



ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ

Εγχειρίδιο

Φεβρουάριος 2020

Πίνακας περιεχομένων

Περιεχόμενα

Απογραφή εργοδότη στον ΕΦΚΑ	3
Κωδικοί ΕΦΚΑ εργοδοτών	5
Πρόσληψη εργαζομένων	6
Σύμβαση εργασίας	7
Έντυπα ΕΡΓΑΝΗ	9
Προθεσμίες ΕΡΓΑΝΗ	11
Απογραφή εργοδότη στο ΣΕΠΕ	15
Υποχρεωτικά στοιχεία στην επιχείρηση	16
Ασφάλεια και Υγεία εργαζομένων	17
Αποδοχές εργαζομένων	19
Προσάυξηση αποδοχών	25
Οργάνωση Χρόνου Εργασίας	29
Άδεια εργαζομένων	39
Επίδομα Αδειάς εργαζομένων	45
Δώρο Πάσχα εργαζομένων	46
Δώρο Χριστουγέννων εργαζομένων	50
Ασθένεια εργαζομένων	54
Καταγγελία σύμβασης εργασίας	56
Ημερολόγιο Υποχρεώσεων	60
Παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και πρόστιμα	63
Ασφαλιστικές κρατήσεις Μισθοδοσίας	77
Φορολογικές κρατήσεις Μισθοδοσίας	82
Παράδειγμα 1: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ	86
Παράδειγμα 2: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ	87
Παράδειγμα 3: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ	88
Παράδειγμα 4: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ	89
Παράδειγμα 5: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΗ	90
Παράδειγμα 6: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΗ	91

Απογραφή εργοδότη στον ΕΦΚΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Κάθε εργοδότης που απασχολεί πρόσωπο ή πρόσωπα με καθεστώς εξαρτημένης εργασίας έναντι αμοιβής υποχρεούται να απογράφεται στο Μητρώο Εργοδοτών ΕΦΚΑ.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Η απογραφή γίνεται με αίτηση στο Υποκατάστημα Μισθωτών ΕΦΚΑ στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου βρίσκεται η έδρα ή το υποκατάστημα της επιχείρησής του στο οποίο θα απασχολήσει το προσωπικό.

ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ

Τα Δικαιολογητικά για την απογραφή είναι:

- α) Για Φυσικό πρόσωπο: φωτοαντίγραφο της βεβαίωσης έναρξης εργασιών της οικείας Δ.Ο.Υ. (ή οποιουδήποτε άλλου επίσημου στοιχείου, από το οποίο να προκύπτει ο Α.Φ.Μ. του) και της αστυνομικής ταυτότητας ή του διαβατηρίου του εργοδότη.
- β) Για μη Φυσικό Πρόσωπο : φωτοαντίγραφο της βεβαίωσης έναρξης εργασιών της οικείας Δ.Ο.Υ. (ή οποιουδήποτε άλλου επίσημου στοιχείου, από το οποίο να προκύπτει ο Α.Φ.Μ. του) και των δελτίων αστυνομικών ταυτοτήτων ή των διαβατηρίων των προσώπων που διοικούν/ εκπροσωπούν την επιχείρηση.

Επιπλέον, απαιτείται αντίγραφο του τελευταίου κωδικοποιημένου καταστατικού του νομικού προσώπου και πιστοποιητικό ΓΕΜΗ για την εκπροσώπηση του νομικού προσώπου σε περίπτωση που δεν προκύπτει από το καταστατικό (ΙΚΕ, ΕΠΕ, ΑΕ κλπ)

Απογραφή εργοδότη στον ΕΦΚΑ

- γ) Για ιδιοκτήτες αυτοκινήτων (ταξί, φορτηγά, λεωφορεία) : φωτοαντίγραφα της ειδικής άδειας κυκλοφορίας του οχήματος, της αστυνομικής ταυτότητας ή του διαβατηρίου του ιδιοκτήτη και της βεβαίωσης έναρξης εργασιών της οικείας Δ.Ο.Υ.
- δ) Για διαχείριση πολυκατοικίας : φωτοαντίγραφα των δελτίων αστυνομικών ταυτοτήτων ή των διαβατηρίων του διαχειριστή και όλων των συνιδιοκτητών.

Κωδικοί ΕΦΚΑ εργοδοτών

Μετά την απογραφή, ο εργοδότης πρέπει να πιστοποιηθεί ηλεκτρονικά με τις ακόλουθες ενέργειες:

1. Στον σύνδεσμο <https://www.ika.gr/gr/secure/register/home.cfm> θα πρέπει να δηλωθεί η διεύθυνση Ηλεκτρονικού Ταχυδρομείου σας (e-mail), προκειμένου να σας αποσταλεί στη συγκεκριμένη διεύθυνση, μήνυμα από την υπηρεσία μας, με ένα προσωρινό κωδικό πρόσβασης καθώς και μια ηλεκτρονική διεύθυνση η οποία θα σας οδηγήσει στην επόμενη προς συμπλήρωση οθόνη.
2. Η αποστολή της προηγούμενης οθόνης συμπληρωμένη με το e-mail σας και τον προσωρινό κωδικό πρόσβασης οδηγεί σε επόμενη οθόνη για την εγγραφή στο σύστημα.
3. Σε άλλη χρονική στιγμή ο ΕΦΚΑ (πρώην ΙΚΑ) θα στείλει τους κωδικούς πρόσβασης (Username, PIN και PUK).

Πρόσληψη εργαζομένων

Το ενιαίο έντυπο Ε3 υποβάλλεται το αργότερο την ίδια ημέρα της πρόσληψης και πάντως πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

Οι νέοι εργοδότες, οι οποίοι προβαίνουν σε πρόσληψη για πρώτη φορά, και οι εργοδότες που ιδρύουν παραρτήματα με νέες προσλήψεις εργαζομένων, μπορούν να υποβάλουν το έντυπο Ε3 εντός τριών (3) εργασίμων ημερών από την απογραφή στην αρμόδια Υπηρεσία του ΕΦΚΑ. (άρθρο 5 της υπ' αρ. 40331/Δ1.13521/19 Υ.Α. (ΦΕΚ 3520 Β/19-9-2019):

Αν πρόκειται για πρόσληψη μέσω προγράμματος απασχόλησης ΟΑΕΔ, μετά την καταχώρηση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, θα πρέπει να γίνει αναγγελία και στο σύστημα του ΟΑΕΔ (<http://ait.oaed.gr/>).

Σύμβαση εργασίας

Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας. Η γνωστοποίηση γίνεται και αποδεικνύεται με την ύπαρξη γραπτής σύμβασης εργασίας. Η σύμβαση περιλαμβάνει όλους τους ουσιώδεις όρους της σχέσης εργασίας και τουλάχιστον τα ακόλουθα :

- α) Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων,
- β) Τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη ,
- γ) τη θέση ή την ειδικότητα του εργαζομένου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησης του καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του,
- δ) την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και τη διάρκεια αυτής, αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο,
- ε) Τη διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησής της,
- στ) το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε περίπτωση λύσεως της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία,
- ζ) τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος και την περιοδικότητα καταβολής τους,
- η) Τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου,
- θ) Αναφορά της συλλογικής ρύθμισης που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζομένου.

Η πληροφόρηση για τα στοιχεία των ανωτέρω περιπτώσεων ε, στ, ζ και η μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας (π.δ. 156/1994 ΦΕΚ 102 Α΄).

Σύμβαση εργασίας

Η σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης ή/ και εκ περιτροπής εργασίας, αφού έχουν τεθεί ιδιοχείρως όλες οι απαραίτητες υπογραφές, υποβάλλεται στο ΕΡΓΑΝΗ ως συνημμένο αρχείο μέσω του εντύπου Ε9 εντός 8 ημερών (άρθρο 38 ν.1892/1990) .

Η σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης, αφού έχουν τεθεί ιδιοχείρως όλες οι απαραίτητες υπογραφές, φυλάσσεται στην επιχείρηση χωρίς να απαιτείται η υποβολή της στο ΕΡΓΑΝΗ.

Σχετ. π.δ. 156/1994 ΦΕΚ 102 Α΄ , άρθρο 38 του ν.1892/1990

Έντυπα ΕΡΓΑΝΗ

ΕΝΤΥΠΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

- 1 Ε3: Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης (Ε3 Αναγγελία Πρόσληψης και Ε4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Νέας Πρόσληψης).
- 2 Ε4: Πίνακας προσωπικού (Ετήσιος / Αρχικός / Ετήσιος Συμπληρωματικός / Συμπληρωματικός Ωραρίου / Τροποποιητικός Αποδοχών).
- 3 Ε5: Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού.
- 4 Ε6: Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου (με ή χωρίς προειδοποίηση).
- 5 Ε7 Βεβαίωση Δήλωση εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου.
- 6 Ε8: Αναγγελία υπερεργασίας ή νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης.
- 7 Ε9: Σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης ή/ και εκ περιτροπής εργασίας.
- 8 Ε10: Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή όμοια Διαιτητική Απόφαση.
- 9 Ε11: Γνωστοποίηση στοιχείων ετήσιας κανονικής άδειας.
- 10 Ε12 - e-ΟΙΚΟΔΟΜΩ: Αναγγελία του Απασχολούμενου Προσωπικού επί εκτέλεσης οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου
- 11 Ε12 - e-ΟΙΚΟΔΟΜΩ ΑΠΟΓΡΑΦΙΚΟ: Απογραφική Αναγγελία του Απασχολούμενου Προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου.

Σχετ. άρθρο 2 της υπ' αρ. 40331/Δ1.13521/19 Υ.Α. ΦΕΚ 3520 Β/19-9-2019.

ΕΝΤΥΠΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ/ΜΑΘΗΤΕΙΑ

1 Ε3.1: Αναγγελία έναρξης/μεταβολών απασχόλησης ωφελουμένου από προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα.

2 Ε3.2: Αναγγελία έναρξης/μεταβολών θεωρητικής κατάρτισης από πάροχο κατάρτισης ωφελουμένου από συγχρηματοδοτούμενα ή χρηματοδοτούμενα από εθνικούς πόρους προγράμματα κατάρτισης ή προγράμματα απασχόλησης συνδυαζόμενα με κατάρτιση.

3 Ε3.3: Αναγγελία έναρξης/μεταβολών πρακτικής άσκησης σε εργοδότη ωφελουμένου από συγχρηματοδοτούμενα ή χρηματοδοτούμενα από εθνικούς πόρους προγράμματα απασχόλησης συνδυαζόμενα με κατάρτιση.

4 Ε3.4: Αναγγελία έναρξης/μεταβολών σύμβασης μαθητείας.

5 Ε3.5: Αναγγελία έναρξης/μεταβολών σύμβασης πρακτικής άσκησης σπουδαστών/φοιτητών.

Σχετ. άρθρο 3 της υπ' αρ. 40331/Δ1.13521/19 Υ.Α. ΦΕΚ 3520 Β/19-9-2019.

Προθεσμίες ΕΡΓΑΝΗ

ΠΡΟΘΕΣΜΙΕΣ ΕΝΤΥΠΩΝ ΕΡΓΑΝΗ

1 Για την υποβολή των εντύπων του ΕΡΓΑΝΗ ισχύουν προθεσμίες.

2 Το ενιαίο έντυπο Ε3 υποβάλλεται το αργότερο την ίδια ημέρα της πρόσληψης και πάντως πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. Οι νέοι εργοδότες, οι οποίοι προβαίνουν σε πρόσληψη για πρώτη φορά, και οι εργοδότες που ιδρύουν παραρτήματα με νέες προσλήψεις εργαζομένων, μπορούν να υποβάλουν το έντυπο Ε3 εντός τριών (3) εργάσιμων ημερών από την απογραφή στην αρμόδια Υπηρεσία του ΕΦΚΑ.

3 Το έντυπο Ε3.1 υποβάλλεται υποχρεωτικά το αργότερο την ίδια ημέρα της έναρξης απασχόλησης του ωφελουμένου σε προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα και πάντως πριν από την έναρξη του προγράμματος.

4 Σε περίπτωση διακοπής του προγράμματος κοινωφελούς χαρακτήρα του ωφελουμένου πριν τη λήξη αυτού για οποιονδήποτε λόγο, ο επιβλέπων φορέας αναγγέλλει τη διακοπή εντός τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών από τότε που αυτή έλαβε χώρα.

5 Σε περίπτωση αιτιολογημένης επιμήκυνσης του προγράμματος κοινωφελούς χαρακτήρα, ο επιβλέπων φορέας αναγγέλλει την επιμήκυνση τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες πριν από τη λήξη του προγράμματος.

6 Σε περίπτωση αλλαγής εργοδότη για την πρακτική άσκηση του ωφελούμενου, ο πάροχος κατάρτισης συμπληρώνει το έντυπο Ε3.2 με τα στοιχεία αλλαγής εργοδότη το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες πριν από την επέλευση της μεταβολής.

7 Σε περίπτωση πρόωρης διακοπής του προγράμματος θεωρητικής κατάρτισης, ο πάροχος κατάρτισης συμπληρώνει το έντυπο Ε3.2 με τα στοιχεία της διακοπής τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από τη διακοπή.

Προθεσμίες ΕΡΓΑΝΗ

8 Τα έντυπα E3.2 και E3.3 υποβάλλονται το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες πριν από την έναρξη της θεωρητικής κατάρτισης ή πρακτικής άσκησης του ωφελουμένου.

9 Σε περίπτωση μεταφοράς ωφελουμένου σε άλλο παράρτημα της επιχείρησης, ο εργοδότης υποβάλλει το έντυπο E3.3 με τα στοιχεία παραρτήματος εργοδότη το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες πριν από τη μεταφορά.

10 Σε περίπτωση διακοπής ή λήξης πρακτικής άσκησης ωφελουμένου, ο εργοδότης υποβάλλει το έντυπο E3.3 το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από το αντίστοιχο γεγονός.

11 Σε περίπτωση τροποποίησης ωραρίου ή οργάνωσης χρόνου πρακτικής άσκησης ωφελουμένου, ο εργοδότης υποβάλλει το έντυπο E3.3 με τα μεταβληθέντα στοιχεία το αργότερο έως και την ίδια ημέρα τροποποίησης και σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον ωφελούμενο.

12 Τα έντυπα E3.4 και E3.5 υποβάλλονται το αργότερο πριν από την έναρξη της μαθητείας ή της πρακτικής άσκησης σπουδαστών/φοιτητών στον χώρο εργασίας.

13 Σε περίπτωση διακοπής ή λήξης της μαθητείας ή της πρακτικής άσκησης, ο νόμιμος εκπρόσωπος της επιχείρησης υποβάλλει το έντυπο E3.4 ή E3.5 το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από τη διακοπή ή τη λήξη.

14 Σε περίπτωση τροποποίησης της οργάνωσης του χρόνου μαθητείας ή πρακτικής άσκησης, ο νόμιμος εκπρόσωπος υποβάλλει το έντυπο E3.4 ή E3.5 ως προς τα μεταβληθέντα στοιχεία το αργότερο έως και την ίδια ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου του χρόνου μαθητείας ή πρακτικής άσκησης και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους μαθητευόμενους ή πρακτικά ασκούμενους σπουδαστές/φοιτητές.

15 Σε περίπτωση συμπλήρωσης εσφαλμένων στοιχείων στα πεδία των εντύπων E3.1, E3.2, E3.3, ο κατά περίπτωση υπόχρεος υποβάλλει αμελλητί τα έντυπα E3.1, E3.2 και E3.3 (ορθή επανάληψη) συμπληρωμένα με τα ορθά στοιχεία. Σε περίπτωση

συμπλήρωσης εσφαλμένων στοιχείων σε πεδία των εντύπων Ε3.4 και Ε3.5, ο κατά περίπτωση υπόχρεος υποβάλλει αμελλητί τα έντυπα Ε3.4 και Ε3.5 (ορθή επανάληψη) μόνο ως προς τα συγκεκριμένα πεδία αυτών στα οποία επιτρέπεται ορθή επανάληψη.

16 Το έντυπο Ε4 (Ετήσιος/ Ετήσιος Συμπληρωματικός) υποβάλλεται μία φορά κατά το χρονικό διάστημα 1 Οκτωβρίου έως 31 Οκτωβρίου κάθε έτους.

17 Το έντυπο Ε4 (συμπληρωματικός ωραρίου) όταν αφορά σε καταχώριση στοιχείων του Πίνακα Αναπαύσεων ΚΤΕΛ ή του Βιβλιαρίου εργασίας τουριστικών λεωφορείων υποβάλλεται πριν την έναρξη ισχύος του και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους.

18 Ο εργοδότης ή ο κατά περίπτωση υπόχρεος υποβάλλει το έντυπο Ε4 συμπληρωμένο μόνο ως προς τα στοιχεία αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας το αργότερο έως και την ίδια ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους.

19 Ο εργοδότης υποβάλλει το έντυπο Ε4 συμπληρωμένο μόνο με προς τα στοιχεία της μεταβολής των αποδοχών εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη μεταβολή.

20 Τα έντυπα Ε5, Ε6 και Ε7 υποβάλλονται εντός τεσσάρων (4) εργασίμων ημερών από το αντίστοιχο γεγονός.

21 Το έντυπο Ε8 υποβάλλεται πριν από την έναρξη πραγματοποίησης της υπερεργασίας ή της νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης. Στοιχεία που αφορούν την υπερεργασία ή τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση και έχουν καταχωριστεί σε επιτυχώς υποβληθέν έντυπο Ε8 μπορούν να τροποποιηθούν με νέα υποβολή πριν την πραγματοποίηση της αλλαγής.

22 Ως ημερομηνία υποβολής των εντύπων θεωρείται η ημερομηνία και ώρα επιτυχούς ηλεκτρονικής καταχώρισης αυτών στο σύστημα με αυτόματη απόδοση στον αποστολέα εργοδότη μοναδικού αριθμού πρωτοκόλλου.

23 I. Το έντυπο Ε12 - e-ΟΙΚΟΔΟΜΩ, υποβάλλεται από τους υπόχρεους της περίπτωσης I της παρ. 24 του άρθρου 4 της παρούσας, πριν από την έναρξη της ημερήσιας απασχόλησης απασχολούμενου προσωπικού επί εκτέλεσης οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου. Για προγραμματισμένες οικοδομικές ή τεχνικές εργασίες, διάρκειας πέραν της μίας ημέρας, η υποβολή δύναται να γίνεται από τον υπόχρεο άπαξ για το χρονικό διάστημα απασχόλησης του προσωπικού στο έργο ή για μικρότερα χρονικά διαστήματα, και σε κάθε περίπτωση πριν την έναρξη των εργασιών του απασχολούμενου προσωπικού, όπως ορίζεται στην παρ. 5 του άρθρου 1 της αριθμ. οικ. 51524/1262/7.11.2019 υπουργικής απόφασης.

