγγραφο μέσω δικαστικού επιμελητή. Το γεγονός ότι, ο εργαζόμενος παραλαμβάνει το έγγραφο της καταγγελίας ή την αποζημίωση, προσθέτοντας την φράση πριν την υπογραφή του "με επιφύλαξη κάθε δικαιώματός μου", δεν του στερεί το δικαίωμα να προσβάλει το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του

- Απόλυση χωρίς προειδοποίηση

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

- Απόλυση με προειδοποίηση (προμήνυση)

Εάν η καταγγελία σύμβασης γίνει ύστερα από προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωρίσει με έγγραφο στο μισθωτό ότι, η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας θα λυθεί μετά την πάροδο του χρόνου προειδοποίησης.

Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης έχει υποχρέωση κατά την ημέρα που ορίστηκε ως λύση της σύμβασης εργασίας (ημέρα απόλυσης), να καταβάλει το μισό (1/2) μόνο της νόμιμης αποζημίωσης

- Υπολογισμός Αποζημίωσης

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του

μισθωτού (άσχετα αν πρόκειται για υπάλληλου ή εργάτη) κατά τον τελευταίο μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης (άρθρο 5 παρ.1 Ν.3198/55).

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

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

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

- Χρόνος και τρόπος καταβολής

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

- Τρόπος καταβολής

Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί σε μετρητά. Εάν η αποζημίωση υπερβαίνει τις αποδοχές έξι μηνών ο εργοδότης δικαιούται να καταβάλλει αμέσως το τμήμα της αποζημίωσης μέχρι 6 μηνιαίους μισθούς και το υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις κάθε μία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές τριών μηνών, εκτός εάν το υπόλοιπο της αποζημίωσης είναι μικρότερο από το ποσό των αποδοχών τριών μηνών, οπότε καταβάλλεται το ποσό αυτό. Η πρώτη δε από τις ανωτέρω δόσεις πρέπει να καταβληθεί την επόμενη που συμπληρώνεται τρίμηνο από την απόλυση.

Εργαζόμενοι ηλικίας 55 έως 64 ετών των οποίων η σύμβαση εργασίας καταγγέλλεται, ανεξάρτητα αν πρόκειται για ομαδικές ή μεμονωμένες απολύσεις, εφόσον παραμένουν άνεργοι, έχουν το δικαίωμα της αυτασφάλισης, η οποία ασκείται εντός διμήνου από την καταγγελία, στην οποία υποχρεούται ο εργοδότης που τους απέλυσε να συμμετέχει με:

- α) Το πενήντα τοις εκατό (50%) του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους ηλικίας 55 ετών έως 60 ετών και για χρονικό διάστημα μέχρι τρία (3) χρόνια.

β) Το ογδόντα τοις εκατό (80%) του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους 60 ετών συμπληρωμένων έως 64 ετών και για χρονικό διάστημα μέχρι τρία (3) χρόνια .

Κρατήσεις στην Αποζημίωση Απόλυσης

Η αποζημίωση καταγγελίας συμβάσεως δεν υπόκειται σε κρατήσεις για το ΙΚΑ ή άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς.

Ωστόσο, η αποζημίωση φορολογείται. Αν το ποσό της καταβαλλόμενης αποζημίωσης είναι μέχρι 20.000 € είναι αφορολόγητη. Για το ποσό της αποζημίωσης που υπερβαίνει τα 20.000 € υπολογίζεται φόρος με συντελεστή 20%.

Ο φόρος, που βαρύνει τον απολυόμενο, παρακρατείται κατά την πληρωμή της αποζημίωσης από τον εργοδότη.

Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση απόδοσής του στην οικεία Δ.Ο.Υ. αυτοτελώς με δήλωση, η οποία περιλαμβάνει τους απολυθέντες μισθωτούς και τα σχετικά ποσά για κάθε μήνα. Προθεσμία αποδόσεως ο επόμενος μήνας. Τα ποσά που αποδίδονται μ' αυτή τη δήλωση δεν περιλαμβάνονται ούτε στις τριμηνιαίες ούτε στην ετήσια εκκαθαριστική δήλωση Φ.Μ.Υ. (Υπ. Οικ. Πολ. 1170/1989 Αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης

Μισθωτοί που υπάγονται στο κλάδο σύνταξης οποιουδήποτε Ασφαλιστικού Οργανισμού, εφ' όσον συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος, εάν μεν είναι εργατοτεχνίτες μπορούν να αποχωρούν, εάν δε είναι υπάλληλοι μπορούν να αποχωρούν ή να απολύονται από τον εργοδότη. Στις περιπτώσεις αυτές δικαιούνται το 50% της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης αν δεν έχουν επικουρική ασφάλιση ή το 40% αν έχουν.

