

Τεύχος 26 / Απρίλιος 2014
Ηλεκτρονική Έκδοση

ΣΥΝεργασία

ΕΡΓΑΤΙΚΗ & ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

Α.Π.Δ.
ΤΑΜΕΙΑ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ - ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ
ΔΩΡΟΥ ΠΑΣΧΑ

ΝΕΑ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.
2014

www.pim.gr

ΠΙΜ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ
ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Περιεχόμενα

άρθρα

- Υπολογισμός επιδόματος Εορτών Πάσχα - **σελ. 3**
- Πως θα υπολογισθεί το Επίδομα (ΔΩΡΟ) Πάσχα των εκ περιτροπής εργαζομένων μισθωτών - **σελ. 9**
- Υπολογισμός Ασφαλιστικών Εισφορών Ι.Κ.Α.- **σελ. 12**
- Τήρηση Βιβλίου Τροποποίησης Ωρών Εργασίας & Υπερωριών μετά την Εγκ. 6476/137/27-2-2014 του Υπ. Εργασίας - **σελ. 16**
- Οι συνδρομητές μας ρωτούν... .. εμείς απαντούμε !
[ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗΣ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ] - **σελ.18**

ανακοινώσεις

- Η Νέα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας - **σελ. 15**

νομολογία

- Σύμβαση δοκιμής - **σελ. 15**
- Υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιεί εγγράφως τους όρους εργασίας στους εργαζόμενους που απασχολεί με σχέση εξαρτημένης εργασίας - **σελ. 15**

Ο σκοπός του περιοδικού ...

Με απόλυτη γνώση των Εργασιακών και Ασφαλιστικών θεμάτων φιλοδοξούμε να παρέχουμε έγκαιρα και υπεύθυνα, υπηρεσίες και πληροφορίες σε αυτούς τους τομείς.

Για πολλά χρόνια τώρα εμείς οι άνθρωποι της ΠΙΜ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ, προσωπικό και ειδικοί συνεργάτες μελετούμε, ταξινομούμε, αναλύουμε κάθε πτυχή του εργατικού και ασφαλιστικού συστήματος της χώρας μας. Τεκμηριώνουμε κάθε θέμα με τρόπο ώστε να μπορεί να χρησιμοποιηθεί πρακτικά από τον υπεύθυνο ανθρώπινου δυναμικού, τον υπεύθυνο προσωπικού, τον φοροτέχνη λογιστή, τον κάθε σχετικό ενδιαφερόμενο παρέχοντας πληροφόρηση και βοήθεια στα πιο περίπλοκα ζητήματα που μπορεί κανείς να συναντήσει!

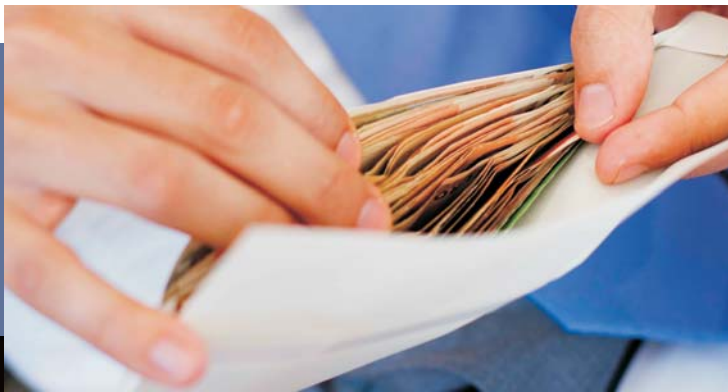
Προσφέρουμε τις πληροφορίες αυτές ύστερα από επίπονη εργασία με παραπομπές στην νομολογία, σε ερμηνευτικές εγκυκλίους, σε συμβάσεις, σε διατάγματα, ώστε να αποτελεί χρήσιμο βοήθημα στους αναγνώστες.

Η έκδοση του περιοδικού έχει ως στόχο να πετύχει στο μέγιστο δυνατό βαθμό την τεκμηρίωση σε συνδυασμό με την έγκυρη ενημέρωση των ενδιαφερομένων σε θέματα που αφορούν την απασχόληση, τις αμοιβές καθώς επίσης την ασφάλιση και τα στοιχεία που είναι απαραίτητα στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.

Αντώνης Δεσπότης
Διευθύνων Σύμβουλος

Ηλεκτρονική Έκδοση Περιοδικού: **συνεργασία**
Τεύχος 26 • Απρίλιος 2014

© 2014 ΠΙΜ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ
Με την επιφύλαξη όλων των δικαιωμάτων.
Κυκλοφορεί κάθε μήνα από την ΠΙΜ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ Ο.Ε.
Λ. Κωνσταντινουπόλεως 325, Αθήνα 104 44
Τηλεφωνο: 210/51.57.700, Fax: 210/51.57.777
Υπεύθυνος έκδοσης: Αντώνης Δεσπότης
Ηλεκτρονική Διεύθυνση: www.pim.gr



Υπολογισμός επιδόματος Εορτών Πάσχα

ΤΟΥ ΣΠΥΡΟΥ ΝΙΑΡΧΟΥ [Τ. Επιθ. ΙΚΑ]

Α. Μισθωτοί με σύμβαση αορίστου χρόνου

1. Αμειβόμενοι με μισθό ή ημερομίσθιο

Σύμφωνα με την Κ.Υ.Α. 19040/1981 για τον υπολογισμό του επιδόματος εορτών Πάσχα λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής του μισθωτού (με μισθό, ημερομίσθιο, κατ' αποκοπή, ποσοστά κ.λπ.) και όχι η ιδιότητά του ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη καθώς επίσης και ανεξάρτητα εάν ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του με πλήρη ή μειωμένη ή εκ περιτροπής σχέση εργασίας.

Το ύψος του επιδόματος εορτών Πάσχα είναι συνάρτηση του χρόνου διάρκειας της εργασιακής σχέσης, μέσα στο χρονικό διάστημα από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ής Απριλίου και του ύψους του ημερήσιου μισθού.

Ως **ημερήσιος μισθός** (ημερομίσθιο) για τους αμειβόμενους με μισθό, λογίζεται το 1/25ο του μηνιαίου μισθού ή το 1/6 των εβδομαδιαίων αποδοχών για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, που καταβάλλεται την 15η ημέρα προ του Πάσχα (Άρθρο 3 παρ. 1, της Κ.Υ.Α. 19040/81 Άρθρο 18 παρ. 1 του ΚΑ του ΙΚΑ).

Για τους μισθωτούς που η σχέση εργασίας λύθηκε π.χ. την 15η Μαρτίου, λαμβάνεται υπόψη ο ημερήσιος μισθός της ημέρας λύσεως της εργασιακής σχέσης (Άρθρο 3 παρ. 3 της Υ.Α. 19040/81). Σε περίπτωση μεταγενέστερης αύξησης των αποδοχών, λόγω κατάρτισης νέας ΣΣΕ ή ΔΑ ή ΥΑ με αναδρομική ισχύ πριν την 15η Μαρτίου ή την ημερομηνία λύσεως της σχέσης εργασίας, πρέπει να καταβληθεί η διαφορά μεταξύ του ποσού του δώρου που είχε καταβληθεί και εκείνου που οφείλεται βάσει των αυξημένων αποδοχών (Άρθρο 3 παρ. 3 της Κ.Υ.Α. 19040/81).

2. Αμειβόμενοι με ποσοστά, κατ' αποκοπή, ωρομίσθιο κ.λπ.

Ο **ημερήσιος μισθός** (υπαλλήλων, εργατοτεχνιτών) που αμείβονται με **ποσοστά** ή **κατά**

μονάδα εργασίας ή **κατ' αποκοπή** ή με άλλο σύστημα **κυμαινόμενων αποδοχών**, όπως με μικτό σύστημα (βασικό ημερομίσθιο με πρόσθετες αμοιβές βάσει παραγωγής ή αυξημένης απόδοσης, υπερεργασίας, νόμιμης υπερωρίας) ή με ωρομίσθιο, εξευρίσκεται αν διαιρέσουμε το σύνολο των αμοιβών αυτών με το συνολικό αριθμό των ημερών εργασίας που περιλαμβάνονται στο χρονικό διάστημα 1/1 - 30/4 ή κατά το μέχρι λύσεως της σχέσης εργασίας χρονικό διάστημα, κατά το οποίο ο μισθωτός παρείχε τις υπηρεσίες του ή διατήρησε αξίωση επί των αποδοχών του (Άρθρο 4 παρ. 1 εδ. α', β', γ', δ', Άρθρο 3 παρ. 3 της Κ.Υ.Α. 19040/81)

3. Απασχολούμενοι κατά Κυριακές, Αργίες & νύκτες

Για να υπολογίσουμε την αναλογία επιδόματος εορτών Πάσχα που δικαιούται ένας μισθωτός αμειβόμενος με μισθό ή ημερομίσθιο λόγω απασχόλησής του κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές ή νύκτες, κατά το χρονικό διάστημα από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ής Απριλίου, πολλαπλασιάζουμε τον αριθμό των ημερών απασχόλησης και τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές με το 75% ή $75/100 = 0,75$ και τον αριθμό των ημερών κατά τις νύκτες με το 25% ή $25/100 = 0,25$.

Ο αριθμός που προκύπτει αντίστοιχα μας δίνει το χρόνο εργασιακής σχέσης, ο οποίος πολλαπλασιάζεται με το συντελεστή 0,125 ($12,5:100=0,125$) ή με το συντελεστή 0,145631 ($15:103 = 0,145631$), βρίσκουμε τον αριθμό των ημερομισθίων του αναλογούντος δώρου Πάσχα για το μισθωτό που αμείβεται με μισθό ή ημερομίσθιο αντίστοιχα.

Το συνολικό ποσό των αποδοχών πολλαπλασιάζεται με τον συντελεστή 4,166% ή 1,0416 (άρθρο 3 παρ. 2 εδ. γ' της Κ.Υ.Α. 19040/81).

