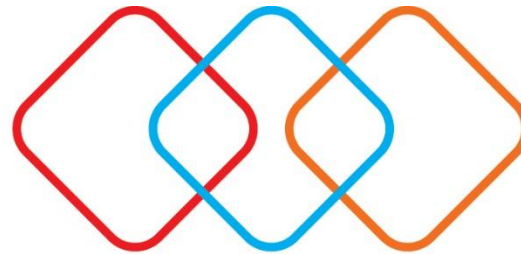


# Εργατική Ημερίδα Νομοθεσία & Μισθοδοσία

Από τη Θεωρία στην Πράξη



## EPSILONNET

GROUP OF COMPANIES



## EPSILON7



Εισηγητής

# Βασίλης Γ. Πρασάς

Εμπορικός Διευθυντής Epsilon Net,  
Σύμβουλος Εργασιακών Θεμάτων



EPSILON7

## Τι ισχύει με τις Σ.Σ.Ε. που έληξαν ή καταγγέλθηκαν;

Για τους εργαζόμενους που ανήκουν σε αυτή την κατηγορία, η απάντηση ήρθε από τον Ν.4046 και την ΠΥΣ 6 που ψηφίστηκαν πέρσι τον Φεβρουάριο. Διακρίνουμε 2 κατηγορίες:

- Για όσες συμβάσεις είχαν λήξει πριν τις 14/8/2011, για να προκύψει οποιαδήποτε μεταβολή απαιτείται σύμφωνη γνώμη εργαζομένου διότι *«οι κανονιστικοί όροι της αντίστοιχης Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας έχουν μεταβληθεί σε συμβατικούς όρους ατομικής συμφωνίας και μεταβάλλονται μόνο με τη σύμφωνη γνώμη των συμβαλλομένων μερών»*.
- Για όσες συμβάσεις έληξαν ή καταγγέλθηκαν μετά τις 14/8/2011, έχει τη δυνατότητα ο εργοδότης, μετά την παρέλευση ενός 3μήνου να καταργήσει τόσο το Επίδομα Γάμου όσο και πλήθος άλλων επιδομάτων εκτός των επιδομάτων σπουδών, τέκνων, προϋπηρεσίας και επικινδύνου εργασίας. Αν όμως κάτι τέτοιο δεν γίνει σε εύλογο χρονικό διάστημα (1 – 2 μήνες) τότε αυτό δεν μπορεί να γίνει τώρα με μονομερή πράξη από πλευράς εργοδότη και σε αυτή την περίπτωση, απαιτείται και πάλι σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου

## Τι ισχύει με το Επίδομα Γάμου στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Για τη συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων, η δυνατότητα κατάργησης του Επιδόματος Γάμου παρέχεται από τις 12.11.2012 σύμφωνα με τον Ν.4093 που αναφέρει «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.**»

## Τι ισχύει με την Προϋπηρεσία.

Από 14.2.2012 & μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, ΣΣΕ ή ΔΑ, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας (Άρθρο 4 Π.Υ.Σ. 6/2012).

Τέλος σημειώνεται ότι σε περίπτωση που εφαρμόζεται η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (ή ο νόμιμος κατώτατος νομοθετημένος μισθός ή ημερομίσθιο), **προσμετράται όλη η προϋπηρεσία** (υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη) και όχι μόνο αυτή που συνδέεται αποκλειστικά με τη θέση εργασίας (π.χ. λογιστής ή σερβιτόρος κ.λ.π.)

## Τι ισχύει με την Προϋπηρεσία.

Τονίζεται ότι πολλοί εργοδότες, αποφασίζουν να μην αναγνωρίσουν την προϋπηρεσία νέων εργαζομένων, κάτι το οποίο μπορεί να χαρακτηριστεί επικίνδυνο σε μελλοντικό έλεγχο αν δεν υπάρχει προγενέστερη δέσμευση ή δήλωση του εργαζομένου περί μη ύπαρξης ή μη κατάθεσης προϋπηρεσίας.

Η εκπλήρωση της υποχρέωσης του εργοδότη να καταβάλει μισθολογικές προσαυξήσεις, όπως η προϋπηρεσία, προϋποθέτει ότι ο υπόχρεος εργοδότης **τελεί εν γνώσει των συνθηκών αυτών** – Απαιτείται γνωστοποίηση των συνθηκών (μη ενεχόμενου του εργοδότη για τον προηγούμενο χρόνο), εκτός αν αποδειχθεί ότι ο ίδιος ο εργοδότης έχει με άλλο τρόπο λάβει ασφαλή γνώση των συνθηκών αυτών.

**Το βάρος της απόδειξης φέρει ο εργαζόμενος .(Α.Π. 315/2014)**

## Οικειοθελείς Παροχές: Δέσμευση ή Διευθυντικό Δικαίωμα

- **ΡΗΤΡΑ ΑΝΑΚΛΗΣΗΣ**

Οποιοσδήποτε παροχές προς τον μισθωτό πέραν του μηνιαίου μισθού και των λοιπών νόμιμων αποδοχών του, ανεξάρτητα από τη φύση τους, τον λόγο και τον τρόπο καταβολής τους, ακόμη και αν αυτές επαναλαμβάνονται τακτικά και μακροχρόνια, είναι οικειοθελείς παροχές χορηγούμενες από ελευθεριότητα, και η Εταιρία δύναται οποτεδήποτε να τις τροποποιεί, μεταβάλλει ή ανακαλεί μονομερώς.

- αν η κατάργηση της συγκεκριμένης παροχής γίνει με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου, τότε σαφέστατα και δεν τίθεται θέμα βλαπτικής μεταβολής.

# Διάλειμμα

Για ημερήσια εργασία άνω των 6 ωρών, διάλειμμα 15 λεπτών.  
(Π.Δ. 88/1999).

Ο χρόνος του διαλείμματος παρατείνει τον ημερήσιο χρόνο εργασίας αν δεν υπάρχει κάποια διαφορετική πρόβλεψη σε Σ.Σ.Ε..

*Στις ειδικότητες όλων των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα ΣΣΕ χορηγείται κατά την διάρκεια της εργασίας τους διάλειμμα 20 λεπτών, το οποίο θεωρείται κανονικά ως χρόνος εργασίας (άρθρο 3, ΣΣΕ Εμπορίου 19- 7-2002, ετών 2002-2003).*



# ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

## ΟΡΟΙ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (από 1/7/2011)

Μέχρι 4 συμβάσεις ή 3 ανανεώσεις

Μέχρι 36 μήνες η μέγιστη διάρκεια όλων των συμβάσεων

Αν το διάστημα που μεσολαβεί =<45 ημερών =>διαδοχική σύμβαση

Προτείνεται να υπογράφονται συμβάσεις ορισμένου χρόνου **όταν η απασχόληση είναι πραγματικά εποχική** και να μην υπογράφονται συμβάσεις αορίστου χρόνου με το επιχείρημα ότι σε περίπτωση πρόωρης καταγγελίας δεν θα χορηγηθεί αποζημίωση (λόγω μη συμπλήρωσης ενός έτους εργασίας). Διότι με τη συγκεκριμένη τακτική μπορούν να υπάρξουν σοβαρότερα προβλήματα όπως: **ομαδικές απολύσεις, εγκυμοσύνη και διατήρηση μιας γυναίκας, στράτευση και διατήρηση ενός εργαζομένου**

# ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

(Ο όρος μετατροπής σε αορίστου χρόνου)

Το άρθρο 40 ορίζει «Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία της με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, κατά τις διατάξεις του Ν. 2112/1920, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 74 παράγραφοι 2 και 3 του Ν. 3863/2010, μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία».

Προσοχή: Η χρήση του συγκεκριμένου όρου, σε περιπτώσεις εργαζομένων που η απασχόλησή τους είναι >1 έτους συνεπάγεται πληρωμή αποζημίωσης απόλυσης

# Η αντικειμενική δυσκολία προσδιορισμού του διαστήματος λήξης της σύμβασης ορισμένου χρόνου

Με βάση την υποχρέωση αναγραφής της ημερομηνίας λήξης της σύμβασης ορισμένου χρόνου στο Ε3 (Έντυπο Πρόσληψης), συνίσταται η αναγραφή ημερομηνίας λήξης με την πλέον συντηρητική πρόβλεψη.