Τη μειωμένη αυτή αποζημίωση δικαιούνται και οι μισθωτοί, με σύμβαση ορισμένου χρόνου, που απολύονται ή αποχωρούν πριν τη λήξη της για να συνταξιοδοτηθούν θεμελιώνεται χωρίς να απαιτείται η συγκατάθεση του εργοδότη (άρθρο 8, Ν. 3198/1955). Σημειώνεται ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να απολύσει εργάτη που έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης γήρατος, με καταβολή μειωμένης αποζημίωσης. Μόνο για υπαλλήλους έχει αυτή την ευχέρεια.

Άκυρη και Καταχρηστική Απόλυση

Με βάση τις σχετικές διατάξεις για την καταγγελία συμβάσεως και την πλούσια νομολογία, όπως έχει διαμορφωθεί ενδεικτικά αναφέρονται και οι παρακάτω περιπτώσεις ακυρότητας της απόλυσης:

α. Μη καταβολή της αποζημίωσης μαζί με έγγραφο της απόλυσης:

1) Όταν δεν καταβληθεί ολόκληρη η νόμιμη αποζημίωση, μαζί με την έγγραφη κοινοποίηση της απόλυσης στον εργαζόμενο και

2) Σε περίπτωση καταβολής της αποζημίωσης στις προβλεπόμενες από το νόμο δόσεις δηλαδή αποζημίωση άνω των 6 μηνών, εάν έχουμε καθυστέρηση μια δόσης, επέρχεται ακυρότητα της απόλυσης.

Για να είναι έγκυρη η απόλυση δεν αρκεί η προσφορά της αποζημίωσης στον απολυόμενο, αλλά σε περίπτωση αρνήσεως του τελευταίου για να την εισπράξει, απαιτείται η δημόσια κατάθεσή της στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

β. Καταχρηστική απόλυση

Όταν το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ασκείται καταχρηστικά, όταν δηλαδή υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος.

Πολλές περιπτώσεις απόλυσης έχουν κριθεί από τα Δικαστήρια σαν καταχρηστικές.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα:

- Απόλυση που γίνεται για την ικανοποίηση από τον εργοδότη αισθήματος εκδίκησης προς τον εργαζόμενο που είναι άσχετο με την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας.
- Καταχρηστικές είναι και οι απολύσεις που γίνονται λόγω νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου, ή λόγω δικαστικής διεκδίκησης των αξιώσεών του, ή λόγω αρνήσεώς του να δεχθεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη, ή για πολιτικούς λόγους κλπ.
- Καταχρηστική έχει κριθεί επίσης η προσφυγή από τον εργοδότη στο δυσμενέστερο για τον εργαζόμενο μέσο, την απόλυση, για πειθαρχική παράβαση ενώ ήταν δυνατόν να αντιμετωπισθεί με ηπιότερα μέτρα, όπως με τις προβλεπόμενες από τον Κανονισμό της επιχείρησης ποινές.

Απόλυση αντίθετη με απαγορευτικές διατάξεις. Σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθεσία απαγορεύει ρητά την απόλυση. Τέτοιες περιπτώσεις είναι κυρίως οι εξής:

- Συνδικαλιστικά στελέχη: Απαγορεύεται η απόλυση των συνδικαλιστικών στελεχών χωρίς απόφαση της αρμόδιας Επιτροπής.
- Έγκυες εργαζόμενες: Απαγορεύεται η απόλυση των εγκύων τόσο κατά τη διάρκεια της κύησης, όσο και για χρονικό διάστημα 1 έτους μετά τον τοκετό, ή κατά την απουσία τους για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα λόγω ασθένειας. Επιτρέπεται μόνο για σπουδαίο λόγο. Τέτοιος λόγος σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί η μειωμένη απόδοση λόγω εγκυμοσύνης.
- Εργαζόμενοι σε κανονική άδεια: Είναι άκυρη η απόλυση εργαζομένου που έγινε κατά την διάρκεια της ετήσιας κανονικής άδειας που του χορηγήθηκε.
- Στρατευμένοι μισθωτοί: Δεν αποτελεί λόγο λύσης σύμβασης εργασίας, η στράτευσή τους. Υπάρχουν προστατευτικές διατάξεις γι' αυτούς που στρατεύονται ή αποστρατεύονται και δεν επιτρέπεται να απολυθούν, ακόμα και για ένα χρόνο μετά την αποστράτευσή τους. Η κύρωση για το μη σεβασμό των διατάξεων, είναι η ειδική πρόσθετη αποζημίωση, ίση με μισθούς 6 μηνών επιπλέον της αποζημίωσης για την απόλυση.
- Οι προσληφθέντες αναγκαστικά με τις διατάξεις για την προστασία ατόμων με ειδικές ανάγκες, πολυτέκνων, πολεμιστών, αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης κλπ, δεν επιτρέπεται να απολυθούν χωρίς απόφαση της αρμόδιας Επιτροπής

Μη οφειλή αποζημίωσης

Ηοφείλεται αποζημίωση: Πριν τη συμπλήρωση ενός έτους υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη. Στην οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού από την εργασία του. Λόγω λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου. Λόγω λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου έργου. Αν η καταγγελία ήταν αποτέλεσμα δόλιας αντισυμβατικής συμπεριφοράς του μισθωτού. Αν η καταγγελία έγινε λόγω υποβολής μήνυσης εναντίον του μισθωτού για αξιόποινη πράξη κατά την υπηρεσία, ή αδίκημα που φέρει το χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος. (άρθρο 5 παρ. 1 Ν.2112/1920).

3.10.1 Υποβολή Α.Π.Δ

3.10.2 Υπόχρεοι υποβολής

Κάθε εργοδότης που απασχολεί πρόσωπο ή πρόσωπα υπαγόμενα στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α ή φορέων ή κλάδων και λογαριασμών των λογαριασμών των Οργανισμών Κοινωνικής Πολιτικής, τις εισφορές των οποίων εισπράττει ή συνεισπράττει το ΙΚΑ(Αναλυτική Περιοδική Δήλωση) (Ν2972/2001)

Παραβέτες της συγκεκριμένης υποχρέωσης είναι όσοι εργοδότες

- . Δεν υποβάλλουν ΑΠΔ
- . Υποβάλλουν ΑΠΔ εκπρόθεσμα
- . Υποβάλλουν ΑΠΔ με ανακριβή στοιχεία απασχόλησης και ασφάλισης, (Εγκ.54/2004)

3.10.3 Περιεχόμενο ΑΠΔ

1. Η ΑΠΔ περιλαμβάνει στοιχεία της χρονικής περιόδου στην οποία αναφέρεται.

Περιέχει τα αναγκαία υπολογιστικά και ασφαλιστικά στοιχεία, ώστε να προσδιορίζεται επακριβώς η ταυτότητα του εργοδότη και των απασχολουμένων του, καθώς και η ορθή υπαγωγή τους στην ασφάλιση.

2 Επίσης περιλαμβάνει αναδρομικές αποδοχές σε εφαρμογή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, αναπροσαρμογή τεκμαρτών ημερομισθίων, απόφασης Διατησίας, δικαστικής απόφασης, δώρα εορτών, επίδομα αδειάς, και λοιπές αποδοχές εφόσον καταβλήθηκαν εντός της χρονικής περιόδου στην οποία αναφέρεται η ΑΠΔ

3.10.4. Τύποι Α.Π.Δ.