πίνακας α'

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ		
Ε.Σ.	Μ.	Η.
1	0,1042	0,125
2	0,2084	0,250
3	0,3126	0,375
4	0,4168	0,500
5	0,5210	0,625
6	0,6252	0,750
7	0,7294	0,875
8	0,8336	1,000
9	0,9378	1,125
10	1,0420	1,250
11	1,1462	1,375
12	1,2504	1,500
13	1,3546	1,625
14	1,4588	1,750
15	1,5630	1,875
16	1,6672	2,000
17	1,7714	2,125
18	1,8756	2,250
19	1,9798	2,375
20	2,0840	2,500
21	2,1882	2,625
22	2,2924	2,750
23	2,3966	2,875
24	2,5008	3,000
25	2,6050	3,125
26	2,7092	3,250
27	2,8134	3,375
28	2,9176	3,500
29	3,0218	3,625
30	3,1260	3,750
31	3,2302	3,875
32	3,3344	4,000
33	3,4386	4,125
34	3,5428	4,250
35	3,6470	4,375
36	3,7512	4,500
37	3,8554	4,625
38	3,9596	4,750
39	4,0638	4,875
40	4,1680	5,000

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ		
Ε.Σ.	Μ.	Η.
41	4,2722	5,125
42	4,3764	5,250
43	4,4806	5,375
44	4,5848	5,500
45	4,6890	5,625
46	4,7932	5,750
47	4,8974	5,875
48	5,0016	6,000
49	5,1058	6,125
50	5,2100	6,250
51	5,3142	6,375
52	5,4184	6,500
53	5,5226	6,625
54	5,6268	6,750
55	5,7310	6,875
56	5,8352	7,000
57	5,9394	7,125
58	6,0436	7,250
59	6,1478	7,375
60	6,2520	7,500
61	6,3562	7,625
62	6,4604	7,750
63	6,5646	7,875
64	6,6688	8,000
65	6,7730	8,125
66	6,8772	8,250
67	6,9814	8,375
68	7,0856	8,500
69	7,1898	8,625
70	7,2940	8,750
71	7,3982	8,875
72	7,5024	9,000
73	7,6066	9,125
74	7,7108	9,250
75	7,8150	9,375
76	7,9192	9,500
77	8,0234	9,625
78	8,1276	9,750
79	8,2318	9,875
80	8,3360	10,000

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ		
Ε.Σ.	Μ.	Η.
81	8,4402	10,125
82	8,5444	10,250
83	8,6486	10,375
84	8,7528	10,500
85	8,8570	10,625
86	8,9612	10,750
87	9,0654	10,875
88	9,1696	11,000
89	9,2738	11,125
90	9,3780	11,250
91	9,4822	11,375
92	9,5864	11,500
93	9,6906	11,625
94	9,7948	11,750
95	9,8990	11,875
96	10,0032	12,000
97	10,1074	12,125
98	10,2116	12,250
99	10,3158	12,375
100	10,4200	12,500
101	10,5242	12,625
102	10,6284	12,750
103	10,7326	12,875
104	10,8368	13,000
105	10,9410	13,125
106	11,0452	13,250
107	11,1494	13,375
108	11,2536	13,500
109	11,3578	13,625
110	11,46 20	13,750
111	11,5662	13,875
112	11,6704	14,000
113	11,7746	14,125
114	11,8788	14,250
115	11,9830	14,375
116	12,0872	14,500
117	12,1914	14,625
118	12,2956	14,750
119	12,3998	14,875
120	12,5000	15,000

Ε.Σ.= Χρόνος εργασιακής σχέσης | Μ.= Ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με μισθό | Η.= Ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο
 120 = Ημέρες εργασιακής σχέσης από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ης Απριλίου | 100 = Εργάσιμες ημέρες για τους αμειβόμενους με μισθό
 103 = Εργάσιμες ημέρες για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο

παραδείγματα

1

Ο μισθωτός (υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης) που απασχολήθηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ής Απριλίου, αμειβόμενος με μισθό 733,68 Ευρώ ($733,68 : 25 = 29,35$) ή με ημερομίσθιο 23,29 Ευρώ χωρίς άλλες πρόσθετες αμοιβές, δικαιούται:

α) με μισθό

$$12,5 \times 29,35 = 366,87 \times 1,0416 = \mathbf{382,13 \text{ Ευρώ}}$$

β) Με ημερομίσθιο

$$15 \times 23,29 = 349,35 \times 1,0416 = \mathbf{363,88 \text{ Ευρώ}}$$

2

Ο μισθωτός (υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης) που απασχολήθηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ής Απριλίου, αμειβόμενος με μισθό 650,30 ($650,30 : 25 = 26,01$) ή με ημερομίσθιο 25,60 Ευρώ και με πρόσθετες αμοιβές 146,74 Ευρώ για υπερεργασία, ($146,74 : 100 = 1,47$ ή $146,74 : 103 = 1,42$) δικαιούται:

α) με μισθό

$$12,5 \times (26,01 + 1,47) = 343,50 \times 1,0416 = \mathbf{357,79 \text{ Ευρώ}}$$

β) με ημερομίσθιο

$$15 \times (25,60 + 1,42) = 405,30 \times 1,0416 = \mathbf{422,16 \text{ Ευρώ}}$$

3

Ο μισθωτός (υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης) που απασχολήθηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ής Απριλίου, αμειβόμενος με μισθό 674,98 Ευρώ ($674,98 : 25 = 27,00$) ή με ημερομίσθιο 27,40 Ευρώ και με επιπλέον αμοιβή για απασχόληση επί 14 Κυριακές και 20 νύκτες (ημερομίσθια προσαύξησης $14 \times 75\% + 20 \times 25\% = 10,5 + 5 = 15,5$), δικαιούται:

α) με μισθό

$$\begin{array}{rcl} 12,5 \times 27,00 & = & 337,50 \\ 15,5 \times 0,125 \times 27,00 & = & 52,31 \\ & = & 389,81 \end{array}$$

➤ ΣΥΝΟΛΟ: $389,81 \times 1,0416 = \mathbf{406,03 \text{ Ευρώ}}$

β) με ημερομίσθιο

$$\begin{array}{rcl} 15 \times 27,40 & = & 411,00 \\ 15,5 \times 0,145631 \times 27,40 & = & 61,85 \\ & = & 472,85 \end{array}$$

➤ ΣΥΝΟΛΟ: $472,85 \times 1,0416 = \mathbf{492,52 \text{ Ευρώ}}$

4

Ο μισθωτός (υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης) που δεν απασχολήθηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ής Απριλίου, αλλά βάσει του μισθολογίου μόνο 55 ή 58 ημέρες αντίστοιχα, αμειβόμενος με μισθό 763,02 Ευρώ ($763,02 : 25 = 30,52$) ή με ημερομίσθιο 28,70 Ευρώ χωρίς άλλες πρόσθετες αμοιβές, δικαιούται:

α) με μισθό

$$\begin{array}{l} \text{Χρόνος εργασιακής σχέσης} \\ = 120 - (100 - 55) = 75 \end{array}$$

$$\text{Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Α')} = 7,8150 \times 30,52 = 238,51 \times 1,0416 = \mathbf{248,43 \text{ Ευρώ}}$$

β) με ημερομίσθιο

$$\begin{array}{l} \text{Χρόνος εργασιακής σχέσης} \\ = 120 - (103 - 58) = 75 \end{array}$$

$$\text{Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Α')} = 9,375 \times 28,70 = 269,06 \times 1,0416 = \mathbf{280,25 \text{ Ευρώ}}$$

5

Ο μισθωτός (υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης) που δεν απασχολήθηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ής Απριλίου, αλλά βάσει μισθολογίου μόνο 35 ή 42 ημέρες αντίστοιχα, αμειβόμενος με μισθό 949,00 Ευρώ ($949,00 : 25 = 37,96$) ή με ημερομίσθιο 27,88 και με πρόσθετες αμοιβές 117,39 Ευρώ για υπερεργασία, 58,69 Ευρώ για νόμιμη υπερωρία ($117,39 + 58,69 = 176,08 : 35 = 5,03$ ή $176,08 : 42 = 4,19$), δικαιούται:

α) με μισθό

$$\begin{array}{l} \text{Χρόνος εργασιακής σχέσης} \\ = 120 - (100 - 35) = 55 \end{array}$$

$$\text{Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Α')} = 5,7310 \times (37,96 + 5,03) = 246,38 \times 1,0416 = \mathbf{256,63 \text{ Ευρώ}}$$

β) με ημερομίσθιο

$$\begin{array}{l} \text{Χρόνος εργασιακής σχέσης} \\ = 120 - (103 - 42) = 59 \end{array}$$

$$\text{Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Α')} = 7,375 \times (27,88 + 4,19) = 236,82 \times 1,0416 = \mathbf{246,36 \text{ Ευρώ}}$$



Μισθωτός (υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης) με σύμβαση αορίστου χρόνου, κατά τη μισθολογική περίοδο 1/4-30/4/14, σύμφωνα με το πρόγραμμα εβδομαδιαίας απασχόλησης (ΔΕΥΤΕΡΑ = 3 ώρες - ΤΡΙΤΗ = 2 ώρες, ΤΕΤΑΡΤΗ = 3 ώρες, ΠΕΜΠΤΗ = 3 ώρες, ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ = 3 ώρες και ΣΑΒΒΑΤΟ = 3 ώρες, ήτοι σύνολο 17 ώρες), απασχολήθηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες της ανωτέρω χρονικής περιόδου, και πραγματοποίησε 100 ή 103 ημέρες εργασίας αντίστοιχα με ωριαία αμοιβή 9,10 ή 8,24 Ευρώ και σύνολο ωρών απασχόλησης 284 (17 X 4,1666 X 4 = 284) ή 295 (17 X 4,333 X 4 = 295) ωρών αντίστοιχα, δικαιούται:

α) με μισθό

Χρόνος εργασιακής σχέσης
= 120 ημέρες (ημερολογιακές)
Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Α') = 12,50
Ημερήσιος μισθός
= (284 X 9,10) : 100 = 25,84
Αποδοχές επιδόματος Πάσχα
= 12,50 X 25,84 X 1,0416 = **336,44** Ευρώ

β) με ημερομίσθιο

Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Α') = 15,00
Ημερήσιος μισθός = (295 X 8,24) : 103 = 23,60
Αποδοχές επιδόματος Πάσχα
= 15 X 23,60 = 1,0416 = **368,73** Ευρώ

...

Κατά τον ίδιο τρόπο εργαζόμαστε και στις περιπτώσεις που η εργασιακή σχέση του μισθωτού με σύμβαση αορίστου χρόνου δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ής Απριλίου, λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ή οικειοθελούς αποχώρησης ή ημερομηνίας πρόσληψης.

παραδείγματα



Ο μισθωτός (υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης) που απασχολήθηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες από 1/1-15/2/14, αμειβόμενος με μισθό 650,10 Ευρώ (650,10:25 = 26,00) ή με ημερομίσθιο 27,30 Ευρώ χωρίς άλλες πρόσθετες αμοιβές, δικαιούται:

α) με μισθό

Χρόνος εργασιακής σχέσης
= 31+15 = 46 (βάσει ημερολογίου)
Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Α')
= 4,7932 X 26,00 = 124,62 X 1,0416
= **129,80** Ευρώ

β) με ημερομίσθιο

Χρόνος εργασιακής σχέσης
= 31+15 = 46 (βάσει ημερολογίου)
Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Α')
= 5,750 X 27,30 = 156,98 X 1,0416 = **163,51** Ευρώ



Ο μισθωτός (υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης) που δεν απασχολήθηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες από 1/1-15/2/14, αλλά βάσει του μισθολογίου μόνο 18 ή 22 ημέρες αντίστοιχα, αμειβόμενος με μισθό 590,80 Ευρώ (590,80 : 25 = 23,63) ή με ημερομίσθιο 24,06 Ευρώ δικαιούται:

α) με μισθό

Χρόνος εργασιακής σχέσης
= (31+15*) = 46-[(25+13)-18**] = 26
Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Α')
= 2,7092 X 23,63 = 64,02 X 1,0416 = **66,68** Ευρώ

β) με ημερομίσθιο

Χρόνος εργασιακής σχέσης
= (31+15*) = 46-[(26+13)-22**] = 29
Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Α')
= 3,625 X 24,06 = 87,22 X 1,0416 = **90,85** Ευρώ

* Ημερολογιακές ημέρες κατά μήνα

** Ημέρες εργασίας κατά μήνα = πραγματικές ημέρες εργασίας

B. Μισθωτοί με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου

Η ίδια παραπάνω ΚΥΑ για την κατηγορία αυτή των εργαζομένων που απασχολούνται στα Δημόσια, Δημοτικά ή Κοινοτικά έργα, στις εποχιακά εκτελούμενες εργασίες, καθώς και οι μισθωτοί που απασχολούνται με σχέση εργασίας **ορισμένου χρόνου** ή για εκτέλεση **ορισμένου έργου** δικαιούνται, ως επίδομα δώρου Πάσχα, δύο (2) ημερομίσθια για κάθε δεκατρία (13) ημερομίσθια που πραγματοποίησαν από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ής Απριλίου ή ανάλογο κλάσμα για τα κάτω από δεκατρία (13) ημερομίσθια (Άρθρο 1 παρ. 5 εδ. β' της Κ.Υ.Α. 19040/81).

