

συνεργασία

ΕΡΓΑΤΙΚΗ & ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

**Πρακτική άσκηση -
Μαθητεία
καταρτιζομένων Ι.Ε.Κ.**

**Εκκαθαριστικά σημειώματα
και αποδοχές εργαζόμενων**

Εργαζόμενοι γονείς
Ειδική προστασία από την
απόλυση, άδειες & δικαίωμα
ευελιξίας κατά το ν. 4808/2021



Για την συνεχή καθημερινή σας ενημέρωση σε
θέματα Εργασιακά, Ασφαλιστικά & Φορολογικά
επισκεφθείτε την ιστοσελίδα μας

www.pim.gr



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

αρθρογραφία

- Ανάγκη λήψης μέτρων ανάκαμψης της μικρομεσαίας επιχειρηματικότητας 3
- Πρακτική ασκηση - Μαθητεία κατάρτιζομένων Ι.Ε.Κ. 5
- Επιδότηση Μαθητείας των σπουδαστών ΕΠΑ.Σ. Ο.Α.Ε.Δ. 24
- Εργαζόμενοι γονείς. Η ειδική προστασία από την απόλυση, οι άδειες & το δικαίωμα ευελιξίας κατά το ν. 4808/2021 27
- Ψηφιακή κάρτας εργασίας. Άμεση εκτέλεση οικονομικών απαιτήσεων που προκύπτουν από την παροχή εργασίας 31
- Αποδοχές των εργαζομένων και εκκαθαριστικά αναλυτικά σημειώματα 33
- Νομιμοποίηση από τον e-ΕΦΚΑ χρόνου ασφάλισης που έχει διαλυθεί εσφαλμένως, αλλά καλοπίστεως από τον ασφαλισμένο ... 37
- Τι ισχύει για τους εργαζόμενους κατά την αργία της 15ης Αυγούστου 2022 39
- Ηθική παρενόχληση (mobbing) στο χώρο εργασίας 41
- Φορολογικές δηλώσεις. Πως δηλώνονται τα αναδρομικά που δόθηκαν μέσα στο φορολογικό έτος 2021 43
- Η κύρια κατοικία ξέμεινε χωρίς νομική προστασία 49
- Οι συνδρομητές μας ρωτούν... εμείς απαντούμε! 57

Περιλήψεις νομολογίας

- ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ 21 14/2021
Καταγγελία συμβάσεων εργασίας ιδιωτικών εκπαιδευτικών 55

αποφάσεις, έγγραφα, εγκύκλιοι κ.λπ.

- Εγκύκλιος 28 e-ΕΦΚΑ «Προαιρετική ασφάλιση ανασφάλιστων διαζευγμένων, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 22 του ν. 4529/2018, προκειμένου να διατηρήσουν το δικαίωμα για παροχές σε είδος από τον e-ΕΦΚΑ» 32
- Κ.Υ.Α. Δ.16/Φ.80000/70120 | Προσδιορισμός της διαδικασίας κάλυψης των ασφαλιστικών εισφορών [...] εργαζομένων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις - εργοδότες στις περιοχές της Επικράτειας που επλήγησαν από την κακοκαιρία «ΕΛΠΙΣ» 38
- ΓΕΝΙΚΟ ΕΓΓΡΑΦΟ e-Ε.Φ.Κ.Α. 331864/14-7-2022 «Υποβολή Συμπληρωματικών (04) Α.Π.Δ. για την ασφάλιση εργαζομένων στους Κλάδους και τους αντίστοιχους Τομείς του τ. Ταμείου Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών και Επιχειρήσεων Κοινής Ωφελείας (τ. Τ.Α.Υ.Τ.Ε.Κ.Ω.)ΣΧΕΤ.: Εγκύκλιος 11/2020 του e-Ε.Φ.Κ.Α. 40
- ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ 64427/7.7.2022 ΥΠ. ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΚΟΙΝ. ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ «Διευκρινίσεις σχετικά με την εφαρμογή της από 24.5.2021 Σ.Σ.Ε., «για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των πάσης φύσεως Τουριστικών & Επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας για το 2021-2023», συνεπεία της κήρυξης αυτής ως γενικώς υποχρεωτικής» 51

5



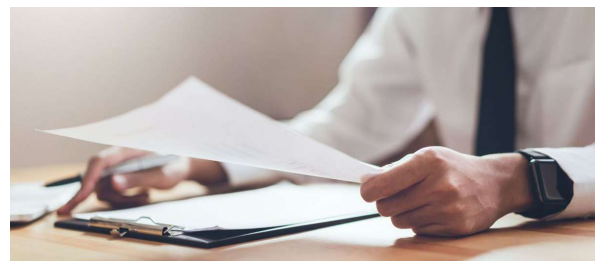
27



31



33



41



43





Ανάγκη λήψης μέτρων ανάκαμψης της μικρομεσαίας επιχειρηματικότητας



Στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για τον εκσυγχρονισμό, την οργάνωση και τη βελτίωση της παραγωγικότητας στον τομέα της μικρομεσαίας επιχειρηματικότητας, η Πολιτεία οφείλει να λάβει άμεσα μέτρα που θα βοηθήσουν στην ταχύτερη και αποτελεσματικότερη ανάκαμψη της μικρομεσαίας επιχειρηματικότητας, βελτιώνοντας έτσι τη διαπιστωμένη από το παρελθόν συμβολή της στην γενικότερη ανάπτυξη του οικονομικά ενεργού και όχι μόνο μέρους της κοινωνίας μας. Πιο συγκεκριμένα η Πολιτεία οφείλει, κάνοντας χρήση των μέτρων που έχει θεσπίσει η Τράπεζα της Ελλάδος με τη συνδρομή της Ε.Ε. να διευκολύνει την εύκολη και φθηνή πρόσβαση των επιχειρήσεων του χώρου αυτού στη χρηματοδότηση, η έλλειψη της οποίας, για τις επιχειρήσεις αυτής της κατηγορίας, αποτελεί το σοβαρότερο εμπόδιο για την ανάκαμψή τους, ιδιαίτερα μετά τη μνημονιακή εποχή κατά την οποία απαξιώθηκε κάθε προσπάθεια ίδρυσης και λειτουργίας οποιασδήποτε μορφής επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Στην προσπάθεια της οικονομίας μας τα προηγούμενα χρόνια για την ανάκαμψη της μικρο-

μεσαίας επιχειρηματικότητας, η οποία, παρά την πανταχόθεν αναγνωρισμένη σημαντική συμβολή της και την ανθεκτικότητα που υπέδειξε τα δύσκολα αυτά χρόνια, αντιμετωπίστηκε δυσμενώς από τα μέτρα που λήφθηκαν με υπόδειξη προφανώς των δανειστών μας για τη διάσωση της οικονομίας της χώρας μας, ιδιαίτερα κατά την δετία 2015-2021, δυσμένεια που αναγνωρίζεται και δηλώνεται ήδη δημόσια από τα πολιτικά κόμματα που συμμετείχαν στην διοίκηση της χώρας τα έτη αυτά, η Πολιτεία αλλά και οι ίδιες οι επιχειρήσεις του χώρου αυτού μπορούν, για την ομαλή σταδιακή οικονομική τους ανάκαμψη, να κάνουν χρήση των μέτρων/εργαλείων, που έχουν θεσπίσει τόσο η Ελληνική Αναπτυξιακή Τράπεζα, όσο και η Ελληνική Αναπτυξιακή Τράπεζα Επενδύσεων, οι οποίες δημιουργούν χρηματοδοτικά εργαλεία για την καλύτερη και αποδοτικότερη διανομή και χρήση, τόσο των εθνικών όσο και ευρωπαϊκών κονδυλίων με πλοηγό όπως είναι γνωστό σε όλους μας πρόγραμμα ΕΣΠΑ.

Επίσης όπως είναι γνωστό, στην ενίσχυση της μικρομεσαίας επιχειρηματικότητας σκοπεύει και η ίδρυση και λειτουργία από τον Απρίλιο του

συνεργασία

- Εκδότης / Διευθυντής Έκδοσης
Αντώνης Δεσπότης

- Υπεύθυνη Συντακτικής Ομάδας
Ανδρομάχη Παύλου

- Ειδικοί Συνεργάτες:

Χαραλαμπία Γαλανοπούλου

τ. Προϊσταμένη Διεύθυνσης Προγραμματισμού & Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων

Χρήστος Καρατζάς

Νομικός - Σύμβουλος Εργασιακών Σχέσεων

Γιάννης Καρούζος

Δικηγόρος - Εργατολόγος

Γεώργιος Κουτσούκος

Δικηγόρος - LL.M, Διδάκτωρ Δημοσίου Δικαίου

Νομικής Σχολής Παν. Αθηνών

Αργύριος Αργυριάδης

Δικηγόρος Παρ' Αρείω Πάγω

Στρατής Νικολακάς

Δικηγόρος στον Άρειο Πάγο, LL.M. Διαμεσολαβητής

Διαπιστευμένος στο Υπουργείο Δικαιοσύνης,

Διαφάνειας & Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΥΔΔΑΔ)

Απόστολος Αλωνιάτης

Οικονομολόγος - φοροτεχνικός, Α' Αντιπρόεδρος του Ινστιτούτου Οικονομικών & Φορολογικών Μελετών (Ι.Ο.Φ.Ο.Μ)

Αντώνης Τσόγκας

τ. Προϊστάμενος Ε.Φ.Κ.Α.

Τσουκαλάς-Τζίκας Παναγιώτης

Λογιστής - Φοροτεχνικός Α' Τάξης, Μέλος Ο.Ε.Ε.