Σε περίπτωση αλλαγών ή τροποποιήσεων που αφορούν στο απασχολούμενο προσωπικό, το έντυπο Ε12 - e-ΟΙΚΟΔΟΜΩ, υποβάλλεται τροποποιημένο ως προς τα μεταβληθέντα στοιχεία το αργότερο έως και την ίδια ημέρα της μεταβολής ή της τροποποίησης και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από το απασχολούμενο προσωπικό, αναγράφοντας στο πεδίο των παρατηρήσεων τον λόγο της αλλαγής ή της τροποποίησης, όπως ορίζεται στην παρ. 6 του άρθρου 1 της αριθμ. οικ. 51524/1262/7.11.2019 υπουργικής απόφασης.

II. Το έντυπο Ε12 - e-ΟΙΚΟΔΟΜΩ ΑΠΟΓΡΑΦΙΚΟ, υποβάλλεται από τους υπόχρεους της περίπτωσης II της παρ. 24 του άρθρου 4 της παρούσας για το απασχολούμενο μηνιαίως προσωπικό μέχρι και την τελευταία ημέρα του επόμενου μήνα της απασχόλησης, όπως ορίζεται στην παρ. 2β του άρθρου 2 της αριθμ. οικ. 51524/1262/7.11.2019 υπουργικής απόφασης.

Σχετ. άρθρο 5 της υπ' αρ. 40331/Δ1.13521/19 Υ.Α. ΦΕΚ 3520 Β/19-9-2019.

Απογραφή εργοδότη στο ΣΕΠΕ

Όλοι οι εργοδότες υποχρεούνται να αποκτήσουν κωδικούς πρόσβασης στην ηλεκτρονική διεύθυνση www.sepenet.gr .

Στην ανωτέρω ηλεκτρονική διεύθυνση οι εργοδότες υποβάλλουν ηλεκτρονικά:

- Αίτηση για άδεια εργασίας κατά την Κυριακή και ημέρα αργίας.
- Αποστολή τυχόν πρόσθετων στοιχείων που ζητούνται από τους Επιθεωρητές.
- Αποστολή γραπτών εξηγήσεων μετά από έλεγχο.
- Εκ των προτέρων γνωστοποίηση για οικοδομικά & τεχνικά έργα.
- Αναγγελία εργατικού ατυχήματος.

Επίσης, οι εργοδότες δηλώνουν τα τυχόν συμφωνητικά που έχουν με τεχνικό ασφαλείας και ιατρό εργασίας.

Σχετ. Υ.Α. 4331/Γ9.8920/26-07-2016 ΦΕΚ 2458 Β' , www.sepenet.gr .

Υποχρεωτικά στοιχεία στην επιχείρηση

Οι εργοδότες υποχρεούνται να έχουν στην επιχείρηση τα παρακάτω στοιχεία:

1. Πίνακα Προσωπικού / Ωρών Εργασίας / Προγράμματος Εβδομαδιαίας Ανάπαυσης, σε εμφανή και προσιτό σημείο για τους εργαζομένους.
2. Μητρώο Ανηλίκων.
3. Κανονισμό Εργασίας των υπόχρεων επιχειρήσεων, σε εμφανή και προσιτό σημείο για τους εργαζομένους.
4. Συμβάσεις Εργασίας.
5. Πίνακα Προσωπικού / Ωρών Εργασίας / Προγράμματος Εβδομαδιαίας Ανάπαυσης (να συνοδεύουν τους εργαζομένους που απασχολούνται εκτός έδρας της επιχείρησης ή υποκαταστήματος της επιχείρησης πχ στα αυτοκίνητα των οδηγών , των εξωτερικών πωλητών κλπ).
6. Βιβλίο Ημερήσιων Δελτίων Απασχολούμενου Προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών και τεχνικών έργων.
7. Βιβλίο Δρομολογίων οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων (στο όχημα).
8. Βιβλίο Δρομολογίων οδηγών τουριστικών λεωφορείων (στο όχημα).
9. Βιβλίο Ημερήσιων Δελτίων Απασχολούμενου Προσωπικού σε αγροτικές εργασίες και αλιεία (στον τόπο εργασίας).
10. Αναγγελία Απασχόλησης προσωπικού που απασχολείται για την εκτέλεση οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου (στον τόπο εργασίας).

Σχετ. Υ.Α. 60201/Δ7.1422/20.12.2019 ΦΕΚ 4997 Β'.

Ασφάλεια και Υγεία εργαζομένων

Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας, και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων. Για το λόγο αυτό ο εργοδότης υποχρεούται να χρησιμοποιεί υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας.

ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Στις επιχειρήσεις που απασχολούν 50 και άνω εργαζόμενους, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας.

Στις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας σύμφωνα με τα παρακάτω:

α) Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στην κατηγορία Α όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 2 του π.δ. 294/88, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας που έχει τα προσόντα των εδαφίων α ή β ή γ της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του ν. 1568/85.

β) Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στην κατηγορία Β όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 2 του π.δ. 294/88, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις του εδαφίου (α). Δύναται όμως σε ό,τι αφορά τον τεχνικό ασφαλείας να αναθέτει τα καθήκοντα αυτά σε εργαζόμενους, με τα προσόντα του εδαφίου (δ) της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του ν. 1568/85, εφόσον αυτοί απασχολούνται με πλήρες ωράριο στην επιχείρηση. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεούται να επιμορφώσει τον εργαζόμενο αυτόν, όπως ορίζεται ειδικότερα στο άρθρο 13 του ν. 1568/85 και στο άρθρο 6 του παρόντος διατάγματος.

γ) Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στην κατηγορία Γ όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 2 του π.δ. 294/88, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις του εδαφίου (β). Δύναται όμως να αναλάβει ο ίδιος τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από την περίπτωση αυτή εφόσον επιμορφωθεί κατάλληλα, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 1568/85 και το άρθρο 6 του π.δ. 17/1996.

ΙΑΤΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στις επιχειρήσεις που απασχολούν 50 και άνω εργαζόμενους, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες γιατρού εργασίας.

Σχετ. Π.Δ. 17/1996 ΦΕΚ 11 Α', Ν. 1568/1985 ΦΕΚ 138 Α', Π.Δ. 294/1988 ΦΕΚ 138 Α', άρθρο 662 Π.Δ. 456/1984 ΦΕΚ 164 Α'.

Αποδοχές εργαζομένων

ΜΙΣΘΟΣ

Όταν ο εργοδότης και ο εργαζόμενος συμφωνούν για παροχή εργασίας με σύμβαση εργασίας, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό. Ο μισθός υπολογίζεται, κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπήν, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο.

Αν η εργασία κατά τις συνηθισμένες περιστάσεις παρέχεται μόνο με μισθό, λογίζεται ότι έχει σιωπηρά συμφωνηθεί μισθός.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε. Ο βαθμός της επιμέλειας του εργαζομένου κρίνεται με βάση τη σύμβαση, ενόψει του είδους της ανατεθείσας εργασίας, της μόρφωσης ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία, καθώς και των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων του εργαζομένου που ο εργοδότης γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει. Ο εργαζόμενος ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο. Σε περίπτωση πρόκλησης ζημίας στον εργοδότη από αμέλεια του εργαζομένου κατά την εκτέλεση της εργασίας, το δικαστήριο μπορεί να απαλλάξει τον εργαζόμενο από την ευθύνη, ιδίως σε περίπτωση ελαφριάς αμέλειας, ή να κατανειμί τη ζημία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, καταλογίζοντας στον εργοδότη τη ζημία που αναλογεί στον επιχειρηματικό του κίνδυνο ή που παρίσταται δυσανάλογη σε σχέση με την ωφέλεια του εργαζομένου από τη σύμβαση.

Αποδοχές εργαζομένων

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει το συμφωνημένο ή το συνηθισμένο μισθό.

Αν ο μισθός συνίσταται ολικά ή κατά ένα μέρος σε ποσοστό από τα κέρδη, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παρέχει στον εργαζόμενο ή αντί γι'αυτόν σε πρόσωπο που εκλέγουν τα μέρη ή το δικαστήριο, τις αναγκαίες πληροφορίες για τα κέρδη και τις ζημίες και, εφόσον απαιτείται, έχει υποχρέωση να επιδειξεί τα λογιστικά βιβλία.

ΠΟΤΕ ΚΑΤΑΒΑΛΛΕΤΑΙ Ο ΜΙΣΘΟΣ

Αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της σύμβασης καταβάλλεται στο τέλος καθενός απ'αυτά. Σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός, ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη.

Σε εργασία κατά μονάδα ή κατ' αποκοπήν ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στις προκαταβολές που δικαιολογούνται από τις περιστάσεις ανάλογα με την εργασία που έχει προσφέρει και τις δαπάνες που τυχόν έκανε.

ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει την πραγματική απασχόλησή του, καθώς και το μισθό για το διάστημα που δεν απασχολήθηκε. Δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό έχει ο

Αποδοχές εργαζομένων

εργαζόμενος και στην περίπτωση που η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που αφορούν στον εργοδότη και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία.

Στις ανωτέρω περιπτώσεις ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σε άλλο χρόνο. Ο εργοδότης, όμως, έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό καθετί που ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της αλλού.

ΛΟΓΟΙ ΠΟΥ ΕΜΠΟΔΙΣΑΝ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωση του για το μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του.

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το νόμο.

Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με τα παραπάνω, η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατάγγειλε τη μίσθωση επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό.

ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΕΡΑ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΦΩΝΗΜΕΝΗ

Αν παρουσιαστεί ανάγκη για εργασία, πέρα από τη συμφωνημένη ή τη συνηθισμένη, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνηση του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη.

Αποδοχές εργαζομένων

Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα για την πρόσθετη αυτή εργασία σε συμπληρωματική αμοιβή, που κανονίζεται ανάλογα με το συμφωνημένο μισθό και με τις ειδικές περιστάσεις.

ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Ο εργοδότης σε περίπτωση ασθένειας του εργαζομένου που έχει προσληφθεί και ζει μαζί του, έχει υποχρέωση να του παρέχει, ενόσω διαρκεί η σύμβαση, περίθαλψη και ιατρική αντίληψη στο σπίτι ή και σε νοσοκομείο έως ένα μήνα, αν η ασθένεια παρουσιάστηκε τουλάχιστον ένα έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και έως δέκα ημέρες, αν η ασθένεια παρουσιάστηκε μετά τρεις μήνες από την έναρξη της σύμβασης.

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καταλογίσει τις δαπάνες στο μισθό που οφείλει για το χρόνο που διαρκεί η ασθένεια.

Η υποχρέωση του εργοδότη δεν υπάρχει αν η ασθένεια οφείλεται σε δόλο ή σε βαριά αμέλεια του εργαζομένου ή από την εισαγωγή του σε νοσοκομείο ως ασφαλισμένου υποχρεωτικά για την περίπτωση ασθένειας.

Ο εργοδότης έχει τις υποχρεώσεις του προηγούμενου άρθρου και αν ακόμη, έχοντας εξαιτίας της ασθενείας τέτοιο δικαίωμα, καταγγείλει τη σύμβαση.

ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΣ Η ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Ο εργοδότης δεν μπορεί να συμψηφίσει οφειλόμενο μισθό με απαίτηση του κατά του εργαζομένου, εφόσον ο μισθός αυτός είναι απολύτως αναγκαίος για τη διατροφή του εργαζομένου και της οικογενείας του.

Αποδοχές εργαζομένων

Η απαγόρευση αυτή δεν ισχύει για το συμψηφισμό με απαίτηση που έχει ο εργοδότης λόγω ζημίας, που του προξένησε ο εργαζόμενος με δόλο κατά την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας.

Ο μισθός εφόσον δεν υπόκειται σε συμψηφισμό είναι και ακατάσχετος.

Στην περίπτωση που συμφωνήθηκαν κρατήσεις από το μισθό, αν δεν συμφωνήθηκε διαφορετικά θεωρείται ότι έγιναν για την κάλυψη ενδεχομένης ζημίας του εργοδότη. Τέτοιες κρατήσεις είναι ισχυρές μόνο κατά των ανωτέρω και είναι τοκοφόρες αφότου έγιναν.

Σχετ. άρθρα 650-659, 660, 661, 664, 665 Π.Δ. 456/84 ΦΕΚ 164 Α΄

ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ (ΝΟΜΙΜΟΣ) ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ

Από 01.02.2019 ο κατώτατος (νόμιμος) μισθός και το ημερομίσθιο ορίζεται:

- α) Για τους υπαλλήλους στα 650,00 €.
- β) Για τους εργατοτεχνίτες στα 29,04 €.

Υ.Α. οικ.4241/127/19 ΦΕΚ 173 Β΄

Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο ισχύει για τους υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, των οποίων η αμοιβή δεν ρυθμίζεται από συλλογική σύμβαση εργασίας

Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης, υπολειπόμενες από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και

Αποδοχές εργαζομένων

ημερομίσθιο ή της αντίστοιχης προκύπτουσας αναλογίας για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης.

Σχετ. άρθρο 103 παρ. 1 Ν.4172/13 ΦΕΚ 167 Α΄

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ			
Έτη Προϋπηρεσίας	Βασικός Μισθός	Προσαύξηση Προϋπηρεσίας	Σύνολο
0 - 3	650	-	650
3 - 6	650	65	715
6 - 9	650	130	780
9 - ∞	650	195	845

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ			
Έτη Προϋπηρεσίας	Βασικό Ημερομίσθιο	Προσαύξηση Προϋπηρεσίας	Σύνολο
0 - 3	29,04	-	29,04
3 - 6	29,04	1,45	30,49
6 - 9	29,04	2,9	31,94
9 - 12	29,04	4,36	33,4
12 - 15	29,04	5,81	34,85
15 - 18	29,04	7,26	36,3
18 - ∞	29,04	8,71	37,75

Σχετ. Εγκύκλιος ΥΠΕΚΑΚΑ 7613/395/18-2-19 ΑΔΑ: ΨΤΠΧ465Θ1Ω-Ν12.

Προσαύξηση αποδοχών

ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση 12% επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει (άρθρο 38 παρ. 11 Ν.1892/1990 ΦΕΚ 101 Α΄).

ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ

Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα) (άρθρο 4 παρ.1 του Ν.2874/2000 ΦΕΚ 286 Α΄).

ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους

Προσαύξηση αποδοχών

ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμη υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%). Η αμοιβή για την πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%) (άρθρο 4 παρ.2,3 του Ν.2874/2000 ΦΕΚ 286 Α΄).

ΚΑΤ' ΕΞΑΙΡΕΣΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής κατ' εξαίρεση υπερωρία. Για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά ογδόντα τοις εκατό (80%) (άρθρο 4 παρ.4,5 του Ν.2874/2000 ΦΕΚ 286 Α΄).

ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗ ΑΡΓΙΩΝ

Εργαζόμενοι που απασχολούνται τις Κυριακές και τις Αργίες δικαιούνται προσαύξηση αποδοχών 75%.

Αργίες νοούνται α) η της 25ης Μαρτίου, β) η της Δευτέρας του Πάσχα, γ) η της 1ης Μαΐου, δ) η της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου), ε) η της 28ης Οκτωβρίου στ) η της Γεννήσεως του Χριστού (25 Δεκεμβρίου) και ζ) η της 26ης Δεκεμβρίου (άρθρο 2 του Ν.Δ. 3755/1957, ΚΥΑ 8900/46 , ΚΥΑ 25825/51 , άρθρο 2 παρ.1 του Ν.435/76).

ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗ ΝΥΧΤΕΡΙΝΩΝ

Εργαζόμενοι που απασχολούνται κατά τις νυχτερινές ώρες δικαιούνται προσαύξηση αποδοχών 25%.

Νυχτερινές νοούνται οι ώρες εργασίας από 10 μ.μ. μέχρι 6 π.μ.

Την ανωτέρω προσαύξηση δεν δικαιούνται οι μισθωτοί που παρέχουν εργασία λόγω της φύσεων της εργασίας αποκλειστικά κατά τις νυχτερινές ώρες (ΚΥΑ 18310/1946, ΚΥΑ 69093/1953).

Προσαύξηση αποδοχών

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

5ήμερη απασχόληση

Επιπλέον ώρες εργασίας στην μερική απασχόληση	Υπερεργασία	Υπερωρία	Υπερωρία	Κατ' εξαίρεση Υπερωρία	Αργίες	Νυχτερινές
1-40 ώρες	41-45 ώρες	45 < .. ώρες	45 < .. ώρες	45 < .. ώρες	από 00:00 ως 24:00	από 22:00 ως 06:00
ανά εβδομάδα	ανά εβδομάδα	ανά εβδομάδα και ως 120 ώρες ετησίως	ανά εβδομάδα και άνω των 120 ωρών ετησίως	ανά εβδομάδα χωρίς νόμιμες διατυπώσεις και εγκρίσεις		
12%	20%	40%	60%	80%	75%	25%

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

6ήμερη απασχόληση

Επιπλέον ώρες εργασίας στην μερική απασχόληση	Υπερεργασία	Υπερωρία	Υπερωρία	Κατ' εξαίρεση Υπερωρία	Αργίες	Νυχτερινές
1-40 ώρες	41-48 ώρες	48 < .. ώρες	48 < .. ώρες	48 < .. ώρες	από 00:00 ως 24:00	από 22:00 ως 06:00
ανά εβδομάδα	ανά εβδομάδα	ανά εβδομάδα και ως 120 ώρες ετησίως	ανά εβδομάδα και άνω των 120 ωρών ετησίως	ανά εβδομάδα χωρίς νόμιμες διατυπώσεις και εγκρίσεις		
12%	20%	40%	60%	80%	75%	25%

Οργάνωση Χρόνου Εργασίας

ΗΜΕΡΗΣΙΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗ

Για κάθε περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, η ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι κατώτερη από έντεκα (11) συνεχείς ώρες.

Η περίοδος των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών αρχίζει την 00:01 και λήγει την 24:00 ώρα.

ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΑ

1. Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις έξι ώρες, πρέπει να χορηγείται διάλειμμα τουλάχιστον 15 λεπτών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους. Τα διαλείμματα αυτά δεν επιτρέπεται να χορηγούνται συνεχόμενα με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας.