Κανονική Α.Π.Δ. (κδικός 01)

Υποβάλλεται από κάθε εργοδότη που απασχολεί πρόσωπο ή πρόσωπα που υπόκεινται στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ στις προθεσμίες που αναφέρονται παρακάτω. Με την Α.Π.Δ. αυτή δηλώνονται τα στοιχεία απασχόλησης (ημέρες εργασίας, αποδοχές, ΑΜΚΑ, ΑΦΜ στοιχεία ταυτότητας, ειδικότητα κλπ) των απασχολουμένων του εργοδότη, που αφορούν τη χρονική περίοδο αναφοράς της ΑΠΔ, καθώς επίσης και οι αναδρομικές αποδοχές που καταβάλλονται σε εφαρμογή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, σε αναπροσαρμογή τεκμαρτών ημερομισθίων, σε εκτέλεση απόφασης Διατησίας, δικαστικής απόφασης, οι αποδοχές από επιχορηγήματα από επίδομα ισολογισμού, δώρων εορτών, επίδοματος αδειάς και λοιπές αποδοχές εφόσον καταβλήθηκαν εντός της χρονικής περιόδου στην οποία αναφέρεται η Α.Π.Δ.

Επανυποβολή Α.Π.Δ. (κωδικός 03)

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

Συμπληρωματική ΑΠΔ (κωδικός 04)

Υποβάλλεται στο ατμόδιο Υποκατάστημα , για προηγούμενες μισθολογικές περιόδους με σκοπό να συμπληρώσει ήδη προβληθείσα ΑΠΔ

3.10.5 Χρόνος και τρόπος υποβολής Α.Π.Δ.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 35 του Ν.411/2013, οι οποίες αντικατέστησαν αυτές του άρθρου 14 του Ν.4075/2012, τροποποιήθηκε από την 1/1/2013 η συχνότητα υποβολής των ΑΠΔ ως εξής

Θα υποβάλλονται μέσω διαδικτύου από την 1^η έως την τελευταία ημέρα του μήνα που έπεται του ημερολογιακού μήνα απασχόλησης , ανεξαρτήτως του αριθμού μητρώου

Ως ημερομηνία υποβολής θεωρείται πάντοτε η ημερομηνία αποδοχής και επιτυχούς καταχώρησης των ΑΠΔ, στο δικτυακό τόπο του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Παραδείγματα υποβολής ΑΠΔ

Α κανονικές αποδοχές

ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ

ΤΥΠΟΣ ΔΗΛΩΣΗΣ: 01 - Κανονική

ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ: 203 ΜΥΤΙΑΗΝΗ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: ΣΤΕΦΑΝΟΥ ΚΩΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

Α.Μ.Ε.: 9190030250 ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ

Α.Φ.Μ.: 030177930 ΙΚΤΙΝΟΥ, 2, 81100

ΜΥΤΙΑΗΝΗ, ΜΥΤΙΑΗΝΗ

ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ: 5/2008 **ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ:** 5/2008

ΣΥΝΟΛΑ ΑΝΑ ΜΗΝΑ: 5/2008 **ΣΥΝΟΛΑ**

ΗΜΕΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 32 32

ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 1.863,68

ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΩΝ: 627,11 627,11

ΑΡ.ΠΑΡΑΡΤ./Κ.Α.Δ: 0000 / 7411

ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 4126042

Α.Μ.Κ.Α.:

ΕΠΩΝΥΜΟ: ΣΤΕΦΑΝΟΥ

ΟΝΟΜΑ: ΜΑΡΙΑ

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ
ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΕΥΡΙΔΙΚΗ
ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 28/4/1964
Α.Φ.Μ.: 065585973
ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: Όχι
ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: Όχι
ΚΥΡΙΑΚΕΣ: 0
ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 419000
ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.: 8
ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 154
ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 5 /2008
ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.:
ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 22/5/2008
ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 01
ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 16
ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 0,00
ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 660,35
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 80,69
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 141,51
ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 222,20
ΕΠΙΔΟΤ.ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ): 0,00
ΕΠΙΔΟΤ.ΕΡΓΟΔ.(%): 0
ΕΠΙΔΟΤ.ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ): 0,00
ΚΑΤΑΒΛ.ΕΙΣΦΟΡΕΣ.(ΠΟΣΟ): 222,20