- Επιμέλεια Ύλης

Άννα Καμπάνη

- Δημιουργικός Σχεδιασμός

Αρετή Αλεξανδρή

- Υπεύθυνη συνδρομών

Μαρία Κατσικοπούλου

Συνδρομές:

Ατομικές Επιχειρήσεις, Λογιστές, Δικηγόρους, Ιδιώτες, Υπαλλήλους, Δημοσίου και Ιδιωτικού | 60 €

Προσωπικές εταιρείες Ο.Ε., Ε.Ε., Δικηγορικές Εταιρείες | 80 €

Ανώνυμες Εταιρείες, Ε.Π.Ε., Ι.Κ.Ε., Συμμετοχή, Συνεταιρισμοί | 100 €

Δημόσιο, Τράπεζες, Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ., Οργανισμοί, Ο.Τ.Α.,

Βιομηχανίες | 120 €

(Συμπεριλαμβάνεται ΦΠΑ 24%)

- Πρακτορεία

Shutterstock, Freepick

Ιδιοκτησία

ΠΙΜ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ Ο.Ε.

Λ. Κωνσταντινουπόλεως 325, Αθήνα 104 44

Τηλεφωνικό κέντρο: 210/51.57.700,

Fax: 210/51.57.777

Ηλεκτρονική Διεύθυνση: www.pim.gr

Απαγορεύεται η αναδημοσίευση,

η αναπαραγωγή ή μετάδοση όλου ή μέρους του περιοδικού χωρίς την έγγραφη άδεια του εκδότη.

Η άποψη των συντακτών δεν είναι απαραίτητα άποψη της διεύθυνσης του περιοδικού.

ISSN: 2585-2205 ISSN: 2585-2205

έτους 2022 του Ταμείου Εγγυοδοσίας Επιχειρήσεων, με πόρους από το ΕΣΠΑ και το Ελληνικό Δημόσιο, για την αντιμετώπιση ιδιαίτερα των προβλημάτων που δημιουργήσε στις επιχειρήσεις αυτές η πανδημία του κορωνοϊού, καθώς και η συνεργασία του Ελληνικού Κράτους με το Ευρωπαϊκό Ταμείο Επενδύσεων (ΕΤαΕ/EIF) και το Ταμείο Εγγυοδοσίας (ESIF ERDF Guarantee Fund) το οποίο διευκολύνει τις επιχειρήσεις αυτές στην Ε.Ε. ιδιαίτερα τις πολύ μικρές επιχειρήσεις τεχνικού τομέα, στην εύκολη πρόσβασή τους στον τραπεζικό δανεισμό. Κάνοντας νομίμως σωστή χρήση των μέτρων αυτών οι επιχειρήσεις αυτού του μεγέθους και στη χώρα μας θα μπορέσουν να αντιμετωπίσουν τον ευρωπαϊκό ανταγωνισμό για να στηρίξουν και να εξασφαλίσουν τη διατήρησή τους στην ευρωπαϊκή αγορά, ενισχύοντας παράλληλα την προσπάθεια για ανάκαμψη και της εξαρτημένης εργασίας σε ευρωπαϊκά επίπεδα και τη δημιουργία παραγωγικά αμειβόμενων νέων θέσεων εργασίας, αφού και αυτή αντιμετωπίστηκε δυσμενώς κατά τα μνημονιακά χρόνια στη χώρα μας με τις μειώσεις αποδοχών των εργαζομένων, την αυστηροποίηση των όρων απασχόλησης και την υπογραφή ελεύθερων συλλογικών συμβάσεων εργασίας, την καθιέρωση αλόγιστα των ευέλικτων μορφών εργασίας με τις μειωμένες αποδοχές κ.λπ., μέτρα που είχαν ως αποτέλεσμα την αύξηση της ανεργίας σε υψηλά επίπεδα σε σχέση με τις λοιπές χώρες της Ε.Ε., παρά τα αντιθέτως αναφερόμενα στατιστικά δεδομένα των ελληνικών και ευρωπαϊκών αρμόδιων οργανισμών, ανεργία που μαστίζει μέχρι σήμερα τη χώρα μας και τον ενεργό πληθυσμό της.

το περιοδικό μας

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

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

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

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

Αντώνης Δεσπότης

Διευθύνων Σύμβουλος

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ - ΜΑΘΗΤΕΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ Ι.Ε.Κ.



- Νομοθετικό πλαίσιο
- Διάκριση μεταξύ Πρακτικής άσκησης και μαθητείας
- Απεικόνιση στην Α.Π.Δ. του ε-Ε.Φ.Κ.Α. της ασφάλισης των πρακτικά ασκούμενων
- Απεικόνιση στις Α.Π.Δ. του ε-Ε.Φ.Κ.Α. & Τ.Ε.Κ.Α. της ασφάλισης των καταρτιζόμενων Ι.Ε.Κ. αρμοδιότητας Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων που πραγματοποιούν Πρόγραμμα Μάθησης (μαθητεία) σε εργασιακό χώρο υπαγομένων για επικουρική ασφάλιση στο Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π. ή στο Τ.Ε.Κ.Α.



του **Αντώνη Τσόγκα**
[τ. Προϊστάμενου Ε.Φ.Κ.Α.]

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ:

Ο θεσμός της πρακτικής άσκησης και ο θεσμός της μαθητείας των καταρτιζομένων (σπουδαστών) στα Ι.Ε.Κ. αποτελούν δύο διαφορετικούς θεσμούς οι οποίοι έχουν σαν στόχο να εξασφαλίσουν στους καταρτιζόμενους των Ι.Ε.Κ., με τη διδασκαλία επιστημονικών, τεχνικών, επαγγελματικών και πρακτικών γνώσεων και την καλλιέργεια ανάλογων δεξιοτήτων,

αντίστοιχων προσόντων, ώστε να διευκολύνεται η επαγγελματική τους ένταξη και να διασφαλίζεται η προσαρμογή τους στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας.

Μεταξύ της πρακτικής άσκησης και της μαθητείας υφίσταται **σαφής διάκριση** καθόσον:

α) η μεν πρακτική άσκηση **πραγματοποιείται καθ' ολοκληρίαν στο χώρο εργασίας** και αποσκοπεί στην περιορισμένης χρονικής διάρκειας επαγγελματική εμπειρία, η οποία περιλαμβάνεται στο προβλεπόμενο εκπαιδευτικό πρόγραμμα και αποσκοπεί στη μετάβαση από την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση

στην εργασία παρέχοντας πρακτική εμπειρία, γνώσεις και δεξιότητες που συμπληρώνουν τη θεωρητική εκπαίδευση που έχει ήδη αποκτηθεί.

β) η μαθητεία **πραγματοποιείται συνδυαστικά στο χώρο θεωρητικής εκπαίδευσης και στο χώρο εργασίας** (δυσικό σύστημα εκπαίδευσης) και συνδυάζει μάθηση σε Ιδρύματα Εκπαίδευσης ή Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ. κ.λπ.) με ουσιαστική μάθηση βασισμένη στην εργασία σε χώρους εργασίας του ιδιωτικού ή του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, σε ποσοστό κατ' ελάχιστον πενήντα τοις εκατό (50%).

Προς διευκόλυνση των συνδρομητών μας κρίναμε σκόπιμο με το παρόν άρθρο να παραθέσουμε τα όσα ισχύουν για την πρακτική άσκηση ή την μαθητεία των σπουδαστών των Ι.Ε.Κ. και να παραθέσουμε με πρακτικό τρόπο και παραδείγματα τον τρόπο απεικόνισης στην/ στις Α.Π.Δ. της ασφάλισης:

- των πρακτικά ασκούμενων καταρτιζόμενων των Ι.Ε.Κ.

- των καταρτιζόμενων Ι.Ε.Κ. αρμοδιότητας Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων που πραγματοποιούν Πρόγραμμα Μάθησης (μαθητεία) σε εργασιακό χώρο υπαγομένων ή μη στην επικουρική ασφάλιση του Τ.Ε.Κ.Α..

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ

καταρτιζομένων των Ινστιτούτων
Επαγγελματικής Κατάρτισης
(Ι.Ε.Κ.)

Υποχρεωτική η πρακτική άσκηση σε χώρους εργασίας

Για τους καταρτιζόμενους των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) η πρακτική άσκηση σε χώρους εργασίας, είναι υποχρεωτική.

Η πραγματοποίηση της πρακτικής άσκησης αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχή ολοκλήρωση της κατάρτισης και τη χορήγηση Βεβαίωσης Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Διάρκεια επαγγελματικής κατάρτισης στα Ι.Ε.Κ- Διάρκεια πρακτικής άσκησης σε χώρους εργασίας

Η επαγγελματική κατάρτιση στα Ι.Ε.Κ. ξεκινά κατά το χειμερινό ή εαρινό εξάμηνο, διαρκεί κατ' ελάχιστον τέσσερα (4) και δεν δύναται να υπερβαίνει τα πέντε (5) συνολικά εξάμηνα, σύμ-



φωνα με τον Οδηγό Κατάρτισης της ειδικότητας, συμπεριλαμβανομένης σε αυτά της περιόδου πρακτικής άσκησης ή μαθητείας.

Η συνολική διάρκεια της περιόδου πρακτικής άσκησης είναι εννιακόσιες εξήντα (960) ώρες.

Η περίοδος της πρακτικής άσκησης μπορεί να είναι συνεχιζόμενη ή τμηματική, ύστερα από την επιτυχή ολοκλήρωση της θεωρητικής και εργαστηριακής κατάρτισης του τετάρτου

εξαμήνου, εκτός αν ορίζεται άλλως στους Οδηγούς Κατάρτισης και πρέπει να ολοκληρωθεί, σε κάθε περίπτωση, εντός είκοσι τεσσάρων (24) μηνών από τη λήξη του τελευταίου εξαμήνου θεωρητικής και εργαστηριακής κατάρτισης με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 48 του ν. 4777/2021 (Α' 25).

Φορείς υλοποίησης πρακτικής άσκησης καταρτιζόμενων Ι.Ε.Κ.