Για να υπολογίσουμε το ποσό του επιδόματος εορτών Πάσχα που δικαιούται ένας μισθωτός που απασχολήθηκε στα παραπάνω έργα, εποχιακές εκτελούμενες εργασίες, με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, λαμβάνουμε υπόψη τις πραγματικές ημέρες εργασίας που πραγματοποίησε από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ής Απριλίου, και όχι τις ημερολογιακές, ανεξάρτητα του τρόπου αμοιβής με μισθό, ημερομίσθιο, κατ' αποκοπή, ωρομίσθιο κ.λ.π. ή της ιδιότητας ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη.

Ο μέσος **ημερήσιος μισθός** βρίσκεται με τη δι-
αίρεση του συνόλου των αποδοχών, με το σύ-
νολο του αριθμού των ημερών εργασίας, που πε-
ριλαμβάνονται στο χρονικό διάστημα 1/1-30/4,
κατά τις οποίες ο μισθωτός εργάστηκε ή διατήρη-
σε αξίωση για τις αποδοχές του (Άρθρο 4 παρ.1

της Κ.Υ.Α. 19040/81 Εγγ. Υπ. Εργ.14454/23-11-94)
και για το προσδιορισμό του αριθμού των ημερο-
μισθίων του επιδόματος εορτών Πάσχα που αντι-
στοιχούν στο χρόνο απασχόλησης του μισθωτού
από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ής Απριλίου χρησι-
μοποιούμε τον ΠΙΝΑΚΑ Β'.

πίνακας β'

Χ.Α.	Η.
1	0,15385
2	0,3077
3	0,46155
4	0,6154
5	0,76925
6	0,9231
7	1,07695
8	1,2308
9	1,38465
10	1,5385
11	1,69235
12	1,8462
13	2
14	2,15385
15	2,3077
16	2,46155
17	2,6154
18	2,76925
19	2,9231
20	3,07695
21	3,2308
22	3,38465
23	3,5385
24	3,69235
25	3,8462
26	4
27	4,15385
28	4,3077
29	4,46155
30	4,6154
31	4,76925
32	4,9231
33	5,07695
34	5,2308
35	5,38465

Χ.Α.	Η.
36	5,5385
37	5,69235
38	5,8462
39	6
40	6,15385
41	6,3077
42	6,46155
43	6,6154
44	6,76925
45	6,9231
46	7,07695
47	7,2308
48	7,38465
49	7,5385
50	7,69235
51	7,8462
52	8
53	8,15385
54	8,3077
55	8,46155
56	8,6154
57	8,76925
58	8,9231
59	9,07695
60	9,2308
61	9,38465
62	9,5385
63	9,69235
64	9,8462
65	10
66	10,15385
67	10,3077
68	10,46155
69	10,6154
70	10,76925

Χ.Α.	Η.
71	10,9231
72	11,07695
73	11,2308
74	11,38465
75	11,5385
76	11,69235
77	11,8462
78	12
79	12,15385
80	12,3077
81	12,46155
82	12,6154
83	12,76925
84	12,9231
85	13,07695
86	13,2308
87	13,38465
88	13,5385
89	13,69235
90	13,8462
91	14
92	14,15385
93	14,3077
94	14,46155
95	14,6154
96	14,76925
97	14,9231
98	15
99	»
100	»
101	»
102	»
103	»

Χ.Α. = Χρόνος Απασχόλησης | Η. = Ημερομίσθια

παραδείγματα

1.

Ο μισθωτός π.χ. με σύμβαση ορισμένου χρόνου 1/1/-1/3/14 πραγματοποιήσει 40 ημέρες εργασίας με συνολικές αποδοχές 1355,83 Ευρώ ($1355,83:40 = 33,90$), δικαιούται:

Χρόνος εργασιακής σχέσης	= 40 εργάσιμες ημέρες
Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Β')	= 6,15385
Ημερήσιος μισθός = $1355,83:40$	= 33,90
Αποδοχές επιδόματος Πάσχα	= $6,15385 \times 33,90 \times 1,0416 = 217,30$ Ευρώ

2.

Καθηγητής φροντιστηρίου ξένων γλωσσών με σύμβαση ορισμένου χρόνου, κατά τη μισθολογική περίοδο 1/1/14 - 30/4/14, σύμφωνα με το πρόγραμμα εβδομαδιαίας απασχόλησης (ΔΕΥΤΕΡΑ = 2 ώρες, ΤΡΙΤΗ = 1 ώρα, ΤΕΤΑΡΤΗ = 2 ώρες και ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ = 3 ώρες ήτοι σύνολο 8 ώρες), πραγματοποιήσει βάσει του μισθολογίου 68 ημέρες εργασίας με ωριαία αμοιβή 8,57 Ευρώ και σύνολο ωρών απασχόλησης $8 \times 4,1666 \times 4 = 134$ περίπου, δικαιούται:

Χρόνος εργασιακής σχέσης	= 68 εργάσιμες ημέρες
Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Β')	= 10,46155
Ημερήσιος μισθός = $134 \times 8,57:68$	= 16,89
Αποδοχές επιδόματος Πάσχα	= $10,46155 \times 16,89 \times 1,0416 = 184,05$ Ευρώ



Πλησιάζει η ώρα της συνταξιοδότησης;

Πόσες είναι οι μέρες της ασφάλισής σας;

Τι ποσό σύνταξης δικαιούστε;

Μπορείτε να εργάζεστε ως συνταξιούχος;

Τι θα γίνει με την σύνταξή σας όταν συνεχίζετε να εργάζεστε;

Τι θα πρέπει να γνωρίζετε όταν έχετε διαδοχική ασφάλιση;

Συμφέρει να αναγνωριστεί η στρατιωτική θητεία ή άλλοι πλασματικοί χρόνοι;

Πόσο κοστίζουν τα πλασματικά και πότε πρέπει να γίνει η εξαγορά;

Πότε πρέπει να δοθούν τα ένσημα για καταμέτρηση;



Καταμέτρηση ημερών ασφάλισης



Μελέτη συνταξιοδότησης



Συμπλήρωση και κατάθεση απαιτούμενων δικαιολογητικών



Επίβλεψη Πορείας



Έλεγχος Απόφασης



Έλεγχος καταβολών ποσών σύνταξης
(μετά την έκδοση της Απόφασης με τις ανάλογες μειώσεις λόγω Μνημονίων)



Κατάθεση Ένστασης

Μάθετε περισσότερα στο:

www.pim.gr



Πως θα υπολογισθεί το **Επίδομα (ΔΩΡΟ) Πάσχα** των εκ περιτροπής εργαζομένων μισθωτών

Επιμέλεια: **Χρήστος Καρατζάς** [Νομικός, Εργατολόγος]

Οι όροι και οι προϋποθέσεις για την καταβολή των επιδομάτων εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων (Δώρα) στους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα, καθορίζονται όπως είναι γνωστό πάγια από το έτος 1981 μέχρι σήμερα, με βάση την υπ' αριθμ. 19040/1981 Κοινή Απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, που εκδόθηκε σε εκτέλεση του Ν. 1082/1980.

Με την παρ. 3 του άρθρου 4 της απόφασης αυτής προσδιορίζεται ειδικότερα ο τρόπος υπολογισμού των επιδομάτων αυτών για τους μισθωτούς οι οποίοι εργάσθηκαν, είτε για όλη την περίοδο υπολογισμού των επιδομάτων αυτών, δηλαδή από 1/1ου μέχρι 30/4ου για το επίδομα Πάσχα και από 1/5ου μέχρι 31/12ου για το επίδομα Χριστουγέννων αντίστοιχα, είτε για μικρότερα χρονικά διαστήματα μέσα στις κρίσιμες περιόδους αυτές, με το σύστημα της **εκ περιτροπής εργασίας**.

Συγκεκριμένα στην παράγραφο αυτή ορίζεται ότι **«Οι μισθωτοί που έχουν εργασθεί με το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας, δικαιούνται τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα που αναλογούν στις ημέρες κατά τις οποίες λόγω του συστήματος αυτού δεν προσέφεραν τις υπηρεσίες τους, στο μισό»**.

Από τη διατύπωση της διάταξης αυτής προκύπτουν αμφιβολίες αν μπορεί, και με ποιο τρόπο, να τύχει εφαρμογής αυτή σήμερα, επειδή έχουν τροποποιηθεί, ως γνωστόν, οι περί της έννοιας της εκ περιτροπής εργασίας σχετικές διατάξεις (βλ. άρθρο 2 Ν. 2639/1998 και 2 Ν. 3846/2010).

Πράγματι, κατά το έτος έκδοσης της ανωτέρω

Κ.Υ.Α. (1981), ο συντάκτης της έλαβε υπόψη του το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας των μισθωτών, το οποίο προβλέπονταν τότε με τη διάταξη της παραγρ. 7 του άρθρου 13 του Ν.Δ. 2961/1954, κατά την οποία **«Ο εργοδότης και ο μισθωτός δύνανται είτε κατά την σύσταση της σχέσεως εργασίας, είτε διαρκούσης ταύτης να συμφωνήσουν εγγράφως πάσης μορφής εκ περιτροπής εργασία καθορίζοντας και την ανάλογη μισθοδοσία»**. Ερμηνεύοντας τη διάταξη αυτή τα δικαστήρια είχαν κρίνει ότι η εκ περιτροπής εργασία του συστήματος αυτού αφορά την απασχόληση του μισθωτού κατά ορισμένες **τακτικά εναλλασσόμενες ημέρες** της εβδομάδας ή του μήνα, ενώ κατά τις υπόλοιπες ημέρες αναστέλλεται η υποχρέωση παροχής της εργασίας του, ότι το σύστημα αυτό δεν αφορά την **παροχή εργασίας ημερησίως ή εβδομαδιαίως με μειωμένο ωράριο** και ότι η ρύθμιση **αφορά μόνο μισθωτούς επιχειρήσεων συνεχούς λειτουργίας** (βλ. Α.Π. 443/63, Α.Π. 600/64, Α.Π. 164/64).