Τυχόν ανάγκη επέκτασης αυτής μέχρι και 10 ημέρες μπορεί να γίνει σιωπηρά καθώς «Ο έγγραφος τύπος της ανωτέρω συμφωνίας δεν είναι απαραίτητος, όταν η ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας έχει εντελώς ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη των δέκα (10) εργάσιμων ημερών».

Αν πρόκειται για μερική απασχόληση τότε είναι υποχρεωτική η υποβολή του Ε9 Εντύπου Μερικής Απασχόλησης με αναγραφή του διαστήματος της ανανέωσης – παράτασης αυτής

# Είδη Μερικής Απασχόλησης

- Καθημερινή εργασία με μειωμένο ωράριο (π.χ. κάθε μέρα, 4 ώρες την ημέρα)
- Εκ περιτροπής εργασία με πλήρες ωράριο (π.χ. 2 φορές την εβδομάδα, 8ωρο)
- Εκ περιτροπής εργασία με μειωμένο ωράριο (π.χ. 3 φορές την εβδομάδα, 5 ώρες την ημέρα)

# ΚΑΤ' ΕΠΙΒΟΛΗ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

- Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 260/2006 και του ν. 1767/1988.»
- Αναλυτική διαδικασία διαβούλευσης
- Οι συμφωνίες (εργοδότη - μισθωτού) ή οι αποφάσεις (εργοδότη) της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες

# ΟΙ ΧΕΙΡΙΣΜΟΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΛΟΓΩ ΑΝΑΓΚΗΣ ΠΕΡΙ ΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

- Κατ' επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας
- Άδεια Άνευ Αποδοχών με κοινή συμφωνία
- Χορήγηση κανονικής αδειας ύστερα από «αίτηση» του εργαζομένου
- Χορήγηση κανονικής αδειας εξαιτίας σοβαρής ανάγκης της επιχείρησης
- Μόνιμη μεταβολή σύμβασης από πλήρης απασχόληση σε μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση

# QUIZ

**Ποιες είναι οι καθαρές αποδοχές  
ενός εργαζομένου που αμείβεται  
με τον Κατώτατο Μισθό της  
Ε.Γ.Σ.Σ.Ε;**

# Η Απάντηση στο QUIZ

**ΛΑΘΟΣ**

**Η σωστή απάντηση είναι:**

**535€**



# ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΙΣΦΟΡΑΣ

- Άμεση αύξηση μισθού εργαζομένων, καμία αύξηση στο κόστος μισθοδοσίας,
- Έμμεση μείωση συνολικού κόστους εργοδότη αν έχει εξωλογιστικές πληρωμές αποδοχών

# ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΙΣΦΟΡΑΣ

**ΝΟΜΟΣ 2837/2000**

**ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ 56/2000**

**Είναι το 6,67% από το σύνολο των εισφορών  
εργαζομένου υπολογιζόμενο επί του  
κατώτατου βασικού μισθού**

**Άμεση αύξηση μισθού εργαζομένων, καμία  
αύξηση στο κόστος μισθοδοσίας**

# ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΙΣΦΟΡΑΣ

- Εφαρμόζεται μόνο στα Κατώτατα Όρια Μισθών & Ημερομισθίων
- Κατώτατα όρια εννοούνται ο Βασικός Μισθός της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και όλες οι προσαυξήσεις προϋπηρεσίας ή γάμου
- Τυχόν υπερεργασία, υπερωρίες, νύχτα, αργία δεν ακυρώνουν το δικαίωμα επιδότησης
- Τυχόν bonus ακυρώνουν την επιδότηση
- Τυχόν μικροδιαφορές μεταξύ κατώτατου νομίμου μισθού και καταβαλλόμενου μισθού, ακυρώνουν την επιδότηση

# 6ήμερη Εργασία

- **αν η επιχείρηση εφαρμόζει την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και όχι κάποια άλλη Σ.Σ.Ε. (που προβλέπει 5ήμερη απασχόληση) τότε δύναται να εφαρμόσει 6ήμερη απασχόληση**
- Σε περίπτωση που εφαρμόζει Σ.Σ.Ε. που προβλέπει 5ήμερη απασχόληση αλλά η συγκεκριμένη σύμβαση έχει λήξει, τότε μπορεί να προβεί με τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων σε υπογραφή νέων ατομικών συμβάσεων (με τους εργαζόμενους) όπου να προβλέπει την εφαρμογή 6ήμερης απασχόλησης
- **Καλύτερα 6ήμερη σύμβαση και 5ήμερη απασχόληση παρά 5ήμερη σύμβαση και απασχόληση κατά την 6<sup>η</sup> ημέρα**

# ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ – ΑΝΑΚΛΗΣΗ Ε3

## ΑΝΑΚΛΗΣΗ

Σε περίπτωση υποβολής Ε3 αλλά μη προσέλευσης προς εργασία του εργαζόμενου, δεν γίνεται ηλεκτρονική ανάκληση.

Δίνεται η δυνατότητα έγγραφης αίτησης ανάκλησης στην κατά τόπου υπηρεσία του ΟΑΕΔ χωρίς όμως την δυνατότητα καταχώρησης της και ηλεκτρονικής ενημέρωσης από την πλευρά της Υπηρεσίας

# ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ – Ε6 (ΜΕΡΟΣ Α΄)

Ε6.  
Καταγγελία  
σύμβασης  
εργασίας  
αορίστου  
χρόνου

Αναγγέλλεται εντός προθεσμίας οκτώ (8) ημερών από την παράδοση του εγγράφου της καταγγελίας στον απολυόμενο.

Συμπληρώνεται το έντυπο, εκτυπώνεται, υπογράφεται από τον εργοδότη και εργαζόμενο και σαρώνεται αποθηκεύοντας αυτό, όπου και επισυνάπτεται το αρχείο.

Εάν δεν υπογράψει ο εργαζόμενος επισυνάπτεται το αρχείο της ηλεκτρονικά σαρωμένης έκθεσης επίδοσης του δικαστικού επιμελητή.

# ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ – ΑΝΑΚΛΗΣΗ Ε6

## Ανάκληση καταγγελίας σύμβασης

Παρότι δεν υπάρχει δυνατότητα ανάκλησης, υπάρχουν νομολογιακές αποφάσεις (Άρειου Πάγου 375/1994 και Μονομελούς Πρωτοδικείου 948/1979) που αναφέρονται στην περίπτωση αυτή.

Συνίσταται γίνει συμφωνητικό μεταξύ εργαζόμενου & εργοδότη για συνέχιση της εργασιακής σχέσης και στη συνέχεια να γίνει μία επιστολή που θα αναφέρει το λόγω της ανάκλησης και θα ζητηθεί και πρωτόκολλο προς ΟΑΕΔ με επισυναπτόμενο το συμφωνητικό της ανάκλησης.

Σε αυτή την περίπτωση δεν γίνεται ηλεκτρονικά ανάκληση ούτε διαγραφή του υποβαλλόμενου εντύπου απλά με την κοινοποιούμενη απόφαση συνεχίζει η εργασιακή σχέση του εργαζομένου χωρίς φυσικά να ξαναγίνει καινούργια πρόσληψη.

# ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ – Ε7

Ε7. Βεβαίωση  
- Δήλωση  
εργοδότη για  
συμβάσεις  
ορισμένου  
χρόνου ή  
έργου

## ΥΠΟΒΟΛΗ ΕΝΤΥΠΟΥ

- Καταγγελίας σύμβασης.
- Λήξης του συμφωνημένου χρόνου, στην περίπτωση της σύμβασης διάρκειας ορισμένου χρόνου, ή όποτε προκύπτει τέτοια διάρκεια από τον δηλωθέντα σκοπό εργασίας.