Η πρακτική άσκηση δύναται να πραγματοποιείται σε θέσεις που προσφέρονται από φυσικά πρόσωπα, Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ., δημόσιες υπηρεσίες, Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και επιχειρήσεις, οι οποίοι στο πλαίσιο της Κ5/97484/5-8-2021 Κοινής Υπουργικής Απόφασης καλούνται «εργοδότες», με τους όρους και τις προϋποθέσεις του ν. 4763/2020 (Α' 254) και του Κανονισμού Λειτουργίας των Ι.Ε.Κ., και με ευθύνη του Ι.Ε.Κ. στο οποίο φοιτούν.

Εξαιρούνται οι φορείς:

- α) Προσωρινής απασχόλησης.
- β) Τα νυχτερινά κέντρα.
- γ) Παροχής καθαριότητας και φύλαξης.
- δ) Τα πρακτορεία τυχερών παιχνιδιών.
- ε) Κάθε επιχείρηση στην οποία δεν είναι εφικτός ο έλεγχος της εκπαίδευσης από τον αρμόδιο φορέα.

Σύναψη ειδικής σύμβασης πρακτικής άσκησης με τον εργοδότη

Ο καταρτιζόμενος των Ι.Ε.Κ., προκειμένου να πραγματοποιήσει πρακτική άσκηση, υπογράφει ειδική σύμβαση πρακτικής άσκησης με τον εργοδότη, η οποία θεωρείται από το Ι.Ε.Κ. φοίτησης, και στην οποία αναγράφονται:

- α) Τα στοιχεία της επιχείρησης / εκμετάλλευσής.
- β) Τα στοιχεία του νόμιμου εκπροσώπου της επιχείρησης/εκμετάλλευσής.
- γ) Τα στοιχεία του καταρτιζόμενου πρακτικά ασκούμενου.

δ) Η ειδικότητα στην οποία πραγματοποιεί ο καταρτιζόμενος Ι.Ε.Κ. την πρακτική άσκηση.

ε) Η έναρξη και λήξη της πρακτικής άσκησης καθώς και το ημερήσιο ωράριο αυτής.

στ) Το ύψος της αποζημίωσης της πρακτικής άσκησης που θα λαμβάνει ο πρακτικά ασκούμενος από το πρόγραμμα επιδότησης.

Η ειδική σύμβαση της πρακτικής άσκησης συντάσσεται σε τρία (3) αντίτυπα και λαμβάνει από ένα ο εργοδότης, ο πρακτικά ασκούμενος και το Ι.Ε.Κ. φοίτησης.

Η ειδική σύμβαση πρακτικής άσκησης δεν συνιστά σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Υποχρεώσεις εργοδότη

Ο εργοδότης ορίζει έμπειρο στέλεχος συναφούς επαγγελματικής ειδικότητας με τον πρακτικά ασκούμενο ως «εκπαιδευτή στο χώρο εργασίας», ο οποίος αναλαμβάνει την αποτελεσματική υλοποίηση των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων στο χώρο εργασίας, και την παρακολούθηση της προόδου του πρακτικά ασκούμενου. Κάθε πρακτικά ασκούμενος τηρεί βιβλίο πρακτικής άσκησης στο οποίο καταγράφει κατά εβδομάδα τις εργασίες με τις οποίες ασχολήθηκε, καθώς και συνοπτική περιγραφή των καθηκόντων που του ανατέθηκαν στο χώρο πραγματοποίησης της πρακτικής άσκησης. Κάθε εβδομαδιαία καταχώρηση ελέγχεται και υπογράφεται από τον εκπαιδευτή στο χώρο εργασίας. Στο τέλος κάθε μήνα, ο πρακτικά ασκούμενος οφείλει να προσκομίζει στο Ι.Ε.Κ. φοίτησης ή εποπτείας της πρακτικής άσκησης το βιβλίο πρακτικής άσκησης για έλεγχο.

Μετά την ολοκλήρωση της πρακτικής άσκησης, ο καταρτιζόμενος υποβάλλει το βιβλίο πρακτικής άσκησης στο Ι.Ε.Κ. φοίτησης συμπληρωμένο με τις εβδομαδιαίες εκθέσεις, το χρόνο και το αντικείμενο απασχόλησης, τις ημέρες απουσίας, την επίδοσή του και το έντυπο λήξης (Βεβαίωση Παρουσίας) της πρακτικής άσκησης, συμπληρωμένο, υπογεγραμμένο



Αποζημίωση του πρακτικά ασκούμενου όχι από τον εργοδότη αλλά μέσω χρηματοδότησης από εθνικούς ή ενωσιακούς πόρους μέσω του φορέα υλοποίησης του έργου

Η πρακτική άσκηση των καταρτιζόμενων στα Ι.Ε.Κ. αρμοδιότητας Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων δύναται να είναι επιδοτούμενη και να χρηματοδοτείται από εθνικούς ή ενωσιακούς πόρους μέσω του φορέα υλοποίησης του έργου.

και σφραγισμένο από τον εργοδότη νόμιμο εκπρόσωπο του φορέα απασχόλησης στο οποίο βεβαιώνεται ότι ο καταρτιζόμενος πραγματοποίησε την πρακτική άσκηση στην επιχείρηση / οργανισμό καθώς και το χρονικό διάστημα αυτής. Η διεύθυνση του Ι.Ε.Κ. ελέγχει το βιβλίο πρακτικής άσκησης και τη βεβαίωση παρουσίας και εκδίδει βεβαίωση ολοκλήρωσης της πρακτικής άσκησης, η οποία χορηγείται στον καταρτιζόμενο ενώ αντίγραφο αυτής καταχωρείται στον ατομικό του φάκελο.

Ο πρακτικά ασκούμενος λαμβάνει αποζημίωση ίση με το 80% του νόμιμου, νομοθετημένου, κατώτατου ορίου του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, ή, όπως αυτό διαμορφώνεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή αναλογικά εάν η ημερήσια διάρκεια της πρακτικής είναι μικρότερη των οκτώ (8) ωρών.

Διακοπή πρακτικής άσκησης - επανέναρξη

Αν για οποιονδήποτε λόγο ο πρακτικά ασκούμενος διακόψει την πρακτική άσκηση, τότε οφείλει να ενημερώσει άμεσα το Ι.Ε.Κ. φοίτησης και να προσκομίσει το βιβλίο πρακτικής και το έντυπο της λήξης (Βεβαίωση Παρουσίας) με τις ημέρες πρακτικής άσκησης που έχουν πραγματοποιηθεί.

Η αποζημίωση καταβάλλεται στον πρακτικά ασκούμενο μετά την ολοκλήρωση της πρακτικής άσκησης.

Όλες οι παραπάνω δαπάνες ορίζονται ως επιλέξιμες, βαρύνουν εξ ολοκλήρου το έργο χρηματοδότησης και καταβάλλονται από τον φορέα υλοποίησης του έργου.

Για να συνεχίσει την πρακτική άσκηση για το υπόλοιπο του προβλεπόμενου διαστήματος στον ίδιο ή σε άλλο φορέα απασχόλησης (εργοδότη), θα πρέπει να ακολουθηθεί εκ νέου η διαδικασία Έναρξης πρακτικής. Αν η διακοπή της πρακτικής άσκησης γίνει από τον εργοδότη τότε οφείλει ο τελευταίος να ενημερώσει άμεσα το Ι.Ε.Κ. φοίτησης του πρακτικά ασκούμενου.

Σε περίπτωση μη δυνατότητας χρηματοδότησης της αποζημίωσης της πρακτικής άσκησης, **δεν υφίσταται υποχρέωση αποζημίωσης της πρακτικής άσκησης από τον εργοδότη**, παρά μόνο η υποχρέωση του εργοδότη να αποδίδει τις ασφαλιστικές εισφορές.

Υποχρεώσεις εργοδοτών κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης

Ο εργοδότης οφείλει να:

- Διαθέτει τις κατάλληλες εγκαταστάσεις, τα κατάλληλα μέσα και τον κατάλληλο εξοπλισμό για την εκπαίδευση στο χώρο του στη συγκε-

κριμένη ειδικότητα.

- Μεριμνά για την τήρηση των όρων υγείας και ασφάλειας εργασίας που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις για την προστασία των εργαζομένων.

- Να παρέχει τα απαραίτητα ατομικά μέσα προστασίας στους πρακτικά ασκούμενους.

- Ορίζει εκπαιδευτή στο χώρο εργασίας ο οποίος να διαθέτει τα απαραίτητα τυπικά προσόντα και επαγγελματικά δικαιώματα για το επάγγελμα που εκπαιδεύει.

- Ενημερώνει τον πρακτικά ασκούμενο για τις δραστηριότητες, τα αντικείμενα και τους τομείς της εργασίας και να τον εντάσσει ομαλά στο εργασιακό περιβάλλον.

Υποχρεώσεις πρακτικά ασκούμενου

Ο πρακτικά ασκούμενος οφείλει:

- Να τηρεί τους όρους υγείας και ασφάλειας εργασίας του εργοδότη,

- να τηρεί το ημερήσιο ωράριο της πρακτικής άσκησης, όπως ορίζεται στην ειδική σύμβαση πρακτικής άσκησης,

- να σέβεται την κινητή και ακίνητη περιουσία του εργοδότη,

- να συνεργάζεται αρμονικά με τα στελέχη του εργοδότη.

Λοιπές υποχρεώσεις πρακτικά ασκούμενου δύναται να εξειδικεύονται στον Κανονισμό Λει-

τουργίας των Ι.Ε.Κ. και στον Οδηγό Κατάρτισης κάθε ειδικότητας.

Τμήμα του φορέα στο οποίο πρέπει να πραγματοποιηθεί η πρακτική άσκηση - ειδικότητα του ασκούντος την εποπτεία υπεύθυνου του φορέα

Η πρακτική άσκηση πρέπει να πραγματοποιείται σε τμήματα των φορέων απασχόλησης αντίστοιχα με την ειδικότητά του, με την εποπτεία υπεύθυνου του φορέα, ειδικότητας αντίστοιχης με το αντικείμενο κατάρτισής του.