Εξ άλλου με το σύστημα αυτό η αντιμισθία των εργαζομένων καθορίζονταν με την γραπτή συμφωνία την οποία κατήρτιζαν τα μέρη και με την οποία μπορούσαν να συμφωνήσουν αμοιβή για τις ημέρες κατά τις οποίες δεν παρέχονταν εργασία λόγω του συστήματος (βλ. Α.Π. 117/64).

Με την απόφαση αυτή είχε γίνει δεκτό επίσης ότι τόσο από το γράμμα όσο και από το σκοπό της διάταξης της παραγρ. 7 του άρθρου 13 του ΝΔ 2961/1954, **εργασία εκ περιτροπής νοείται η εναλλάξ παρεχόμενη εργασία υπό συνεχή πάντως απασχόληση**.

Σήμερα όμως επειδή η έννοια της εκ περιτρο-

πής εργασίας, όταν συμφωνείται από τα δυο μέρη με γραπτή σύμβαση εργασίας, με βάση τη διάταξη του άρθρου 2 του Ν. 3846/2010, **αφορά γενικά το σύστημα της εκ περιτροπής απασχόλησης** υπό οποιαδήποτε μορφή και για οσοδήποτε χρόνο, σε οποιασδήποτε μορφή επιχείρησης και όχι μόνο για επιχειρήσεις που λειτουργούν εποχιακά, όπως όριζε η προηγούμενη διάταξη, χωρίς επίσης υποχρέωση προσδιορισμού της αναλογούσας αντιμισθίας αφού, σε αντίθεση με την προηγούμενη **έννοια της εκ περιτροπής εργασίας του έτους 1957**, ρητά ορίζεται σ' αυτή ότι οι εργαζόμενοι με το σύστημα αυτό δικαιούνται αποδοχές **μόνο για τις ώρες και τις ημέρες που παρέχουν πραγματικά την εργασία τους** και όχι για τις ημέρες που λόγω του συστήματος δεν εργάζονται.

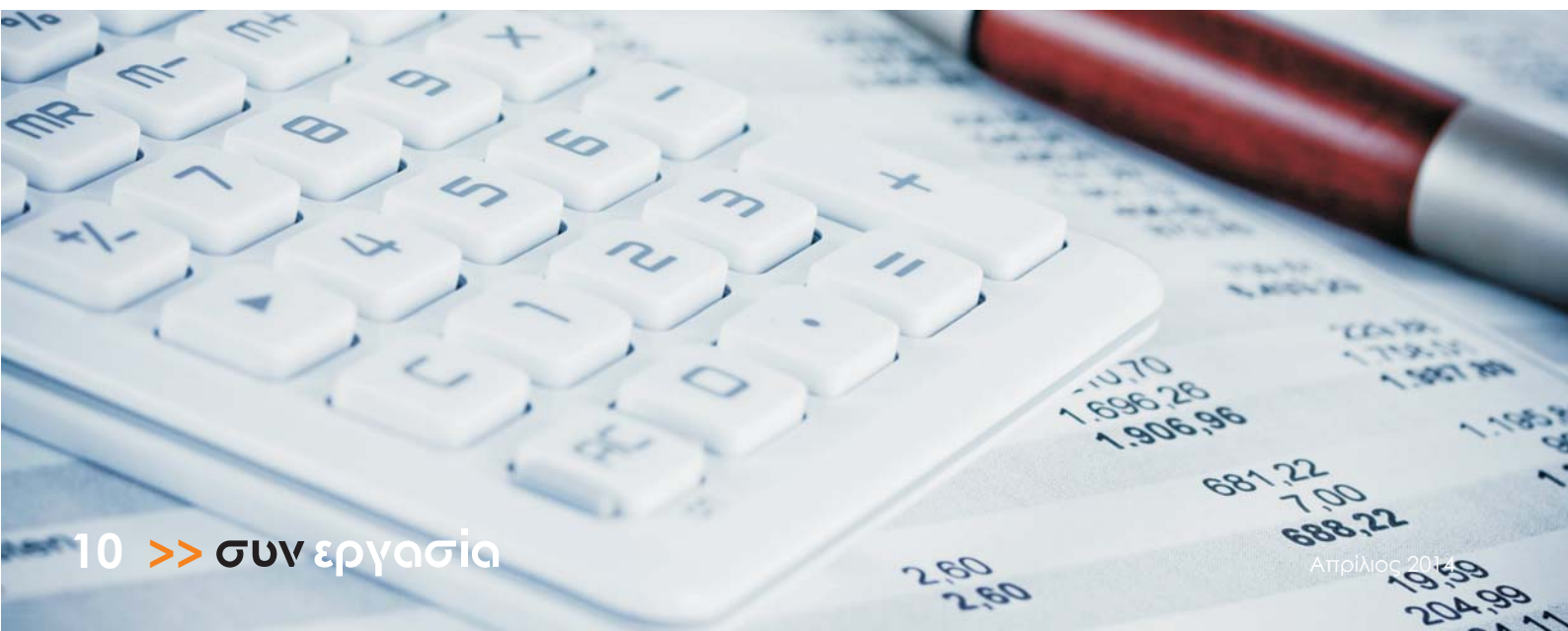
Με την απόφαση Α.Π. 157/1961 εξ άλλου είχε κριθεί, με βάση την τότε ισχύουσα νομοθεσία, ότι υπάρχει σύστημα εκ περιτροπής εργασίας όταν συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, είτε κατά την κατάρτιση της σύμβασης είτε κατά την διάρκειά της, ότι **σε περιόδους κάμψης των εργασιών της επιχείρησης**, ο μισθωτός δεν θα απασχολείται όλες τις ημέρες της εβδομάδας ή του μήνα, θα λαμβάνει όμως για τις ημέρες κατά τις οποίες δεν θα απασχολείται, το μισό ημερομίσθιο.

Με άλλα λόγια κατά το προηγούμενο σύστημα αυτό του έτους 1957 υπήρχε πρόβλεψη για αμοιβή των εργαζομένων αυτών για όλο το διάστημα **και όχι μόνο για τις ημέρες κατά τις οποίες εργάζονταν πράγματι**. Υπήρχε δηλαδή αμοιβή για όλη τη περίοδο του συστήματος της εκ περιτροπής εργασίας.

Ενόψει των παραπάνω εννοιών και νομολο-

γιακών δεδομένων, ήταν απόλυτα δικαιολογημένη και η διάταξη της παραγρ. 3 του άρθρου 4 της Κ.Υ.Α. 19040/1981, με την οποία καθιερώθηκε η καταβολή μέρους του επιδόματος εορτών κατά τις περιόδους εργασίας των μισθωτών με το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας, επειδή οι μισθωτοί του συστήματος αυτού **λάμβαναν αποδοχές και για τις ημέρες που δεν παρείχαν εργασία λόγω του συμφωνημένου συστήματος εργασίας**.

Σήμερα, την έννοια του συστήματος της εκ περιτροπής εργασίας μας τη δίνει η παραγρ. 2 του άρθρου 2 του Ν. 2639/1998, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 2 του Ν. 3846/2010, κατά την παραγρ. 9 του οποίου άρθρου ορίζεται ότι **«Οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχολήσεως»**. Από τη διατύπωση επομένως που χρησιμοποιεί ο νεότερος νομοθέτης σαφώς προκύπτει ότι το σχετικό δικαίωμα των μερών για κατάρτιση ατομικής σύμβασης εργασίας με το σύστημα αυτό, περιλαμβάνει κάθε μορφή μη συνεχούς απασχόλησης, είτε σε ημερήσια βάση, σε συνδυασμό ή μη με ημερήσιο μειωμένο ωράριο, είτε σε διαφορετικά χρονικά διαστήματα σταθερού ή εναλλασσόμενου τύπου ωραρίου εργασίας π.χ. ημέρα παρά ημέρα ή μερικές ημέρες συνεχώς ή ακόμη και κατά μία μόνο ημέρα την εβδομάδα, με πλήρες ωράριο και με πρόβλεψη καταβολής αμοιβής μόνο για τις ημέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός θα παρέχει εργασία λόγω του συστήματος.



Ενόψει των ανωτέρω, για να συντρέχει σήμερα περίπτωση εφαρμογής της διάταξης της παρ. 3 του άρθρου 4 της Κ.Υ.Α. 19040/1981, για τον υπολογισμό του επιδόματος των εργαζομένων λόγω των επικείμενων εορτών Πάσχα 2014 οι οποίοι θα απασχοληθούν όλο ή μέρος του χρονικού διαστήματος από 1-1ου μέχρι 30-4-2014 με το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας, θα πρέπει να πρόκειται περί συμφωνημένου συστήματος εργασίας **όμοιου με αυτό που περιγράφεται στο άρθρο 13 του ΝΔ 2961/1954** και όχι σ' αυτό που ισχύει σήμερα (Ν.3846/2010). Στα σύγχρονα όμως συστήματα εκ περιτροπής εργασίας (χωρίς αμοιβή των μη εργασίμων ημερών) έχει εφαρμογή μόνον η διάταξη του άρθρου 4 παρ. 1 εδάφ. δ' της παραπάνω Κ.Υ.Α., που αφορά τους αμειβομένους με ωρομίσθιο κ.λπ. και από την οποία προβλέπεται ότι **οι μισθωτοί δικαιούνται επιδόματος εορτών κατ' αναλογία μόνο για τις ημέρες και ώρες της πραγματικής προσφοράς εργασίας για τις οποίες και έλαβαν αποδοχές μέσα σε κάθε περίοδο επιδόματος εορτών (Δώρου)** και συγκεκριμένα για το επίδομα εορτών Πάσχα 2014 που έλαβαν αποδοχές από 1-1ου μέχρι 30-4-2014.

Συγκεκριμένα ενόψει όλων των παραπάνω, για τους εργαζομένους που εργάστηκαν όλη την περίοδο του επιδόματος Πάσχα 2014, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 4 περ. δ' και 1 παρ. 5 της ΚΥΑ 19040/1981, θα υπολογισθεί επίδομα Πάσχα δύο (2) ημερομίσθια για κάθε 13 πραγματικές ημέρες εργασίας τους μέσα στην παραπάνω περίοδο (1-1-μέχρι 30-4-2014).

Άλλωστε μετά το Ν. 1082/1980, με τον οποίο

μεταβλήθηκε η φύση και το είδος των μέχρι τότε καταβαλλομένων δώρων εορτών και οι παροχές αυτές αποτελούν πλέον επιδόματα εορτών, δηλαδή νόμιμες προσαυξήσεις των μισθών των εργαζομένων, δεν νοείται η καταβολή τους σε περίπτωση μη αμοιβής λόγω μη παροχής εργασίας, εκτός βεβαίως των περιπτώσεων των συμφωνημένων ή των οικειοθελώς καταβαλλομένων αποδοχών και ορισμένων άλλων ρητών εξαιρέσεων.