## ΜΗ ΥΠΟΒΟΛΗ ΕΝΤΥΠΟΥ

- Το έντυπο δεν υποβάλλεται σε περίπτωση καταγγελίας συμβάσεως αορίστου χρόνου ή οικειοθελούς αποχώρησης εργαζομένου.
- Το έντυπο δεν υποβάλλεται αν υπάρξει προγενέστερη οικειοθελής αποχώρηση του εργαζομένου
- Το έντυπο δεν υποβάλλεται όταν γίνεται ανανέωση της σύμβασης ορισμένου χρόνου

ΕΝΤΥΠΟ  
ΑΡΜΟΔΙΟΤΗ  
ΤΑΣ Ο.Α.Ε.Δ.

- Εάν στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου περιλαμβάνεται όρος να εφαρμόζονται ως προς την αποζημίωση απόλυσης οι διατάξεις για τη σύμβαση αορίστου χρόνου σε περίπτωση πρόωρης καταγγελίας της, τότε συμπληρώνεται “X” στο αντίστοιχο πεδίο. Τότε, η σύμβαση αυτή μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία.



# ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ – Ε8

Ε8. Γνωστοποίηση  
πραγματοποιηθείσας  
υπερωριακής  
απασχόλησης

Προθεσμία υποβολής εντύπου μέχρι την 15η  
εκάστου μηνός για υπερωρίες που  
πραγματοποιήθηκαν τον προηγούμενο μήνα

Η γνωστοποίηση των πραγματοποιηθεισών  
ωρών υπερωριακής απασχόλησης ισχύει για  
όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και  
εργασίες εν γένει.

ΔΙΟΡΘΩΣΗ ΛΑΘΩΝ

Α) Εκτύπωση ηλεκτρονικού εντύπου και  
προσκόμιση στο Σ.ΕΠ.Ε.

Β) Αίτημα για τις διορθώσεις στα λάθη

Γ) επανυποβολή εντύπου.

# ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ – Ε9 (ΜΕΡΟΣ Α')

Ε9.  
Σύμβαση  
Εργασίας  
Μερικής  
Απασχόλη  
σης και Εκ  
Περιτροπή  
ς  
Εργασίας

## ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

- Δεν υποβάλλεται τροποποιητική σύμβαση μερικής ή εκ περιτροπής εργασίας σε περίπτωση μεταβολής αποδοχών.

- Εάν σύμβαση μερικής απασχόλησης εργαζόμενου μεταβληθεί σε σύμβαση εκ περιτροπής εργασίας, τότε, επιλέγεται το πεδίο “Τροποποίηση όρων ατομικής σύμβασης εκ περιτροπής εργασίας”. Το ίδιο ισχύει και για τη μετατροπή από εκ περιτροπής σε μερική σύμβαση.

# ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ – Ε9 (ΜΕΡΟΣ Β΄)

ΕΝΤΥΠΟ  
ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ Σ.ΕΠ.Ε.

Περιπτώσεις τροποποίησης όρων σύμβασης:

- Η μεταβολή των εβδομαδιαίων ωρών ή ημερών εργασίας του μισθωτού. Για παράδειγμα, εάν ένας εργαζόμενος με πενθήμερη απασχόληση (4) ωρών καθημερινώς, συμφωνεί να εργάζεται (6) ώρες την ημέρα, τότε υποβάλλεται η νέα σύμβαση μερικής απασχόλησης επιλέγοντας το πεδίο “Τροποποίηση όρων ατομικής σύμβασης μερικής απασχόλησης”, αναγράφοντας στο πεδίο παρατηρήσεις: “Τροποποίηση από 01/10/2013 της ατομικής σύμβασης μερικής απασχόλησης από πενθήμερη απασχόληση 4ωρη ημερήσια σε 6ωρη, πενθήμερη απασχόληση”.

- **ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ**

Επιλέγεται το πεδίο “Τροποποίηση όρων ατομικής σύμβασης μερικής απασχόλησης” ή “εκ περιτροπής εργασίας”, αναγράφοντας στο πεδίο των παρατηρήσεων: “Ανανέωση - παράταση της από 01/06/2015 ατομικής σύμβασης μερικής απασχόλησης ορισμένου χρόνου η οποία έληξε την 30/07/2015”.

# ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ – Ε11

## ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

**ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ:** Σε περίπτωση, λύσης της σχέσης εργασίας μισθωτού (όπως ιδίως, καταγγελία σύμβασης ή οικειοθελή αποχώρηση) με οποιονδήποτε τρόπο πριν χορηγηθεί το σύνολο της αδείας, εκτός της συμπλήρωσης των σχετικών στηλών του εντύπου Ε11, θα πρέπει να αναγράφεται στη στήλη των παρατηρήσεων, ο λόγος της μη χορήγησης του συνόλου της δικαιούμενης άδειας.

# ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ – Ε11

## ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

**ΑΔΥΝΑΜΙΑ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ:** Εάν ο λόγος μη χορήγησης του συνόλου ή μέρους της δικαιούμενης αδειας είναι η αντικειμενική αδυναμία χορήγησής της, εκ μέρους του εργοδότη, όπως ιδίως λόγω μακροχρόνιας ασθένειας, ειδικών αδειών που οφείλονται σε εγκυμοσύνη/μητρότητα, άδειας άνευ αποδοχών, στράτευσης κ.λ.π., του εργαζομένου, θα πρέπει, εκτός της συμπλήρωσης των σχετικών στηλών του εντύπου Ε11, να αναγράφεται στη στήλη των παρατηρήσεων η αιτία της μη χορήγησης του συνόλου της δικαιούμενης άδειας.

**ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΛΟΙΠΩΝ ΤΥΠΩΝ ΑΔΕΙΑΣ:** Στο Ε11 υπάρχει υποχρέωση αναγραφής μόνο της Κανονικής Άδειας. Ωστόσο τυχόν αναγραφή άλλων τύπων αδειας (π.χ. άδεια γάμου), δεν αποτελεί παράβαση

**ΠΡΟΣΟΧΗ:** Τυχόν υπόλοιπα του προηγούμενου έτους δεν θα πρέπει να εμφανίζονται στο Ε11 διότι θα αποτελέσουν κριτήριο ελέγχου.

# ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ – ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΑΔΕΙΩΝ

## ΒΙΒΛΙΟ ΑΔΕΙΩΝ

Καταργήθηκε από 7.4.2014 με το Ν.4254/2014 η διάταξη περί διατήρησης επί πενταετία του ειδικού βιβλίου αδειών

**Συνίσταται η προσοχή όλων στην συμφωνία των δεδομένων του Βιβλίου Αδειών με το Ε11 καθώς αποτελεί κριτήριο αντιστοίχισης δεδομένων**

Δεν υφίσταται πλέον η υποχρέωση να περιλαμβάνονται στο βιβλίο αδειών οι παρακάτω στήλες :

**Αύξων αριθμός, Ειδικότητα, Προϋπηρεσία, Παρατηρήσεις, Υπογραφή Μισθωτού**

**Είναι υποχρεωτική η αναγραφή και του Επιδόματος Αδείας αλλά και της Αποζημίωσης Αδείας (ή Αποδοχών Μη Δεδουλευμένης Αδείας)**

# ΠΡΟΣΤΙΜΑ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ Σ.ΕΠ.Ε.

α) Μη επίδειξη ειδικού βιβλίου υπερωριών.

β) Μη επίδειξη βιβλίου ημερησίων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού οικοδομικών και τεχνικών έργων.

γ) **Μη επίδειξη εντύπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού**, όπου αυτά τηρούνται (έδρα ή υποκατάστημα ή παράρτημα ή χωριστές εγκαταστάσεις ή κεντρικό σύστημα διοίκησης ή διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, οικονομικές υπηρεσίες κλπ).

δ) **Μη επίδειξη εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών προσωπικού** για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο, όπου αυτά τηρούνται (έδρα ή υποκατάστημα ή παράρτημα ή χωριστές εγκαταστάσεις ή κεντρικό σύστημα διοίκησης ή διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού ή οικονομικές υπηρεσίες κλπ).

α) 1 έως 10 πρόστιμο: Τριακόσια ευρώ (300,00 €).

β) από 11 έως 50 πρόστιμο : Χίλια ευρώ (1.000,00 €).

γ) από 51 έως 150 πρόστιμο: Δύο χιλιάδες ευρώ (2.000,00 €).

δ) από 151 έως 250 πρόστιμο: Τρεις χιλιάδες ευρώ (3.000,00 €).