• Ώρες πρακτικής άσκησης - απαγορεύσεις

Οι ώρες πρακτικής ανά ημέρα καθορίζονται σε τέσσερις (4) έως οκτώ (8) ανάλογα με τη φύση και το αντικείμενο της ειδικότητας κατάρτισης του ασκούμενου. Δεν επιτρέπεται η υπέρβαση του ημερήσιου ωραρίου πέραν των ωρών που ορίζονται στην ειδική σύμβαση πρακτικής άσκησης.

Απαγορεύεται η πραγματοποίηση της πρακτικής άσκησης νυχτερινές ώρες (22:00-06:00).

Απαγορεύεται η πραγματοποίηση πρακτικής άσκησης την Κυριακή και στις επίσημες αργίες.

• Προσκόμιση ιατρικών βεβαιώσεων όπου απαιτείται

Ο πρακτικά ασκούμενος οφείλει να προσκομίζει, όπου απαιτείται, όλες τις απαραίτητες ια-



τρικές βεβαιώσεις για την εξάσκηση του επαγγελματία. Η έκδοση των πιστοποιητικών υγείας και οι ιατρικές πράξεις που απαιτούνται για την πρακτική άσκηση, εφόσον οι πρακτικά ασκούμενοι δεν είναι άμεσα ή έμμεσα ασφαλισμένοι, γίνονται δωρεάν από δημόσια νοσοκομεία ή από ιατρούς συμβεβλημένους με το Δημόσιο ή με φορείς κοινωνικής ασφάλισης.

● **Εποπτεία - συντονισμός- ποιότητα - αξιολόγηση της πρακτικής άσκησης**

Η εποπτεία, ο συντονισμός, η διασφάλιση της ποιότητας και η αξιολόγηση της πρακτικής άσκησης πραγματοποιούνται από το Γραφείο Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Σταδιοδρομίας (Γ.Ε.Α.Σ) του Ι.Ε.Κ., με ευθύνη του Διευθυντή του Ι.Ε.Κ.

Υποχρέωση υποβολής στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» του έντυπου Ε3.5 Αναγγελία Έναρξης / Μεταβολών πρακτικής άσκησης

Κάθε εργοδότης (του Ιδιωτικού και του Δημοσίου Τομέα) οφείλει να καταχωρίζει στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» του Υπουργείου Εργασίας, και Κοινωνικών Υποθέσεων το έντυπο «Ε3.5 Αναγγελία Έναρξης/ Μεταβολών πρακτικής άσκησης», σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του αρμόδιου Υπουργείου, την έναρξη της πρακτικής άσκησης και τη λήξη. Σε περίπτωση τροποποίησης της οργάνωσης του χρόνου πρακτικής άσκησης, ο νόμιμος εκπρόσωπος υποβάλλει το έντυπο Ε3.5 ως προς τα μεταβληθέντα στοιχεία για κάθε πρακτικά ασκούμενο. Οι εργοδότες του Δημοσίου υποχρεούνται επιπλέον να καταχωρίζουν το απογραφικό δελτίο κάθε πρακτικά ασκούμενου στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Τα ανωτέρω έγγραφα τηρούνται στο αρχείο εργοδότη, ώστε να είναι διαθέσιμα σε περίπτωση ελέγχου.

Αριθμός πρακτικά ασκούμενων ανά εργοδότη

Ο ανώτατος αριθμός πρακτικά ασκούμενων ανά εργοδότη εξαρτάται από τον αριθμό των εργαζομένων, όπως αυτός παρουσιάζεται στην ετήσια κατάσταση προσωπικού προς την Επιθεώρηση Εργασίας. Ειδικότερα:

α) Οι ατομικές επιχειρήσεις, χωρίς κανέναν εργαζόμενο, μπορούν να δέχονται έναν (1) πρακτικά ασκούμενο.

β) Οι εργοδότες που απασχολούν 1-10 άτομα μπορούν να προσφέρουν θέσεις πρακτικής άσκησης που αντιστοιχούν στο 25% (1-2 άτομα) των εργαζόμενων εξαρτημένης εργασίας. Ειδικότερα για εργοδότες που απασχολούν 1-5 άτομα το αποτέλεσμα της ποσόστωσης στρογγυλοποιείται προς τα κάτω, ενώ για εργοδότες που απασχολούν από 6-10 άτομα τα αποτελέσματα της ποσόστωσης στρογγυλοποιούνται προς τα πάνω.

γ) Οι εργοδότες που απασχολούν από 10 και πάνω εργαζόμενους μπορούν να δέχονται πρακτικά ασκούμενους που αντιστοιχούν στο 17% των εργαζόμενων εξαρτημένης εργασίας, με ανώτατο όριο τα 40 άτομα σε κάθε περίπτωση.

δ) Οι εργοδότες που απασχολούν πάνω από 250 εργαζόμενους μπορούν να δέχονται πρακτικά ασκούμενους που αντιστοιχούν στο 17% των εργαζόμενων εξαρτημένης εργασίας ανά υποκατάστημα, με ανώτατο όριο τα 40 άτομα σε κάθε περίπτωση, αν ο αριθμός που προκύπτει από την ποσόστωση είναι μεγαλύτερος. Τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, τα οποία δεν διαθέτουν υποκαταστήματα, μπορούν να δέχονται πρακτικά ασκούμενους που αντιστοιχούν στο 17% των υπαλλήλων τους.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης παρέχει παράλληλα θέσεις μαθητείας ή πρακτικής άσκησης άλλων εκπαιδευτικών βαθμίδων τα ανωτέρω ποσοστά λειτουργούν σωρευτικά.



ΥΠΑΓΟΓΗ ΣΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Σύμφωνα με την παρ. 1 του αρ. 12 του Ν. 2009/92 οι εκπαιδευόμενοι στα Ι.Ε.Κ. κατά την διάρκεια της πρακτικής άσκησής τους ασφαλιζονται στον e-Ε.Φ.Κ.Α.-τ. ΙΚΑ, μόνο για τον κίνδυνο ατυχήματος (εγκ. τ. ΙΚΑ 112/92). Υπόχρεος έναντι του τ. ΙΚΑ εργοδότης, ήταν το Δημόσιο ή Ιδιωτικό Ι.Ε.Κ. (εγκ. τ. ΙΚΑ 74/98).

Με τις διατάξεις της Κ5/97484/05-08-21 (ΦΕΚ 3938/Β' /26-8-2021) Κοινής Υπουργικής Απόφασης η οποία εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του αρ. 27 και της παρ. 7 του αρ. 34 του Ν. 4763/20, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 του αρ. 47 του Ν. 4777/21 ενώ παραμένει η υποχρέωση ασφάλισης για τον κλάδο ατυχήματος χωρίς να επέρχεται κάποια αλλαγή στην ασφαλιστική τακτοποίηση των καταρτιζόμενων, μεταφέρεται η υποχρέωση υποβολής Α.Π.Δ. και καταβολής εισφορών από τα Ι.Ε.Κ., στα φυσικά ή νομικά πρόσωπα (εργοδότες) στα οποία υλοποιείται η πρακτική άσκηση και θεσμοθετείται η αποζημίωση του πρακτικά ασκούμενου Ι.Ε.Κ..

Η εφαρμογή των εν λόγω διατάξεων με τις οποίες μεταφέρεται η υποχρέωση υποβολής Α.Π.Δ. και καταβολής εισφορών από τα Ι.Ε.Κ., στα φυσικά ή νομικά πρόσωπα (εργοδότες) στα οποία υλοποιείται η πρακτική άσκηση τυγχά-

νει εφαρμογής από την 26/8/2021, ημερομηνία δημοσίευσης της ΚΥΑ στο ΦΕΚ.

Κλάδοι Ασφάλισης / ποσοστά εισφορών - απεικόνιση στην Α.Π.Δ. της Ασφάλισης

Α) Πρακτικά ασκούμενοι οι οποίοι κατά τη διάρκεια της θεσμοθετημένης από το πρόγραμμα σπουδών τους πρακτικής άσκησης, καλύπτονται για παροχές ασθένειας σε είδος, άμεσα ή έμμεσα (μετά από δήλωση του καταρτιζόμενου).

Κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης οι εν λόγω καταρτιζόμενοι υπάγονται στην ασφάλιση του e-ΕΦΚΑ (π. ΙΚΑ - ETAM) μόνο για τον κλάδο του ατυχήματος.

Οι προβλεπόμενες εισφορές κατά του κινδύνου ατυχήματος, ορίζονται σε 1% επί του τεκμαρτού ημερομισθίου της δωδέκατης (12ης) ασφαλιστικής κλάσης, όπως ισχύει κάθε φορά. Από τον 10/2008 έως και σήμερα το τεκμαρτό ημερομίσθιο της 12ης ασφ. κλάσης ανέρχεται σε 40,45 € (εγκ. τ. ΙΚΑ - ETAM 32/08).

Η ασφάλιση, πραγματοποιείται για 25 ημέρες το μήνα ανεξάρτητα από τη διάρκεια της απασχόλησης, εκτός αν αποδεδειγμένα μεσολάβησε ασθένεια ή γενικότερα ανυπαίτια αδυναμία απασχόλησης, οπότε εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις των άρθρων 657 και 658 του Α.Κ και οι λοιπές διατάξεις της νομοθεσίας του Φορέα.