Αντίθετη από τα ανωτέρω άποψη μπορεί να οδηγήσει στο άτοπο, εργαζόμενος με το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας, όπως αυτή νοείται και προσδιορίζεται σήμερα με το Ν.3846/10, να απαιτήσει και να λάβει επίδομα εορτών Πάσχα για ημέρες και ώρες κατά τις οποίες, λόγω του συστήματος και των ευκαιριών που είχε, **εργάστηκε παράλληλα σε άλλον ή άλλους εργοδότες από τους οποίους και θα λάβει για το ίδιο διάστημα και με βάση τις ίδιες διατάξεις, το αναλογούν στο χρόνο εργασίας του ποσό επιδόματος.**

Επίσης για το σωστό υπολογισμό του επιδόματος αυτού πρέπει να συνυπολογίζεται, σύμφωνα με την Κ.Υ.Α. 19040/1981 και το επίδομα άδειας ως μέρος των τακτικών αποδοχών των εργαζομένων. Η αναλογία αυτή υπολογισμένη μαθηματικά είναι ίση με το συντελεστή 0,04166 που αποτελεί το πηλίκον της διαίρεσης του μισού μισθού, για όσους αμείβονται με μισθό δια των 12 μισθών του έτους ή των 13 ημερομισθίων, για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο δια των 312 ημερομισθίων του έτους. Τα παραπάνω εφαρμόζονται αν η σχέση εργασίας διατηρήθηκε όλο ή έστω και μέρος του χρονικού διαστήματος υπολογισμού του επιδόματος Πάσχα. ■

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας για το 2014

● Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2014 [Π.Κ. 3/26-3-2014]

(για την οποία θα σας ενημερώσουμε αναλυτικά στο επόμενο τεύχος)

● Σ.Σ.Ε. (Κλαδική) από 13/3/2014 [Π.Κ. 2/13-3-2014]

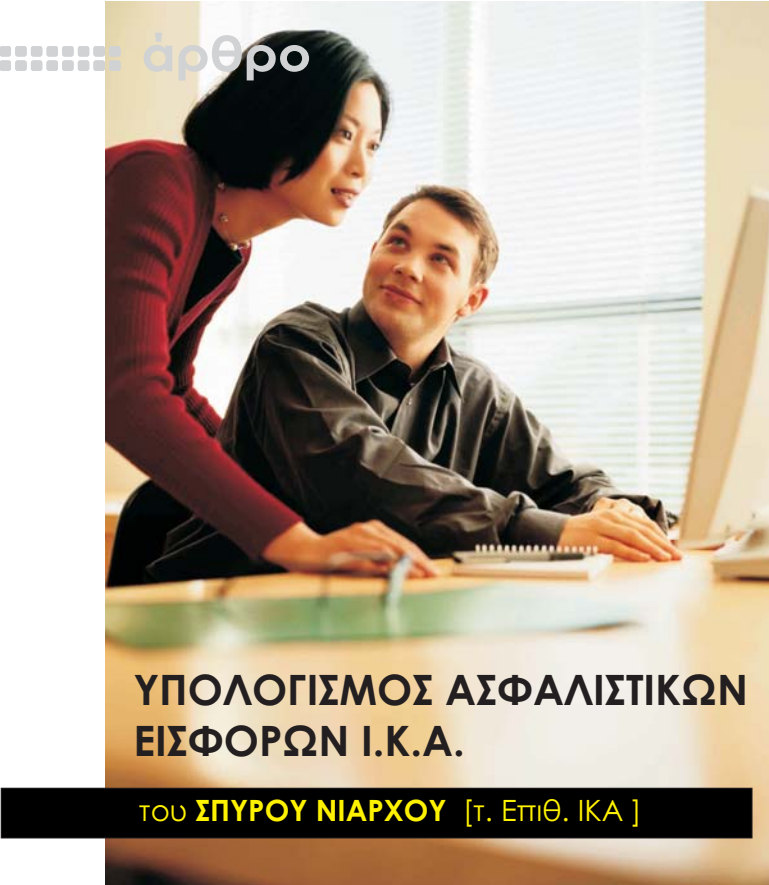
Για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις **Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης** όλης της Χώρας

Αναμένονται αλλαγές στη ηλεκτρονική υποβολή εντύπων

Όπως αναφέρεται στην Εγκ. 6476/137/27-2-2014 του Υπουργείου Εργασίας, αναμένεται να εκδοθεί νέα απόφαση για την ηλεκτρονική υποβολή εντύπων στο Σ.Ε.Π.Ε. και στον Ο.Α.Ε.Δ., για την οποία θα ενημερωθείτε μέσω της ιστοσελίδας μας

ανακοινώσεις :::::

news



ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ Ι.Κ.Α.

του **ΣΠΥΡΟΥ ΝΙΑΡΧΟΥ** [τ. Επιθ. ΙΚΑ.]

Οι εισφορές υπέρ του ΕΤΕΑ, βάσει των ποσοστών που ορίζει το Άρθρο 5 παρ. 1-2 του Ν. 4225/2014, για όλους τους μισθωτούς, ανεξάρτητα εάν έχουν υπαχθεί στην ασφάλιση πριν ή μετά την **1-1-1993**, θα υπολογίζονται επί του συνόλου των πάσης φύσεως αποδοχών και **μέχρι του ποσού της ανωτάτης ασφαλιστικής κλάσης** (5.543,55 Ευρώ), όπως ισχύει για παλαιούς και νέους ασφαλισμένους (Εγκ. 17/14). **[Σημ. της έκδοσης: Στην εγκύκλιο αυτή του ΙΚΑ αναφέρεται λανθασμένα ο ανώτατος μισθός ως ασφαλιστική κλάση, ενώ πρόκειται μόνο για ανώτατο όριο αποδοχών στην 28η ασφαλιστική κλάση].**

Εξαιρέσεις:

Από τις παραπάνω διατάξεις εξαιρούνται οι υπάλληλοι του Δημοσίου και των ΝΠΔΔ που εμπίπτουν στις διατάξεις της παρ. 2 του Άρθρου 1 του Ν. 4024/11, όπως τροποποιήθηκε με τις παρ. 6β και 6γ του Άρθρου 4 του Ν. 4151/13, οι οποίοι αμείβονται με το νέο μισθολόγιο και υπάγονται στο συνταξιοδοτικό καθεστώς του Δημοσίου ή συνταξιοδοτούνται με βάση τις δημοσιοϋπαλληλικές διατάξεις.

Στην προκειμένη περίπτωση οι ασφαλιστικές εισφορές υπέρ του ΕΤΕΑ σε ποσοστό **6% (Εργ. 3% - Ασφ. 3%) από 1-12-2013 έως 31-12-2015**, για νέους και παλαιούς ασφαλισμένους, θα υπολογίζονται επί του συνόλου των πάσης φύσεως αποδοχών, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί **στις 31-10-2011**, με εξαίρεση των εκτάκτων παροχών και

του κινήτρου απόδοσης και μέχρι του ποσού της ανωτάτης ασφαλιστικής κλάσης, δηλαδή της 28ης, όπως ισχύει κάθε φορά.

Πρόσθετη ειδική εισφορά

Η πρόσθετη ειδική εισφορά του εδ. α' της παρ. 2 του Άρθρου 4 του Ν. 4075/12 υπέρ του ΕΤΕΑ (τ. ΕΤΕΑΜ) **από 1-12-2013** καταβάλλεται για όλες τις κατηγορίες των υπαγομένων στα ειδικά συνταξιοδοτικά καθεστώτα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και ορίζεται (Άρθρο 5 παρ. 1 εδ. α' του Ν. 4225/2014):

Ειδική εισφορά ΒΑΡΕΩΝ	Εργ. 0,75 Ασφ. 1,25	2%
Υπογείων στοών ΔΕΗ	Εργ. 2 Ασφ. 1	3%

Με βάση την ανωτέρω διάταξη, η ειδική εισφορά υπέρ ΕΤΕΑ (τ. ΕΤΕΑΜ) σε ποσοστό 4% ή 1,8% για τους ιπτάμενους συνοδούς-φροντιστές της ΟΛΥΜΠΙΑΚΗΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΑΣ-ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ (Άρθρο 22 παρ. 18 του Ν. 3232/2004) και για το ιπτάμενο, διοικητικό, τεχνικό προσωπικό, καθώς και για το λοιπό προσωπικό εδάφους ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ και OLYMPIC CATERING (Άρθρο 58 παρ. 8 του Ν. 3518/06) **από 1-12-2013** καταργείται (Άρθρο 4 παρ. 2 του Ν. 4075/2012).

Καταβολή ασφαλιστικών εισφορών

Οι ασφαλιστικές εισφορές υπέρ του ΕΤΕΑ από 1-12-2013 και μετά, θα καταβάλλονται, από τους εργοδότες κοινών επιχειρήσεων, μαζί με τις εισφορές του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και των συνεισπραττομένων οργανισμών (ΟΑΕΔ-ΟΕΚ-ΟΕΕ) μέχρι την τελευταία εργάσιμη για τις δημόσιες υπηρεσίες ημέρα του επόμενου μήνα από το μήνα απασχόλησης, ενώ για το Δημόσιο, ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ α' και β' βαθμίδας μέχρι την τελευταία εργάσιμη ημέρα του μεθεπόμενου μήνα (Άρθρο 26 παρ. 3 εδ. β' και γ' του Α.Ν. 1846/1951).

Εκπρόθεσμη καταβολή των εισφορών

Εάν οι ασφαλιστικές εισφορές υπέρ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και ΕΤΕΑ δεν καταβληθούν μέσα στις οριζόμενες καταληκτικές ημερομηνίες, επιβαρύνονται με πρόσθετα τέλη σε ποσοστό 8%, υπολογιζόμενο σε ετήσια βάση και με αναδρομική εφαρμογή από 1-1-2013 (Άρθρο 27 παρ. 1 εδ. δ' του Α.Ν. 1846/1951, όπως αντικαταστάθηκε με τα Άρθρα 21 του Ν. 4075/2012, υποπαραγρ. 1Α.2 του Ν. 4093/2012 παρ. 11 του Ν. 4152/2013).

Ασφαλιστική απεικόνιση μέσω ΑΠΔ από 1-12-2013.

1. Υποβολή συμπληρωματικής (04) Α.Π.Δ.