ε) από 251 και άνω πρόστιμο: Πέντε χιλιάδες ευρώ (5.000,00 €).

# ΤΟΠΟΣ ΤΗΡΗΣΗΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ (Α')

**γ) Μη επίδειξη εντύπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού, δ) Μη επίδειξη εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο,**

**Δυστυχώς, όταν οι επιχειρήσεις έχουν εξωτερικό λογιστήριο, αυτό δεν θεωρείται «Οικονομική Υπηρεσία».**

**Άρα θα πρέπει στον χώρο εργασίας να υπάρχουν πρωτότυπα ή αντίγραφα τόσο των όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας όσο και των εκκαθαριστικών σημειωμάτων!!!**



# ΤΟΠΟΣ ΤΗΡΗΣΗΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ (Β')

**Σε κάθε χώρο εργασίας θα πρέπει να υπάρχουν υπογεγραμμένες όλες οι συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων αλλά και όλα τα εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών του τελευταίου 3μηνου είτε σε πρωτότυπη μορφή είτε σε αντίγραφο.**

**Επίσης συνίσταται η προσοχή των λογιστών όσον αφορά τα εκκαθαριστικά σημειώματα, ούτως ώστε να προσκομίζονται εγκαίρως και άμεσα μετά την εκκαθάριση της μισθοδοσίας του μήνα.**

# Γνωστοποίηση των όρων ατομικής σύμβασης εργασίας στον εργαζόμενο (Π.Δ. 156/1994)

- Δεν κατατίθεται στο ΣΕΠΕ εκτός και εάν είναι μερικής απασχόλησης
- Παραδίδεται στο νεοπροσλαμβανόμενο εργαζόμενο μέσα σε 2 μήνες το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του (την πρόσληψή του).
- για κάθε μεταβολή των στοιχείων της ατομικής αυτής σύμβασης ο εργοδότης πρέπει να συντάσσει σχετικό έγγραφο και να το παραδίδει στον εργαζόμενο το αργότερο ένα μήνα μετά την πραγματοποίηση της μεταβολής.
- Μη γνωστοποίηση στον εργαζόμενο όταν επέρχεται μεταβολή στοιχείων για τα οποία μπορεί να γίνεται παραπομπή στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας

# Τι πρέπει να περιλαμβάνουν οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης Άρθρο 2, παρ.5, Ν.3846/2010

Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις των συμβάσεων μερικής απασχόλησης πρέπει να περιλαμβάνουν:

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

# ΕΙΔΟΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ

Είδος Παράβασης	Πολύ υψηλή	Υψηλή	Σημαντική	Χαμηλή	Πολύ χαμηλή
Ελλιπής γνωστοποίηση όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας στον εργαζόμενο			X		
Μη γνωστοποίηση όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας στον εργαζόμενο		X			
Μη χορήγηση <b>αναλυτικών</b> εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών.			X		
Μη χορήγηση εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών		X			

# ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

(Ν.3227/2004). Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χορηγεί εξοφλητικό σημείωμα στους εργαζόμενους στο οποίο θα αναφέρονται ο **συμφωνημένος μισθός**, ακόμα και όταν υπερβαίνει το μισθό που προβλέπεται από την οικεία ρύθμιση, και οι επ' αυτού κρατήσεις αλλά και οι αποδοχές τις οποίες θα εδικαιούνται να λάβουν εάν αμείβονταν με βάση την οικεία συλλογική σύμβαση και οι επ' αυτών κρατήσεις

**Δεν απαιτείται υπογραφή του εργαζόμενου σε αποδεικτικό χορήγησης του εκκαθαριστικού σημειώματος (υποπαρ.ΙΑ.5Ν.4254/7.4.2014).**

**Η εξοφλητική απόδειξη, η οποία δεν είναι αναλυτική, δεν καθορίζει δηλαδή τις οφειλόμενες και τις καταβληθείσες τελικά αποδοχές του εργαζομένου, είναι αόριστη και δεν λαμβάνεται υπόψη από το δικαστήριο (ΑΠ 24/ 2000).**

# ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

## ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Μισθωτός που αμείβεται με βάση το νόμιμο νομοθετημένο μισθό του Ν.4093/2012 με 4 χρόνια προϋπηρεσία έως 14.2.2012, οι μεικτές αποδοχές του ανέρχονται σε 900,00 μεικτά.

Βασικός Μισθός :	586,08	
Επίδομα προϋπηρεσίας (1 τριετία x 10%) :	58,61	
Νόμιμος μισθός :	644,69	
Οικειοθελής Παροχή :	<u>255,31</u>	
<b>Καταβαλλόμενες Αποδοχές:</b>	<b>900,00 €</b>	<b>Ημέρες Ασφάλισης = 25</b>
Αποδοχές Εργασίας	684,00 €	Ημέρες Εργασίας = 17
Αποδοχές Αδειάς	216,00 €	Ημέρες Αδειάς = 5
Αποδοχές Υπερεργασίας	65,00 €	Ώρες Υπερεργασίας = 10
<b>Σύνολο Μικτών Αποδοχών</b>	<b>965,00 €</b>	
Κρατήσεις ΙΚΑ	150,00 €	Τράπεζα: ΑΑΑΑ (Λογ/σμός χχ)
ΦΜΥ	15,00 €	
<u>Καθαρές Αποδοχές</u>	<u>800,00 €</u>	

# ΠΡΟΣΤΙΜΑ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ Ι.Κ.Α. ΑΔΕΙΑ ΑΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

➤ συνηθίζεται από το Ι.Κ.Α. να απαιτεί την κοινοποίηση του εγγράφου προς αυτό και μάλιστα να υπάρχει πρωτόκολλο για το κάθε έντυπο αδείας άνευ αποδοχών, πριν από την έναρξη της αδείας. Ωστόσο διευκρινίζεται ότι κάτι τέτοιο δεν αναφέρεται ούτε στον Κανονισμό Ασφάλισης του Ι.Κ.Α. ούτε φυσικά σε κάποιο σχετικό νόμο, απόφαση, εγκύκλιο.

# ΠΡΟΣΤΙΜΑ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ Ι.Κ.Α. ΑΔΕΙΑ ΑΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Ισχυρό αποδεικτικό στοιχείο αποτελεί τυχόν ύπαρξη εντύπου «Βεβαίωση Αδείας Άνευ Αποδοχών»

(Έγγραφο ΙΚΑ Α20/251/29/13.4.2010)

➤ Είθισται ο εργοδότης να γνωστοποιεί στο ΙΚΑ την έγκριση της άδειας άνευ αποδοχών των υπαλλήλων του μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα με πρωτόκολλο παραλαβής, και αυτό για να διευκολυνθεί ο ουσιαστικός έλεγχος των ελεγκτικών οργάνων του Ιδρύματος. Η ενημέρωση αυτή δεν προβλέπεται από την κείμενη νομοθεσία.

➤ Η άδεια άνευ αποδοχών χορηγείται μετά την εξάντληση της κανονικής άδειας.



# ΠΡΟΣΤΙΜΑ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ Ι.Κ.Α.

## **Μειωμένες Ημέρες Ασφάλισης σε Έμμισθο Πλήρους Απασχόλησης**

Συνηθίζεται από το Ι.Κ.Α. κατά τη διενέργεια ελέγχων, σε περιπτώσεις εμμίσθων εργαζομένων που απασχολούνται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης, αν βρεθούν στις μισθοδοτικές καταστάσεις μειωμένες ημέρες ασφάλισης (χωρίς δικαιολογητικό, π.χ. ασθένεια), να χρεώνονται συμπληρωματικές ημέρες ασφάλισης (μέχρι το όριο των 25 ημερών) κάτι που συνεπάγεται:

- Συμπληρωματικές εισφορές
- Προσαύξηση επί των εισφορών
- Ανακρίβεια στην Α.Π.Δ.
- Πρόστιμο για υποβολή εκπρόθεσμης συμπληρωματικής Α.Π.Δ.

Το Ι.Κ.Α., θεωρεί δεδομένη την υπαιτιότητα του εργοδότη και δεν αποδέχεται ως απόδειξη ούτε το εκκαθαριστικό σημείωμα ούτε τυχόν κάρτες παρουσίας προσωπικού.