Β Δώρο Χριστουγεννίων

Α.Μ.Ε.: 9190030250 **Α.Φ.Μ.:** 030177930
ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ:5/2008 **ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ:**5/2008
ΑΡ.ΠΑΡΑΡΤ./Κ.Α.Δ: 0000 / 7411
ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 4126042
Α.Μ.Κ.Α.:
ΕΠΩΝΥΜΟ: ΣΤΕΦΑΝΟΥ
ΟΝΟΜΑ: ΜΑΡΙΑ
ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΕΥΡΙΔΙΚΗ
ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 28/4/1964
Α.Φ.Μ.: 065585973
ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: Όχι
ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: Όχι
ΚΥΡΙΑΚΕΣ:
ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 419000
ΕΙΑ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.: 8
ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 154
ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 5 /2008
ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.:
ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.:
ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 03
ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ:
ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 0,00
ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 27,08
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 3,31
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 5,80
ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 9,11
ΕΠΙΔΟΤ.ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ): 0,00
ΕΠΙΔΟΤ.ΕΡΓΟΔ.(%): 0
ΕΠΙΔΟΤ.ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ): 0,00
ΚΑΤΑΒΛ.ΕΙΣΦΟΡΕΣ.(ΠΟΣΟ): 9,11

Γ Επίδομα αδείας

ΑΡ.ΠΑΡΑΡΤ./Κ.Α.Δ: 0000 / 7411
ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 4126042

Α.Μ.Κ.Α

ΕΠΩΝΥΜΟ: ΣΤΕΦΑΝΟΥ

ΟΝΟΜΑ: ΜΑΡΙΑ

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΕΥΡΙΔΙΚΗ

ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 28/4/1964

Α.Φ.Μ.: 065585973

ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: Όχι

ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: Όχι

ΚΥΡΙΑΚΕΣ:

ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 419000

ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.: 8

ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 154

ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 5 /2008

ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.:

ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.:

ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 05

ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ:

ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 0,00

ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 515,90

ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 63,04

ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 110,56

ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 173,60

ΕΠΙΔΟΤ.ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ): 0,00

ΕΠΙΔΟΤ.ΕΡΓΟΔ.(%): 0

ΕΠΙΔΟΤ.ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ): 0,00

ΚΑΤΑΒΛ.ΕΙΣΦΟΡΕΣ.(ΠΟΣΟ): 173,60

Δ Δώρο πασχα

Α.Μ.Ε.: 9190030250 Α.Φ.Μ.: 030177930

ΑΠΟ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ:5/2008 ΕΩΣ ΜΗΝΑ/ΕΤΟΣ:5/2008

ΑΡ.ΠΑΡΑΡΤ./Κ.Α.Δ: 0000 / 7411

ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.: 4126042

Α.Μ.Κ.Α.:

ΕΠΩΝΥΜΟ: ΣΤΕΦΑΝΟΥ
ΟΝΟΜΑ: ΜΑΡΙΑ
ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ
ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: ΕΥΡΙΔΙΚΗ
ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: 28/4/1964
Α.Φ.Μ.: 065585973
ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ: Όχι
ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ: Όχι
ΚΥΡΙΑΚΕΣ:
ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ: 419000
ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.: 8
ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ: 154
ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: 5 /2008
ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 1/5/2008
ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.: 22/5/2008
ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: 04
ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 16
ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ: 0,00
ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 660,35
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.: 80,69
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: 141,51
ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ: 222,20
ΕΠΙΔΟΤ.ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ): 0,00
ΕΠΙΔΟΤ.ΕΡΓΟΔ.(%): 0
ΕΠΙΔΟΤ.ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ): 0,00

ΚΑΤΑΒΛ.ΕΙΣΦΟΡΕΣ.(ΠΟΣΟ): 222,20

Α Λογιστική εγγραφή Μισθοσοσίας έμμισθου προσωπικού
Ημ/νία 31/05/2008

Παραστατικό Μισθοδοτική κατάσταση Μαΐου 2008

Αιτιολογία Μισθοδοσία μηνός Μαΐου 2008

Λογ/σμοί ΓΛ Τίτλοι Λογ/μών

Χρέωση

Πίστωση

60	Αμοιβές και έξοδα προσωπικού		
60.00	Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		
60.00.00	Τακτικές αποδοχές	660,35	
60.03	Εργοδοτικές εισφορές έμμισθου προσωπικού		
60.03.00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	141,51	
53	Πιστωτές Διάφοροι		
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		
53.00.00	Έμισθο προσωπικό		579,66
55	Ασφαλιστικοί Οργανισμοί		
55.00	Ίδρυμα Κιωνικών Ασφαλίσεων		
55.00.00	Λογαριασμός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ		222,20