Οι εργοδότες που υπέβαλαν κανονική (01) Α.Π.Δ. μισθολογικής περιόδου 1/12/13 - 31/12/13, χωρίς να έχουν συμπεριληφθεί στις εισφορές υπέρ του ΕΤΕΑ και οι αναλογούσες εισφορές επι-

κουρικής ασφάλισης των ενταχθέντων Ταμείων (πλην του τ. ΕΤΕΑΜ, ΤΕΑΥΕΤ, ΤΕΑ-ΕΑΑΕ, ΕΤΕΑΠΕΠ & ΤΕΑΥΦΕ), όφειλαν να καταθέσουν μέχρι 14-3-14 συμπληρωματική (04) ΑΠΔ, συμπληρώνοντας τα παρακάτω πεδία με τους αντίστοιχους κωδικούς:

Α. ΙΚΑ - ΜΙΚΤΑ ΕΤΕΑ (τ. ΤΕΑΥΕΚ)					
ΠΕΔΙΑ Α.Π.Δ.		1/12/2013 - 31/12/2013		ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤ/ΝΩΝ 2013	
		(01)	(04)	(01)	(04)
18	ΑΡΙΘ. ΠΑΡΑΡ/ΚΑΔ	0/5242	0/0010	0/5242	0/0010
30	ΚΩΔ. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	251100	000198	251100	000198
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	103	991	103	991
33	ΜΙΣΘ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ	12/2013	12/2013	12/2013	12/2013
36	ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	01	14	03	14
37	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	25	-	-	-
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1000	1000	1041,60	1041,60
40	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦ/ΝΟΥ	135	30	140,62	31,25
41	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	244,60	30	254,77	3,25
42	ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	379,60	60	395,39	62,50
46	ΚΑΤΑΒ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ	379,60	60	395,39	62,50

Β. ΙΚΑ - ΒΑΡΕΑ ΕΤΕΑ (τ. ΤΕΑΥΕΚ)					
ΠΕΔΙΑ Α.Π.Δ.		1/12/2013 - 31/12/2013		ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤ/ΝΩΝ 2013	
		(01)	(04)	(01)	(04)
18	ΑΡΙΘ. ΠΑΡΑΡ/ΚΑΔ	0/5242	0/0010	0/5242	0/0010
30	ΚΩΔ. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	413110	000199	413110	000199
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	107	992	107	992
33	ΜΙΣΘ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ	12/2013	12/2013	12/2013	12/2013
36	ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	01	14	01	14
37	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	25	-	-	-
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	800,00	800,00	833,28	833,28
40	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦ/ΝΟΥ	125,60	34	130,82	35,41
41	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	206,88	30	215,49	31,25
42	ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	332,48	64	346,31	66,66
46	ΚΑΤΑΒ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ	332,48	64	346,31	66,63

✱ Τα πεδία (18), (30) & (36) της συμπληρωματικής (04) ΑΠΔ συμπληρώθηκαν με τους αντίστοιχους κωδικούς:

1. ΚΑΔ = 0010 (ανεξαρτήτως κωδικού δραστηριότητας ΙΚΑ-ΕΤΑΜ)
2. ΚΕ = 000198 (ΙΚΑ-ΜΙΚΤΑ ΕΤΕΑ - 12/2013) ή 000199 (ΙΚΑ-ΒΑΡΕΑ ΕΤΕΑ)
3. ΚΠΚ = 991 (ΙΚΑ-ΜΙΚΤΑ ΕΤΕΑ - 12/2013) ή 992 (ΙΚΑ-ΒΑΡΕΑ ΕΤΕΑ)

[Εγκ. 17/14]

2. Υποβολή κανονικής (01) ΑΠΔ από 1-12-13

Οι εργοδότες **από 1-12-2013** υποχρεούνται να δηλώνουν τις ασφαλιστικές εισφορές υπέρ του ΕΤΕΑ στην **κανονική** (01) ΑΠΔ με ενιαίο ΚΠΚ, ο οποίος θα περιέχει και τον κλάδο επικουρικής ασφάλισης (π.χ. ΙΚΑ-ΜΙΚΤΑ ΕΤΕΑ-ΚΠΚ = 101 αντί 103), κατά δύο τρόπους:

Α. Χωρίς αλλαγή του Κωδικού Ασφαλιστικής Δραστηριότητας (ΚΑΔ), για επιχείρηση που υπά-

γεται σε ασφαλιστική περιοχή που καλύπτεται από τις διατάξεις του εντασσόμενου στο ΕΤΕΑ επικουρικού Ταμείου, οπότε το πεδίο (31) «Ειδική Περίπτωση Ασφάλισης» θα συμπληρωθεί με τον αριθμό δέκα (10).

Β. Με αλλαγή του Κωδικού Ασφαλιστικής Δραστηριότητας (ΚΑΔ). Στην περίπτωση αυτή τα πεδία της **κανονικής** (01) ΑΠΔ κάθε μισθολογικής περιόδου από 1-12-2013 και μετά, συμπληρώνονται χωρίς καμία μεταβολή, ως ακολούθως:

Α. ΙΚΑ - ΜΙΚΤΑ ΕΤΕΑ (Τ. ΤΕΑΥΕΚ)			
ΠΕΔΙΑ		Α. ΧΩΡΙΣ ΑΛΛΑΓΗ (ΚΑΔ)	Α. ΜΕ ΑΛΛΑΓΗ (ΚΑΔ)
18	ΑΡΙΘ. ΠΑΡΑΡΤ/ΚΑΔ	0/5242	0/5241
30	ΚΩΔ. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	251100	251100
31	ΕΙΔΙΚΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	10	-
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	101	101
33	ΜΙΣΘ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ	12/2013	12/2013
36	ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	01	01
37	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	25	25
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1000	1000
40	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦ/ΝΟΥ	160	160
41	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	279,60	279,60
42	ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	439,60	439,10
46	ΚΑΤΑΒ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ	439,60	439,10



Το πεδίο (31) συμπληρώνεται με τον αριθμό δέκα (10), εφόσον δεν αλλάζει τον ΚΑΔ. Αντιθέτως, εάν αλλάξουμε τον ΚΑΔ με άλλο που περιέχει και τον κλάδο ή Τομέα επικουρικής ασφάλισης, τότε το πεδίο (31) μένει κενό.

Οι ανωτέρω τρόποι απεικόνισης ασφάλισης μέσω ΑΠΔ εφαρμόζεται από τη μισθολογική περίοδο 1-12-2013 και μετά και ισχύει για όλα τα Ταμεία, τομείς και κλάδους επικουρικής ασφάλισης που εντάχθηκαν στο Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης (ΕΤΕΑ), πλην του τ. ΕΤΕΑΜ, ΤΕΑΥΕΤ, ΤΕΑΥΦΕ, ΤΕΑ-ΕΑΠΑΕ και ΕΤΕΑΠΕΠ.



Αμειβόμενοι με κυμαινόμενες αποδοχές

Οι μισθωτοί που αμείβονται με κυμαινόμενες αποδοχές (Άρθρο 18 παρ. 4 και 5 του ΚΑ) κατατάσσονται κατ' έτος σε ασφαλιστικές κλάσεις με απόφαση του Δ.Σ. του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και οι αναλογούσες ασφαλιστικές εισφορές υπολογίζονται επί του ισχύοντος εκάστοτε Τεκμαρτού Ημερομισθίου (Τ.Η.).

Συνεπώς οι ασφαλιστικές εισφορές υπέρ του ΕΤΕΑ (τ. ΤΕΑΥΕΚ) για τους απασχολούμενους σε εμπορικές επιχειρήσεις που αμείβονται με κυμαινόμενες αποδοχές, **από 1-12-2013** θα υπολογίζονται επί του ισχύοντος ΤΗ της κατηγορίας κατάταξης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, σύμφωνα με το Άρθρο 3 παρ. 1 εδ. α' της ΑΥΕΚΑ Φ80000/3476/116/17-2-2014.

Η ΝΕΑ ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ Σ.Σ.Ε. 2014

Την Τετάρτη 26 Μαρτίου 2014 με μεγάλη μας ευχαρίστηση πληροφορηθήκαμε την υπογραφή και την αυθημερόν κατάθεση στην αρμόδια Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας της **νέας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας** (ΕΓΣΣΕ) που υπέγραψαν από την πλευρά των εργοδοτών οι πλέον αντιπροσωπευτικές οργανώσεις τους: **α)** Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) **β)** Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος, (ΓΣΒΕΕΕ), **γ)** Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ) και **δ)** ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ), και από την πλευρά των εργαζομένων η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), όπως επιτάσσει το άρθρο 3 του Ν. 1876/90 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Τη νέα αυτή ΕΓΣΣΕ συνυπογράφει, από την πλευρά των εργοδοτών σύμφωνα με το Ν. 4144/ 2013 και ο **Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων** (Σ.Ε.Τ.Ε.).

Οι όροι και οι διατάξεις της νέας αυτής ΕΓΣΣΕ, που υπογράφηκε εν μέσω μνημονίων και απαγορεύσεων που καθιέρωσαν οι μνημονιακοί νόμοι 3863/2010, 3989/2011, 4046/2011 και κυρίως ο Ν. 4093/2012, θα ισχύουν και θα εφαρμόζονται, ως ελάχιστα όρια ερ-

γασιακής προστασίας, **ως προς τους μισθολογικούς όρους, μόνο για εργαζομένους που απασχολούνται σε επιχειρήσεις κάθε είδους που είναι μέλη, άμεσα ή έμμεσα, μέσω των πρωτοβάθμιων οργανώσεών τους,** στις πλέον αντιπροσωπευτικές εργοδοτικές οργανώσεις που αναφέρονται παραπάνω. Κατά ρητή διάταξη του Ν. 4093/2012, δεν απαιτείται παράλληλα όπως και οι εργαζόμενοι είναι μέλη σε κάποιο εργασιακό σωματείο τοπικής ή κλαδικής έκτασης. Αντίθετα **οι μη μισθολογικοί της** όροι εφαρμόζονται υποχρεωτικά για όλους τους εργαζομένους, χωρίς τον παραπάνω περιορισμό.

Η ισχύς της νέας αυτής Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ορίστηκε από 1-1-2014 και η λήξη της για την 31-12-2014 με τη συμφωνημένη δυνατότητα των μερών να παρατείνουν την ισχύ της για ένα ακόμη έτος.

Λεπτομέρειες για τις ουσιαστικές διατάξεις της νέας αυτής Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και τις σχέσεις τους με το Ν. 4093/2012, τα επιδόματα γάμου και τριετιών και ειδικότερα για το τι ισχύει πλέον μετά την υπογραφή της Σ.Σ.Ε. αυτής, σε σχέση με τους ισχύοντες αντίστοιχους όρους των επιχειρησιακών Σ.Σ.Ε. που παραπέμπουν στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 2010 κ.λπ., θα αναλυθούν σε προσεχή σεμινάρια που θα οργανώσει η εταιρεία μας.