Επισήμανση: Οι εργοδότες είναι υπόχρεοι καταβολής της εργοδοτικής εισφοράς ποσού είκοσι (20 €) ευρώ ετησίως, ανά μαθητευόμενο, που προβλέπεται από την περίπτωση Γ' του άρθρου 89, του ν. 3996/2011 (Φ.Ε.Κ. 88/τ.Α') όπως εξειδικεύτηκε με την αρ. 23411/2131/2011 (Φ.Ε.Κ. 29/τ.Β' /19-01-2012) Υ.Α. υπέρ του Ειδικού Λογαριασμού Παιδικών Κατασκηνώσεων του Ο.Α.Ε.Δ., παράλληλα με τις ασφαλιστικές εισφορές μισθολογικής περιόδου Αυγούστου έκαστου έτους (Σχ.ετ. το με αρ. πρωτ.

350833/14.09.2021 Γ.Ε. της Διεύθυνσης Εισφορών Μισθωτών του e-Ε.Φ.Κ.Α.).

Απεικόνιση της ασφάλισης στην Α.Π.Δ.

Η απεικόνιση της ασφάλισης στην Α.Δ.Π. θα πρέπει να πραγματοποιείται ως κάτωθι:

Π.χ. καταρτιζόμενος του Ι.Ε.Κ. του τμήματος «τεχνικός μηχανοτρονικής» ο οποίος πραγματοποιεί την πρακτική του άσκηση σε επιχείρηση με δραστηριότητα τη συντήρηση και επισκευή αυτοκινήτων οχημάτων και ο οποίος **καλύπτεται για παροχές ασθένειας σε είδος, άμεσα ή έμμεσα.**

18	ΑΡ.ΠΑΡΑΡΤ./ Κ.Α.Δ.	/ 5020 (γίνεται χρήση του ΚΑΔ που χρησιμοποιείται στην Α.Δ.Π. και για το λοιπό προσωπικό)
30	ΚΩΔ. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	332040 (σπουδαστές Ι.Ε.Κ.)
31	ΕΙΔ. ΠΕΡ. ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	210
36	ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	13
37	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	25
38	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	40,45 (Τ.Η. 12ης ασφ. κλάσης όπως εκάστοτε ισχύει)
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1.011,25
40	ΕΙΣΦ. ΑΣΦΑΛΝΟΥ	0
41	ΕΙΣΦ. ΕΡΓΟΔΟΤΗ	10,11
42	ΣΥΝΟΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ	10,11
46	ΚΑΤΑΒΑΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ	10,11

Β) Πρακτικά ασκούμενοι οι οποίοι κατά τη διάρκεια της θεσμοθετημένης από το πρόγραμμα σπουδών τους πρακτικής άσκησης, ΔΕΝ καλύπτονται για παροχές ασθένειας σε είδος, άμεσα ή έμμεσα (μετά από δήλωση του καταρτιζόμενου)

Κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης οι εν λόγω καταρτιζόμενοι υπάγονται στην ασφάλιση του e-ΕΦΚΑ (π. ΙΚΑ - ΕΤΑΜ):

α) για τον κλάδο του ατυχήματος (1% επί του τεκμαρτού ημερομισθίου της δωδέκατης (12ης) ασφαλιστικής κλάσης),

β) για τον κλάδο ασθένειας σε είδος (ασφαλιστικές εισφορές ποσοστού 6,45%, επίσης υπολογιζόμενου επί του τεκμαρτού ημερομισθίου της 12ης ασφαλιστικής κλάσης).

Απεικόνιση της ασφάλισης στην Α.Π.Δ.

Η απεικόνιση της ασφάλισης στην Α.Δ.Π. θα πρέπει να πραγματοποιείται **με μια εγγραφή** και για τους δύο κλάδους ασφάλισης ως κάτωθι:

Π.χ. καταρτιζόμενος του Ι.Ε.Κ. του τμήματος «τεχνικός μηχανοτρονικής» ο οποίος πραγματοποιεί την πρακτική του άσκηση σε επιχείρηση με δραστηριότητα την συντήρηση και επισκευή αυτοκινήτων οχημάτων και ο οποίος **ΔΕΝ καλύπτεται για παροχές ασθένειας σε είδος, άμεσα ή έμμεσα.**

18	ΑΡ.ΠΑΡΑΡΤ./ Κ.Α.Δ.	/5020 (γίνεται χρήση του ΚΑΔ που χρησιμοποιείται στην Α.Δ.Π. και για το λοιπό προσωπικό)
30	ΚΩΔ. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	332040 (σπουδαστές Ι.Ε.Κ.)
31	ΕΙΔ. ΠΕΡ. ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	36
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	225
36	ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	13
37	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	25
38	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	40,45 (Τ.Η. 12ης ασφ. κλάσης όπως εκάστοτε ισχύει)
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1.011,25
40	ΕΙΣΦ. ΑΣΦΑΛΝΟΥ	0
41	ΕΙΣΦ. ΕΡΓΟΔΟΤΗ	75,34 (7,45%)
42	ΣΥΝΟΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ	75,34
46	ΚΑΤΑΒΑΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ	75,34

Επισημάνσεις:

α) Οι πρακτικά ασκούμενοι όπως προαναφέρθηκε οι μεν καλυπτόμενοι για παροχές ασθένειας σε είδος, άμεσα ή έμμεσα υπάγονται στην ασφάλιση μόνον για τον κλάδο του ατυχήματος ενώ οι μη καλυπτόμενοι για παροχές ασθένειας σε είδος, άμεσα ή έμμεσα υπάγονται στην ασφάλιση για τον κλάδο του ατυχήματος

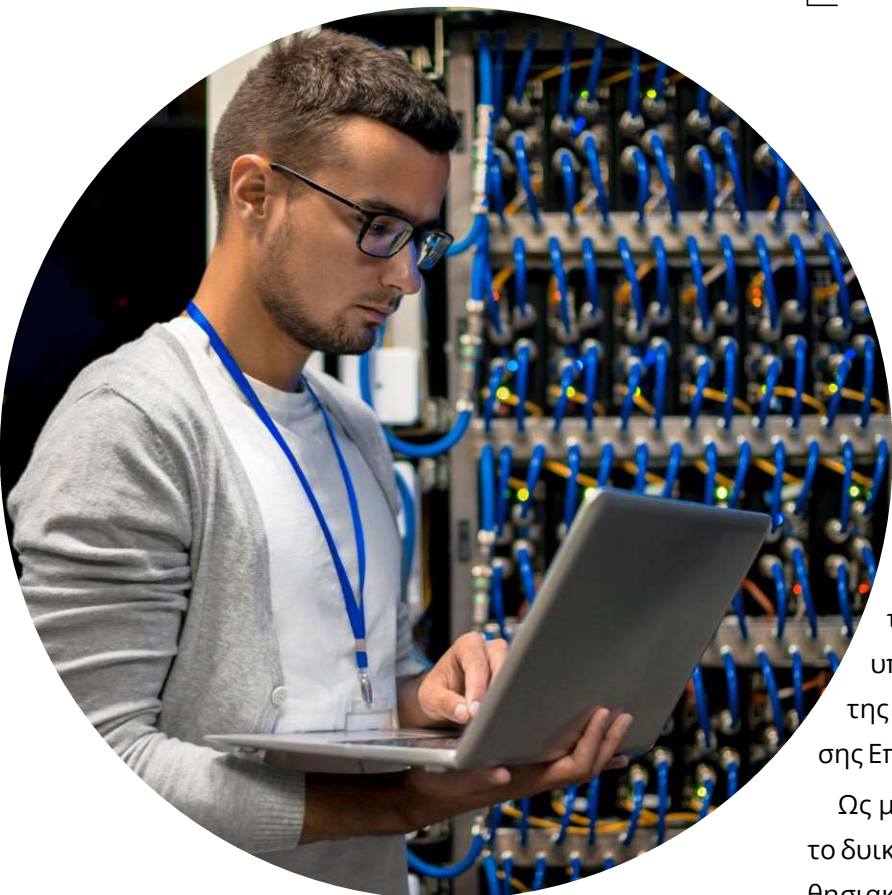
και για τον κλάδο παροχών ασθενείας σε είδος, κατά συνέπεια ακόμη και αν πρόκειται για πρόσωπα τα οποία δεν έχουν ασφαλιστεί από εξαρτημένη εργασία μέχρι 31/12/2021 δεν υφίσταται καμία διαφοροποίηση λόγω Τ.Ε.Κ.Α δεδομένου ότι η υπαγωγή στο ΤΕΚΑ αφορά **ασφάλιση για κλάδο επικουρικής ασφάλισης.**

β) Η ειδική σύμβαση πρακτικής άσκησης δεν συνιστά σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (αρ. 2 παρ. 2 της ΚΥΑ-Κ5/97484/05-08-21). Ως εκ τούτου, δεν υφίσταται υποχρέωση ασφάλισης και καταβολής εισφορών για δώρα εορτών ή επιδόματος αδείας.

*** Διευκρινίζουμε ότι τα ανωτέρω αναφερόμενα δεν αφορούν τους καταρτιζόμενους ημεδαπούς και αλλοδαπούς σπουδα-**

στές / μαθητές των Σχολών Τουριστικής Εκπαίδευσης - Ι.Ε.Κ., αρμοδιότητας του Υπουργείου Τουρισμού (του εδαφίου β', της παρ. 4 του αρ. 2 του Π.Δ. 127/17), **για τους οποίους εφαρμόζεται διαφορετικό πλαίσιο, σύμφωνα με την αρ. 16802/667/2010 (ΦΕΚ 1345/Β' /31-8-2010) ΚΥΑ «Όροι και προϋποθέσεις πρακτικής άσκησης ημεδαπών και αλλοδαπών σπουδαστών/μαθητών Σχολών Τουριστικής Εκπαίδευσης και φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης», όπως ισχύει.**

Νομοθετικό πλαίσιο: αρ. 27 & 34 του Ν. 4763/20, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 του αρ. 47 του Ν. 4777/21- ΥΑ 5954/2014-Κ5/ 97484/05-08-21 (ΦΕΚ 3938/Β' /26-8-2021) Κοινής Υπουργικής Απόφασης- Εγκ. ΕΦΚΑ 51/2021.