Ισχυρό αποδεικτικό στοιχείο αποτελεί τυχόν ύπαρξη εντύπου «Βεβαίωση Αδείας Άνευ Αποδοχών»

# ΠΡΟΣΤΙΜΑ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ Ι.Κ.Α.

## Διαφορές καταβολής εισφορών σε Μερική Απασχόληση

Για το ζήτημα αυτό, ο διαφορετικός τρόπος υπολογισμού των αποδοχών που υπάρχει μεταξύ Σ.ΕΠ.Ε. και Ι.Κ.Α. έχει οδηγήσει σε καταλογισμό προστίμων από το Ι.Κ.Α. ο οποίος δεν αποδέχεται τη μεθοδολογία που προτείνει ο Σ.ΕΠ.Ε. και χρησιμοποιεί ως τύπο για την εξεύρεση του ορθού υπολογισμού εισφορών το ωρομίσθιο του εργαζομένου και όχι τυχόν αναλογίες. Στη συνέχεια γίνεται και πάλι αναφορά της διαφοράς ως προς τη μεθοδολογία υπολογισμού.

Έστω έμμισθος εργαζόμενος ο οποίος απασχολείται 4 ώρες / ημέρα σε 5ήμερη βάση. Ο Συμφωνηθείς Μισθός για πλήρη απασχόληση είναι 1000€. Συνηθίζεται από πολλούς εργοδότες και σύμφωνα με τις οδηγίες που παρέχει ο Σ.ΕΠ.Ε. να προσδιορίζουν τον μισθό του εργαζόμενου με τη μέθοδο της αναλογίας. Δηλαδή για 8 ώρες 1000€ => για 4 ώρες 500€.

Ωστόσο η συγκεκριμένη μέθοδος δεν είναι αποδεκτή από το Ι.Κ.Α.

# ΠΡΟΣΤΙΜΑ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ Ι.Κ.Α.

**Αποδοχές μερικώς απασχολούμενου**

**Άρθρο 2, παρ.2β , Ν.3846/2010**

«Συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση», κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση 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 ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση.

## Έγγραφο 41815/Δ.10.199/16.9.2016

### Παράδειγμα:

Μερικώς απασχολούμενος εργάζεται επί 20 ώρες εβδομαδιαία εργασία (πέντε ημέρες την εβδομάδα επί 4 ωρο ημερησίως). Ο «συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση» αμείβεται με 1000,00€, άρα το ωρομίσθιο διαμορφώνεται σε 6,00 € και ο μηνιαίος μισθός του μερικώς απασχολούμενου ορίζεται ως εξής :

Μηνιαίος μισθός μερικώς απασχολούμενου = (Ώρες εβδομαδιαίας εργασίας μερικής απασχόλησης) x (Ωρομίσθιο συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση) x (25/6) = 20 ώρες x 6,00€ x (25/6) = 500,00€.

# ΠΡΟΣΤΙΜΑ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ Ι.Κ.Α.

**Έλεγχος ορθής συμπλήρωσης των πεδίων «Μικτές αποδοχές», «Εβδομαδιαίες ώρες» και «Ωρομίσθιο» των εντύπων Ε3 & Ε4**

- Αναβάθμιση των εντύπων Ε4 και Ε3, με έλεγχο ορθής συμπλήρωσης των πεδίων «Μικτές αποδοχές», «Εβδομαδιαίες ώρες» και «Ωρομίσθιο» σύμφωνα με τα παρακάτω:
- **Εργατοτεχνίτης:** «Μικτές αποδοχές» = «Εβδομαδιαίες ώρες» x 4,33 x «Ωρομίσθιο»
- **Υπάλληλος:** «Μικτές αποδοχές» = «Εβδομαδιαίες ώρες» x 4,166 x «Ωρομίσθιο»

# ΠΡΟΣΤΙΜΑ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ Ι.Κ.Α.

Παράδειγμα:

Ημέρες Εργασίας	Ημέρες Ασφάλισης	Αποδοχές βάσει Σ.Ε.Π.Ε.	Αποδοχές βάσει Ι.Κ.Α.	Παράβαση
20	20	500	480	
21	21	500	504	Επιπλέον εισφορές επί των 4€
22	22	500	528	Επιπλέον εισφορές επί των 28€
23	22	500	552	Επιπλέον εισφορές επί των 52€

Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί ότι κατά τη διενέργεια ελέγχου (που μπορεί να γίνει και μετά από 10 έτη), η τυχόν καταβολή συμπληρωματικών εισφορών επιφέρει και τα ακόλουθα:

- Προσαύξηση επί των εισφορών
- Ανακρίβεια στην Α.Π.Δ.
- Πρόστιμο για υποβολή εκπρόθεσμης συμπληρωματικής Α.Π.Δ.

Επομένως γίνεται κατανοητό, ότι με δεδομένο ότι ο έλεγχος θα διενεργηθεί από το Ι.Κ.Α. και όχι από τον Σ.Ε.Π.Ε., θα πρέπει να χρησιμοποιηθεί το Ωρομίσθιο για την εξεύρεση των αποδοχών του εργαζόμενου σε οποιαδήποτε περίπτωση μερικής απασχόλησης.

# ΠΡΟΣΤΙΜΑ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ Ι.Κ.Α.

## **Μειωμένες Ημέρες Ασφάλισης στον μήνα Οικειοθελούς Αποχώρησης Εργαζομένου**

Συνηθίζεται από το Ι.Κ.Α. κατά τη διενέργεια ελέγχων, στο μήνα που υπάρχει Οικειοθελής Αποχώρηση εργαζομένου, στην περίπτωση που οι ημέρες ασφάλισης του εργαζόμενου στον μήνα αυτό δεν είναι όσες και οι ημέρες που θα έπρεπε να ασφαλιστεί μέχρι την ημερομηνία αποχώρησης, να καταλογίζει συμπληρωματικές ημέρες ασφάλισης. Βέβαια, τέτοιου είδους «παρατυπία» είναι πολύ συχνό φαινόμενο αν αναλογιστεί κανείς ότι υπάρχουν περιπτώσεις αποχωρήσεων εργαζομένων που δεν ενημερώνουν τον εργοδότη ο οποίος μετά από εύλογο χρονικό διάστημα (π.χ. 1 εβδομάδα, 15 ημέρες) να προβαίνει σε Οικειοθελής Αποχώρηση (χωρίς υπογραφή εργαζομένου).

Ως αποδεικτικό στοιχείο για αποφυγή προστίμων, αποτελεί και πάλι το έντυπο «Βεβαίωση Αδείας Άνευ Αποδοχών». Απόδειξη μπορεί να θεωρηθεί και υπεύθυνη δήλωση του εργαζομένου.

# ΗΜΕΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

➤ Ημέρες εργασίας είναι αυτές κατά τις οποίες ο εργαζόμενος παρέχει κανονικά την εργασία του.

➤ Ημέρες ασφάλισης είναι οι ημέρες για τις οποίες ο εργαζόμενος ασφαλίζεται.

Για τον υπολογισμό των ημερών ασφάλισης έχουμε τα ακόλουθες περιπτώσεις:

- Για κάθε 3 ημέρες πλήρους εργασίας μέσα στην ίδια εβδομάδα, προκύπτει 1 επιπλέον ημέρα ασφάλισης

- Για τον έμμισθο είναι max 25 ανά μήνα , αν ο εργαζόμενος εργαστεί όλο τον μήνα (ανεξαρτήτου αν ο μήνας έχει 20,21,22,23)

- Για ημερομίσθιο και ωρομίσθιο εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης, οι ημέρες ασφάλισης σε ένα μήνα μπορούν να φτάσουν μέχρι 27

- Για εργαζόμενο μερικής απασχόλησης και μειωμένο ωράριο, οι ημέρες ασφάλισης είναι όσες και οι ημέρες εργασίας

- Για εργαζόμενο μερικής απασχόλησης με πλήρες ωράριο για λιγότερες ημέρες την εβδομάδα, ισχύει ο κανόνας :αν οι ημέρες εργασίας είναι  $\geq 3$  τότε +1 ημέρα ασφάλισης

- Στην μερική απασχόληση το ΙΚΑ δεν αναγνωρίζει παραπάνω από 22 ημέρες ασφάλισης .



# ΝΟΜΙΜΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

➤ **Έννοια Μισθού** : μισθός θεωρείται κάθε παροχή , κατά κανόνα σε χρήμα,( μπορεί όπως τμήμα αυτού να καταβάλλεται σε είδος) , την οποία καταβάλλει σύμφωνα με τον νόμο ή την σύμβαση ο εργοδότης ως αντάλλαγμα της παρεχομένης εργασίας του μισθωτού.

➤ **Έννοια Καταβαλλόμενων Αποδοχών** : οι αποδοχές εκείνες που καθορίζονται από τον Νόμο ή την οικεία Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. ή άλλη Υπουργική απόφαση ή συμφωνούνται μεταξύ μισθωτού και εργοδότη ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία του μισθωτού.

➤ **Έννοια Τακτικών Αποδοχών**: στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται εκτός από τον καταβαλλόμενο μισθό ή ημερομίσθιο και κάθε άλλες παροχές σε χρήμα ή σε είδος, που καταβάλλεται σταθερά ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας. Τακτικές αποδοχές περιλαμβάνουν την αναλογία για τα Επιδόματα Εορτών , τις αμοιβές και προσαυξήσεις για τακτική απασχόληση υπερεργασίας κ.λ.π.

# ΜΙΣΘΟΣ – ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ-ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ

➤ Για την αναγωγή του μηνιαίου μισθού σε ημερομίσθιο διαιρείται ο μισθός για του 25.

**ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ = ΜΙΣΘΟΣ : 25**

➤ Για τον υπολογισμό του ωρομισθίου διαιρούμε το 1/25 του μισθού δια του 40/6 ή 6,66

**ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ = (ΜΙΣΘΟΣ:25):6.66**

Όπου 40 ώρες = οι ώρες εργασίας την εβδομάδα

Όπου 6 ημέρες = οι ημέρες που αντιστοιχούν οι καταβαλλόμενες αποδοχές

Όπου 40 ώρες : σύνολο ωρών την εβδομάδα, καθορίζεται από την εκάστοτε Σ.Σ.Ε.

Μηνιαίος Συμφωνηθείς Μισθός = 1000€

Ημερομίσθιο (ασφαλιστικό) =  $1000 : 25 = 40€$

Ωρομίσθιο (πραγματικό) =  $40€ \times 6/40 = 6€$

# ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

**Ό υπολογισμός μισθοδοσίας για κάθε τύπο εργαζόμενου γίνεται ΠΑΝΤΑ & ΜΟΝΟ με βάση το Ωρομίσθιο που αποτελεί και το μοναδικό δεδομένο. Ειδικά για την περίπτωση του Έμμισθου Πλήρους Απασχόλησης, ο υπολογισμός προϋποθέτει την μετατροπή των εργασίμων ωρών σε ώρες εμμίσθου (166,67).**

**Αποφεύγουμε να χρησιμοποιούμε τους ακόλουθους τύπους:**

- Ασφαλιστικό Ημερομίσθιο X Ημέρες Ασφάλισης
- Ασφαλιστικό Ημερομίσθιο X Ημέρες Εργασίας X 1,2
- Αναλογία μισθού (για μερική απασχόληση)

# ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΌΤΑΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΑΠΟΥΣΙΑ

## ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Οι ώρες εργασίας ενός εμμίσθου σε ένα πλήρη μήνα απασχόλησης είναι: 25 ημέρες (ασφάλισης) X 6,67 ώρες / ημέρες = 166,667 ώρες

Αυτό συμβαίνει διότι ο εργαζόμενος θα πρέπει κάθε μήνα να λάβει τις ίδιες αποδοχές – αν απασχοληθεί όλο το μήνα – ανεξαρτήτως αν ο μήνας έχει 20,21,22,23 εργάσιμες

Επομένως είναι προαπαιτούμενο να μετατρέψουμε τις πραγματικές ώρες εργασίας, σε συμβατικές ώρες εμμίσθου (166,67)

## ΤΥΠΟΣ ΜΕΤΑΤΡΟΠΗΣ

.....166,667..... X Πραγματικές Ώρες Εργασίας  
Σύνολο ωρών Μήνα

# ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Έστω εργαζόμενος που αμείβεται με 1000€ μισθό (άρα ωρομίσθιο 6€) ο οποίος κατά τον μήνα Ιανουάριο, ο οποίος έχει 23 ημέρες εργασίας, απουσίασε 1 ώρα. Ο Ιανουάριος έχει συνολικά: 23 ημέρες X 8 ώρες = 184 ώρες. Άρα ο εργαζόμενος εργάστηκε 183 ώρες

$$166,667/184 \times 183 = 165,76 \text{ ώρες} \times 6\text{€} = 994,46\text{€} \text{ (ΣΩΣΤΟ)}$$

$$166,667 \text{ ώρες} - 1 \text{ ώρα} = 165,667 \times 6\text{€} = 994,00\text{€} \text{ (ΛΑΘΟΣ)}$$

Διότι δεν μπορούμε να λειτουργήσουμε ούτε αφαιρετικά (στην πιο πάνω περίπτωση) ούτε προσθετικά αν ο εργαζόμενος είχε μόνο λίγες ώρες απασχόλησης στον μήνα

# ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ

(ίδιες αποδοχές # ημέρες ασφάλισης)

Ο Ημερομίσθιος Χ αμείβεται με 40€ (ημερομίσθιο) και εργάζεται μόνο τις 3 πρώτες ημέρες του μήνα. Ο Ημερομίσθιος Ψ αμείβεται με 40€ (ημερομίσθιο) και εργάζεται μόνο τις 3 πρώτες Δευτέρες του μήνα. Ποιες οι αποδοχές αλλά και οι ημέρες ασφάλισης των 2 εργαζομένων;

Αρχικά βρίσκουμε το Ωρομίσθιο του εργαζόμενου =>  $40\text{€} \times 6/40 = 6\text{€}$

ΔΕ	ΤΡ	ΤΕ	ΠΕ	ΠΑ	ΣΑ	ΚΥ
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

ΔΕ	ΤΡ	ΤΕ	ΠΕ	ΠΑ	ΣΑ	ΚΥ
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Εργαζόμενος	Τρόπος Υπολογισμού	Αποδοχές	Ημέρες Ασφάλισης
Ημ/σθιος Χ	3 ημέρες X 8 ώρες X 6€	144€	4 (+ 1 λόγω 3 <sup>ων</sup> ημερών εργασίας στην ίδια εβδομάδα)
Ημ/σθιος Ψ	3 ημέρες X 8 ώρες X 6€	144€	3

## ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΜΕ ΑΠΟΥΣΙΑ > 12,5 ΗΜΕΡΩΝ

Η Επιχείρηση «Χ» απασχολεί τον Εργαζόμενο «Α» με καθεστώς πλήρους απασχόλησης πενθήμερο και με μεικτές μηνιαίες αποδοχές 1.000€. Ο εργαζόμενος αυτός απουσίασε για τον μήνα Αύγουστο 2013 συνολικά 15 ημέρες από διάστημα 15/8– 31/8.