2. Οι τεχνικές λεπτομέρειες του διαλείμματος και ιδίως η διάρκεια και οι όροι χορήγησής του εφόσον δεν ρυθμίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή από την κείμενη νομοθεσία, καθορίζονται στο επίπεδο της επιχείρησης στα πλαίσια της διαβούλευσης μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και σύμφωνα με την γραπτή εκτίμηση κινδύνου του άρθρου 8 παρ. 1 του Π.Δ. 17/96, στην οποία θα πρέπει να εκτιμώνται και οι κίνδυνοι που συνδέονται με την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

Οργάνωση Χρόνου Εργασίας

ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗ

Στους εργαζόμενους εξασφαλίζεται ανά εβδομάδα, ελάχιστη περίοδος συνεχούς ανάπαυσης εικοσιτεσσάρων (24) ωρών, η οποία συμπεριλαμβάνει κατ' αρχήν την Κυριακή, ανάλογα με τις ισχύουσες για κάθε κατηγορία εργαζόμενων διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και πρακτικές, στις οποίες προστίθενται οι δώδεκα (12) συνεχείς ώρες της ημερήσιας ανάπαυσης σύμφωνα με τα ανωτέρω.

Αν δικαιολογείται για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή από τις συνθήκες οργάνωσης της εργασίας μπορεί να ορισθεί ελάχιστη περίοδος ανάπαυσης εικοσιτεσσάρων (24) ωρών.

Όπου προβλέπεται από τις οικείες διατάξεις η Κυριακή, ως ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης, αυτή αρχίζει την 00:01 ώρα και λήγει την 24:00 ώρα. Για τους εργαζόμενους σε δραστηριότητες που λειτουργούν ολόκληρο το εικοσιτετράωρο με σύστημα διαδοχικών ομάδων εργασίας, η Κυριακή, μπορεί να αρχίζει την 06:00 ώρα ή την 07:00 ώρα και να λήγει την αντίστοιχη ώρα της Δευτέρας.

Τα ανωτέρω ισχύουν αναλόγως και σε όσες περιπτώσεις, ως ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης προβλέπεται από την οικεία νομοθεσία άλλη ημέρα εκτός της Κυριακής.

ΜΕΓΙΣΤΗ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Γενικά, ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών δεν μπορεί να υπερβαίνει ανά περίοδο το πολύ τεσσάρων (4) μηνών τις σαράντα οκτώ (48) ώρες κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Οι περίοδοι ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, και οι περίοδοι άδειας ασθένειας δεν συνεκτιμώνται ή είναι ουδέτερες, όσον αφορά τον υπολογισμό του μέσου όρου.

Οργάνωση Χρόνου Εργασίας

ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ

Στον εργαζόμενο παρέχεται άδεια μετά αποδοχών, σύμφωνα με το Α.Ν. 539/1945 ΦΕΚ 229 Α' όπως ισχύει

Η άδεια μετ' αποδοχών μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.

Τα διαστήματα αποχής των μισθωτών από την εργασία τους λόγω βραχείας σχετικώς διάρκειας ασθένειας, καθώς και τα διαστήματα στράτευσης, απεργίας, ή ανωτέρας βίας, όπως αυτά καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, θεωρούνται ως χρόνος απασχόλησης και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες αδειάς που δικαιούνται οι εργαζόμενοι.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΝΥΧΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Ο κανονικός χρόνος εργασίας των εργαζομένων τη νύχτα δεν πρέπει να υπερβαίνει κατά μέσο όρο τις οκτώ ώρες ανά εικοσιτετράωρο σε περίοδο μιας εβδομάδας.

Μπορεί να ορίζεται διαφορετική από την παραπάνω περίοδο αναφοράς με συλλογικές συμβάσεις εργασίας που συνάπτονται σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο.

2. Οι εργαζόμενοι τη νύχτα, όταν η εργασία την οποία εκτελούν ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση, δεν πρέπει να εργάζονται περισσότερο από οκτώ ώρες κατά τη διάρκεια εικοσιτετράωρης περιόδου στην οποία πραγματοποιούν νυχτερινή εργασία.

Οργάνωση Χρόνου Εργασίας

Η εργασία που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση, εφόσον δεν ορίζεται από την κείμενη νομοθεσία ή από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθορίζεται στο επίπεδο της επιχείρησης μετά από διαβούλευση μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων.

ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ

Τηρουμένων των γενικών αρχών για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, επιτρέπονται παρεκκλίσεις για:

- α. Διευθυντικά στελέχη.
- β. Μέλη της οικογένειας του εργοδότη.
- γ. Εργαζόμενους στον τελετουργικό τομέα των εκκλησιών και των θρησκευτικών κοινοτήτων.
- δ. Με συλλογικές συμβάσεις εργασίας.
- ε. Για τις δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από την απόσταση ανάμεσα στους τόπους εργασίας και κατοικίας του εργαζομένου, όπως οι δραστηριότητες ανοικτής θάλασσας ή από την απόσταση ανάμεσα στους διάφορους τόπους εργασίας αυτού.
- στ. Για τις δραστηριότητες φύλαξης και επίβλεψης που χαρακτηρίζονται από την ανάγκη συνεχούς παρουσίας για την προστασία των αγαθών και των προσώπων, ιδίως όταν πρόκειται για φύλακες και θυρωρούς ή επιχειρήσεις φύλαξης.
- ζ) Για τις δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από την ανάγκη να εξασφαλιστεί η συνέχεια της υπηρεσίας ή της παραγωγής, ιδίως:
 - η) σε περίπτωση προβλέψιμης αύξησης του φόρτου εργασίας.
 - θ) για το προσωπικό που εργάζεται στον τομέα των σιδηροδρομικών μεταφορών.
 - ι. Στις περιπτώσεις συμβάντων οφειλομένων σε ξένες προς τους εργοδότες ανώμαλες και απρόοπτες συνθήκες ή έκτακτων γεγονότων, οι συνέπειες των οποίων δεν θα μπορούσαν να έχουν αποφευχθεί παρ' όλη την επιδειχθείσα επιμέλεια.

Οργάνωση Χρόνου Εργασίας

- ια. Στην περίπτωση ατυχήματος ή επικείμενου ατυχήματος.
- ιβ. Για την εργασία κατά βάρδιες, κάθε φορά που ο εργαζόμενος αλλάζει βάρδια και δεν μπορεί να έχει ανάμεσα στο τέλος μιας βάρδιας και στην αρχή της επόμενης, περίοδο ημερήσιας ή/και εβδομαδιαίας ανάπαυσης.
- ιγ. Για τις δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από τμηματικές περιόδους ημερήσιας εργασίας, ιδίως για το προσωπικό το οποίο ασχολείται με δραστηριότητες καθαρισμού.
- ιδ. Για την περίπτωση των ασκούμενων (ειδικευόμενων) γιατρών.
- ιε. Για τους μετακινούμενους εργαζόμενους και δραστηριότητες ανοικτής θάλασσας
- ιστ. Για τους εργαζόμενους στα αλιευτικά πλοία.

Σχετ. Π.Δ. 88/1999 ΦΕΚ 94 Α'

Ειδικά, για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων στις οδικές μεταφορές ισχύουν τα εξής:

ΜΕΓΙΣΤΟΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΟΔΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ

1. Ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 48 ώρες. Ο μέγιστος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας μπορεί να αυξηθεί σε 60 ώρες, εφόσον δεν σημειώνεται, εντός τετραμήνου, υπέρβαση του μέσου όρου των 48 ωρών την εβδομάδα.
2. Ο χρόνος εργασίας όταν παρέχεται σε περισσότερους του ενός εργοδότες, συνιστά το σύνολο των ωρών εργασίας. Ο εργοδότης ζητά γραπτώς από τον μετακινούμενο εργαζόμενο ενημέρωση για τον χρόνο εργασίας που εκτελεί για άλλο εργοδότη. Ο μετακινούμενος εργαζόμενος παρέχει τις πληροφορίες αυτές γραπτώς.

Οργάνωση Χρόνου Εργασίας

ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ ΣΤΙΣ ΟΔΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ

1. Οι εργαζόμενοι στις οδικές μεταφορές απαγορεύεται να εργάζονται πάνω από 6 διαδοχικές ώρες χωρίς διάλειμμα. Ο χρόνος εργασίας διακόπτεται από διάλειμμα τουλάχιστον 30 λεπτών, εάν το σύνολο των ωρών εργασίας κυμαίνεται μεταξύ έξι και εννέα ωρών, και τουλάχιστον 45 λεπτών, εάν το σύνολο των ωρών εργασίας υπερβαίνει τις εννέα ώρες.
2. Τα διαλείμματα μπορούν να υποδιαιρούνται σε περιόδους διάρκειας τουλάχιστον 15 λεπτών η κάθε μια.

ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΙΣ ΟΔΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ

Όταν εκτελείται νυχτερινή εργασία, ο καθημερινός χρόνος εργασίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα ώρες ανά εικοσιτετράωρο.

ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΔΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ

Παρεκκλίσεις επιτρέπονται για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους, ή λόγους σχετικούς με την οργάνωση της εργασίας, μέσω συλλογικών συμφωνιών ή μέσω νομοθετικών και κανονιστικών διατάξεων.

ΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΕΙΟΥ ΣΤΙΣ ΟΔΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ

Αποτελεί υποχρέωση η καταγραφή του χρόνου εργασίας των εκτελούντων κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών. Τα αρχεία φυλάσσονται τουλάχιστον επί δύο έτη

Οργάνωση Χρόνου Εργασίας

μετά τη λήξη της καλυπτόμενης περιόδου. Οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι για την καταγραφή του χρόνου εργασίας των μετακινούμενων εργαζόμενων.

Σχετ. Π.Δ. 167/2006 ΦΕΚ 179 Α΄

ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.α. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών (περίοδος αναφοράς).

β. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

γ. Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του εξαμήνου (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου

Οργάνωση Χρόνου Εργασίας

μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου. Οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις σαράντα οκτώ (48) ώρες, κατά μέσο όρο, σε περίοδο έξι (6) μηνών, συμπεριλαμβανομένων και των προαναφερόμενων ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών.

2.α. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται, αντί της κατά την προηγούμενη παράγραφο διευθέτησης, να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

β. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

γ. Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων πρέπει να τηρούνται και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο ενός ημερολογιακού έτους (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ με συνυπολογισμό των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

Οργάνωση Χρόνου Εργασίας

3. Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας ως ανωτέρω επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί μείωσης των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάσθηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδειάς.

4. Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των παραγράφων 1 και 2 είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών. Αν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των σαράντα (40) ωρών, η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.

5.α. Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης, η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα (10) ωρών, καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 3385/2005 (Α' 210), δηλαδή οι προσαυξήσεις μισθού για εργασία άνω των χρονικών ορίων.

β. Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αμείβεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στη διάταξη του άρθρου 1 του ν. 3385/2005 (Α' 210), όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με την παρ. 10 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α' 115).

6. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας ως ανωτέρω, καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων.

Οργάνωση Χρόνου Εργασίας

Η ένωση προσώπων μπορεί να συσταθεί από το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από είκοσι (20) εργαζομένους και δεκαπέντε τοις εκατό (15%) εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κατ' ανώτατο αριθμό είκοσι (20) εργαζόμενοι. Κατά τα λοιπά εφαρμόζεται η διάταξη του εδαφίου γγ' της παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (Α' 79).

7. Με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.

8. Αν για οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

9. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται και για: α) εποχιακές επιχειρήσεις και β) εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.

10. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και οι συμφωνίες της παραγράφου 6 κατατίθενται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν. 1876/ 1990.

Σχετ. άρθρο 41 του Ν. 1892/1990 ΦΕΚ101 Α'.

Άδεια εργαζομένων

Ο εργοδότης αν η εργασία εξαντλεί εντελώς ή σημαντικά τις παραγωγικές δυνάμεις του εργαζομένου, έχει υποχρέωση να του δίνει κάθε χρόνο άδεια για δέκα τουλάχιστον συνεχείς ημέρες, αν η συμβατική σχέση υπάρχει χωρίς διακοπή, ήδη από ένα χρόνο, για δεκαπέντε ημέρες αν η σχέση υπάρχει από πέντε χρόνια και για είκοσι ημέρες αν η σχέση υπάρχει από δεκαπέντε χρόνια. Κατά την διάρκεια της άδειας ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στο μισθό.

Η άδεια του προηγούμενου άρθρου δίνεται στην κατάλληλη, ενόψει των συνθηκών της εργασίας, εποχή. Στο χρόνο της άδειας δεν υπολογίζεται ο χρόνος που ο εργαζόμενος εμποδίζεται να εργαστεί, αλλά έχει δικαίωμα στο μισθό. Ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να δώσει άδεια, από τότε που ο εργαζόμενος κατάγγειλε τη σύμβαση (656, 667 Π.Δ. 456/1984 ΦΕΚ 164 Α').

1.α. Κάθε μισθωτός από την έναρξη της εργασίας του σε υπόχρεη επιχείρηση και μέχρι τη συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια υπόχρεη επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια εικοσιτεσσάρων εργάσιμων ημερών ή αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, είκοσι (20) εργάσιμων ημερών, χωρίς να υπολογίζεται σε αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολούνται οι μισθωτοί λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας.

β. Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός να χορηγεί σε αυτόν την παραπάνω αναλογία της κανονικής άδειας.

Άδεια εργαζομένων

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στην υπόχρεη επιχείρηση και υπολογίζεται σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της περίπτωσης α'. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες ή μέχρι και τις είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Για καθένα από τα επόμενα ημερολογιακά έτη, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από την 1η Ιανουαρίου εκάστου έτους, την κανονική ετήσια άδεια με αποδοχές, η οποία υπολογίζεται σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο.

Σε περίπτωση διαλείπουσας εργασίας ή εκ περιτροπής εργασίας, ο μισθωτός δικαιούται, μετά τη συμπλήρωση δωδεκάμηνης σχέσης εργασίας στην επιχείρηση, κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές ίση με το ένα δωδέκατο της άδειας που προβλέπεται από αυτόν τον νόμο ή άλλη ειδικότερη διάταξη, για κάθε μήνα απασχόλησης από την πρόσληψή του, αν η άδεια χορηγείται για πρώτη φορά, ή από τη λήψη της άδειας του προηγούμενου έτους, μέχρι την ημέρα έναρξης της άδειας.

Για την εφαρμογή των ανωτέρω ως μήνας λογίζονται 25 ημέρες απασχόλησης. Αν προκύπτει, κατά τον υπολογισμό των ανωτέρω κλάσμα χρόνου άδειας, που υπερβαίνει τη μισή ημέρα, το κλάσμα στρογγυλοποιείται σε ολόκληρη ημέρα.

Δεν περιλαμβάνονται στην ετήσια άδεια με αποδοχές i) Οι επίσημες ή κατ' έθιμο εορτασμοί (ημέρες αργίες), ii) οι ημέρες απουσίας που οφείλονται σε ασθένεια iii) η άδεια στράτευσης, iii) η απεργία και iv) η απουσία για λόγους ανωτέρα βία.

Άδεια εργαζομένων

Κατά τη διάρκεια της άδειας ο μισθωτός δικαιούται τις συνήθεις αποδοχές που θα λάμβανε αν απασχολείτο στην επιχείρηση.

Για τον κατά αποκοπή ή κατ' άλλο σύστημα κυμαινόμενων αποδοχών που αμείβονται οι μισθωτοί, οι αποδοχές άδειας βρίσκονται παλλαπασιαζομένων των κατά μέσον όρον από της λήξεως της άδειας του προηγούμενου έτους ή προκειμένου περί άδειας χορηγούμενης το πρώτον, από την πρόσληψη, μέχρι την έναρξη της άδειας, ημερήσιες αποδοχές του, επί τον αριθμό των εργασίμων ημερών στις οποίες περιλαμβάνονται οι ημέρες της χορηγηθείσας άδειας.

Στην έννοια των αποδοχών περιλαμβάνονται οι πάσης φύσεως τακτικές, πρόσθετες και συμπληρωματικές αποδοχές (αντίτιμο τροφής, επιδόματα κλπ εκτός της χυχόν παρεχόμενης κατοικίας).

Οι αποδοχές του επιδόματος άδειας, προκαταβάλλονται στον μισθωτό κατά την έναρξη της άδειας.

Η χρονική περίοδος χορήγησης της άδειας κανονίζεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την αιτηθείσα άδεια το πολύ εντός διμήνου από την ημερομηνία αίτησης του εργαζομένου.

Το ήμισυ τουλάχιστον των αδειών πρέπει (υποχρέωση και όχι τυπική προϋπόθεση) να χορηγούνται κατά το χρονικό διάστημα από την 1η Μαΐου μέχρι την 30η Σεπτεμβρίου κάθε έτους.

Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί την άδεια με αποδοχές πριν την λήξη του ημερολογιακού έτους, ακόμα και αν αυτή δεν ζητηθεί από τον εργαζόμενο.

Άδεια εργαζομένων

Ο εργοδότης αναγγέλλει ηλεκτρονικά στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «ΕΡΓΑΝΗ» τη χορήγηση της άδειας έως και μία (1) ώρα μετά την έναρξη πραγματοποίησής της (άρθρο 53 παρ. 1 του ν.4611/19 ΦΕΚ 73 Α΄).

Οποιαδήποτε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου περί μη χορήγησης άδειας, είναι άκυρη.

Ο εργοδότης που αρνηθεί ή παραλείψει να χορηγήσει την άδεια προ τη λήξη του ημερολογιακού έτους, υποχρεούται να καταβάλλει τις αντίστοιχες αποδοχές προσαυξημένες κατά 100%, μετά από τη διαπίστωση της παράβασης από τα αρμόδια όργανα του Υπουργείου Εργασίας.

Ο εργοδότης δικαιούται να μη καταβάλει αμοιβή για την άδεια εφόσον ο μισθωτός εργάζεται κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειάς του.

Οι εργαζόμενοι σε εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της χώρας δικαιούνται, κατά τη λήξη της εποχιακής τους απασχόλησης με οποιονδήποτε τρόπο, άδεια δύο (2) ημερών κατά μήνα απασχόλησης, ανεξάρτητα από τυχόν οφειλόμενη σε αυτούς αποζημίωση για άλλο λόγο. Για απασχόληση μικρότερη από μήνα καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα. Ο χρόνος της ετήσιας άδειας δεν θα υπερβαίνει τον ένα (1) μήνα ετησίως. Ο χρόνος της άδειας αυτής είναι χρόνος εν ασφαλίσει, οι δε αποδοχές υπόκεινται στις νόμιμες υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων κρατήσεις, αναγνωρίζονται δε ως ημέρες που διανύθηκαν σε καθεστώς απασχόλησης από τον ΟΑΕΔ (άρθρο 17 Ν. 2336/1995 ΦΕΚ 189 Α΄).