Ο Θεσμός της Μαθητείας στα Ι.Ε.Κ.

Η φοίτηση στα Ι.Ε.Κ. περιλαμβάνει και περίοδο εφαρμογής προγράμματος μαθητείας (εφόσον δεν έχει πραγματοποιηθεί πρακτική

ΜΑΘΗΤΕΙΑ

καταρτιζόμενων Ι.Ε.Κ.
αρμοδιότητας
Υπουργείου Παιδείας
και Θρησκευμάτων

άσκηση ή απαλλαγή από υποχρέωση πραγματοποίησης πρακτικής άσκησης) το οποίο και αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχή ολοκλήρωση της κατάρτισης και τη χορήγηση Βεβαίωσης Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Ως μαθητεία καταρτιζόμενων Ι.Ε.Κ. ορίζεται το δυϊκό σύστημα εκπαίδευσης στο οποίο ο μαθησιακός χρόνος εναλλάσσεται μεταξύ χώρου εργασίας και εκπαιδευτικής δομής. Το πρόγραμμα Μάθησης σε εργασιακό χώρο καλύπτει κατ' ελάχιστον το πενήντα τοις εκατό (50%) της διάρκειας σπουδών στο Ι.Ε.Κ., υλοποιείται με βάση πρόγραμμα μάθησης, βασίζεται σε οδη-

γούς κατάρτισης, βασίζεται σε συμφωνία, που ορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του μαθητευόμενου, του εργοδότη και του Ι.Ε.Κ. και προβλέπει αμοιβή ή επιδότηση για τον μαθητευόμενο, για το μέρος της κατάρτισης που βασίζεται στην εργασία.

Η Μαθητεία οδηγεί σε αναγνωρισμένο τίτλο σπουδών. Η επιτυχής ολοκλήρωση των σπουδών πραγματοποιείται μετά από αξιολόγηση των μαθητευόμενων όπως προβλέπεται στο πλαίσιο μαθητείας. Στους μαθητευόμενους που ολοκληρώνουν εκπαιδευτικό πρόγραμμα Μαθητείας παρέχεται πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας (ΕΟΠΠΕΠ).

Το «Πρόγραμμα Μάθησης σε εργασιακό χώρο» των μαθητευόμενων καταρτιζόμενων Ι.Ε.Κ. αρμοδιότητας Υ.ΠΑΙ.Θ. διέπεται από τις αρχές του Πλαισίου Ποιότητας Μαθητείας, όπως ορίζονται στην υπό στοιχεία ΦΒ7/108652/Κ3/6-9-2021 κοινή υπουργική απόφαση (Β' 4146).

Διάρκεια της μαθητείας / επιμερισμός σε «Πρόγραμμα μαθητείας στο Ι.Ε.Κ.» & «Πρόγραμμα μαθητείας στον χώρο εργασίας»

Τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) έχουν διάρκεια φοίτησης 5 εξάμηνα, επιμερισμένα σε τέσσερα (4) εξάμηνα θεωρητικής και εργαστηριακής κατάρτισης και σε ένα εξάμηνο Πρακτικής άσκησης ή μαθητείας εφόσον δεν έχει πραγματοποιηθεί πρακτική άσκηση ή απαλλαγή από υποχρέωση πραγματοποίησης πρακτικής άσκησης.

Η συνολική διάρκεια της μαθητείας ανέρχεται σε 960 ώρες και επιμερίζεται σε 192 ώρες κατάρτισης στη δομή και 768 ώρες στο χώρο εργασίας.

Η χρονική κατανομή των ωρών μεταξύ δομής κατάρτισης και χώρου εργασίας ανά εβδομάδα ορίζεται σε μια μέρα στη δομή κατάρτι-

σης και τέσσερις μέρες στο χώρο εργασίας εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στο Πρόγραμμα Σπουδών Μαθητείας. Ο αριθμός των ωρών μαθητείας στο χώρο εργασίας ορίζεται σε 8 ώρες ανά ημέρα.

Ειδικότητες καταρτιζομένων Ι.Ε.Κ. στις οποίες δύναται να πραγματοποιηθούν τμήματα Μαθητείας

Οι ειδικότητες στις οποίες δύναται να πραγματοποιηθούν τμήματα μαθητείας στα Ι.Ε.Κ. εποπτείας Υπουργείου Παιδείας είναι αυτές που καθορίζονται από το εν λόγω Υπουργείο (Τομέας Υγείας και Πρόνοιας: Βοηθός Βρεφονηπιοκόμων - Βοηθός Ιατρικών Εργαστηρίων - Βοηθός Νοσηλευτικής - Βοηθός Φυσικοθεραπείας - Τομέας Οικονομίας και Διοίκησης: Στέλεχος Διοίκησης και Οικονομίας - Στέλεχος Μηχανογραφημένου Λογιστηρίου - Φοροτεχνικού Γραφείου - Τομέας Πληροφορικής: Τεχνικός Δικτύων και Τηλεπικοινωνιών - Τεχνικός Η/Υ - Τεχνικός Εφαρμογών Πληροφορικής (Πολυμέσα/ Web Designer - Developer /Video Games).

Εργοδότες που δύνανται να συμμετέχουν στην υλοποίηση του προγράμματος μαθητείας

Στην υλοποίηση του εκπαιδευτικού προγράμματος Μαθητείας μπορούν να συμμετέχουν φορείς του δημόσιου τομέα, όπως αυτός καθορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), φυσικά πρόσωπα, νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου καθώς και ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίοι καλούνται «εργοδότες».

Εξαιρούνται οι φορείς (εργοδότες):

- Προσωρινής απασχόλησης-
- Τα νυχτερινά κέντρα,
- Παροχής καθαριότητας και φύλαξης
- Τα πρακτορεία τυχερών παιχνιδιών
- Κάθε επιχείρηση στην οποία δεν είναι εφικτός ο έλεγχος της εκπαίδευσης από τον αρμόδιο φορέα.



- Οι εργοδότες που έχουν α' βαθμού συγγένεια με τον μαθητευόμενο.

Ανώτατος αριθμός μαθητευόμενων ανά εργοδότη

Ο ανώτατος αριθμός μαθητευόμενων ανά εργοδότη εξαρτάται από τον αριθμό των εργαζομένων, όπως αυτός αποτυπώνεται κάθε φορά στην τρέχουσα ισχύουσα κατάσταση ενεργού προσωπικού που τηρείται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Ειδικότερα:

α) Οι ατομικές επιχειρήσεις, χωρίς κανέναν εργαζόμενο, μπορούν να δέχονται ένα (1) μαθητευόμενο.

β) Οι εργοδότες που απασχολούν 1-10 άτομα μπορούν να προσφέρουν θέσεις Μαθητείας που αντιστοιχούν στο 25% (1-2 άτομα) των εργαζόμενων εξαρτημένης εργασίας. Ειδικότερα για εργοδότες που απασχολούν 1-5 άτομα το αποτέλεσμα της ποσόστωσης στρογγυλοποιείται προς τα κάτω, ενώ για εργοδότες που απασχολούν από 6-10 άτομα τα αποτελέσματα της ποσόστωσης στρογγυλοποιούνται προς τα πάνω.

γ) Οι εργοδότες που απασχολούν από 10 και πάνω εργαζόμενους μπορούν να δέχονται μαθητευόμενους που αντιστοιχούν στο 17% των εργαζόμενων εξαρτημένης εργασίας με ανώτατο όριο τα 40 άτομα σε κάθε περίπτωση, αν ο αριθμός που προκύπτει από την ποσόστωση είναι μεγαλύτερος.

δ) Οι εργοδότες που απασχολούν πάνω από 250 εργαζόμενους μπορούν να δέχονται μαθητευόμενους που αντιστοιχούν στο 17% των εργαζόμενων εξαρτημένης εργασίας ανά υποκατάστημα με ανώτατο όριο τα 40 άτομα σε κάθε περίπτωση, αν ο αριθμός που προκύπτει από την ποσόστωση είναι μεγαλύτερος. Τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, τα οποία δεν διαθέτουν υποκαταστήματα, μπορούν να δέχονται μαθητευόμενους που αντιστοιχούν στο 17% των υπαλλήλων.

Υποχρεώσεις των εργοδοτών που συμμετέχουν στην υλοποίηση του Προγράμματος Μαθητείας Ι.Ε.Κ

1. Οι εργοδότες οφείλουν να εφαρμόζουν τις αρχές του Πλαισίου Ποιότητας Μαθητείας (ΚΥΑ Αριθμ. ΦΒ7/108652/Κ3/9-9-2021 -ΦΕΚ 491 Β'/20-2-2017).

2. Μεταξύ του εργοδότη και του μαθητευόμενου συνάπτεται «Σύμβαση Μαθητείας», η οποία θεωρείται από τον Διευθυντή του οικείου Ι.Ε.Κ. και καθορίζει τους όρους υλοποίησης του Προγράμματος Μαθητείας Ι.Ε.Κ. Η Σύμβαση Μαθητείας συντάσσεται σε τρία (3) πρωτότυπα και λαμβάνουν από ένα ο εργοδότης, το Ι.Ε.Κ. και ο μαθητευόμενος. Ο εργοδότης τηρεί τους όρους της Σύμβασης Μαθητείας και του Προγράμματος Σπουδών Μαθητείας. Η Σύμβαση Μαθητείας είναι δυνατόν: α) να καταγγελθεί σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία από τους συμβαλλόμενους, β) να ακυρωθεί με απόφαση του Διευθυντή του οικείου Ι.Ε.Κ., μετά

από εισήγηση του υπεύθυνου εκπαιδευτή του Ι.Ε.Κ., ο οποίος είναι αρμόδιος για την παρακολούθηση και τον έλεγχο του προγράμματος μάθησης στον χώρο εργασίας.