Εξόφληση Μισθοδοσίας

Ημ/νία	31/05/2008		
Παραστατικό	Αυξων αριθμός κατάθεσης ποσού μισθοδοσίας σε λογ/μούς Τραπέζης Υπαλλήλων		
Αιτιολογία	Εξόφληση μισθοδοσίας μηνός Μαΐου 2008		
Λογ/μοί ΓΛ	Τίτλοι Λογ/μών	Χρέωση	Πίστωση
53	Πιστωτές Διάφοροι		
53.00	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		
53.00.00	Έμισθο προσωπικό	579,66	
38	Χρηματικά Διαθέσιμα		
38.03	Καταθέσεις Όψεως		
38.03.00	Τράπεζα-Καταθέσεις όψεως		579,66

Απόδοση εισφορών σε ΙΚΑ

Ημ/νία	01/06/2008
Παραστατικό	Αριθμός δήλωσης ΑΠΔ

Αιτιολογία	Εξόφληση ΙΚΑ μηνός Μαΐου 2008		
Λογ/σμοί ΓΛ	Τίτλοι Λογ/μών	Χρέωση	Πίστωση
55	Ασφαλιστικοί Οργανισμοί		
55.00	Ιδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων		
55.00.00	Λογαριασμός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	222,20	
38	Χρηματικά Διαθέσιμα		
38.03	Καταθέσεις όψεως		
38.03.00	Τράπεζα –Καταθέσεις όψεως		222,20
Απόδειξη Πληρωμής Εκκαθάρισης Μάιος 2008 Τακτική , Δώρο Χριστουγέννων			

Εταιρεία	ΣΤΕΦΑΝΟΥ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
		Μητρώο 0000	
		Όνοματεπώνυμο	ΣΤΕΦΑΝΟΥ ΜΑΡΙΑ
		Πατρός	ΓΕΩΡΓΙΟΣ
		Ημ Πρόσληψη	05/05/2007
		Εργασιακή Σχ	Έμμισθος
		Ειδικότητα	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΓΡΑΦ
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑΣ		ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ
101	Κανονική Απασχόληση	16Ημέρ 660,35	
	ΔΧ-ΑΠ Δώρο Χριστουγέννων	12,5 Ημέρ 515,90	
	ΙΚΑ		122,40

ΣΥΝΟΛΑ

Αποδοχές 1176,25

Κρατήσεις 122,40

Πληρωτέο 1053,85

ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΟΛΟΓΡΑΦΟΣ

Χίλια πενήντα τρια ευρώ και ογδοντα πέντα λεπτά

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

1. Με το Εργατικό Δίκαιο καθορίζονται οι σχέσεις , τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και εργοδοτών. Παράλληλα ρυθμίζονται και οι σχέσεις όλων με το Κράτος & τους Νόμους.
Η σημασία του Εργατικού Δικαίου είναι μεγάλη, γιατί οποιαδήποτε κοινωνική εξέλιξη εξαρτάται από την τήρηση του σωστά , σύμφωνα με την εργατική Νομοθεσία.
2. Η εργατική Νομοθεσία με τις καθημερινές μεταβολές , δίνει λύσεις σε πολλά θέματα μισθοδοσίας & απασχόλησης.
Η τήρηση των συμβάσεων εργασίας , ξεκινώντας από την πρόσληψη , την σωστή απασχόληση, τον υπολογισμό του μισθού / ημερομισθίου και όλων των παραμέτρων της νόμιμης απασχόλησης , είναι απαραίτητη για την ομαλή λειτουργία επιχειρήσεων και κοινωνικής μέριμνας των εργαζομένων.
3. Η συνεχιζόμενη εξέλιξη της τεχνολογίας διαμόρφωσε την ηλεκτρονική παρακολούθηση της μισθοδοσίας.
Με αυτόν τον τρόπο διαμορφώνονται όλα τα στοιχεία που συμμετέχουν σε ένα υπολογισμό μισθοδοσίας, ως στοιχεία εισαγόμενα ή ως στοιχεία παραγόμενα.
Από την Υποδομή Μισθοδοσίας αναλύονται :
 - Διαμόρφωση Μισθολογικών Περιόδων
 - Διαμόρφωση Ημερομισθίων/Ωρομισθίων
 - Διαμόρφωση Απασχόλησης
 - Δώρα/Επιδόματα/Αποζημιώσεις (Δ/Ε/Α)
 - Προσαυξήσεις Μέσου Όρου
 - Λοιπές Αποδοχές

- Εισφορές Κοινωνικής Ασφάλισης
- Φορολογία Εισοδήματος
- Λοιπές Κρατήσεις

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η πτυχιακή εργασία αποτελεί το τελικό στάδιο των σπουδών μου στο τμήμα της λογιστικής . Η ολοκλήρωση της πτυχιακής μου εργασίας ήταν ο τελευταίος στόχος για να ολοκληρώσω τις σπουδές μου.