Δ	Τ	Τ	Π	Π	Σ	Κ
<b>1</b>	2	3	4	5	6	7
<b>8</b>	9	10	11	12	13	14
<b><u>15</u></b>	<b><u>16</u></b>	<b><u>17</u></b>	<b><u>18</u></b>	<b><u>19</u></b>	20	21
<b><u>22</u></b>	<b><u>23</u></b>	<b><u>24</u></b>	<b><u>25</u></b>	<b><u>26</u></b>	27	28
<b><u>29</u></b>	<b><u>30</u></b>	<b><u>31</u></b>				

Ο υπολογισμός θα γίνει με βάση τις ημέρες παρουσίας, καθώς οι ασφαλιστικές ημέρες απουσίας είναι περισσότερες των μισών ασφαλιστικών του μήνα, ήτοι 12,5 ημέρες. Οι ασφαλιστικές ημέρες, σύμφωνα με τον κανόνα Σαββάτου, υπολογίζονται ως εξής: Α εβδομάδα: 6 ημέρες - Β εβδομάδα: 6 ημέρες

**ΣΥΝΟΛΟ: 12 ασφαλιστικές ημέρες**

# ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ

## ΗΜΕΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΌΤΑΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΑΠΟΥΣΙΑ

- **όταν οι ασφαλιστικές ημέρες απουσίας είναι  $> 12,5$  ημέρες, ο υπολογισμός πραγματοποιείται με ημέρες εργασίας.**
- **όταν οι ασφαλιστικές ημέρες απουσίας είναι  $< 12,5$  ημέρες, ο υπολογισμός πραγματοποιείται με βάση τις πραγματικές ημέρες απουσίας.**



# ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

- Από τον πρώτο μήνα εργασίας, ο μισθωτός δικαιούται ετήσια κανονική άδεια εντός του υπολοίπου **ημερολογιακού έτους**, αναλογικά με την απασχόληση του, όπως πιο κάτω:
- Μέσα στον 1ο χρόνο : 20 δικαιούμενες ημέρες αδείας
- Μέσα στον 2<sup>ο</sup> χρόνο : 21 δικαιούμενες ημέρες αδείας
- Μέσα στον 3<sup>ο</sup> χρόνο : 22 ημέρες
- Μετά τον 10<sup>ο</sup> χρόνο στον ίδιο εργοδότη ή 12<sup>ο</sup> χρόνο οπουδήποτε : 25 ημέρες
- Μετά τον 25<sup>ο</sup> χρόνο : 26 ημέρες

# Κατάτμηση της άδειας

## ➤ Κατάτμηση από τον εργοδότη:

Σε 2 περιόδους και επί σώρευσης εργασίας σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου πρέπει να χορηγηθεί η άδεια και ιδιαιτέρως σε ημείο κατά το οποίο έχει μειωθεί η ιδιαίτερη ένταση εργασίας (Ν.4093/12 , Εγκύκλιος ΥΕΚΑ 26352/839/28.11.2012)

## Η κατάτμηση τ

### ➤ Κατάτμηση από τον εργαζόμενο (κατόπιν αιτήσεως):

**ου χρόνου αδειας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων**, από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες (2 εβδομάδες), επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες.

Η αίτηση αυτή διατηρείται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας κατά τον επιτόπιο έλεγχο

# Η αίτηση αδειας είναι υποχρεωτική

Η αίτηση του εργαζόμενου για κατάτμηση της αδειας θα πρέπει να είναι ελέγξιμη από τους Επιθεωρητές Εργασίας, διατηρούμενη επί πενταετία, στην επιχείρηση, για τον σκοπό αυτό. Σε περίπτωση που η αίτηση του εργαζόμενου, καθώς και η έγκριση του εργοδότη λαμβάνουν χώρα μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, θα πρέπει η σχετική αλληλογραφία, με την ημερομηνία πραγματοποίησής της, να εκτυπώνεται, σε περίπτωση ελέγχου, από τα αρμόδια όργανα του ΣΕΠΕ , ούτως ώστε με τον τρόπο αυτό να πληρούται ο σκοπός της σχετικής νομοθετικής διάταξης

*(Έγγραφο Υπουργείου Εργασίας 37506/730/3.11.2014).*

# ΑΣΘΕΝΕΙΑ

- Ο μισθωτός έχει αξιώσεις από τον εργοδότη του μετά το πέρας των 10 ημερών από την ημερομηνία πρόσληψης του.
- Ο χρόνος πληρωμής του εργοδότη είναι :  
Από 15 ημ. έως 1 έτος εργασίας : 0,5 μήνας ή 13 ημερομίσθια  
Για πάνω από 1 εργασιακό έτος : 1 μήνας
- Για τις 3 πρώτες μέρες της ασθένειας ο μισθωτός δικαιούται να λάβει το μισό ημερομίσθιο από τον εργοδότη. Από την 4<sup>η</sup> μέρα και μετά θα επιδοτηθεί από τον ασφαλιστικό φορέα του και ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το υπόλοιπο των αποδοχών του μέχρις ότου συμπληρωθεί το 15<sup>ο</sup> ημερο ή ο μήνας.
- Κατά τον χρόνο αποχής λόγω ασθένειας , οι μέρες απουσίας θεωρούνται ως χρόνος εργασίας και υποχρέωσης ασφάλισης .

# ΑΣΘΕΝΕΙΑ από Ιδιώτη

➤ **αν για οποιοδήποτε λόγο ο μισθωτός δεν δικαιούται να λάβει επίδομα ασθενείας , δεν συντρέχει περίπτωση μερικής απαλλαγής του εργοδότη, ο οποίος πλέον υποχρεούται να καταβάλει ολόκληρο τον μισθό ή τα ημερομίσθια του (Αρ. Πάγου 170/1959)**

Συνάγεται το συμπέρασμα ότι αν ο εργαζόμενος ασθενήσει (εννοείται ότι θα προσκομίσει Ιατρική βεβαίωση) δικαιούται τον μισθό του ή το ημερομίσθιο (αφού υπάρχει εξαρτημένη σχέση εργασίας και η ασθένεια θεωρείται ως χρόνος εργασίας και υπολογίζεται κανονικά και στην προϋπηρεσία) ανεξαρτήτως του αν προσκομίσει χαρτί από το ΙΚΑ για την επιδότησή του. Σε περίπτωση που δεν προσκομίσει χαρτί από το ΙΚΑ ο εργοδότης τον πληρώνει διατηρώντας το δικαίωμα να αφαιρέσει το ποσό της επιδότησης το οποίο υπολογίζεται εξευρίσκοντας το τεκμαρτό ημερομίσθιο.

# ΝΥΧΤΕΡΙΝΑ - ΑΡΓΙΕΣ

➤ **ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (Χ0,25)**

➤ **ΑΡΓΙΑ/ΚΥΡΙΑΚΗ (Χ0,75)**

Η νυχτερινή απασχόληση και η νόμιμη απασχόληση σε Κυριακή / Αργία αμείβεται με προσαύξηση 0,25% & 0,75% αντίστοιχα **επί του Νομίμου Ωρομισθίου.**

Ωστόσο αν ο χρήστης το επιθυμεί μπορεί να υπολογίσει την προσαύξηση επί του Καταβαλλόμενου Ωρομισθίου

# ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΥΡΙΑΚΗΣ

Οι εργαζόμενοι σε ημέρα Κυριακή άνω των 5 ωρών δικαιούνται αναπληρωματικής εβδομαδιαίας αναπαύσεως διάρκειας 24 συνεχών ωρών σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας, που αρχίζει την Κυριακή κατά την οποία παρασχέθηκε η εργασία.

## ΚΥΡΙΑΚΕΣ ΣΤΑ ΕΜΠΟΡΙΚΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ

Ειδικά για τις Κυριακές των «εκπτώτικών περιόδων» είναι δυνατόν να χορηγηθεί και κατά την προηγούμενη της Κυριακής εβδομάδα, (πριν από την απασχόληση) , κατά παρέκκλιση της διάταξης του άρθρου 10 του ΒΔ 748/1966 (χορήγηση κατά την εβδομάδα που ακολουθεί την Κυριακή).

Σημειώνεται ότι δύναται η μη χορήγηση ανάπαυσης με την υποχρέωσης extra αμοιβής των συγκεκριμένων ωρών

# ΝΥΧΤΕΡΙΝΑ - ΑΡΓΙΕΣ

➤ **ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (Χ0,25)**

➤ **ΑΡΓΙΑ/ΚΥΡΙΑΚΗ (Χ0,75)**

Η νυχτερινή απασχόληση και η νόμιμη απασχόληση σε Κυριακή / Αργία αμείβεται με προσαύξηση 0,25% & 0,75% αντίστοιχα **επί του Νομίμου Ωρομισθίου.**

Ωστόσο αν ο χρήστης το επιθυμεί μπορεί να υπολογίσει την προσαύξηση επί του Καταβαλλόμενου Ωρομισθίου



# ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ

## ➤ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ (Χ1,20):

Η εργασία πέραν του συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου μεταξύ 40ής και 45ής ώρας και ημερησίως η 9ή ώρα. Είναι δικαίωμα του εργοδότη να τη ζητήσει από τον εργαζόμενο, δεν χρειάζεται άδεια από Επιθεώρηση Εργασίας αφού είναι νόμιμη εργασία.