3. Ο εργοδότης ορίζει έμπειρο στέλεχος ως «εκπαιδευτή στον χώρο εργασίας», ο οποίος αναλαμβάνει την αποτελεσματική υλοποίηση των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων στο χώρο εργασίας, την παρακολούθηση της προόδου του εκπαιδευόμενου και την ανατροφοδότηση του υπεύθυνου εκπαιδευτή στο Ι.Ε.Κ.

4. Ο εκπαιδευτής στον χώρο εργασίας δύναται να έχει παρακολουθήσει επιμορφωτικό πρόγραμμα, για την εφαρμογή της Μαθητείας. Ο εργοδότης παρέχει κάθε διευκόλυνση στον υπεύθυνο εκπαιδευτή για τη συμμετοχή του στο εν λόγω πρόγραμμα επιμόρφωσης.



5. Ο εργοδότης πρέπει να διαθέτει τις κατάλληλες εγκαταστάσεις για την εκπαίδευση στον χώρο του στη συγκεκριμένη ειδικότητα, τα κατάλληλα μέσα και τον κατάλληλο εξοπλισμό.

6. Ο εργοδότης μεριμνά για την τήρηση των όρων υγιεινής και ασφάλειας εργασίας, που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις, για την προστασία των εργαζομένων. Επίσης οφείλει να παρέχει τα απαραίτητα ατομικά μέσα προστασίας στους μαθητευόμενους.

7. Ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνει τον μαθητευόμενο για τις δραστηριότητες, τα αντι-

κείμενα και τους τομείς του και να τον εντάσσει ομαλά στο εργασιακό περιβάλλον.

8. Ο εργοδότης οφείλει να συνεργάζεται με το Ι.Ε.Κ. για την υλοποίηση του Προγράμματος Μαθητείας στον χώρο εργασίας, όπως αυτό ορίζεται από τις προδιαγραφές του Προγράμματος Σπουδών Μαθητείας για τη συγκεκριμένη ειδικότητα, και να αναθέτει στον μαθητευόμενο εργασίες, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο Πρόγραμμα αυτό.

9. Ο εργοδότης οφείλει να τηρεί όλα τα μέσα (ηλεκτρονικά και έντυπα) για την παρακολούθηση της υλοποίησης της μαθητείας στον χώρο εργασίας, ήτοι: α) Μηνιαίο Δελτίο Απασχόλησης Μαθητευόμενου, το οποίο συμπληρώνεται σε ημερήσια βάση από τον μαθητευόμενο και στο τέλος κάθε μήνα σφραγίζεται και υπογράφεται από τον υπεύθυνο της επι-

χείρησης και αποστέλλεται στο Ι.Ε.Κ., β) Ημερολόγιο Μάθησης που συμπληρώνεται σε καθημερινή βάση από τον μαθητευόμενο, σε συνεργασία με τον εκπαιδευτή του χώρου εργασίας που τον επιβλέπει, και υποβάλλεται σε μηνιαία βάση στο Ι.Ε.Κ., καθώς και κάθε άλλο έγγραφο που προβλέπεται από τις σχετικές εγκυκλίους.

10. Ο εργοδότης οφείλει να καταχωρεί στο Πληροφοριακό Σύστημα Εργάνη του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης το έντυπο Ε3.4 Αναγγελία Έναρξης/Μεταβολών Σύμβασης Μαθητείας σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, την έναρξη την Μαθητείας ή τη διακοπή αυτής για κάθε μαθητευόμενο που απασχολεί.

11. Ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει κάθε δυνατή υποστήριξη στον μαθητευόμενο για την εκπαίδευση του στο Ι.Ε.Κ.

Υποχρεώσεις των μαθητευόμενων

Ο μαθητευόμενος οφείλει:

1. Στο πλαίσιο του Προγράμματος Μαθητείας

ας να παρακολουθεί το «Πρόγραμμα Μαθητείας στο Ι.Ε.Κ.», σύμφωνα με το Πρόγραμμα Σπουδών Μαθητείας.

2. Παράλληλα με το «Πρόγραμμα Μαθητείας στο Ι.Ε.Κ.» να συμμετέχει στο «Πρόγραμμα Μαθητείας στο χώρο εργασίας».

3. Να εκτελεί κάθε εργασία που του αναθέτει ο υπεύθυνος γι' αυτόν εκπαιδευτής στο Ι.Ε.Κ. και ο υπεύθυνος εκπαιδευτής στο χώρο εργασίας, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο Πρόγραμμα Σπουδών Μαθητείας.

4. Να τηρεί τους όρους υγιεινής και ασφάλειας εργασίας της επιχείρησης.

5. Να τηρεί το ωράριο του «Προγράμματος Μαθητείας στον χώρο εργασίας».

6. Να σέβεται την κινητή και ακίνητη περιουσία της επιχείρησης.

7. Να συνεργάζεται αρμονικά με τα στελέχη της επιχείρησης.

8. Να μη δημιουργεί προβλήματα σε πελάτες ή συνεργάτες της επιχείρησης.

9. Να ενημερώνει έγκαιρα τους Υπευθύνους του Ι.Ε.Κ., σε περίπτωση που δημιουργηθεί κάποιο πρόβλημα στη συνεργασία του με την επιχείρηση.

10. Να προσκομίζει, όπου απαιτείται, όλες τις απαραίτητες ιατρικές βεβαιώσεις για την εξάσκηση του επαγγέλματος και να συμπληρώνει έγκαιρα όλα τα έντυπα Μαθητείας (παρουσιολόγια, έντυπο προόδου μαθητευόμενου κ.λπ.) σε συνεργασία με τον υπεύθυνο Εκπαιδευτή τόσο του Ι.Ε.Κ. όσο και του χώρου εργασίας.

11. Να συνυπογράψει τη Σύμβαση Μαθητείας με τον φορέα απασχόλησης.

12. Με την ολοκλήρωση του «Προγράμματος Μαθητείας στον χώρο εργασίας», να συμμετέχει στη διαδικασία της αξιολόγησης της μαθητείας.

13. Το όριο απουσιών του «Προγράμματος Μαθητείας στο Ι.Ε.Κ.» δεν μπορεί να υπερβαίνει το 10% του συνολικού αριθμού ωρών. Σε πε-

ριπτώσεις ασθένειας με κατάθεση δικαιολογητικού από Δημόσιο φορέα μπορεί το παραπάνω ποσοστό να αυξάνεται κατά 5%.

14. Το όριο απουσιών του «Προγράμματος Μαθητείας στον χώρο εργασίας» δεν μπορεί να υπερβαίνει το σύνολο των κανονικών αδειών και αδειών ασθένειας σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

15. Σε περίπτωση υπέρβασης ενός εκ των παραπάνω ορίων ο ωφελούμενος της Μαθητείας χάνει την ιδιότητα του μαθητευόμενου και διακόπτεται η φοίτηση του στο Πρόγραμμα Μαθητείας Ι.Ε.Κ. με απόφαση του Δ/ντή του Ι.Ε.Κ..

Όριο απουσιών του «Προγράμματος Μαθητείας» / Διακοπή της μαθητείας

Το όριο απουσιών του «Προγράμματος Μαθητείας στο χώρο εργασίας» δεν μπορεί να υπερβαίνει το σύνολο των κανονικών αδειών και αδειών ασθένειας. Ο μαθητευόμενος δεν δικαιούται να λείπει αδικαιολόγητα από τον εργοδότη. Σε αυτήν την περίπτωση διακόπτεται η σύμβαση μαθητείας.

Το όριο απουσιών του «Προγράμματος Μαθητείας στο Ι.Ε.Κ.» δεν μπορεί να υπερβαίνει το 10% του συνολικού αριθμού ωρών. Με κατάθεση δικαιολογητικού από Δημόσιο Φορέα μπορεί το παραπάνω ποσοστό να αυξάνεται κατά 5%. Συνεπώς οι αδικαιολόγητες απουσίες δεν μπορούν να υπερβούν τις 19 και οι δικαιολογημένες (ασθένεια με κατάθεση δικαιολογητικού από Δημόσιο φορέα) τις 10. Σε περίπτωση υπέρβασης των ανωτέρω ορίων ο Διευθυντής του Ι.Ε.Κ. προχωρά σε διακοπή της μαθητείας.

Αποζημίωση μαθητευόμενων καταρτιζόμενων Ι.Ε.Κ. αρμοδιότητας Υ.ΠΑΙ.Θ.

Το ποσοστό αποζημίωσης των μαθητευόμενων καταρτιζόμενων Ι.Ε.Κ. αρμοδιότητας Υ.ΠΑΙ.Θ. **ορίζεται στο ενενήντα πέντε τοις εκατό (95%) επί του νόμιμου, νομοθετημέ-**



νου, κατώτατου ορίου του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, όπως εκάστοτε αυτό διαμορφώνεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, για κάθε ημέρα συμμετοχής τους στο «Πρόγραμμα Μάθησης σε εργασιακό χώρο» ήτοι **από 01/05/2022 και μέχρι τυχόν αναπροσαρμογής του κατώτατου ημερομισθίου των 31,85€ στο ποσό των 31,23€** ($31,85\text{€} \times 95\% = 31,23\text{€}$).

Η αποζημίωση των μαθητευομένων καταρτιζόμενων των Ι.Ε.Κ. αρμοδιότητας Υ.ΠΑΙ.Θ καταβάλλεται στον καταρτιζόμενο μηνιαίως από τον εργοδότη.

Επιδότηση «Προγράμματος Μάθησης σε εργασιακό χώρο» Μαθητευομένων καταρτιζόμενων Ι.Ε.Κ. αρμοδιότητας Υ.ΠΑΙ.Θ

Η επιδότηση του «Προγράμματος Μάθησης σε εργασιακό χώρο» μαθητευομένων αρμοδιότητας Υ.ΠΑΙ.Θ. συγχρηματοδοτείται από εθνικούς και ευρωπαϊκούς πόρους στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» του ΕΣΠΑ.