Άδεια εργαζομένων

Απαγορεύεται στον εργοδότη να απολύσει εργαζόμενο κατά τη διάρκεια χορηγηθείσας άδειας.

Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδείας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδείας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών. Η κατάτμηση του χρόνου αδείας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζόμενου προς τον εργοδότη. Ειδικά, σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σφύρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τακτικό προσωπικό, ο εργοδότης δύναται να χορηγεί το τμήμα της αδείας των 10 εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή 12 επί εξαήμερου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους. Η αίτηση αυτή του εργαζόμενου, καθώς και η απόφαση του εργοδότη δεν απαιτούν έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, διατηρούνται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας (ΙΑ. 14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 ΦΕΚ 222 Α').

Σχετ. Α.Ν. 539/1945 ΦΕΚ 229 Α'

Άδεια εργαζομένων

ΕΤΟΣ Ημερολογιακό	ΕΤΟΣ Εργασιακό	χρονικά όρια	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ		ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ
			5 ήμερο	6 ήμερο		
1ο	1ο	ως 31/12	1,6667 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης ή 2 μέρες x 5/6 (ή 20/12 x μήνες απασχόλησης)	2 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης (ή 24/12 x μήνες απασχόλησης)	Τις συνήθεις αποδοχές που θα λάμβανε αν απασχολείτο στην επιχείρηση	Ανάλογα με τις Αποδοχές Αδείας και μέχρι 13 ημερομίσθια ή ½ του μισθού
2ο	1ο	ως 12μηνη απασχόληση	20/12 x μήνες απασχόλησης	2 μέρες ανά μήνα ή 24/12 x μήνες απασχόλησης	= =	= =
2ο	2ο	ως 31/12	21 ημέρες για όλο το έτος ή (21/12 x μήνες απασχόλησης) ή 1,75 ημέρες ανά μήνα	25 ημέρες ή (25/12 x μήνες απασχόλησης) ή 2,083 ημέρες ανά μήνα	= =	= =
3ο	2ο	ως 24μηνη απασχόληση	21 ημέρες	25 ημέρες	= =	13 ημερομίσθια ή ½ του μισθού
3ο	3ο	από 24μηνη απασχόληση	22 ημέρες	26 ημέρες	= =	13 ημερομίσθια ή ½ του μισθού

* Αν προκύπτει , κατά τον υπολογισμό των ανωτέρω κλάσμα χρόνου άδειας, που υπερβαίνει τη μισή ημέρα, το κλάσμα στρογγυλοποιείται σε ολόκληρη ημέρα.

Σχετ. Α.Ν. 539/1945 ΦΕΚ 229 Α΄

Επίδομα Αδείας εργαζομένων

Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χορηγεί επίδομα αδείας στον εργαζόμενο ίσο με το ½ του μισθού ή με τα 13 ημερομίσθια αν αμείβεται με ημερομίσθιο ή αναλογία αυτού αν η δικαιούμενη άδεια είναι μικρότερη από τα ανώτατα όρια που προβλέπονται για κάθε έτος απασχόλησης.

Οι αποδοχές του επιδόματος αδείας, προκαταβάλλονται στον μισθωτό κατά την έναρξη της αδείας (ΑΝ 539/1945 ΦΕΚ 229 Α').

Δώρο Πάσχα εργαζομένων

Όλοι οι μισθωτοί που αμείβονται με μισθό ή με ημερομίσθιο δικαιούνται, από τους πάσης φύσεως εργοδότες τους Επίδομα εορτών Πάσχα, ίσο με μισό μηνιαίο μισθό, για τους αμειβομένους με μισθό και με 15 ημερομίσθια για τους αμειβομένους με ημερομίσθιο.

Το ανωτέρω επίδομα καταβάλλεται στο ακέραιο εφ' όσον η σχέση εργασίας των μισθωτών με τον υπόχρεο εργοδότη διήρκεσε ολόκληρη τη χρονική περίοδο, από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου κάθε χρόνου.

Αν η σχέση εργασίας δεν διήρκεσε ολόκληρο το ανωτέρω χρονικό διάστημα, οι εργαζόμενοι δικαιούνται σαν επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με $1 / 15$ του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με τον συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δήμερο χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσεώς τους, μέσα στις χρονικές περιόδους από 1^η Ιανουαρίου μέχρι 30^η Απριλίου.

Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 19ημέρου ή του 8ημέρου, αντίστοιχα, δικαιούνται ανάλογο κλάσμα.

Στον χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσεως δεν υπολογίζονται οι ημέρες, κατά τις οποίες ο μισθωτός, αν και δεν λύθηκε η εργασιακή του σχέση, απέσχε από την εργασία του αδικαιολόγητα ή λόγω αδείας χωρίς αποδοχές.

Συνυπολογίζεται πάντως ο χρόνος της υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών προ και μετά από τον τοκετό.

Δώρο Πάσχα εργαζομένων

Οι απασχολούμενοι στα Δημόσια, Δημοτικά και Κοινοτικά Έργα, τις εποχιακά εκτελούμενες εργασίες, καθώς και οι μισθωτοί που απασχολούνται με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή για εκτέλεση ορισμένου έργου, δικαιούνται σαν επίδομα εορτών Πάσχα, δύο (2) ημερομίσθια για κάθε δεκατρία (13) ημερομίσθια που πραγματοποίησαν μέσα στις χρονικές περιόδους από 01/01 μέχρι 30/04, ή ανάλογο κλάσμα για τα κάτω από οκτώ (8) ή από δέκα τρία (13) ημερομίσθια που πραγματοποίησαν, αντίστοιχα.

Το επίδομα εορτών Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλομένων μισθών ή ημερομισθίων την 15ην ημέραν πριν από το Πάσχα ή την ημερομηνία λήξεως της εργασιακής σχέσεως.

Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο νοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών του μισθωτού.

Τακτικές αποδοχές για την εφαρμογή των διατάξεων της παροχής Θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως τροφή, κατοικία κ.λπ.), εφ' όσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχομένης από τον μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα του χρόνου.

Σαν τακτικές αποδοχές προσδιορίζονται ενδεικτικά εκείνες που έχουν κριθεί από την Νομολογία όπως:

α) Η προσαύξηση της νομίμου και τακτικής εργασίας κατά τις Κυριακές ή αργίες και της νυκτερινές ώρες, εφ' όσον δίδεται στον μισθωτό σταθερά και μόνιμα σαν τακτικό

Δώρο Πάσχα εργαζομένων

αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας, κατά τις ανωτέρω ημέρες και ώρες, τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη περιοδικά, κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

β) Η αμοιβή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στο μισθωτό για τη νόμιμη υπερωριακή εργασία, εφ' όσον η εργασία αυτή, χωρίς να απαγορεύεται από τον νόμο, παρέχεται τακτικά.

γ) Το επίδομα αδειάς και λοιπές τακτικές αποδοχές.

Επίσης, η συμπληρωματική αμοιβή η οποία χορηγείται για υπερεργασία, δηλαδή για εργασία μέχρι συμπλήρωσεως του 48 ωρών την εβδομάδα, υπολογίζεται στο επίδομα εορτών Πάσχα, αν κατά το κρίσιμο χρονικό διάστημα η ανωτέρω υπερεργασία πραγματοποιείται τακτικά. Σαν τακτική υπερεργασία θεωρείται όχι μόνον η συνεχής αλλά και εκείνη η οποία εμφανίζει ορισμένη συχνότητα επαναλήψεως από την φύση της και σύμφωνα με το πρόγραμμα του εργοδότη.

Η ανωτέρω αμοιβή (υπερωρίας και υπερεργασίας) υπολογίζεται βάσει ποσού ίσου με τον μέσο όρο των αμοιβών τούτων, τις οποίες έλαβε κάθε μισθωτός κατά τις χρονικές περιόδους από 01/01 μέχρι 30/04 ή κατά το μέχρι της λύσεως της σχέσεως εργασίας χρονικό διάστημα.

Στους υπαλλήλους που συνδέονται με το Δημόσιο ή τα ΝΠΔΔ με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και έχουν αντιμισθία τακτικού διοικητικού υπαλλήλου, δεν καταβάλλεται το επίδομα εορτών Πάσχα, σύμφωνα με το ν. 4354/15 ΦΕΚ 176 Α'.

Διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων, διαιτητικών αποφάσεων, εσωτερικών κανονισμών και λοιπών σχετικών πράξεων, οι

Δώρο Πάσχα εργαζομένων

οποίες προβλέπουν ευνοϊκότερους από την ΚΥΑ.19040/81 ΦΕΚ 742 Β' όρους παροχής επιδόματος εορτών Πάσχα, υπερισχύουν.

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, υπόκεινται, όπως και οι τακτικές αποδοχές, σε όλες τις κρατήσεις και εισφορές που προβλέπονται για τους οικείους ασφαλιστικούς οργανισμούς και λοιπούς Οργανισμούς ή Λογαριασμούς Κοινωνικής Πολιτικής.

Το επίδομα εορτών Πάσχα, που σε καμιά περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθεί σε είδος, αλλά σε χρήμα μόνο, καταβάλλονται την μεγάλη Τετάρτη.

Σχετ. ΚΥΑ 19040/81 ΦΕΚ 742 Β'

Δώρο Χριστουγέννων εργαζομένων

Όλοι οι μισθωτοί που αμείβονται με μισθό ή με ημερομίσθιο δικαιούνται, από τους πάσης φύσεως εργοδότες τους Επίδομα εορτών Χριστουγέννων, ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβομένους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβομένους με ημερομίσθιο.

Το ανωτέρω επίδομα καταβάλλονται στο ακέραιο εφ' όσον η σχέση εργασίας των μισθωτών με τον υπόχρεο εργοδότη διήρκεσε ολόκληρη τη χρονική περίοδο από 1ης Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου κάθε χρόνου.

Από τους ανωτέρω μισθωτούς, εκείνοι που η σχέση εργασίας τους με τον υπόχρεο στην καταβολή του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, εργοδότη, δεν διήρκεσε ολόκληρο το ανωτέρω χρονικό διάστημα, δικαιούνται σαν επίδομα εορτών Χριστουγέννων, ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο (2) ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννεαήμερο χρονικό διάστημα διαρκείας της εργασιακής σχέσεώς τους.

Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 19ημέρου ή του δημέρου, αντίστοιχα, δικαιούνται ανάλογο κλάσμα.

Στον χρόνο διαρκείας της εργασιακής σχέσεως δεν υπολογίζονται οι ημέρες, κατά τις οποίες ο μισθωτός, αν και δεν λύθηκε η εργασιακή του σχέση, απέσχε από την εργασία του αδικαιολόγητα ή λόγω αδείας χωρίς αποδοχές.

Συνυπολογίζεται πάντως ο χρόνος της υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών προ και μετά από τον τοκετό.

Δώρο Χριστουγέννων εργαζομένων

Οι απασχολούμενοι στα Δημόσια, Δημοτικά και Κοινοτικά Έργα, τις εποχιακά εκτελούμενες εργασίες, καθώς και οι μισθωτοί που απασχολούνται με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή για εκτέλεση ορισμένου έργου, δικαιούνται σαν επίδομα εορτών Χριστουγέννων, ένα (1) ημερομίσθιο για κάθε οκτώ (8) ημερομίσθια που πραγματοποίησαν μέσα στην χρονική περίοδο από 01/05 μέχρι 31/12.

Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων υπολογίζεται βάσει των πράγματι καταβαλλομένων μισθών ή ημερομισθίων την 10ην Δεκεμβρίου κάθε χρόνου ή την ημερομηνία λήξεως της εργασιακής σχέσεως.

Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο νοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών του μισθωτού.

Τακτικές αποδοχές για την εφαρμογή των διατάξεων της παροχής Θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως τροφή, κατοικία κ.λπ.), εφ' όσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχομένης από τον μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα του χρόνου.

Σαν τακτικές αποδοχές προσδιορίζονται ενδεικτικά εκείνες που έχουν κριθεί από την Νομολογία όπως:

α) Η προσαύξηση της νομίμου και τακτικής εργασίας κατά τις Κυριακές ή αργίες και της νυκτερινές ώρες, εφ' όσον δίδεται στον μισθωτό σταθερά και μόνιμα σαν τακτικό αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας, κατά τις ανωτέρω ημέρες και ώρες, τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη περιοδικά, κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

Δώρο Χριστουγέννων εργαζομένων

β) Η αμοιβή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στο μισθωτό για τη νόμιμη υπερωριακή εργασία, εφ' όσον η εργασία αυτή, χωρίς να απαγορεύεται από τον νόμο, παρέχεται τακτικά.

γ) Το επίδομα αδείας και λοιπές τακτικές αποδοχές.

Επίσης, η συμπληρωματική αμοιβή η οποία χορηγείται για υπερεργασία, δηλαδή για εργασία μέχρι συμπλήρωσεως του 48 ωρών την εβδομάδα υπολογίζεται στο επίδομα εορτών Χριστουγέννων, αν κατά το κρίσιμο χρονικό διάστημα η ανωτέρω υπερεργασία πραγματοποιείται τακτικά. Σαν τακτική υπερεργασία θεωρείται όχι μόνον η συνεχής αλλά και εκείνη η οποία εμφανίζει ορισμένη συχνότητα επαναλήψεως από την φύση της και σύμφωνα με το πρόγραμμα του εργοδότη.

Η ανωτέρω αμοιβή (υπερωρίας και υπερεργασίας) υπολογίζεται βάσει ποσού ίσου με τον μέσο όρο των αμοιβών τούτων, τις οποίες έλαβε κάθε μισθωτός κατά τη χρονική περίοδο 01/05 μέχρι 31/12 ή κατά το μέχρι της λύσεως της σχέσεως εργασίας χρονικό διάστημα.

Στους υπαλλήλους που συνδέονται με το Δημόσιο ή τα ΝΠΔΔ με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και έχουν αντιμισθία τακτικού διοικητικού υπαλλήλου, δεν καταβάλλεται το επίδομα εορτών Χριστουγέννων, σύμφωνα με το ν. 4354/15 ΦΕΚ 176 Α'.

Διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων, διαιτητικών αποφάσεων, εσωτερικών κανονισμών και λοιπών σχετικών πράξεων, οι οποίες προβλέπουν ευνοϊκότερους από την ΚΥΑ 19040/81 ΦΕΚ 742 Β' παροχής επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, υπερισχύουν.

Δώρο Χριστουγέννων εργαζομένων

Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων, υπόκειται, όπως και οι τακτικές αποδοχές, σε όλες τις κρατήσεις και εισφορές που προβλέπονται για τους οικείους ασφαλιστικούς οργανισμούς και λοιπούς Οργανισμούς ή Λογαριασμούς Κοινωνικής Πολιτικής.

Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων, που σε καμμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά σε χρήμα μόνο, καταβάλλονται την 21η Δεκεμβρίου.

Σχετ. ΚΥΑ 19040/81 ΦΕΚ 742 Β'

Ασθένεια εργαζομένων

Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωση του για το μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το νόμο.

Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με τα ανωτέρω, η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατάγγειλε τη μίσθωση επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό (657, 658 Π.Δ. 456/1984 ΦΕΚ 164 Α').

Ο εργοδότης σε περίπτωση ασθένειας του εργαζομένου που έχει προσληφθεί και ζει μαζί του, έχει υποχρέωση να του παρέχει, ενόσω διαρκεί η σύμβαση, περίθαλψη και ιατρική αντίληψη στο σπίτι ή και σε νοσοκομείο έως ένα μήνα, αν η ασθένεια παρουσιάστηκε τουλάχιστον ένα έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και έως δέκα ημέρες, αν η ασθένεια παρουσιάστηκε μετά τρεις μήνες από την έναρξη της σύμβασης. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καταλογίσει τις δαπάνες στο μισθό που οφείλει για το χρόνο που διαρκεί η ασθένεια. Η υποχρέωση του εργοδότη δεν υπάρχει αν η ασθένεια οφείλεται σε δόλο ή σε βαριά αμέλεια του εργαζομένου ή από την εισαγωγή του σε νοσοκομείο ως ασφαλισμένου υποχρεωτικά για την περίπτωση ασθένειας.

Ασθένεια εργαζομένων

Ο εργοδότης έχει τις υποχρεώσεις του προηγούμενου άρθρου και αν ακόμη, έχοντας εξαιτίας της ασθένειας τέτοιο δικαίωμα, καταγγείλει τη σύμβαση (660, 661 Π.Δ. 456/1984 ΦΕΚ 164 Α')

Αν ο εργαζόμενος απουσιάσει από την εργασία του λόγω ασθένειας, τότε από την αναγγελία της ανικανότητας εργασίας μέχρι την έναρξη της επιδότησης από τον ΕΦΚΑ, ήτοι για χρονικό διάστημα από 1 έως 3 ημέρες, ο εργοδότης υποχρεούται να πληρώσει το ήμισυ του ημερομισθίου ή του αναλογούντος μισθού, χωρίς η διαφορά να δύναται να καλυφθεί από τον οικείο ασφαλιστικό φορέα του εργαζομένου (άρθρο 5 του Α.Ν.178/1967 ΦΕΚ 190 Α').

Καταγγελία σύμβασης εργασίας

Η καταγγελία σύμβασης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δώδεκα (12) μηνών, δεν δύναται να πραγματοποιηθεί χωρίς προηγούμενη έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη, και η οποία θα ισχύει από την επομένη της γνωστοποίησής της προς τον εργαζόμενο με τους εξής όρους:

- α) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δώδεκα (12) «συμπληρωμένους» μήνες έως δύο (2) έτη, απαιτείται προειδοποίηση ενός (1) μηνός πριν την απόλυση.
- β) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δύο (2) έτη συμπληρωμένα έως πέντε (5) έτη, απαιτείται προειδοποίηση δύο (2) μηνών πριν την απόλυση.
- γ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από πέντε (5) έτη συμπληρωμένα έως δέκα (10) έτη απαιτείται προειδοποίηση τριών (3) μηνών πριν την απόλυση.
- δ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δέκα (10) έτη συμπληρωμένα και άνω απαιτείται προειδοποίηση τεσσάρων (4) μηνών πριν την απόλυση.

Ο Εργοδότης που προειδοποιεί εγγράφως τον εργαζόμενο ιδιωτικό υπάλληλο κατά τα ανωτέρω, καταβάλλει στον απολυόμενο το ήμισυ της αποζημίωσης απόλυσης για καταγγελία χωρίς προειδοποίηση.