**Σε 5ήμερη απασχόληση, σύμφωνα με το κάτωθι ωράριο έχουμε τα εξής αποτελέσματα:**

**ΣΥΝΟΛΟ ΩΡΩΝ: 42 - ΚΑΝΟΝΙΚΕΣ ΩΡΕΣ: 40 - ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ: 2**

ΔΕΥΤΕΡΑ	ΤΡΙΤΗ	ΤΕΤΑΡΤΗ	ΠΕΜΠΤΗ	ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ
9	9	9	9	6

Σε 6ήμερη απασχόληση, υπερεργασία θεωρούνται οι ώρες από την 41η έως την 48η της εβδομάδας με την προϋπόθεση καμία από αυτές να μην είναι > 8ης ώρας ανά ημέρα.

# ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ & Ε4

- Δεν υπάρχει υποχρέωση γνωστοποίησης της υπερεργασιακής απασχόλησης καθώς η υπερεργασία θεωρείται Νόμιμη Απασχόληση και Διευθυντικό Δικαίωμα του εργοδότη.
- Συνεπώς δεν υποβάλλεται Ε4

# ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ-ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ-6<sup>Η</sup> ΜΕΡΑ

## ➤ **ΥΠΕΡΩΡΙΑ (Χ1,40):**

Η εργασία πέραν του νόμιμου εβδομαδιαίου ωραρίου (45 ωρών) και ημερησίως μετά την 9ή ώρα και έως 120 ώρες τον χρόνο.

Αν 6ήμερο τότε Υπερωρία θεωρείται κάθε ώρα μετά την 8η

## ➤ **ΥΠΕΡΩΡΙΑ (Χ1,60):**

Η εργασία πέραν των 120 ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακής απασχόλησης .

Θέλει άδεια από το Υπουργείο Εργασίας

## ➤ **ΚΑΤ' ΕΞΑΙΡΕΣΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑ (Χ1,80):**

Η υπερωριακή απασχόληση χωρίς άδεια

# ΧΡΟΝΙΚΑ & ΑΝΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ

*Το ωράριο υπερωριακής απασχόλησης έχει ως ώρα έναρξης το χρόνο μετά την υπερεργασία, δηλαδή :*

**Επί 5ημέρου μετά την 9η ώρα**

**Επί 6ημέρου μετά την 8η ώρα**

## **Ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης**

<b>Εργαζόμενοι</b>	<b>Ώρες υπερωρίας</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Υπάλληλοι</li></ul>	2 ώρες ημερησίως και έως 120 ώρες το έτος.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Εργάτες</li></ul>	30 ώρες ανά εξάμηνο

# ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΡΙΩΝ

**Οι όροι αμοιβής & εργασίας των καθηγητών φροντιστηρίων και κέντρων ξένων γλωσσών με τα νέα δεδομένα του άρθρου 30, του Ν.4415/6.9.2016**

«Το εβδομαδιαίο ωράριο πλήρους διδακτικής απασχόλησης στα φροντιστήρια και τα κέντρα ξένων γλωσσών καθορίζεται στις 21 διδακτικές ώρες. Η συμπλήρωση πλήρους εβδομαδιαίου ωραρίου αντιστοιχεί σε 25 ένσημα μηνιαίως, ανεξαρτήτως της κατανομής των διδακτικών ωρών μέσα στην εβδομάδα».

<b>Προϋπηρεσία</b>	<b>Μηνιαίος μισθός</b>	<b>Ωρομίσθιο πλήρους απασχόλησης 21 ώρες εργασία εβδομαδιαία</b>
Χωρίς τριετία	586,08 €	6,70 €
1 τριετία	644,69 €	7,37 €
2 τριετίες	703,30 €	8,04 €
3 τριετίες	761,91 €	8,71 €

# ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΡΙΩΝ

**Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Αριθ. Πρωτ. 41919/909/4.11. 2016**

**Διευκρινίσεις σχετικά με την παρ3, άρθρο 30 του Ν.4415/2016**

Οι εκπαιδευτικοί που έχουν νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο 21 ώρες.

- Κάθε ώρα πάνω από τις 21 αμείβεται υπερωριακά με βάση τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
- Η διάρκεια της διδακτικής ώρας ορίζεται στα 45 λεπτά.
- Για τους εκπαιδευτικούς στα Κέντρα Ξένων Γλωσσών οι μέρες διακοπών και αργιών ισχύουν, όπως προβλέπονται με την υπ. αριθμ. Δ5/5500/4-11-83 του Υπουργού Παιδείας.

## ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ

Από Ασφαλιστικής άποψης, σε ενδεχόμενο έλεγχο και εφόσον οι μουσικοί βρεθούν ανασφάλιστοι θα υπάρχει πρόβλημα είτε ο έλεγχος είναι από το ΙΚΑ ή από το ΣΕΠΕ.

Το ΙΚΑ επιβάλλει ως υποχρεωτική της ασφάλισή τους η οποία παρέχεται σε συγκεκριμένο χώρο και καθορισμένη ημερομηνία και χρόνο και για τον λόγο αυτό θα θεωρήσει ως εργοδότη το ξενοδοχείο, εστιατόριο, αίθουσα εκδηλώσεων και όχι τον ιδιώτη ή φορέα ή σύλλογο ο οποίος δεν έχει τη δυνατότητα ασφάλισης.

Αν την ασφάλιση αναλάβει ο φορέας ή ο σύλλογος τότε δεν υπάρχει υποχρέωση διπλής ασφάλισης.

Τέλος με το αρ. 18 Ν.3863/2010 είναι υποχρεωτική η ασφάλιση στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, με βάση τις διατάξεις των άρθρων 4-6 του Ν.1296/82 των αυτοτελώς απασχολούμενων στο θέαμα και ακρόαμα ανεξαρτήτως της υπαγωγής μας σε άλλο φορέα κύριας ασφάλειας για άλλη επαγγελματική μας δραστηριότητα.

# ΠΕΡΙΟΔΕΥΩΝ ΠΩΛΗΤΗΣ

Ορισμένες κατηγορίες μισθωτών, όπως οι παραγωγοί πωλήσεων (πλασιέ) λόγω του τρόπου αμοιβής (μισθός ή ποσοστά ή προμήθεια κ.λπ.) έχουν κυμαινόμενες αποδοχές, οι εισφορές υπολογίζονται επί τεκμαρτών αποδοχών, οι οποίες καθορίζονται κατ' έτος με απόφαση του Δ.Σ. του Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ.. Η διάταξη του άρθρου 18 παρ. 5 του Κ.Α. του Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. «περί υπολογισμού των εισφορών στις τεκμαρτές αποδοχές» δεν έχει εφαρμογή στις εξής περιπτώσεις:

- Όταν ο συμφωνηθείς μισθός είναι σταθερός δηλαδή δεν προσαυξάνεται με ποσοστά, προμήθεια κ.λπ. οπότε οι εισφορές υπολογίζονται επί των σταθερών αποδοχών (ΣτΕ 3160/1989 ΔΕΝ 1990 σελ 658).
- Όταν ο συμφωνηθείς μισθός συνίσταται εν μέρει με σταθερές αποδοχές και εν μέρει με ποσοστά και προμήθεια κ.λπ. και οι σταθερές αποδοχές υπερβαίνουν τις τεκμαρτές οι οποίες καθορίζονται κάθε φορά από το Δ.Σ. του Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ..

Στις περιπτώσεις αυτές οι εισφορές υπολογίζονται επί των σταθερών αποδοχών (άρθρο 18 παρ. 6 του Κ.Α.). Η ασφάλιση με βάση τις πραγματικές αποδοχές (σταθερές και ποσοστά) οι οποίες είναι ανώτερες των τεκμαρτών αποδοχών δεν είναι υποχρεωτική από τον εργοδότη αλλά προαιρετική.



# Νομοθεσία & Μισθοδοσία

## Βασίλης Γ. Πρασάς

# ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ!