Η περίοδος που διανύουμε είναι αρκετά δύσκολη για όλους μας και οι συνέπειες τις κρίσεις που έχει χτυπήσει την χώρα μας και όχι μόνο είναι εμφανή σε όλους τους τομείς της καθημερινής μας ζωής.

Η ενασχόληση μου με την πτυχιακή εργασία μου έδωσε τη δυνατότητα να ασχοληθώ με ένα θέμα που με ενδιαφέρει να αποκομίσω γνώσεις που σίγουρα θα μου είναι χρήσιμες στη μελλοντική μου σταδιοδρομία .

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

A. ΒΙΒΛΙΟ:

1. ΚΩΝ. Δ. ΛΑΝΑΡΑΣ (Νέα έκδοση 2014), **ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, ΕΦΑΡΜΟΓΗ-ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ-ΕΡΜΗΝΕΙΑ**, ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΣΑΚΚΟΥΛΑ, ΑΘΗΝΑ-ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ
2. ΚΩΝ. Δ. ΛΑΝΑΡΑΣ (Νέα έκδοση 2011), **ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, ΕΦΑΡΜΟΓΗ-ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ-ΕΡΜΗΝΕΙΑ**, ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΣΑΚΚΟΥΛΑ, ΑΘΗΝΑ-ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ
3. Ι. ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ (έκδοση 2011), **ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ 3^η ΕΚΔΟΣΗ**, ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ
4. ASTbooks (εκδόσεις λογιστική νομική ενημέρωση), **ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΒΟΗΘΗΜΑ ΓΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΘΕΜΕΤΑ**

B. ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ – ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ

1. ΠΙΜ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ (2014) , Υπολογισμός επιδόματος Εορτών Πάσχα, **Συνεργασία – ΕΡΓΑΤΙΚΗ & ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ** , No 26. ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2014
2. ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΛΕΒΕΝΤΗΣ – ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ , ΔΕΝ 2007 , ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ, **ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ.**

Γ. ΠΗΓΕΣ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

1. ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ, **ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

- <http://www.kepea.gr/> (2014) , ΠΗΓΗ ΚΕΠΕΑ **Ποιοι δικαιούνται Δώρο Πάσχα**

- <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=175>, (2014) ΠΗΓΗ ΚΕΠΕΑ
Πίνακας υπολογισμού Δώρου Χριστουγέννων
- <http://www.kepea.gr/article.php?cat=15>, (2014) , Εθνική Γενική
Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

2. ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΛΟΓΙΣΤΩΝ , Taxheaven. gr - ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ

- <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/6408>, (Ανανέωση 15-6-2014),

Ετήσια άδεια και επίδομα αδείας μισθωτών .

- <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/18922>, (02/06/2014) , **Πίνακες νομοθετημένων γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων** , Ανδρέας Κ. Σακελλαριάδης - Λογιστής - Φοροτέχνης

- <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/2981>, (2014), **Πίνακας υπολογισμού δώρου Πάσχα**

3. ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ – ο βοηθός του λογιστή

- <http://www.forologikanea.gr/> (2014), **ΕΡΓΑΤΙΚΑ**

4. ika.gr - ΕΙΣΦΟΡΕΣ

Γ. **SingularLogic**, e Man Power , (2014) - ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ,
Διαχείριση Εργαζομένων, Διαχείριση Μισθοδοσίας Προσωπικού

Δ. ΦΕΚ (ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ)

- **ΦΕΚ 17 Α – 23/01/13 - Ν. 4110/2013 – αρθρ.1 παρ. 1 – ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΦΟΡΟΥ**
- **ΦΕΚ 17 Α/23.1.2013) – ΠΟΛ. 1010/2013**

- **ФЕК 226/ 27/11/2011 – N. 4024/2011**
- **ФЕК 222 А / 11/12/2012 – N. 4093/2012**
- **ФЕК 28 А/ 14/02/2012 – N.4046/2012**
- **ФЕК 167 А/ 23/07/2013 – N.4172/2013**