Ο Εργοδότης που παραμελεί την υποχρέωση προειδοποίησης για καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού υπαλλήλου οφείλει να καταβάλει στον απολυόμενο υπάλληλο αποζημίωση απόλυσης ως κατωτέρω, εκτός αν οφείλεται μεγαλύτερη αποζημίωση βάσει σύμβασης ή εθίμου ως εξής:

Καταγγελία σύμβασης εργασίας

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης
1 έτος συμπλ. έως 4 έτη	2 μηνών
4 έτη συμπλ. έως 6 έτη	3 μηνών
6 έτη συμπλ. έως 8 έτη	4 μηνών
8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	5 μηνών
10 έτη συμπλ.	6 μηνών
11 έτη συμπλ.	7 μηνών
12 έτη συμπλ.	8 μηνών
13 έτη συμπλ.	9 μηνών
14 έτη συμπλ.	10 μηνών
15 έτη συμπλ.	11 μηνών
16 έτη συμπλ. και άνω	12 μηνών

Ο υπολογισμός της ως άνω αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Προϋπηρεσία	Ποσό αποζημίωσης
Για 17 έτη συμπληρωμένα	1 μηνός αποζημίωση
Για 18 έτη συμπληρωμένα	2 μηνών αποζημίωση
Για 19 έτη συμπληρωμένα	3 μηνών αποζημίωση
Για 20 έτη συμπληρωμένα	4 μηνών αποζημίωση
Για 21 έτη συμπληρωμένα	5 μηνών αποζημίωση
Για 22 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών αποζημίωση
Για 23 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών αποζημίωση
Για 24 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών αποζημίωση
Για 25 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών αποζημίωση
Για 26 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών αποζημίωση
Για 27 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών αποζημίωση
Για 28 έτη και άνω	12 μηνών αποζημίωση

Καταγγελία σύμβασης εργασίας

Για τον ανωτέρω υπολογισμό λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης που δεν υπερβαίνουν το πόσο των δύο χιλιάδων (2.000) ευρώ.

Ως τακτικές αποδοχές υπαλλήλου θεωρούνται ο μισθός, ως και πάσα άλλη παροχή, εφ' όσον δίδεται αντί μισθού, όπως παροχές σε είδος, προμήθεια κλπ. Ποσοστά επί κερδών ή εισπράξεων ή άλλης φύσεως συμμετοχή στην επιχείρηση, εφ' όσον χορηγούνται ανεξαρτήτως της κανονικής αμοιβής της εργασίας, δεν θεωρούνται τακτικές αποδοχές πλην αντίθετης συμφωνίας ή εθίμου.

Ο Υπάλληλος που προτίθεται να λύσει την υπαλληλική σύμβαση προς τον εργοδότη, οφείλει να το γνωστοποιήσει στο ήμισυ του χρόνου προειδοποίησης που ορίζεται για τον εργοδότη με ανώτατο όριο τους τρεις μήνες. Ο Υπάλληλος που παραμελεί την υποχρέωση προειδοποίησης για καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου οφείλει να καταβάλει στον εργοδότη αποζημίωση αντίστοιχη που προβλέπεται για τον εργοδότη με ανώτατο όριο τους τρεις (3) μήνες.

Δύναται ο εργοδότης να καταγγείλει την σύμβαση χωρίς την τήρηση προθεσμίας εάν εναντίον του υπαλλήλου υπεβλήθη μήνυση για αξιόποινη πράξη που διαπράχθηκε κατά την άσκηση της υπηρεσίας του ή απαγγέλθηκε σε αυτόν κατηγορία για αδίκημα πλημμεληματικού χαρακτήρα.

Ο Υπάλληλος που θα απαλλαγεί με βούλευμα ή με δικαστική απόφαση για τις ανωτέρω κατηγορίες δικαιούται να ζητήσει, την προβλεπόμενη για καταγγελία σύμβασης χωρίς προειδοποίηση, αποζημίωση.

Καταγγελία σύμβασης εργασίας

Αποχή υπαλλήλου, από της εργασίας που οφείλεται σε αποδεδειγμένη κατά το νόμο βραχεία ασθένεια ή λοχεία δεν θεωρείται αιτία για λύση της σύμβασης.

Βραχεία ασθένεια θεωρείται ένας μήνας για υπάλληλο που υπηρετεί μέχρι τέσσερα έτη, τρεις μήνες για υπάλληλο που υπηρετεί μέχρι δέκα έτη, τέσσερις μήνες για υπάλληλο που υπηρετεί ως δεκαπέντε έτη και έξι μήνες για υπάλληλο που υπηρετεί άνω των δεκαπέντε ετών.

Τα ανωτέρω ισχύουν και σε περίπτωση αλλαγής του εργοδότη.

Ο Υπάλληλος δικαιούται αποζημίωση και σε περίπτωση πτώχευσης της επιχείρησης, διακοπή εργασιών λόγω πυρκαγιάς ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας.

Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης θεωρείται καταγγελία αυτής χωρίς προειδοποίηση και οφείλεται αποζημίωση σύμφωνα με τα ανωτέρω. Βλαπτική μεταβολή θεωρείται η μετάθεση στην αλλοδαπή χωρίς την συναίνεση του εργαζομένου και η πέραν των δύο (2) μηνών καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζομένου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης.

Τα ανωτέρω ισχύουν και για συμβάσεις ορισμένου χρόνου εάν ο καθορισμός της διάρκειας δεν δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης αλλά τέθηκε σκοπίμως για την αποφυγή καταβολής αποζημίωσης ως ανωτέρω.

Σχετ. Ν.2112/1920

Ημερολόγιο Υποχρεώσεων

Ο εργοδότης έχει μηνιαίες και ετήσιες υποχρεώσεις έναντι της πολιτείας οι κυριότερες των οποίων είναι:

ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ (ΑΠΔ)

Ο εργοδότης υποβάλλει ΑΠΔ στο ΕΦΚΑ από την 1η έως την τελευταία ημέρα του μήνα που έπεται του ημερολογιακού μήνα απασχόλησης.

Εάν η τελευταία (ημερολογιακή) ημέρα των ανωτέρω ημερομηνιών είναι εξαιρέσιμη ή αργία για τις δημόσιες υπηρεσίες τότε η προθεσμία αυτή παρατείνεται μέχρι την αμέσως επόμενη εργάσιμη για τις δημόσιες υπηρεσίες, ημέρα.

Εντός των ανωτέρω προθεσμιών παρέχεται η δυνατότητα στους εργοδότες να συμπληρώσουν το περιεχόμενο της ΑΠΔ, υποβάλλοντας, μέσω διαδικτύου, Συμπληρωματική (04) Α.Π.Δ. Μετά τη λήξη της σχετικής προθεσμίας η υποβολή της Συμπληρωματικής (04) Α.Π.Δ. πραγματοποιείται μόνο στο κατά τόπο αρμόδιο Υποκατάστημα ή Παράρτημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (βλ. άρθρο 14 του Ν. 4075/12 ΦΕΚ 89 Α΄, υπ.αρ.πρωτ. Δ.ΕΙΣΦ.Μ./777/1510530/17.12.2019 έγγραφο ΕΦΚΑ).

Το Δώρο Πάσχα υποβάλλεται με την ΑΠΔ μισθολογικής περιόδου Μαΐου, με υποχρέωση καταβολής των αντίστοιχων ασφαλιστικών εισφορών τον Ιούνιο. Το Δώρο Χριστουγέννων, παρελθούσης χρήσης, υποβάλλεται με την ΑΠΔ μισθολογικής περιόδου Ιανουαρίου, με υποχρέωση καταβολής των αντίστοιχων ασφαλιστικών εισφορών τον Φεβρουάριο. Σε περίπτωση αποχώρησης απασχολούμενου που η ΑΠΔ υποβάλλεται συνήθως σε προγενέστερη περίοδο, για την ολοκλήρωση των ασφαλιστικών υποχρεώσεων του εργοδότη έναντι του απασχολούμενου εφόσον ο εργοδότης επιθυμεί να προβεί στην ολοκλήρωση της υποβολής των ΑΠΔ για το Δ.Π

Ημερολόγιο Υποχρεώσεων

και Δ.Χ. πριν την καθορισμένη περίοδο (ΜΑΙΟ και ΙΑΝΟΥΑΡΙΟ) θα πρέπει οι ασφαλιστικές εισφορές να καταβάλλονται και κατά την αντίστοιχη υποχρέωση καταβολής του μήνα υποβολής, με τις ασφαλιστικές εισφορές του μήνα υποβολής (βλ. υπ.αρ. πρωτ. Ε40/535/28.7.2015 Γενικό έγγραφο της Διοίκησης του τ. Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ.).

ΦΟΡΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (ΦΜΥ)

Ο εργοδότης που απασχολεί προσωπικό υποβάλλει προσωρινές δηλώσεις παρακράτησης φόρου στο taxisNET το αργότερο μέχρι το τέλος του δεύτερου μήνα από την ημερομηνία καταβολής του υποκείμενου σε παρακράτηση εισοδήματος ή της υποκείμενης σε παρακράτηση πληρωμής.

Η ανωτέρω υποχρέωση υφίσταται σε κάθε περίπτωση απασχόλησης προσωπικού, ανεξάρτητα αν προκύπτει χρεωστικός ή πιστωτικός ή μηδενικός φόρος (βλ. άρθρα 12, 43^Α του ν.4172/2013 ΦΕΚ 167 Α', Α.1099/18.03.2019 ΦΕΚ 949 Β').

ΕΤΗΣΙΟΣ ΠΙΝΑΚΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (Ε4)

Ο εργοδότης υποβάλλει το έντυπο Ε4 (Ετήσιος/ Ετήσιος Συμπληρωματικός) στο ΕΡΓΑΝΗ μία φορά κατά το χρονικό διάστημα 1 Οκτωβρίου έως 31 Οκτωβρίου κάθε έτους (βλ. άρθρο 5 της υπ' αρ. 40331/Δ1.13521/19 Υ.Α. ΦΕΚ 3520 Β/19-9-2019).

ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΕΤΗΣΙΑΣ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ (Ε11)

Ο εργοδότης υποβάλλει το έντυπο Ε11 (ετήσια κανονική άδεια) τα στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδειάς κατά το

Ημερολόγιο Υποχρεώσεων

προηγούμενο ημερολογιακό έτος εντός του μηνός Ιανουαρίου (βλ. Υ.Α. 40331/Δ1.13521/19 ΦΕΚ 3520 Β/19-9-2019).

Ο εργοδότης αναγγέλλει ηλεκτρονικά στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «ΕΡΓΑΝΗ» τη χορήγηση της άδειας έως και μία (1) ώρα μετά την έναρξη πραγματοποίησής της, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 4 του Α.Ν. 539/1945 ΦΕΚ 229 Α΄ όπως ισχύει με το άρθρο 53 του ν.4611/19 . Αναμένεται η έκδοση Υ.Α. απόφασης που θα καθορίζει τη διαδικασία εφαρμογής της ανωτέρω διάταξης.

Παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και πρόστιμα

Παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και πρόστιμα

ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΑΠΟ ΘΙΓΟΜΕΝΟ

A/A	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ	ΠΡΟΣΤΙΜΟ
1	Πλημμελής τήρηση Βιβλίου Ετήσιων Κανονικών Αδειών	300 € - 2.000 €
2	Εκπρόθεσμη κατάθεση στοιχείων σχετικά με ληφθείσα άδεια και επίδομα αδειάς του προσωπικού κατά το προηγούμενο έτος	300 € - 2.000 €
3	Μη ανάρτηση Πίνακα Προσωπικού & ωρών εργασίας/ Μη ανάρτηση Προγράμματος Εβδομαδιαίας Ανάπαυσης ή/ και Ωρών Εργασίας	300 € - 2.000 €
4	Εκπρόθεσμη κατάθεση συμπληρωματικού Πίνακα Προσωπικού & Ωρών Εργασίας, σε περίπτωση μεταβολής των αποδοχών.	300 € - 2.000 €
5	Μη επίδειξη Μητρώου Ανηλίκων	300 € - 2.000 €
6	Μη ανάρτηση του Κανονισμού Εργασίας σε εμφανή και προσιτά για τους εργαζόμενους σημεία του τόπου εργασίας	300 € - 2.000 €
7	Μη συμμόρφωση εργοδότη στην απόφαση επιθεωρητή περί διαφωνίας εργοδότη και συνδικαλιστικών οργανώσεων στις περιπτώσεις παραγράφων 2, 3, 5 και 7 του άρθ. 16 του Ν. 1264/82	300 € - 2.000 €
8	Μη τήρηση από τους εργοδότες (ε7τί μία διετία από την ημερομηνία λήξης τους) αντιγράφων Συμβάσεων Εργασίας,	300 € - 2.000 €

Παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και πρόστιμα

	γνωστοποιήσεων και λοιπών εγγράφων, που υποχρεούνται να χορηγούν στους εργαζόμενους σύμφωνα με το ΠΔ 156/94	
9	Μη εφοδιασμός με αντίγραφο πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας ή απόσπασμα αυτού σε εργαζομένους που απασχολούνται εκτός της έδρας της επιχείρησης ή του παραρτήματος της επιχείρησης	300 € - 2.000 €
10	Μη τήρηση στον τόπο εκτέλεσης του έργου «Βιβλίου Ημερήσιων Δελτίων Απασχολούμενου Προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών και τεχνικών έργων»	500 € - 3.000 €
11	Εκπρόθεσμη κατάθεση Συμπληρωματικού Πίνακα Προσωπικού & Ωρών Εργασίας, σε περίπτωση προσλήψεων νέων εργαζομένων.	500 € - 3.000 €
12	Εκπρόθεσμη κατάθεση Συμπληρωματικού Πίνακα Προσωπικού & Ωρών Εργασίας, σε περίπτωση τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας	500 € - 3.000 €
13	Μη εφοδιασμός και φύλαξη Βιβλίου Δρομολογίων οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων	500 € - 3.000 €
14	Μη εφοδιασμός και φύλαξη Βιβλίου Δρομολογίων οδηγών τουριστικών λεωφορείων	500 € - 3.000 €
15	Μη υποβολή Βιβλιαρίου Εργασίας οδηγών τουριστικών λεωφορείων ή βοηθών στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, έντυπο Ε4/ Συμπληρωματικός Ωραρίου	500 € - 3.000 €
16	Παραβίαση της διακοπής εργασίας του προσωπικού κίνησης των ΚΤΕΛ	500 € - 3.000 €
17	Μη τήρηση Βιβλίου Ετήσιων Κανονικών Αδειών	500 € - 3.000 €
18	Μη γνωστοποίηση ηλεκτρονικά στο Πληροφοριακό Σύστημα "ΕΡΓΑΝΗ" εντός μηνός Ιανουάριου εκάστου έτους στοιχείων	500 € - 3.000 €

Παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και πρόστιμα

	σχετικά με ληφθείσα άδεια και επίδομα αδείας του προσωπικού κατά το προηγούμενο έτος	
19	Εκπρόθεσμη κατάθεση Ετήσιου Πίνακα Προσωπικού & Ωρών Εργασίας	500 € - 3.000 €
20	Μη υποβολή συμπληρωματικού Πίνακα Προσωπικού & Ωρών Εργασίας, σε περίπτωση μεταβολής των αποδοχών.	500 € - 3.000 €
21	Εκπρόθεσμη υποβολή Προγράμματος Ωρών Εργασίας	500 € - 3.000 €
22	Πλημμελής συμπλήρωση Πίνακα Προσωπικού και Ωρών Εργασίας	500 € - 3.000 €
23	Μη συμπλήρωση ή μη ορθή συμπλήρωση των στηλών του "Βιβλίου Ημερήσιων Δελτίων Απασχολούμενου Προσωπικού σε αγροτικές εργασίες και αλιεία"	500 € - 3.000 €
24	Μη τήρηση, μη συμπλήρωση ή πλημμελής συμπλήρωση Μητρώου Ανηλίκων	500 € - 3.000 €
25	Μη αναγραφή αιτιολογίας και του χρονικού διαστήματος που αφορά για κάθε καταβολή που λαμβάνει χώρα σε λογαριασμό πληρωμών και αφορά οφειλόμενες αποδοχές ή αποζημίωση απόλυσης	500 € - 3.000 €
26	Μη τήρηση στον τόπο εκτέλεσης του έργου ή μη επίδειξη, για οποιοδήποτε λόγο, στα αρμόδια όργανα ελέγχου, οσάκις ζητείται, του αντιγράφου του εντύπου της Αναγγελίας για κάθε ημέρα απασχόλησης του προσωπικού, που απασχολείται για την εκτέλεση οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου.	500 € - 3.000 €
27	Μη αναγγελία στο ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ» του απασχολούμενου προσωπικού μέχρι την τελευταία ημέρα του επόμενου μήνα της απασχόλησης, από τους υπόχρεους για την τήρηση του	500 € - 3.000 €

Παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και πρόστιμα

	«Βιβλίου ημερησίων Δελτίων Απασχολούμενου Προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών και τεχνικών έργων	
28	Μη τήρηση διαδικασίας διαθεσιμότητας (προηγούμενη διαβούλευση, γνωστοποίηση στις οικείες υπηρεσίες ΣΕΠΕ)	500 € - 3.000 €
29	Μη καταχώριση στο ΠΣ "ΕΡΓΑΝΗ" του αριθμού κυκλοφορίας του μοτοποδηλάτου ή της μοτοσυκλέτας που χρησιμοποιείται κατά την εκτέλεση της εργασίας για τη μεταφορά ή διανομή προϊόντων και αντικειμένων	500 € - 3.000 €
30	Μη χορήγηση ελάχιστου χρόνου διακοπής της ημερήσιας εργασίας σε κατάσταση	500 € - 3.000 €
31	Εφαρμογή διακεκομμένου ωραρίου για προσωπικό κουζίνας	500 € - 3.000 €
32	Μη χορήγηση διαλείμματος	500 € - 3.000 €
33	Μη γνωστοποίηση ή ελλιπής γνωστοποίηση όρων Ατομικής Σύμβασης Εργασίας στον εργαζόμενο.	500 € - 3.000 €
34	Λειτουργία εμπορικού καταστήματος πέραν του ωραρίου λειτουργίας	1.000 € - 4.000 €
35	Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών μέσω τραπεζικού λογαριασμού	1.000 € - 4.000 €
36	Μη καταβολή αποζημίωσης απόλυσης μέσω λογαριασμού πληρωμών	1.000 € - 4.000 €
37	Μη χορήγηση αναλυτικών Εκκαθαριστικών Σημειωμάτων Αποδοχών.	1.000 € - 4.000 €
38	Μη κατάρτιση Κανονισμού Εργασίας σε υπόχρεες επιχειρήσεις	1.000 € - 4.000 €
39	Μη παράσταση εργοδότη κατά τη διαδικασία επίλυσης ατομικών ή συλλογικών εργατικών διαφορών	1.000 € - 4.000 €

Παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και πρόστιμα

40	Υπέρβαση του επιτρεπόμενου ποσοστού/αριθμού μαθητευόμενων και πρακτικώς ασκούμενων σε τουριστικές επιχειρήσεις	1.000 € - 4.000 €
41	Παραβίαση του ΠΔ 240/06 «Περί διαβουλεύσεων με τους εργαζόμενους»	1.000 € - 4.000 €
42	Υπέρβαση της διάρκειας επιβολής του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας πέραν των εννέα (9) μηνών ανά ημερολογιακό έτος	1.000 € - 4.000 €
43	Υπέρβαση του επιτρεπόμενου χρόνου διαθεσιμότητας πέραν των τριών (3) μηνών ετησίως	1.000 € - 4.000 €
44	Μη υποβολή Ετήσιου Πίνακα Προσωπικού & Ωρών Εργασίας.	1.800 € - 8.000 €
45	Μη υποβολή Συμπληρωματικού Πίνακα Προσωπικού & Ωρών Εργασίας, σε περίπτωση προσλήψεων νέων εργαζομένων (ενιαίου εντύπου Ε3).	1.800 € - 8.000 €
46	Μη υποβολή Προγράμματος Ωρών Εργασίας	1.800 € - 8.000 €
47	Λειτουργία επιχείρησης κατά ημέρα Κυριακή και κατά τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας	1.800 € - 8.000 €
48	Μη υποβολή Μηνιαίου Πίνακα Εβδομαδιαίας Ανάπαυσης προσωπικού κίνησης των ΚΤΕΛ, στο έντυπο Ε4/Συμπληρωματικός ωραρίου	1.800 € - 8.000 €
49	Παραβίαση νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων	1.800 € - 8.000 €
50	Παρεμπόδιση εισόδου των Επιθεωρητών Εργασίας	1.800 € - 8.000 €
51	Άρνηση παροχής στοιχείων ή πληροφοριών από τον εργοδότη ή παροχή ψευδών πληροφοριών ή στοιχείων	1.800 € - 8.000 €
52	Μη εφαρμογή όρων Σ.Σ.Ε., Δ.Α. ή Υ.Α. ή Κανονισμού Εργασίας	1.800 € - 8.000 €

Παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και πρόστιμα

53	Εβδομαδιαία ανάπαυση και μείωση του χρόνου εργασίας που έχει καθοριστεί με Σ.Σ.Ε., Δ.Α. κλπ (γενικώς υποχρεωτικές ή μη) ή με ΥΑ εκδοθείσες βάσει του Α.Ν. 435/1968 (ΦΕΚ 124 Α')	1.800 € - 8.000 €
54	Μη καταβολή αναδρομικών αποδοχών (ως παραβίαση όρων ΣΣΕ Δ.Α. ή Υ.Α.)	1.800 € - 8.000 €
55	Μη καταβολή μισθών/ημερομισθίων βάσει νομοθετικώς καθορισμένου νομίμου κατώτατου μισθού/ημερομισθίου, Σ.Σ.Ε, Δ.Α., Υ.Α. ή βάσει ατομικής συμφωνίας	1.800 € - 8.000 €
56	Μη καταβολή αποδοχών διαθεσιμότητας	1.800 € - 8.000 €
57	Παρακώλυση συνδικαλιστικής δράσης	1.800 € - 8.000 €
58	Παράβαση υποχρέωσης πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων από τους εργοδότες που μεταβιβάζουν τις επιχειρήσεις	1.800 € - 8.000 €

Σχετ. Υ.Α. 60201/Δ7.1422/20.12.2019 ΦΕΚ Β' 4997.

Παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και πρόστιμα

ΑΝΑ ΘΙΓΟΜΕΝΟ

Α/Α	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ	ΠΡΟΣΤΙΜΟ
1	Μη χορήγηση ελάχιστης ημερήσιας ανάπαυσης	400 €
2	Μη χορήγηση αντιγράφων στον οδηγό φορτηγού αυτοκινήτου του Ημερησίου Βιβλίου Δρομολογίων	400 €
3	Απασχόληση οδηγού λεωφορείου μισθωμένου ή ενταγμένου στα ΚΤΕΛ σε λεωφορείο άλλου ιδιοκτήτη χωρίς την κατάρτιση σύμβασης δανεισμού μεταξύ του οδηγού, του εργοδότη του και του ΚΤΕΛ	500 €
4	Διενέργεια φορτοεκφορτωτικών εργασιών από πρόσωπα μη εγγεγραμμένα στο Εθνικό Μητρώο Φορτοεκφορτωτών και εφοδιασμένα με τη Βεβαίωση Συνδρομής νομίμων προϋποθέσεων	600 €
5	Μη καταβολή αποζημίωσης για απασχόληση εκτός έδρας	400 €
6	Μη καταβολή πρόσθετης μηνιαίας αποζημίωσης χρήσης και συντήρησης μοτοσυκλέτας ή μοτοποδηλάτου	600 €
7	Μη καταβολή πρόσθετης μηνιαίας αποζημίωσης χρήσης και συντήρησης μοτοσυκλέτας ή μοτοποδηλάτου μέσω λογαριασμού πληρωμών	600 €
8	Μη καταβολή επιδόματος γάμου σε χήρους, διαζευγμένους και άγαμους γονείς	400 €
9	Μη γνωστοποίηση σπουδαίου λόγου απολύσεως εγκύου, λεχώνας, γαλουχούσης	750 €

Παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και πρόστιμα

10	Παραβίαση της απαγόρευσης διάκρισης εργαζομένων που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας τους - Λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γονέων λόγω άδειας ανατροφής, φροντίδας, υιοθεσίας ή αναδοχής παιδιού	750 €
11	Μη χορήγηση άδειας ανατροφής, ειδικών γονικών αδειών λόγω σοβαρών νοσημάτων και λόγω νοσηλείας των παιδιών	750 €
12	Μη χορήγηση άδειας για ασθένεια εξαρτωμένων μελών	550 €
13	Μη χορήγηση άδειας απουσίας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης	550 €
14	Μη χορήγηση άδειας σε εργαζόμενο γονέα μονογονεϊκής οικογένειας	750 €
15	Άρνηση του εργοδότη να προσκομίσει αιτούμενα από το ΣΕΠΕ στοιχεία ή πληροφορίες ιδίως στο πλαίσιο εφαρμογής της διάταξης περί αντιστροφής του βάρους αποδείξεως σε περιπτώσεις που πιθανολογείται παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ή διάκριση λόγω φύλου ή λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου	750 €
16	Μη χορήγηση από τον εργοδότη της αιτούμενης από τον εργαζόμενο βεβαίωσης των στοιχείων της εργασιακής σχέσης ή των διαστημάτων των αδειών που του χορηγήθηκαν, α) γονική άδεια ανατροφής τέκνου άνευ αποδοχών (4 μηνών) β) ειδική γονική άδεια γ) γονική άδεια νοσηλείας τέκνου	400 €

Παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και πρόστιμα

17	Μη διακριτή αποτύπωση πρόσθετης μηνιαίας αποζημίωσης χρήσης και συντήρησης μοτοσυκλέτας ή μοτοποδηλάτου στα χορηγούμενα Εκκαθαριστικά Σημειώματα Αποδοχών	400 €
18	Μη χορήγηση Πιστοποιητικού Εργασίας (προϋπηρεσίας)	400 €
19	Παραβίαση διατάξεων για την κατάτμηση του χρόνου της άδειας	600 €
20	Μη χορήγηση άδειας για συμμετοχή σε εξετάσεις	600 €
21	Μη χορήγηση άδειας για μεταγγίσεις αίματος	750 €
22	Μη χορήγηση άδειας λόγω θανάτου συγγενούς	400 €
23	Μη χορήγηση άδειας λόγω AIDS	750 €
24	Μη χορήγηση άδειας γάμου	550 €
25	Μη χορήγηση άδειας γεννήσεως τέκνου	700 €
26	Μη χορήγηση ειδικής άδειας λόγω αιμοληψίας ή λήψης αιμοπεταλίων	700 €
27	Μη καταβολής της κατ' ελάχιστο αποζημίωσης πρακτικής άσκησης ημεδαπών και αλλοδαπών φοιτητών/σπουδαστών/μαθητών Σχολών Τουριστικής Εκπαίδευσης	550 €
28	Παραβίαση ωραρίου πρακτικής άσκησης ημεδαπών και αλλοδαπών φοιτητών/σπουδαστών/μαθητών Σχολών Τουριστικής Εκπαίδευσης	700 €
29	Μη αναγραφή πρακτικώς ασκούμενου φοιτητή/σπουδαστή/μαθητή Σχολής Τουριστικής Εκπαίδευσης σε ισχύοντα Πίνακα Προσωπικού	400 €
30	Μη καταχώρηση υπερεργασίας στο ΠΣ "ΕΡΓΑΝΗ"	400 €

Παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και πρόστιμα

31	Μη υποβολή Συμπληρωματικού Πίνακα Προσωπικού & Ωρών Εργασίας, σε περίπτωση τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας για πλήρως απασχολούμενο	600 €
32	Μη χορήγηση κανονικής άδειας	900 €
33	Μη καταβολή επιδόματος και αναλογίας επιδόματος αδειας	900 €
34	Εργασία χωρίς σχετική άδεια κατά Κυριακή ως ημέρα υποχρεωτικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης (ρεπό) και κατά τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας	800 €
35	Εργασία κατά Κυριακή ως ημέρα υποχρεωτικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης (ρεπό) και κατά τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας	800 €
36	Εργασία κατά ημέρες υποχρεωτικής ανάπαυσης σε εργαζόμενους επιχειρήσεων θεάτρου, ημερησίων εφημερίδων, οδηγών, ταξί, εφημεριδοπωλών	800 €
37	Μη χορήγηση αναπληρωματικής ημέρας ανάπαυσης λόγω εργασίας κατά ημέρα Κυριακή άνω των 5 ωρών	800 €
38	Παραβίαση πενθήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης του προσωπικού κίνησης των ΚΤΕΛ	900 €
39	Κατάτμηση του ωραρίου των μερικώς απασχολούμενων	950 €
40	Μη καταβολή προσαυξήσεων για εργασία κατά νύχτα	800 €
41	Μη καταβολή αποδοχών ανυπαίτιου κωλύματος	800 €
42	Μη καταβολή επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα	800 €
43	Μη καταβολή πάσης φύσεως δεδουλευμένων αποδοχών (που καθορίζονται από τον νόμο, ατομική συμφωνία, Σ.Σ.Ε, Δ.Α., έθιμο)	800 €

Παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και πρόστιμα

44	Μη καταβολή αμοιβής εργασίας που παρέχεται κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας προσαυξημένη κατά 30% κατά παράβαση του πενθημέρου	800 €
45	Άκυρη απόλυση λόγω αίτησης λήψης γονικών αδειών ή λήψης γονικών αδειών	950 €
46	Άρνηση πρόσληψης λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας	950 €
47	Μη καταβολή πλήρων αποδοχών άδειας ή αναλογίας αυτών	900 €
48	Μη καταβολή πλήρους αποζημίωσης άδειας ή αναλογίας αυτής σε περίπτωση λύσης με οποιονδήποτε τρόπο της σχέσης ή σύμβασης εργασίας πριν από τη λήψη της άδειας ή παρέλευσης του ημερολογιακού έτους (απλής ή προσαυξημένης κατά 100% ανάλογα με τον βαθμό υπαιτιότητας του εργοδότη)	900 €
49	Παραβίαση της εβδομαδιαίας ανάπαυσης των μισθωτών	800 €
50	Καταγγελία σύμβασης εργασίας κατά την διάρκεια της χορηγηθείσης κανονικής άδειας	2.000 €
51	Καταγγελία σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση	2.000 €
52	Μη καταχώρηση υπερωριακής απασχόλησης στο ΠΣ "ΕΡΓΑΝΗ"	1.000 €
53	Πραγματοποίηση υπερωριών σε βιομηχανικές, βιοτεχνικές επιχειρήσεις, πέραν των προβλεπομένων νομίμων ορίων υπερωριακής απασχόλησης (παράνομη υπερωριακή απασχόληση)	1.000 €

Παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και πρόστιμα

54	Πραγματοποίηση υπερωριών σε λοιπές επιχειρήσεις (Ανώνυμες Εταιρείες, Τράπεζες, Εμπορικές Επιχειρήσεις, νοσηλευτικά ιδρύματα, κλινικές, επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών, ξενοδοχεία, προσωπικό κουζίνας, προσωπικό επισιτιστικών (πλην προσωπικού κουζίνας), θυρωροί, φύλακες, νυχτοφύλακες (εκτός θυρωρών πολυκατοικιών και μεγάρων)], πέραν των προβλεπομένων νομίμων ορίων υπερωριακής απασχόλησης (παράνομη υπερωριακή απασχόληση).	1.000 €
55	Υπέρβαση ημερήσιου / εβδομαδιαίου νομίμου ωραρίου εργασίας (παράνομη υπερωριακή απασχόληση), οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων (κατηγορίες Α, Β, Γ) και οδηγών βυτιοφόρων	1.000 €
56	Υπερωριακή απασχόληση οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων (κατηγορίες Α, Β, Γ) χωρίς προηγούμενη καταχώρησή της στο ΠΣ "ΕΡΓΑΝΗ"	1.000 €
57	Υπέρβαση ημερήσιου / εβδομαδιαίου νομίμου ωραρίου εργασίας (παράνομη υπερωριακή απασχόληση) οδηγών τουριστικών λεωφορείων	1.000 €
58	Υπερωριακή απασχόληση οδηγών τουριστικών λεωφορείων χωρίς προηγούμενη καταχώρησή της στο ΠΣ "ΕΡΓΑΝΗ"	1.000 €
59	Υπέρβαση ημερήσιου / εβδομαδιαίου νομίμου ωραρίου εργασίας, προσωπικού κίνησης των ΚΤΕΛ, χωρίς προηγούμενη καταχώρησή στο ΠΣ "ΕΡΓΑΝΗ"	1.000 €
60	Υπέρβαση ημερήσιου/ετήσιου νομίμου ωραρίου εργασίας (παράνομη υπερωριακή απασχόληση), προσωπικού κίνησης των ΚΤΕΛ, πέραν των προβλεπομένων νομίμων ορίων	1.000 €

Παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και πρόστιμα

61	Μη καταβολή προσαυξήσεων για εργασία κατά Κυριακές και αργίες	1.000 €
62	Μη καταβολή αμοιβής υπερεργασίας ή/και υπερωριακής απασχόλησης	1.000 €
63	Παραβίαση διατάξεων για την προστασία των εργαζομένων που αποσπώνται για την εκτέλεση προσωρινής εργασίας στο έδαφος της Ελλάδας	2.000 €
64	Άρνηση εύλογων προσαρμογών για τα άτομα με αναπηρίες ή χρόνια πάθηση	2.000 €
65	Παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης και την καταγγελία της σύμβασης εργασίας	2.000 €
66	Παραβίαση της αρχής ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών	2.000 €
67	Απασχόληση ανηλίκων χωρίς Βιβλιάριο Εργασίας	3.000 €
68	Απασχόληση ανηλίκων σε απαγορευμένες για αυτούς εργασίες	4.000 €
69	Παραβίαση χρονικών ορίων εργασίας ανηλίκων	3.000 €
70	Απασχόληση ανηλίκων σε καλλιτεχνικές εργασίες χωρίς άδεια	3.000 €
71	Παράνομη απασχόληση ανηλίκου που δεν έχει συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας του	4.000 €

Παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και πρόστιμα

72	Μη καταβολή προσαύξησης επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε ώρα επιπλέον εργασίας μερικώς απασχολούμενου σε περίπτωση απασχόλησης πέραν της συμφωνημένης	2.000 €
73	Μη υποβολή Συμπληρωματικού Πίνακα Προσωπικού & Ωρών Εργασίας, σε περίπτωση τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας για μερικώς απασχολούμενο	2.000 €
74	Παράνομη απόλυση εγκύου ή εργαζόμενης που υιοθετεί τέκνο έως 6 ετών ή εργαζομένης που εμπλέκεται στη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας (τεκμαιρόμενη μητέρα/κυοφόρος γυναίκα)	4.000 €
75	Μη χορήγηση άδειας μητρότητας (17 εβδομάδες)	4.000 €
76	Μη χορήγηση σε τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθ. 1464 ΑΚ του μεταγενέθλιου τμήματος της άδειας μητρότητας (9 εβδομάδες)	4.000 €
77	Μη χορήγηση μειωμένου ωραρίου ή ισόχρονης άδειας φροντίδας παιδιού	3.000 €
78	Παραβίαση του δικαιώματος του εργαζόμενου-ης μετά τη λήψη της άδειας μητρότητας, της ειδικής άδειας του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α') ή άλλων αδειών που σχετίζονται με τη γέννηση, την ανατροφή ή την υιοθεσία παιδιού, να επιστρέφει στην ίδια θέση εργασίας	4.000 €
79	Παραβίαση διατάξεων για την προστασία από την απόλυση / μη τήρηση διαδικασίας απόλυσης συνδικαλιστικού στελέχους	4.000 €

Σχετ. Υ.Α. 60201/Δ7.1422/20.12.2019 ΦΕΚ 4997 Β'.

Ασφαλιστικές κρατήσεις Μισθοδοσίας

ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

1. Το συνολικό ποσοστό εισφοράς κύριας σύνταξης ασφαλισμένου μισθωτού και εργοδότη ορίζεται σε 20% επί των πάσης φύσεως αποδοχών των εργαζομένων, με την επιφύλαξη της παραγράφου 17 του άρθρου 39 του παρόντος νόμου, με εξαίρεση τις κοινωνικού χαρακτήρα έκτακτες παροχές λόγω γάμου, γεννήσεως τέκνων, θανάτου και βαριάς αναπηρίας και κατανέμεται κατά 6,67% σε βάρος των ασφαλισμένων και κατά 13,33% σε βάρος των εργοδοτών, συμπεριλαμβανομένου από 1.1.2017 και του Δημοσίου και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, με την επιφύλαξη των διατάξεων των παραγράφων 4 και 5 του παρόντος.

2.α. Το ανώτατο όριο ασφαλιστέων αποδοχών για τον υπολογισμό της μηνιαίας ασφαλιστικής εισφοράς των μισθωτών και των εργοδοτών, συνίσταται στο δεκαπλάσιο του ποσού που αντιστοιχεί στον εκάστοτε προβλεπόμενο κατώτατο βασικό μισθό άγαμου μισθωτού, και σύμφωνα με τις ισχύουσες κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος διατάξεις, το δεκαπλάσιο του ποσού που αντιστοιχεί στο βασικό μισθό άγαμου μισθωτού άνω των 25 ετών.