νομολογία :::::

Σύμβαση δοκιμής

Είναι σύννομος ο όρος στην σύμβαση εργασίας ότι για ορισμένο χρονικό διάστημα η σύμβαση θα έχει δοκιμαστικό χαρακτήρα με δικαίωμα του εργοδότη να την καταγγείλει αζημίως και πριν από τη λήξη του χρόνου δοκιμής αν κρίνει κατ' αντικειμενική και δίκαιη κρίση ότι ο εργαζόμενος δεν είναι κατάλληλος για την εργασία που προσλήφθηκε. **(Α.Π. 1719/2012)**

Υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιεί εγγράφως τους όρους εργασίας στους εργαζόμενους που απασχολεί με σχέση εξαρτημένης εργασίας

Το Π.Δ. 156/1994 το οποίο εκδόθηκε για την εναρμόνιση της Ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία 553/1991 του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δεν έχει σκοπό να επιβάλλει στον εργοδότη νέους όρους και νέες υποχρεώσεις, αλλά καθιερώνει απλά την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώσει τον εργαζόμενο για τους ισχύοντες όρους και συνθήκες εργασίας που επικρατούν και έχουν επιβληθεί είτε από το νόμο είτε από την ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Η υποχρέωση δηλαδή αυτή του εργοδότη αφορά την ήδη υπάρχουσα νομική κατάσταση της σύμβασης ή της απλής εργασιακής σχέσης η οποία έχει συναφθεί σιωπηρά κατά την πρόσληψη του εργαζομένου και δεν συνιστά νέα σύμβαση αλλά έχει απλό ενημερωτικό χαρακτήρα. **(Α.Π. 252/2012)**

Σημείωση της έκδοσης: Η Γνωστοποίηση αυτή του Π.Δ. 156/1994 δεν αποτελεί σύμβαση και μάλιστα γραπτή για να αντικαταστήσει αυτή σε όσες περιπτώσεις επιβάλλεται να γίνεται για τη νομιμότητα της απασχόλησης των μισθωτών όπως π.χ. στις συμβάσεις μερικής απασχόλησης, της εκ περιτροπής εργασίας ή τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου κ.λπ.



Τήρηση Βιβλίου Τροποποίησης Ωρών Εργασίας & Υπερωριών μετά την **Εγκ. 6476/137/27-2-2014** του Υπ. Εργασίας

Επιμέλεια: **Χρήστος Καρατζάς** [Νομικός, Εργατολόγος]

Σχετικά με το ζήτημα που δημιουργήθηκε από τη διάταξη της παρ. 2 του άρθρου 14 του Ν. 4225/2014, με την οποία καθιερώθηκε το νέο βιβλίο τροποποίησης ωρών εργασίας και υπερωριακής εργασίας του προσωπικού των επιχειρήσεων και συγκεκριμένα αν και σε ποιες περιπτώσεις συμπληρώνεται το νέο Ειδικό βιβλίο τροποποίησης ωρών εργασίας κλπ και δεν απαιτείται η ηλεκτρονική ενημέρωση του Σ.Ε.Π.Ε., σας πληροφορούμε τα εξής:

Ενώ στον παραπάνω νόμο αναφέρεται, **χωρίς καμία επιφύλαξη ή εξαίρεση**, αφενός ότι **«Κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας εργαζομένων, καθώς και η νόμιμη κατά την ισχύουσα νομοθεσία υπερωριακή απασχόληση καταχωρείται υποχρεωτικά πριν την έναρξη πραγματοποίησής της στο Ειδικό Βιβλίο τροποποίησης κ.λπ.»** και αφετέρου ότι **«Στο βιβλίο αυτό θα τίθεται στήλη για την ημερομηνία χορήγησης αναπληρωματικής ανάπαυσης (ΡΕΠΟ), όπου απαιτείται»**, εν τούτοις στην σχετική Εγκύκλιο του Υπ. Εργασίας που κυκλοφόρησε πρόσφατα με αριθμ. 6476/137/27-2-2014 αναφέρονται για τα θέματα αυτά τα εξής:

1. Επαναλαμβάνονται αυτολεξεί, με την ίδια δηλαδή φρασεολογία του νόμου τα οριζόμενα σ' αυτόν, χωρίς επεξήγηση του τι σημαίνουν οι όροι **«Οργάνωση του χρόνου εργασίας»**, **«ισχύουσα νομοθεσία για την πραγματοποίηση υπε-**

ρωριακής εργασίας» και **«Σε ποιες περιπτώσεις, όταν δεν χορηγείται ημέρα ανάπαυσης (ΡΕΠΟ) χορηγείται αναπληρωματική ανάπαυση των εργαζομένων»**.

Για τη σωστή και κατά νόμο απόδοση επομένως των ορισμών αυτών θα πρέπει να ανατρέξουμε στις αντίστοιχες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας όπου θα διαπιστώσουμε στο μεν άρθρο 4 του Π.Δ. της 27-6-1932, **ποια είναι η ισχύουσα νομοθεσία** που μας επιτρέπει να πραγματοποιήσουμε νόμιμη υπερωριακή εργασία, στο δε άρθρο 8 του ίδιου Π.Δ., το πως ορίζονται οι εναλλαγές των ομάδων εργασίας στις περιπτώσεις επιχειρήσεων συνεχούς λειτουργίας. Όσον αφορά δε την δυνατότητα μετάθεσης της ημέρας ανάπαυσης (ΡΕΠΟ) των εργαζομένων την επομένη εβδομάδα, την περιγράφει το άρθρο 10 του ΒΔ 748/1966, το οποίο όμως αφορά μόνο τη μετάθεση της 7ης ημέρας της εβδομάδας **και όχι της 6ης ημέρας στην περίπτωση της 5θήμερης εβδομαδιαίας εργασίας στην οποία προφανώς δεν αναφέρεται η ερμηνευτική αυτή Εγκύκλιος.**

2. Ενόψει των παραπάνω για να καλύψει προφανώς τα κενά του νόμου, η παραπάνω Εγκύκλιος τους Υπ. Εργασίας, όσον αφορά τη τήρηση του νέου βιβλίου στις αλλαγές των ωρών εργασίας των εργαζομένων διευκρινίζει ότι: α) Εγγραφές στο νέο αυτό βιβλίο αυτό θα γίνονται μόνο για τις αλλαγές του χρόνου οργάνωσης των εργαζομένων με βάρδιες, όταν αλλάζει η

ημέρα ανάπαυσής τους ή οι ώρες και η σειρά εργασίας τους, που έχουν αναγγελθεί στο Σ.ΕΠ.Ε. ηλεκτρονικά με τα προγράμματα του άρθρου 16 του Ν. 2874/2000, για τα οποία, όπως παραδόξως και χωρίς να ορίζεται στο νέο αυτό νόμο, η εγκύκλιος αναφέρει ότι **εξακολουθεί να ισχύει η υποχρέωση των εργοδοτών να τα υποβάλλουν στο πρόγραμμα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου ηλεκτρονικά. Μόνο δε αν υπάρξουν αλλαγές στα όσα προβλέπονται στα προγράμματα αυτά** (ώρες εργασίας, αλλαγή σειράς των ομάδων και χορήγηση ρεπό σε άλλη ημέρα της προσεχούς εβδομάδας) και για όσο χρόνο ισχύουν αυτά (εβδομάδα, μήνα ή το πολύ έξι μήνες σύμφωνα με την παραπάνω διάταξη του έτους 2000) θα γίνονται εγγραφές στο βιβλίο. Μετά δε τη λήξη του ηλεκτρονικά υποβληθέντος προγράμματος θα πρέπει να υποβληθεί πάλι ηλεκτρονικά νέο πρόγραμμα για τη νέα περίοδο και **δεν προβλέπεται στην περίπτωση αυτή να συμπληρώνεται το νέο Βιβλίο Τροποποίησης των ωρών εργασίας κ.λπ., σε αντίθεση με αυτά που ορίζει ο νόμος.**

3. Παρότι δε στην έννοια της οργάνωσης του χρόνου εργασίας περιλαμβάνονται κατά το νόμο και οι ημέρες ανάπαυσης των εργαζομένων, με την Εγκύκλιο του Υπουργείου δεν παρέχονται οδηγίες για το ποιες ημέρες ανάπαυσης μπορεί νόμιμα να εφαρμοσθεί η νέα διάταξη και για ποιες όχι όπως π.χ. αν δηλαδή παρέχεται η δυνατότητα

συμπλήρωσης της οικείας στήλης του νέου βιβλίου για την όλη ημέρα της εβδομάδας, στην περίπτωση της 5θήμερης εργασίας ή αυτό μπορεί να γίνεται μόνο για την αλλαγή της 7ης ημέρας ανάπαυσης (Κυριακή), ή ακόμη και αν θα αναφέρεται η αλλαγή του ΡΕΠΟ στην περίπτωση απασχόλησης των εργαζομένων με σταθερό ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας σε μία βάρδια με 5θήμερη ή 6ήμερη εβδομαδιαία εργασία. (π.χ. Αν σε εμπορική επιχείρηση αντί της δηλωμένης εργασίας από Δευτέρα έως Παρασκευή η αλλαγή από Τρίτη έως Σάββατο, θα δηλώνεται με εγγραφή στο βιβλίο ή θα υποβάλλεται ηλεκτρονικά αν χρειασθεί να εργασθεί το προσωπικό αυτό κατά Κυριακή, αν αρκεί η συμπλήρωση της οικείας στήλης του νέου βιβλίου ή απαιτείται πάλι η υποβολή χειρόγραφης αίτησης στο Σ.ΕΠ.Ε. χορήγησης άδειας Κυριακής εργασίας κατά το Β.Δ. 748/1966).

Για τα ερωτήματα αυτά αναμένονται απαντήσεις από τις αρμόδιες Υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας, για τις οποίες και θα σας ενημερώσουμε σχετικά όταν εκδοθούν, όπως άλλωστε επισημαίνεται και στην παραπάνω Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας ενόψει ότι αναμένεται, όπως αναφέρεται στην Εγκύκλιο αυτή, η τροποποίηση της τελευταίας Υπουργικής απόφασης για την ηλεκτρονική υποβολή των εντύπων στο Σ.ΕΠ.Ε. και τον Ο.Α.Ε.Δ. ■

Επιμορφωτικό Σεμινάριο

ΝΕΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΑ ΘΕΜΑΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ για το 2014

- Η ΝΕΑ ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2014
- Πραγματοποίηση Υπερωριακής Εργασίας - Πότε επιτρέπεται
- Τήρηση Βιβλίου Υπερωριών - Ενημέρωση Σ.ΕΠ.Ε.
- Ηλεκτρονική Υποβολή Εντύπων (Ε3- Ε10)
- Θέματα Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Σ.Σ.Ε.)
- Διοικητικές και ποινικές κυρώσεις κατά παραβατών εργοδοτών
- Καταγγελία Συμβάσεων Εργασίας
- Μετατροπή Πενθήμερης Εργασίας σε Εξαήμερη
- Μειώσεις - Αυξήσεις Αποδοχών
- Μεταβολές στην Οργάνωση Χρόνου Εργασίας Μισθωτών (Ωράρια Εργασίας, Ρεπό)
- Τρέχοντα θέματα εργατικής νομοθεσίας

Πέμπτη 10 Απριλίου 2014, 4⁰⁰μ.μ.-9⁰⁰μ.μ.

Τόπος διεξαγωγής:  **TITANIA HOTEL**
[Πανεπιστημίου 52, ΤΚ 106 78, Αθήνα]

Δηλώσεις συμμετοχής και πληροφορίες στο τηλέφωνο: **210/51.57.700**

Εισηγητής:

Καρατζάς Χρήστος
Νομικός - Εργατολόγος / τ. Διαιτητής ΟΜΕΔ

 **ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ**
ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - ΕΚΔΟΣΕΙΣ - ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ



οι συνδρομητές μας ρωτούν...