β. Το ανώτατο όριο της περίπτωσης α εφαρμόζεται και επί πολλαπλής μισθωτής απασχόλησης ή έμμισθης εντολής όσον αφορά στην εισφορά ασφαλισμένου.

3. Καταβάλλεται ασφαλιστική εισφορά για τον κλάδο σύνταξης ποσοστού 20% επιμεριζόμενη κατά ποσοστό 6,67% για τον εργαζόμενο και 13,33% για τον εργοδότη για τις ακόλουθες, ιδίως, κατηγορίες ασφαλισμένων, διατηρούμενης σε ισχύ του τεκμηρίου της ρύθμισης του άρθρου 2 παρ. 1 του α.ν. 1846/1951:

α. Για τους ασφαλισμένους που έως την έναρξη ισχύος του παρόντος υπάγονταν στην ασφάλιση του Τομέα Ασφάλισης Ναυτικών Πρακτόρων και Υπαλλήλων του ΟΑΕΕ

Ασφαλιστικές κρατήσεις Μισθοδοσίας

ως έμμισθοι ασφαλισμένοι, ανεξαρτήτως του χρόνου υπαγωγής στην κοινωνική ασφάλιση. Για την κατηγορία αυτή των ασφαλισμένων, το ύψος της ασφαλιστικής εισφοράς για τον ασφαλισμένο καθορίζεται από 1.7.2016 σε 17%, από 1.1.2017 σε 15%, από 1.1.2018 σε 10% και από 1.1.2019 και μετά σε 6,67%. Το ύψος της ασφαλιστικής εισφοράς για τον εργοδότη καθορίζεται από 1.7.2016 σε 3%, από 1.1.2017 σε 5%, από 1.1.2018 σε 10% και από 1.1.2009 και μετά σε 13,33%.

β. Για τους ασφαλισμένους που έως την έναρξη ισχύος του παρόντος υπάγονταν στην ασφάλιση του ΕΤΑΑ και παρέχουν εξαρτημένη εργασία, ανεξαρτήτως του χρόνου υπαγωγής στην κοινωνική ασφάλιση.

γ. Ο διευθυντής, γενικός διευθυντής, εντεταλμένοι, διευθύνοντες ή συμπράττοντες σύμβουλοι διοικητές εταιριών ή συνεταιρισμών εφόσον συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας για τις εισπραττόμενες αμοιβές, των ανωτέρω ποσοστών υπολογιζομένων επί του συνολικού ποσού των αμοιβών.

δ. Τα πρόσωπα που διορίζονται ως μέλη Διοικητικού Συμβουλίου Α.Ε. και λαμβάνουν αμοιβή, των ανωτέρω ποσοστών υπολογιζομένων επί της αμοιβής κατ' αποκοπή.

ε. Τα μέλη Δ.Σ. αγροτικών συνεταιρισμών εφόσον λαμβάνουν αμοιβή, των ανωτέρω ποσοστών υπολογιζομένων επί της αμοιβής.

στ. Για τους δικηγόρους με έμμισθη εντολή, και άλλα πρόσωπα ασφαλιστέα λόγω ιδιότητας, ανεξαρτήτως του χρόνου υπαγωγής στην κοινωνική ασφάλιση, για το εισόδημα που προέρχεται από τη διαρκή σχέση παροχής υπηρεσιών. Στο εισόδημα, από άσκηση ελεύθερου επαγγέλματος, για το οποίο εκδίδονται δελτία παροχής υπηρεσιών, τιμολόγια ή αποδείξεις επαγγελματικής δαπάνης, καταβάλλεται εισφορά, κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 39 του παρόντος, αναλόγως εφαρμοζομένων, μη εφαρμοζομένης στην περίπτωση αυτή της παρ. 3 του άρθρου 39 του παρόντος.

ζ. Για πρόσωπα που διορίζονται σε θέσεις μετακλητών υπαλλήλων με σχέση δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου. Εάν ο διορισμός των ανωτέρω προσώπων έχει γίνει μέχρι 31.12.2016 εφαρμόζεται ως προς την εργοδοτική εισφορά η 111482/0092/30.11.2016

Ασφαλιστικές κρατήσεις Μισθοδοσίας

κοινή υπουργική απόφαση (Β' 4005). Υπόχρεος για την καταβολή της εργοδοτικής εισφοράς είναι οποιοδήποτε πρόσωπο, φυσικό ή νομικό, για λογαριασμό του οποίου οι ασφαλισμένοι του παρόντος άρθρου παρέχουν τις υπηρεσίες τους περιοδικά έναντι παροχής. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται και στις κατηγορίες αυτές οι πάσης φύσεως διατάξεις περί εισφορών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

4. Τυχόν υψηλότερα ή χαμηλότερα των οριζομένων στην παράγραφο 1 ποσοστά ασφαλιστικών εισφορών κλάδου σύνταξης ασφαλισμένου και εργοδότη που προβλέπονταν έως την έναρξη ισχύος του παρόντος αναπροσαρμόζονται ετησίως ισόποσα και σταδιακά από 1.1.2017 και εφεξής, ούτως ώστε από 1.1.2020 να διαμορφωθούν στο αντίστοιχο ποσοστό που ορίζεται στην ανωτέρω παράγραφο.

5. Δεν αναπροσαρμόζονται, και παραμένουν στο ύψος που προβλεπόταν, οι ασφαλιστικές εισφορές των εργαζομένων, που εμπίπτουν στις κατηγορίες που εξαιρέθηκαν από την αύξηση των ορίων ηλικίας της υποπαραγράφου Ε3 της παρ. Ε του άρθρου 2 του Ν. 4336/2015, σύμφωνα με την υπ' αριθμ. Φ11321/οικ.47523/1570 απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Β' 2311), καθώς και των εργαζομένων που υπάγονται στις διατάξεις των άρθρων 20 και 21 του Ν. 3863/2010 (Α' 115), όπως ισχύει, καθώς και όσοι για την απασχόλησή τους δεν υπάγονταν στον κλάδο σύνταξης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, αλλά υπάγονταν είτε αποκλειστικά και μόνο για τον κίνδυνο του ατυχήματος είτε εκτός αυτού και στον κλάδο παροχών ασθένειας σε είδος. Στο ίδιο ύψος παραμένουν και οι αντίστοιχες εργοδοτικές εισφορές.

6. Τα ποσοστά εισφορών των ασφαλισμένων που υπάγονται ή θα υπάγονταν βάσει των γενικών ή ειδικών ή καταστατικών διατάξεων, όπως ίσχυαν έως την έναρξη ισχύος του παρόντος, στο ΝΑΤ, υπολογίζονται μηνιαίως επί του βασικού μισθού που δεν μπορεί

Ασφαλιστικές κρατήσεις Μισθοδοσίας

να είναι κατώτερος από τον προβλεπόμενο στην ισχύουσα ή την τελευταία ισχύουσα ΣΣΕ του κλάδου, πλέον των επιδομάτων που προβλέπονται στα άρθρα 84 και 85 του Π.δ. 913/1978. Οι εισφορές καταβάλλονται ανά τρίμηνο.

7. Οι εισφορές δηλώνονται από τον εργοδότη στην Αναλυτική Περιοδική Δήλωση, σύμφωνα με την ισχύουσα κατά τη δημοσίευση του παρόντος νομοθεσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, αναλόγως εφαρμοζομένης.

8. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης καθορίζονται οι απαιτούμενες διαδικασίες για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος άρθρου σχετικά με τις εισφορές των κατά την παράγραφο 5 εξαιρούμενων κατηγοριών ασφαλισμένων, την ενσωμάτωση αυτών στα πληροφοριακά συστήματα και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 38 του Ν.4387/2016.

9. Οι ασφαλισμένοι μισθωτοί, οι οποίοι, σύμφωνα με τις γενικές, ειδικές ή καταστατικές διατάξεις εκάστου Τομέα, όπως ίσχυαν έως την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου, υπάγονταν στην ασφάλιση του ΕΤΑΠ-ΜΜΕ, καταβάλλουν από 1.1.2017 εισφορά κύριας σύνταξης επί των αποδοχών που ορίζονται στις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου αυτού, η οποία ανέρχεται σε ποσοστό 6,67%.

Η εισφορά εργοδότη υπολογίζεται επί των ίδιων αποδοχών και ανέρχεται σε ποσοστό 7,5% για τον Δεκέμβριο του 2016, αναπροσαρμοζόμενου τούτου ετησίως ισόποσα και σταδιακά από 1.1.2017 και εφεξής, ώστε την 1.1.2020 να διαμορφωθεί σε ποσοστό 13,33%.

10. Από 1.7.2016 οι αποδοχές των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα, καθώς και οι ασφαλιστικές εισφορές και ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών κατατίθενται από τους

Ασφαλιστικές κρατήσεις Μισθοδοσίας

εργοδότες μέσω τραπεζικού λογαριασμού και μεταφέρονται αντιστοίχως και αποδίδονται από την οικεία τράπεζα στους λογαριασμούς των δικαιούχων μισθωτών, των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης και του Δημοσίου.

Από 1.7.2019 οι αποζημιώσεις απόλυσης των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα και ο αντίστοιχος φόρος της παραγράφου 3 του άρθρου 15 του ν. 4172/2013 (Α' 167) κατατίθενται από τους εργοδότες μέσω λογαριασμού πληρωμών και μεταφέρονται αντιστοίχως και αποδίδονται από τον οικείο πάροχο υπηρεσιών πληρωμών στους λογαριασμούς των δικαιούχων μισθωτών και του Δημοσίου.

Για το σκοπό αυτόν κάθε υπόχρεος εργοδότης υπογράφει σχετική σύμβαση με τράπεζα που επιλέγει.

Σχετ. Άρθρο 38 του Ν.4387/2016 ΦΕΚ 85 Α΄

Φορολογικές κρατήσεις Μισθοδοσίας

ΦΟΡΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

1. Το φορολογητέο εισόδημα από μισθωτή εργασία υποβάλλεται σε φόρο, σύμφωνα με την ακόλουθη κλίμακα:

Εισόδημα σε ευρώ	Φορολογικός συντελεστής
0-10.000	9%
10.001-20.000	22%
20.001-30.000	28%
30.001-40.000	36%
40.001 -	44%

2. Η ανωτέρω κλίμακα δεν εφαρμόζεται για το εισόδημα από μισθωτή εργασία που αποκτούν:

α) οι αξιωματικοί που υπηρετούν σε πλοία του Εμπορικού Ναυτικού και το οποίο φορολογείται με φορολογικό συντελεστή δεκαπέντε τοις εκατό (15%), και

β) το κατώτερο πλήρωμα που υπηρετεί σε πλοία του Εμπορικού Ναυτικού και το οποίο φορολογείται με φορολογικό συντελεστή δέκα τοις εκατό (10%).

Τα ως άνω εισοδήματα φορολογούνται αυτοτελώς με εξάντληση της φορολογικής υποχρέωσης των δικαιούχων τους μόνο γι' αυτά.

Εξαιρετικά για τους αξιωματικούς και το κατώτερο πλήρωμα, που είναι φορολογικοί κάτοικοι αλλοδαπής, για το εισόδημα που αποκτούν από μισθωτή εργασία σε πλοία του Εμπορικού Ναυτικού με ελληνική σημαία, που εκτελούν αποκλειστικά διεθνείς πλόες, με την παρακράτηση του φόρου εισοδήματος που διενεργείται με τους συντελεστές των περιπτώσεων α' και β' της παραγράφου 2 του άρθρου 15 και της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης που διενεργείται με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του

Φορολογικές κρατήσεις Μισθοδοσίας

άρθρου 43Α του νόμου 4173/13, εξαντλείται η φορολογική τους υποχρέωση μόνο γι' αυτά.

2.α. Η ανωτέρω κλίμακα εφαρμόζεται για το εισόδημα που αποκτούν οι αμειβόμενοι αθλητές από τις αθλητικές ανώνυμες εταιρείες, τα τμήματα αμειβόμενων αθλητών ή τα αναγνωρισμένα αθλητικά σωματεία, εφόσον τα ποσά τα οποία λαμβάνουν εφάπαξ ή τμηματικά για την υπογραφή του συμβολαίου μετεγγραφής ή την ανανέωση ή τη λύση του συμβολαίου συνεργασίας τους δεν υπερβαίνουν τις 40.000 ευρώ εντός του οικείου φορολογικού έτους. Αν το εισόδημα του προηγούμενου εδαφίου υπερβαίνει τις 40.000 ευρώ, φορολογείται με φορολογικό συντελεστή 22% και με εξάντληση της φορολογικής υποχρέωσης.

3. Με την επιφύλαξη της περίπτωσης στ' της παραγράφου 1 του άρθρου 14 του ν.4172/13, φορολογείται αυτοτελώς με εξάντληση της φορολογικής υποχρέωσης, κάθε εφάπαξ αποζημίωση που παρέχεται από οποιονδήποτε φορέα και για οποιονδήποτε λόγο διακοπής της σχέσεως εργασίας ή άλλης σύμβασης, η οποία συνδέει το φορέα με τον δικαιούχο της αποζημίωσης.

Ο φόρος υπολογίζεται, σύμφωνα με την ακόλουθη κλίμακα:

Αποζημίωσης σε ευρώ	Φορολογικός Συντελεστής
≤60.000	0%
60.000,01- 100.000	10%
100.000,01- 150.000	20%
>150.000	30%

ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΦΟΡΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ

1. Ο φόρος που προκύπτει κατά την εφαρμογή του άρθρου 15 του Ν.4172/13 μειώνεται κατά το ποσό των επτακοσίων εβδομήντα επτά (777) ευρώ για τον φορολογούμενο χωρίς εξαρτώμενα τέκνα, όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 11 του Ν.4172/13. Η μείωση του φόρου ανέρχεται σε οκτακόσια δέκα (810) ευρώ για τον φορολογούμενο με ένα (1) εξαρτώμενο τέκνο, σε εννιακόσια (900) ευρώ για δύο (2) εξαρτώμενα τέκνα, σε χίλια εκατόν είκοσι (1.120) ευρώ για τρία (3) εξαρτώμενα τέκνα και σε χίλια τριακόσια σαράντα (1.340) ευρώ για τέσσερα (4) εξαρτώμενα τέκνα. Για κάθε επιπλέον εξαρτώμενο τέκνο μετά το τέταρτο, η μείωση του φόρου αυξάνεται κατά διακόσια είκοσι (220) ευρώ για κάθε επόμενο τέκνο. Εάν το ποσό του φόρου είναι μικρότερο των ποσών αυτών, η μείωση του φόρου περιορίζεται στο ποσό του αναλογούντος φόρου.

2. Για φορολογητέο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες, το οποίο υπερβαίνει το ποσό των δώδεκα χιλιάδων (12.000) ευρώ, το ποσό της μείωσης μειώνεται κατά είκοσι (20) ευρώ ανά χίλια (1.000) ευρώ του φορολογητέου εισοδήματος από μισθούς μέχρι του ποσού της μείωσης του φόρου της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου. Οι προβλέψεις του προηγούμενου εδαφίου δεν εφαρμόζονται για φορολογούμενους με πέντε (5) εξαρτώμενα τέκνα και άνω.

Φορολογικές κρατήσεις Μισθοδοσίας

ΕΙΔΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ

Επιβάλλεται ειδική εισφορά αλληλεγγύης στο συνολικό καθαρό εισόδημα από μισθωτή εργασία άνω των δώδεκα χιλιάδων (12.000) ευρώ με την ακόλουθη κλίμακα:

Εισόδημα σε ευρώ	Εισφορά Αλληλεγγύης
0-12.000	0%
12.001 - 20.000	2,20%
20.001 - 30.000	5,00%
30.001 - 40.000	6,50%
40.001 - 65.000	7,50%
65.001 - 220.000	9,00%
>220.000	10,00%

Σχετ. άρθρο 15,16,17,43Α του Ν. 4172/13 ΦΕΚ 167 Α΄

Παράδειγμα 1: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

Παράδειγμα 1: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

Εργοδότης και Εργαζόμενος συμφώνησαν για παροχή εργασίας σύμφωνα με τους παρακάτω όρους:

ΔΕΔΟΜΕΝΑ	
Εργασιακή Κατάσταση:	Υπάλληλος
Ειδικότητα:	Υπάλληλος Γραφείου
Προϋπηρεσία:	0 -3 έτη
Κατώτατος μισθός:	650,00 €
Συμβατικός μισθός:	650,00 €
Ημερομηνία Πρόσληψης:	01/01/2020
Ημερομηνία Λήξης Σύμβ.:	-- (αορίστου)
Ημέρες Εργασίας:	ΔΕ - ΠΑ (5ήμερο)
Οράριο Εργασίας:	09:00 - 17:00 (8ωρο)

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ												
Περίοδος	Ημ. Εργ	Μικτές Αποδοχές	Εισφορές Εργαζομένου (15,75%)	Φόρος Εργαζομένου	Ειδ.Εισφορά Αλληλεγγύης	Καθαρές Αποδοχές Εργαζομένου	Εισφορές Εργοδότη (24,81%)	ΚΟΣΤΟΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	Πληρωτέες εισφορές ΕΦΚΑ	Πληρωτέος ΦΟΡΟΣ	Πληρωτέες Αποδοχές	
Ιανουάριος	25,0	650,00	102,38	-	-	547,63	161,27	811,27	263,64	-	547,63	
Φεβρουάριος	25,0	650,00	102,38	-	-	547,63	161,27	811,27	263,64	-	547,63	
Μάρτιος	25,0	650,00	102,38	-	-	547,63	161,27	811,27	263,64	-	547,63	
Απρίλιος	25,0	650,00	102,38	-	-	547,63	161,27	811,27	263,64	-	547,63	
Δώρο Πάσχα	12,5	338,54	53,32	-	-	285,22	83,99	422,53	137,31	-	285,22	
Μάιος	25,0	650,00	102,38	-	-	547,63	161,27	811,27	263,64	-	547,63	
Ιούνιος	25,0	650,00	102,38	-	-	547,63	161,27	811,27	263,64	-	547,63	
Ιούλιος	25,0	650,00	102,38	-	-	547,63	161,27	811,27	263,64	-	547,63	
Επίδομα Αδείας	12,5	325,00	51,19	-	-	273,81	80,63	405,63	131,82	-	273,81	
Εισφορά υπέρ Κατασκ/ση	-	-	-	-	-	-	20,00	20,00	20,00	-	-	
Αύγουστος	25,0	650,00	102,38	-	-	547,63	161,27	811,27	263,64	-	547,63	
Σεπτέμβριος	25,0	650,00	102,38	-	-	547,63	161,27	811,27	263,64	-	547,63	
Οκτώβριος	25,0	650,00	102,38	-	-	547,63	161,27	811,27	263,64	-	547,63	
Νοέμβριος	25,0	650,00	102,38	-	-	547,63	161,27	811,27	263,64	-	547,63	
Δεκέμβριος	25,0	650,00	102,38	-	-	547,63	161,27	811,27	263,64	-	547,63	
Δώρο Χριστουγέννων	25,0	677,08	106,64	-	-	570,44	167,98	845,06	274,62	-	570,44	
Σύνολα:	350	9.140,62	1.439,65	-	-	7.700,97	2.287,79	11.428,41	3.727,43	-	7.700,97	