... εμείς
απαντούμε!



Επιμέλεια : **Άννα Καμπάνη**
[Πολιτική Επιστήμων]

ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗΣ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ

Το μισό προσωπικό της εταιρείας εργάζεται εκτός έδρας σε άλλους πελάτες μας.

Αρκετοί από τους υπαλλήλους αυτούς εργάζονται υπερωριακά, Κυριακές κ.λπ. Οι υπερωρίες δεν ορίζονται από εμάς αλλά είναι στην ευχέρεια του κάθε πελάτη. Εμείς λαμβάνουμε τις υπερωρίες και τις προσαυξήσεις εργασίας τις οποίες και αποδίδουμε σε κάθε εργαζόμενο ένα μήνα μετά. Πως μπορούμε να διασφαλίσουμε απέναντι στη χρήση του ειδικού βιβλίου;

Εφόσον οι εργαζόμενοι απασχολούνται εκτός της έδρας της εταιρείας το βιβλίο ποιος είναι υποχρεωμένος να το τηρεί, εμείς ή ο πελάτης;

του έργου που εξυπηρετούν. Το βιβλίο αυτό θα σας το παραδίδουν στο τέλος του μήνα οπότε μαζί με άλλα βιβλία άλλων έργων και της έδρας σας, θα υποβάλλεται συγκεντρωτικά με το Έντυπο Ε8 στο Σ.ΕΠ.Ε.

.....

Είναι υποχρεωτικό να τηρούμε βιβλίο υπερωριών, παρ' όλο που δεν υπάρχουν υπερωρίες, αλλαγές ωραρίου κ.λπ.; Πρέπει μήπως να το έχουμε συμπληρωμένο με τα στοιχεία της εταιρείας ή αναλυτικά και με τα ονόματα των υπαλλήλων (όπως π.χ. το βιβλίο αδειών);

Σύμφωνα με το Ν. 4225/2014 για την τήρηση του νέου Ειδικού Βιβλίου Τροποποίησης ωρών εργασίας κ.λπ., το βιβλίο αυτό πρέπει να τηρείται στους χώρους εργασίας των εργαζομένων και επομένως για την περίπτωση του ερωτήματός σας θα πρέπει να έχετε εφοδιάσει τους εργαζομένους που εργάζονται εκτός των εγκαταστάσεων της εταιρείας σας με ένα άλλο τέτοιο βιβλίο το οποίο θα συμπληρώνουν μόνοι τους αν αναγκαστούν να κάνουν υπερωρίες με υπόδειξη του πελάτη σας ή να αλλάξουν τις ώρες εργασίας τους για την περίπτωση ελέγχου από τα ελεγκτικά όργανα του Σ.ΕΠ.Ε. -Ι.Κ.Α. κ.λπ. της περιοχής

Σύμφωνα με το Ν. 4225/2014 το βιβλίο αλλαγής ωραρίων και υπερωριών πρέπει να τηρείται ηλεκτρονικά ή χειρόγραφα **υποχρεωτικά** έστω και αν δεν πραγματοποιούνται υπερωρίες ή αλλαγές των ωραρίων των εργαζομένων στην επιχείρησή σας.

Κάθε μήνα θα έχετε μια σελίδα του βιβλίου με γραμμένα μόνο τα στοιχεία της επιχείρησης χωρίς να συμπληρώνονται ονόματα των εργαζομένων και λοιπές στήλες του βιβλίου και απλώς θα υπογράφεται από τον εργοδότη ή εκπρόσωπό του. (Σχετικό υπόδειγμα θα βρείτε στην σελίδα 6 του τεύχους του περιοδικού **“συν εργασία”** Φεβρουαρίου 2014)

Στην εταιρεία μας απασχολούνται περίπου 60 άτομα ως εργάτες με κυλιόμενο ωράριο εργασίας σε βάρδιες. Δεδομένου ότι μέχρι τώρα υποβάλλαμε ηλεκτρονικά σε πίνακα με κωδικούς την κάθε βάρδια των εργαζομένων και λόγω του μεγάλου όγκου των εγγραφών που θα προκύψουν σε μηνιαία βάση με την συμπλήρωση του Ειδικού Βιβλίου Τροποποίησης ωραρίου εργασίας & υπερωριών (έχουμε αγοράσει το σχετικό Διπλότυπο βιβλίο που κυκλοφορεί στην αγορά) θα θέλαμε να ρωτήσουμε τα εξής:

1. Είναι δυνατόν να επεξεργαστούμε τα σχετικά πεδία που αναγράφονται στις στήλες του Βιβλίου σε αρχείο EXCEL και αφού το εκτυπώσουμε να το κολλήσουμε σε κάθε μια από την σελίδα του βιβλίου;

2. Ως κωδικό αιτίας τροποποίησης ή υπέρβασης ωραρίου θα δημιουργήσουμε νέο κωδικό «8.Κυλιόμενο ωράριο εργασίας σε βάρδιες»;

3. Θα πρέπει να αναγράφονται συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι για όλες τις εργασίες ημέρες του μήνα στην αρχή του εκάστοτε μήνα ή θα πρέπει να συμπληρώνονται διαδοχικά στην έναρξη της αντίστοιχης ημέρας εργασίας τους, οπότε προκύπτει και ανάγκη για χειρόγραφη παρακολούθηση;

Σε απάντηση του ερωτήματός σας, σας πληροφορούμε ότι οι επιχειρήσεις που απασχολούν το προσωπικό τους σε βάρδιες οφείλουν να υποβάλλουν στο Σ.ΕΠ.Ε. πρόγραμμα εργασίας τουλάχιστον 2 φορές το χρόνο (Άρθρο 16 Ν. 2874/2000). Αν η επιχείρηση δεν μπορεί να προγραμματίσει τις βάρδιες της σε 6μηνη διάρκεια, μπορεί να υποβάλλει ηλεκτρονικά το πρόγραμμά της περισσότερες φορές το χρόνο. Η υποχρέωση αυτή των επιχειρήσεων διατηρείται και μετά το Ν. 4225/2014. Μόνο αν κατά τη διάρκεια ισχύος του προγράμματος που αφορά όλο το προσωπικό της που εργάζεται σε βάρδιες π.χ. για ένα μήνα, επέλθουν μεταβολές των χρονικών ορίων εργασίας τους (υπέρβαση των ορίων εργασίας ή μεταφορά του ρεπό τους) αυτές μόνο θα αναγράφονται στο νέο βιβλίο υπερωριών και δεν θα υποβάλλονται ηλεκτρονικά. Μετά τη λήξη του προγράμματος του μηνός που έχει υποβληθεί ηλεκτρονικά στο Σ.ΕΠ.Ε., θα πρέπει να υποβληθεί ηλεκτρονικά νέο πρόγραμμα για όλους τους εργαζομένους του προγράμ-

ματος σύμφωνα με την παραπάνω διάταξη.

Τα παραπάνω παρότι δεν ορίζονται στο νέο νόμο 4225/2014 αναφέρονται στην εγκύκλιο 6476/137/27.2.14 που εξέδωσε το Υπ. Εργασίας στην οποία αναφέρεται επίσης ότι το πως, πότε ή ποιες επιχειρήσεις ή για ποιες ειδικότητες εργαζομένων δεν θα εφαρμόζονται οι διατάξεις του νέου αυτού νόμου (π.χ. οδηγοί αυτοκινήτων, περιοδεύοντες πωλητές και γενικά εργαζόμενοι εκτός του χώρου εργασίας της επιχείρησης), θα ορισθεί προσεχώς με την έκδοση της Υπ. Απόφασης που προβλέπεται στο νόμο αυτό με την οποία θα τροποποιηθεί και η προηγούμενη απόφαση για την ηλεκτρονική υποβολή εντύπων στο Σ.ΕΠ.Ε. και Ο.Α.Ε.Δ. η οποία αναμένεται να εκδοθεί.

Συγκεκριμένα για τα ερωτήματα που μας υποβάλλετε σας πληροφορούμε τα εξής:

1. Πέρα των πεδίων που αναφέρει ο νόμος δεν σας παρέχεται η δυνατότητα επεξεργασίας των πεδίων του βιβλίου υπερωριών και να **τηρείται χειρόγραφα** ή συνημμένα στην οικεία σελίδα του βιβλίου.

2. Στη στήλη «Αιτία υπέρβασης των ωρών εργασίας» που αναφέρεται στο νόμο αυτό δεν μπορείτε να σημειώσετε τη φράση «Κυλιόμενο ωράριο κ.λπ.» αλλά μία από τις αιτίες που αναφέρονται στο Ν. 515/1970 (π.χ. αντικατάσταση απουσιάζοντος λόγω ασθένειας προσωπικού).

3. Αν το πρόγραμμα των βαρδιών σας ισχύει για ένα μήνα θα πρέπει κάθε μήνα να υποβάλλετε ηλεκτρονικά το νέο πρόγραμμά σας για όλους τους εργαζομένους σας που εργάζονται με βάρδιες και δεν θα συμπληρώνετε τις αλλαγές που επέρχονται με το νέο πρόγραμμα στο βιβλίο υπερωριών.





ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ & ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣΗΣ ΚΩΔΙΚΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ & ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

Η εφαρμογή “**index**” είναι ένα φιλικό προς τον χρήστη εργαλείο για την εύκολη, γρήγορη και άμεση αναζήτηση:

- των κωδικών Ειδικότητας εργαζομένων που χρησιμοποιεί το Ίδρυμα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΙΚΑ),
- των κωδικών αριθμών δραστηριότητας του ΙΚΑ ή αλλιώς Οδηγών Σύνδεσης Κωδικών, (Ο.ΣΥ.Κ),
- των Κωδικών Πακέτου Κάλυψης (Κ.Π.Κ) του ΙΚΑ και
- των κωδικών αριθμών οικονομικής δραστηριότητας (ΚΑΔ) των επιχειρήσεων.

Επιπλέον, προσφέρει την δυνατότητα αντιστοίχισης των κωδικών αριθμών δραστηριότητας του ΙΚΑ με τους κωδικούς αριθμούς της κύριας δραστηριότητας των επιχειρήσεων.

ΜΑΘΕΤΕ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ:



άλλα δημοσιευμένα άρθρα

- Το νέο βιβλίο τροποποίησης ωραρίου εργασίας και υπερωριών των εργαζομένων - τεύχος **Φεβρουαρίου 2014**
- Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας - τεύχος **Φεβρουαρίου 2014**
- Ίδρυση ένωσης προσώπων - τεύχος **Μαρτίου 2014**
- Ασφάλιση απασχολούμενων σε ΙΕΚ, ΚΕΚ, εργαστήρια ελευθέρων σπουδών, κέντρα δια βίου μάθησης και κολέγια - τεύχος **Μαρτίου 2014**
- Ποια ταμεία εντάχθηκαν στο Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης & πώς δικαιολογείται ο ημερήσιος μισθός για παλαιούς και νέους ασφαλισμένους - τεύχος **Μαρτίου 2014**