Παράδειγμα 2: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

Παράδειγμα 2: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

Εργοδότης και Εργαζόμενος συμφώνησαν για παροχή εργασίας σύμφωνα με τους παρακάτω όρους:

ΔΕΔΟΜΕΝΑ	
Εργασιακή Κατάσταση:	Υπάλληλος
Ειδικότητα:	Υπάλληλος Γραφείου
Προπηρεσία:	0 -3 έτη
Κατώτατος μισθός:	650,00 €
Συμβατικός μισθός:	1.300,00 €
Ημερομηνία Πρόσληψης:	01/01/2020
Ημερομηνία Λήξης Σύμβ.:	-- (αορίστου)
Ημέρες Εργασίας:	ΔΕ - ΠΑ (5ήμερο)
Ωράριο Εργασίας:	09:00 - 17:00 (8ωρο)

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ												
Περίοδος	Ημ. Εργ.	Μικτές Αποδοχές	Εισφορές Εργαζομένου (15,75%)	Φόρος Εργαζομένου	Ειδ. Εισφορά Αλληλεγγύης	Καθαρές Αποδοχές Εργαζομένου	Εισφορές Εργοδότη (24,81%)	ΚΟΣΤΟΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	Πληρωτέες εισφορές ΕΦΚΑ	Πληρωτέος ΦΟΡΟΣ	Πληρωτέες Αποδοχές	
Ιανουάριος	25,0	1.300,00	204,75	88,57	5,24	1.001,44	322,53	1.622,53	527,28	93,81	1.001,44	
Φεβρουάριος	25,0	1.300,00	204,75	88,57	5,24	1.001,44	322,53	1.622,53	527,28	93,81	1.001,44	
Μάρτιος	25,0	1.300,00	204,75	88,59	5,24	1.001,42	322,53	1.622,53	527,28	93,83	1.001,42	
Απρίλιος	25,0	1.300,00	204,75	88,57	5,24	1.001,44	322,53	1.622,53	527,28	93,81	1.001,44	
Δώρο Πάσχα	12,5	677,08	106,64	49,76	3,12	517,56	167,98	845,06	274,62	52,88	517,56	
Μάιος	25,0	1.300,00	204,75	88,57	5,24	1.001,44	322,53	1.622,53	527,28	93,81	1.001,44	
Ιούνιος	25,0	1.300,00	204,75	88,57	5,24	1.001,44	322,53	1.622,53	527,28	93,81	1.001,44	
Ιούλιος	25,0	1.300,00	204,75	88,57	5,24	1.001,44	322,53	1.622,53	527,28	93,81	1.001,44	
Επίδομα Αδείας	12,5	650,00	102,38	44,28	2,62	500,73	161,27	811,27	263,64	46,90	500,73	
Εισφορά υπέρ Κατασκ/ση	-	-	-	-	-	-	20,00	20,00	20,00	-	-	
Αύγουστος	25,0	1.300,00	204,75	88,57	5,24	1.001,44	322,53	1.622,53	527,28	93,81	1.001,44	
Σεπτέμβριος	25,0	1.300,00	204,75	88,57	5,24	1.001,44	322,53	1.622,53	527,28	93,81	1.001,44	
Οκτώβριος	25,0	1.300,00	204,75	88,57	5,24	1.001,44	322,53	1.622,53	527,28	93,81	1.001,44	
Νοέμβριος	25,0	1.300,00	204,75	88,57	5,24	1.001,44	322,53	1.622,53	527,28	93,81	1.001,44	
Δεκέμβριος	25,0	1.300,00	204,75	88,57	5,24	1.001,44	322,53	1.622,53	527,28	93,81	1.001,44	
Δώρο Χριστουγέννων	25,0	1.354,16	213,28	99,57	6,22	1.035,09	335,97	1.690,12	549,25	105,79	1.035,09	
Σύνολα:	350	18.281,24	2.879,29	1.256,47	74,84	14.070,63	4.555,57	22.836,81	7.434,87	1.331,31	14.070,63	

Παράδειγμα 3: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

Παράδειγμα 3: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

Εργοδότης και Εργαζόμενος συμφώνησαν για παροχή εργασίας σύμφωνα με τους παρακάτω όρους:

ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Εργασιακή Κατάσταση:	Υπάλληλος	
Ειδικότητα:	Υπάλληλος Γραφείου	
Προϋπηρεσία:	0 -3 έτη	
Κατώτατος μισθός:	325,00 €	(ημιαπασχόληση)
Συμβατικός μισθός:	325,00 €	
Ημερομηνία Πρόσληψης:	01/01/2020	
Ημερομηνία Λήξης Σύμβ.:	--	(αορίστου)
Ημέρες Εργασίας:	ΔΕ - ΠΑ	(5ήμερο)
Ωράριο Εργασίας:	09:00 - 13:00	(4ωρο)

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ

Περίοδος	Ημ. Εργ.	Μικτές Αποδοχές	Εισφορές Εργαζομένου (15,75%)	Φόρος Εργαζομένου	Ειδ. Εισφορά Αλληλεγγύης	Καθαρές Αποδοχές Εργαζομένου	Εισφορές Εργοδότη (24,81%)	ΚΟΣΤΟΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	Πληρωτέες εισφορές ΕΦΚΑ	Πληρωτέος ΦΟΡΟΣ	Πληρωτέες Αποδοχές
Ιανουάριος	25,0	325,00	51,19	-	-	273,81	80,63	405,63	131,82	-	273,81
Φεβρουάριος	25,0	325,00	51,19	-	-	273,81	80,63	405,63	131,82	-	273,81
Μάρτιος	25,0	325,00	51,19	-	-	273,81	80,63	405,63	131,82	-	273,81
Απρίλιος	25,0	325,00	51,19	-	-	273,81	80,63	405,63	131,82	-	273,81
Δώρο Πάσχα	12,5	169,27	26,66	-	-	142,61	42,00	211,27	68,66	-	142,61
Μάιος	25,0	325,00	51,19	-	-	273,81	80,63	405,63	131,82	-	273,81
Ιούνιος	25,0	325,00	51,19	-	-	273,81	80,63	405,63	131,82	-	273,81
Ιούλιος	25,0	325,00	51,19	-	-	273,81	80,63	405,63	131,82	-	273,81
Επίδομα Αδείας	12,5	162,50	25,59	-	-	136,91	40,32	202,82	65,91	-	136,91
Εισφορά υπέρ Κατασκ/ση		-	-	-	-	-	20,00	20,00	20,00	-	-
Αύγουστος	25,0	325,00	51,19	-	-	273,81	80,63	405,63	131,82	-	273,81
Σεπτέμβριος	25,0	325,00	51,19	-	-	273,81	80,63	405,63	131,82	-	273,81
Οκτώβριος	25,0	325,00	51,19	-	-	273,81	80,63	405,63	131,82	-	273,81
Νοέμβριος	25,0	325,00	51,19	-	-	273,81	80,63	405,63	131,82	-	273,81
Δεκέμβριος	25,0	325,00	51,19	-	-	273,81	80,63	405,63	131,82	-	273,81
Δώρο Χριστουγέννων	25,0	338,54	53,32	-	-	285,22	83,99	422,53	137,31	-	285,22
Σύνολο:	350	4.570,31	719,82	-	-	3.850,49	1.153,89	5.724,20	1.873,72	-	3.850,49

Παράδειγμα 4: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

Παράδειγμα 4: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

Εργοδότης και Εργαζόμενος συμφώνησαν για παροχή εργασίας σύμφωνα με τους παρακάτω όρους:

ΔΕΔΟΜΕΝΑ		
Εργασιακή Κατάσταση:	Υπάλληλος	
Ειδικότητα:	Υπάλληλος Γραφείου	
Προϋπηρεσία:	0 -3 έτη	
Κατώτατος μισθός:	487,50 €	
Συμβατικός μισθός:	487,50 €	
Ημερομηνία Πρόσληψης:	01/01/2020	
Ημερομηνία Λήξης Σύμβ.:	--	(αορίστου)
Ημέρες Εργασίας:	ΔΕ - ΠΑ	(5ήμερο)
Ωράριο Εργασίας:	09:00 - 15:00	(6ωρο)

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ											
Περίοδος	Ημ. Εργ.	Μικτές Αποδοχές	Εισφορές Εργαζομένου (15,75%)	Φόρος Εργαζομένου	Ειδ. Εισφορά Αλληλεγγύης	Καθαρές Αποδοχές Εργαζομένου	Εισφορές Εργοδότη (24,81%)	ΚΟΣΤΟΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	Πληρωτέες εισφορές ΕΦΚΑ	Πληρωτέος ΦΟΡΟΣ	Πληρωτέες Αποδοχές
Ιανουάριος	25,0	487,50	76,78	-	-	410,72	120,95	608,45	197,73	-	410,72
Φεβρουάριος	25,0	487,50	76,78	-	-	410,72	120,95	608,45	197,73	-	410,72
Μάρτιος	25,0	487,50	76,78	-	-	410,72	120,95	608,45	197,73	-	410,72
Απρίλιος	25,0	487,50	76,78	-	-	410,72	120,95	608,45	197,73	-	410,72
Δώρο Πάσχα	12,5	253,90	39,99	-	-	213,91	62,99	316,90	102,98	-	213,91
Μάιος	25,0	487,50	76,78	-	-	410,72	120,95	608,45	197,73	-	410,72
Ιούνιος	25,0	487,50	76,78	-	-	410,72	120,95	608,45	197,73	-	410,72
Ιούλιος	25,0	487,50	76,78	-	-	410,72	120,95	608,45	197,73	-	410,72
Επίδομα Αδείας	12,5	243,75	38,39	-	-	205,36	60,47	304,22	98,87	-	205,36
Εισφορά υπέρ Κατασκ/ση	-	-	-	-	-	-	20,00	20,00	20,00	-	-
Αύγουστος	25,0	487,50	76,78	-	-	410,72	120,95	608,45	197,73	-	410,72
Σεπτέμβριος	25,0	487,50	76,78	-	-	410,72	120,95	608,45	197,73	-	410,72
Οκτώβριος	25,0	487,50	76,78	-	-	410,72	120,95	608,45	197,73	-	410,72
Νοέμβριος	25,0	487,50	76,78	-	-	410,72	120,95	608,45	197,73	-	410,72
Δεκέμβριος	25,0	487,50	76,78	-	-	410,72	120,95	608,45	197,73	-	410,72
Δώρο Χριστουγέννων	25,0	507,81	79,98	-	-	427,83	125,99	633,80	205,97	-	427,83
Σύνολα:	350	6.855,46	1.079,74	-	-	5.775,73	1.720,84	8.576,30	2.800,58	-	5.775,73

Παράδειγμα 5: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΗ

Παράδειγμα 5: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΗ

Εργοδότης και Εργαζόμενος συμφώνησαν για παροχή εργασίας σύμφωνα με τους παρακάτω όρους:

ΔΕΔΟΜΕΝΑ		
Εργασιακή Κατάσταση:	Εργατοτεχνίτης	
Ειδικότητα:	Εργάτης	
Προϋπηρεσία:	0 -3 έτη	
Κατώτατο ημερομίσθιο:	29,04 €	
Συμβατικό ημερομίσθιο:	29,04 €	
Ημερομηνία Πρόσληψης:	01/01/2020	
Ημερομηνία Λήξης Σύμβ.:	-- (αορίστου)	
Ημέρες Εργασίας:	ΔΕ - ΠΑ (5ήμερο)	
Ωράριο Εργασίας:	09:00 - 17:00 (8ωρο)	

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ											
Περίοδος	Ημ. Εργ	Μικτές Αποδοχές	Εισφορές Εργαζομένου (15,75%)	Φόρος Εργαζομένου	Ειδ. Εισφορά Αλληλεγγύης	Καθαρές Αποδοχές Εργαζομένου	Εισφορές Εργοδότη (24,81%)	ΚΟΣΤΟΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	Πληρωτέες εισφορές ΕΦΚΑ	Πληρωτέος ΦΟΡΟΣ	Πληρωτέες Αποδοχές
Ιανουάριος	27,0	784,08	123,49	2,62		657,96	194,53	978,61	318,02	2,62	657,96
Φεβρουάριος	24,0	696,96	109,77	2,62		584,57	172,92	869,88	282,69	2,62	584,57
Μάρτιος	26,4	766,66	120,75	2,62		643,29	190,21	956,86	310,96	2,62	643,29
Απρίλιος	26,4	766,66	120,75	2,62		643,29	190,21	956,86	310,96	2,62	643,29
Δώρο Πάσχα	15,0	453,75	71,47			382,28	112,57	566,32	184,04	-	382,28
Μάιος	25,2	731,81	115,26	2,62		613,93	181,56	913,37	296,82	2,62	613,93
Ιούνιος	26,4	766,66	120,75	2,62		643,29	190,21	956,86	310,96	2,62	643,29
Ιούλιος	27,0	784,08	123,49	2,62		657,96	194,53	978,61	318,02	2,62	657,96
Επίδομα Αδείας	13,0	377,52	59,46			318,06	93,66	471,18	153,12	-	318,06
Εισφορά υπέρ Κατασκ/ση		-	-			-	20,00	20,00	20,00	-	-
Αύγουστος	25,2	731,81	115,26	2,62		613,93	181,56	913,37	296,82	2,62	613,93
Σεπτέμβριος	26,4	766,66	120,75	2,62		643,29	190,21	956,86	310,96	2,62	643,29
Οκτώβριος	26,4	766,66	120,75	2,62		643,29	190,21	956,86	310,96	2,62	643,29
Νοέμβριος	25,2	731,81	115,26	2,62		613,93	181,56	913,37	296,82	2,62	613,93
Δεκέμβριος	27,0	784,08	123,49	2,62		657,96	194,53	978,61	318,02	2,62	657,96
Δώρο Χριστουγέννων	25,0	756,25	119,11			637,14	187,62	943,87	306,73	-	637,14
Σύνολο:	366	10.665,42	1.679,80	31,47	-	8.954,14	2.666,09	13.331,51	4.345,89	31,47	8.954,14

Παράδειγμα 6: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΗ

Παράδειγμα 6: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΗ

Εργοδότης και Εργαζόμενος συμφώνησαν για παροχή εργασίας σύμφωνα με τους παρακάτω όρους:

ΔΕΔΟΜΕΝΑ		
Εργασιακή Κατάσταση:	Εργατοτεχνίτης	
Ειδικότητα:	Εργάτης	
Προπηρεσία:	0 -3 έτη	
Κατώτατο ημερομίσθιο:	29,04 €	
Συμβατικό ημερομίσθιο:	60,00 €	
Ημερομηνία Πρόσληψης:	01/01/2020	
Ημερομηνία Λήξης Σύμβ.:	--	(αορίστου)
Ημέρες Εργασίας:	ΔΕ - ΠΑ	(5ήμερο)
Ωράριο Εργασίας:	09:00 - 17:00	(8ωρο)

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ											
Περίοδος	Ημ. Εργ.	Μικτές Αποδοχές	Εισφορές Εργαζομένου (15,75%)	Φόρος Εργαζομένου	Ειδ. Εισφορά Αλληλεγγύης	Καθαρές Αποδοχές Εργαζομένου	Εισφορές Εργοδότη (24,81%)	ΚΟΣΤΟΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	Πληρωτέες εισφορές ΕΦΚΑ	Πληρωτέος ΦΟΡΟΣ	Πληρωτέες Αποδοχές
Ιανουάριος	27,0	1.620,00	255,15	162,04	11,17	1.191,64	401,92	2.021,92	657,07	173,21	1.191,64
Φεβρουάριος	24,0	1.440,00	226,80	125,67	7,83	1.079,70	357,26	1.797,26	584,06	133,50	1.079,70
Μάρτιος	26,4	1.584,00	249,48	154,76	10,51	1.169,25	392,99	1.976,99	642,47	165,27	1.169,25
Απρίλιος	26,4	1.584,00	249,48	154,76	10,50	1.169,26	392,99	1.976,99	642,47	165,26	1.169,26
Δώρο Πάσχα	15,0	937,49	147,66	106,81	7,95	675,08	232,59	1.170,09	380,25	114,76	675,08
Μάιος	25,2	1.512,00	238,14	140,21	9,16	1.124,49	375,13	1.887,13	613,27	149,37	1.124,49
Ιούνιος	26,4	1.584,00	249,48	154,77	10,51	1.169,24	392,99	1.976,99	642,47	165,28	1.169,24
Ιούλιος	27,0	1.620,00	255,15	162,03	11,16	1.191,66	401,92	2.021,92	657,07	173,19	1.191,66
Επίδομα Αδείας	13,0	780,00	122,85	74,96	5,03	577,16	193,52	973,52	316,37	79,99	577,16
Εισφορά υπέρ Κατασκ/ση	-	-	-	-	-	-	20,00	20,00	20,00	-	-
Αύγουστος	25,2	1.512,00	238,14	140,22	9,17	1.124,47	375,13	1.887,13	613,27	149,39	1.124,47
Σεπτέμβριος	26,4	1.584,00	249,48	154,77	10,50	1.169,25	392,99	1.976,99	642,47	165,27	1.169,25
Οκτώβριος	26,4	1.584,00	249,48	154,76	10,51	1.169,25	392,99	1.976,99	642,47	165,27	1.169,25
Νοέμβριος	25,2	1.512,00	238,14	140,21	9,16	1.124,49	375,13	1.887,13	613,27	149,37	1.124,49
Δεκέμβριος	27,0	1.620,00	255,15	162,05	11,17	1.191,63	401,92	2.021,92	657,07	173,22	1.191,63
Δώρο Χριστουγέννων	25,0	1.562,49	246,09	150,42	10,11	1.155,87	387,65	1.950,14	633,75	160,53	1.155,87
Σύνολο:	366	22.035,98	3.470,67	2.138,44	144,44	16.282,44	5.487,13	27.523,11	8.957,80	2.282,88	16.282,44