Η αποζημίωση επιδοτείται **από το Υ.ΠΑΙ.Θ.** μέσω της Επιτελικής Δομής ΕΣΠΑ και καταβάλλεται στους μαθητευόμενους καταρτιζόμενους Ι.Ε.Κ. αρμοδιότητας (Υ.ΠΑΙ.Θ.) από τον Ειδικό Λογαριασμό και αφορά στο σύνολο της αποζημίωσης του μαθητευόμενου για κάθε ημέρα

συμμετοχής τους στο Πρόγραμμα Μάθησης σε εργασιακό χώρο και ορίζεται στο ενενήντα πέντε τοις εκατό (95%) επί του νόμιμου, νομοθετημένου, κατώτατου ορίου του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη.

Καταβολή αποζημίωσης κατά τη διάρκεια της Κανονικής άδειας

- απουσίας λόγω ασθένειας
- αδικαιολόγητης απουσίας

Στις περιπτώσεις κανονικής άδειας ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει ολόκληρο το προβλεπόμενο ημερομίσθιο στους μαθητευόμενους για τις ημέρες που αναλογούν στη διάρκεια του «Προγράμματος Μάθησης σε εργασιακό χώρο» μέχρι τη διακοπή ή λήξη της σύμβασης, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 1346/1983.

Οι ημέρες άδειας που δικαιούνται συνολικά οι μαθητευόμενοι των Ι.Ε.Κ. οι οποίοι πραγματοποιούν πρόγραμμα μαθητείας στο χώρο εργασίας τεσσάρων ημερών με ημερήσιο οκτάωρο ωράριο, είναι οχτώ ημέρες.

Στις περιπτώσεις απουσίας λόγω ασθένειας εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 657-658 του Α.Κ.

Στις περιπτώσεις αδικαιολόγητης απουσίας ο εργοδότης δεν καταβάλλει αποζημίωση και ασφαλιστικές εισφορές.

Καταβολή αποζημίωσης και ασφαλιστικών εισφορών

- αποστολή τεκμηρίων εξόφλησης

Η αποζημίωση και οι ασφαλιστικές εισφορές των μαθητευομένων καταρτιζόμενων Ι.Ε.Κ. αρμοδιότητας Υ.ΠΑΙ.Θ. που συμμετέχουν σε «Πρόγραμμα Μάθησης σε εργασιακό χώρο» καταβάλλονται υποχρεωτικά μέσω τραπεζικού λογαριασμού.

Οι εργοδότες, στους οποίους οι μαθητευόμενοι καταρτιζόμενοι Ι.Ε.Κ. αρμοδιότητας Υ.ΠΑΙ.Θ. πραγματοποιούν «Πρόγραμμα Μάθησης σε εργασιακό χώρο», αποστέλλουν μηνιαί-

ως στο Ι.Ε.Κ., τεκμήρια εξόφλησης της αποζημίωσης και των ασφαλιστικών εισφορών των μαθητευόμενων καταρτιζόμενων.

ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ Γ.Ε.Κ. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ

Υπαγωγή στην ασφάλιση του e-Ε.Φ.Κ.Α. - κλάδοι ασφάλισης

Η ασφάλιση των μαθητευόμενων κατά το διάστημα του «Προγράμματος μάθησης σε εργασιακό χώρο» είναι υποχρεωτική και αυτοδίκαιη, αρχίζει από την πρώτη μέρα της μαθητείας και αφορά στους κλάδους κύριας ασφάλισης, υγειονομικής περίθαλψης (σε είδος και χρήμα), επικουρικής ασφάλισης (Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π. ή Τ.Ε.Κ.Α.), καθώς και στην ασφάλιση των φορέων, τομέων, κλάδων και λογαριασμών, για τους οποίους ο e-Ε.Φ.Κ.Α. συνεισπράττει εισφορές του τ. Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ.

Σε περίπτωση υπαγωγής του μαθητευόμενου σε καθεστώς βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών και υποχρέωσης της επιχείρησης για καταβολή εισφοράς επαγγελματικού κινδύνου καταβάλλονται επιπλέον οι προβλεπόμενες ασφαλιστικές εισφορές.

Υπολογισμός ασφαλιστικών εισφορών-Κλάδοι Ασφάλισης ποσοστά εισφορών - επιμερισμός εισφοράς σε ποσοστό ασφαλισμένου και εργοδότη.

Οι ασφαλιστικές εισφορές, ασφαλισμένου και εργοδότη, για κύρια σύνταξη, υγειονομική περίθαλψη, επικουρική ασφάλιση, βαρέων και ανθυγιεινών* και επαγγελματικού κινδύνου** βαρύνουν και καταβάλλονται από τον εργο-

δότη.

Οι ασφαλιστικές εισφορές υπέρ ΟΑΕΔ (Ανεργία, Στράτευση, ΔΛΟΕΜ, ΛΠΕΑΑΕ, ΕΛΠΕΚΕ-ΛΕΠΕΕ, ΕΚΛΑ, Εργατική Κατοικία, Εργατική Εστία), τις οποίες συνεισπράττει ο e-ΕΦΚΑ, επιμερίζονται μεταξύ ασφαλισμένου και εργοδότη σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία για τους μισθωτούς ασφαλισμένους, και βαρύνουν τον ασφαλισμένο και εργοδότη κατά τα προβλεπόμενα ποσοστά.

Ο εργοδότης παρακρατά την εισφορά του ασφαλισμένου και την αποδίδει, μαζί με την εργοδοτική εισφορά, στον e-ΕΦΚΑ.

Αποδοχές επί των οποίων υφίσταται υποχρέωση καταβολής εισφορών

Για τις ασφαλιστικές εισφορές εφαρμόζεται αναλογικά η περ. γ) της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 2335/1995 (Α' 185), κατά την οποία οι εισφορές υπολογίζονται με βάση το ήμισυ των πράγματι καταβαλλόμενων αποδοχών και καταβάλλονται μέσα στις κατά νόμο προθεσμίες. Κατά συνέπεια **από 01/05/2022 & μέχρι τυχόν αναπροσαρμογής του κατώτατου νομοθετημένου ημερομισθίου των 31,85€ η αποζημίωση ανέρχεται ημερησίως σε 15,13€ (31,85 X 95% = 30,26 / 2 = 15,13€).**



* Σε περίπτωση υπαγωγής του μαθητευόμενου σε καθεστώς βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών οι ασφαλιστικές εισφορές, (εργοδότη και ασφαλισμένου) του κλάδου των ΒΑΡΕΩΝ βαρύνουν τον εργοδότη.

** Για τις επιχειρήσεις και εργασίες που υπόκεινται στην εισφορά επαγγελματικού κινδύνου, η εν λόγω ειδική εργοδοτική εισφορά βαρύνει τις ρητά καθοριζόμενες επιχειρήσεις ή εργασίες (εργοδότη) (Εγκ. 205/61 τ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ).

ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΥΠΕΡ
e-ΕΦΚΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ & ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ ΑΠΟ
01/06/2022 ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ Ι.Ε.Κ.
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ
(ΜΗ ΥΠΑΓΟΜΕΝΟΙ ΣΤΑ ΒΑΡΕΑ) ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ
ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΗΣ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π.

**ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ Ι.Ε.Κ. ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ (ΜΙΚΤΑ-ΕΤΕΑΕΠ)**

1/6/2022 - 31/12/2022			
ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	Ασφ/νου	Εργ/τη	Σύνολο
ΣΥΝΤΑΞΗ	0,00%	20,00%	20,00%
ΑΣΘΕΝΕΙΑ σε είδος	0,00%	6,45%	6,45%
ΑΣΘΕΝΕΙΑ σε χρήμα	0,00%	0,65%	0,65%
Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π. τ. Ε.Τ.Ε.Α.	0,00%	6,00%	6,00%
Συνεισπραττό- μενες εισφορές ΟΑΕΔ-ΕΛΕΚΠ-ΟΕΕ	2,07%	1,89%	3,96%
ΣΥΝΟΛΟ	2,07%	34,99%	37,06%

Σε περίπτωση που προκύπτει υποχρέωση κα-
ταβολής εισφοράς επαγγελματικού κινδύνου
προστίθεται στο ποσοστό του εργοδότη η προ-
βλεπόμενη εισφορά 1%. (ΑΣΦ. 2,07% - ΕΡΓ.
35,99% Σύνολο = 38,06%)

ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΥΠΕΡ
e-ΕΦΚΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ & ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ ΑΠΟ
01/06/2022 ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ Ι.Ε.Κ.
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ
ΥΠΑΓΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΒΑΡΕΑ ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΓΙΑ
ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΗΣ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π.

**ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ Ι.Ε.Κ. ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ (ΒΑΡΕΑ-ΕΤΕΑΕΠ)**

1/6/2022 - 31/12/2022			
ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	Ασφ/νου	Εργ/τη	Σύνολο
ΣΥΝΤΑΞΗ	0,00%	20,00%	20,00%
ΑΣΘΕΝΕΙΑ σε είδος	0,00%	6,45%	6,45%
ΑΣΘΕΝΕΙΑ σε χρήμα	0,00%	0,65%	0,65%

ΒΑΡΕΑ ΚΥΡΙΑΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ	0,00%	3,6%	0,65%
Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π. τ. Ε.Τ.Ε.Α.	0,00%	6,00%	6,00%
ΒΑΡΕΑ - ΕΤΕΑΕΠ	0,00%	2,00%	0,65%
Συνεισπραττό- μενες εισφορές ΟΑΕΔ-ΕΛΕΚΠ-ΟΕΕ	2,07%	1,89%	3,96%
ΣΥΝΟΛΟ	2,07%	40,59%	42,66%

Σε περίπτωση που προκύπτει υποχρέωση κα-
ταβολής εισφοράς επαγγελματικού κινδύνου
προστίθεται στο ποσοστό του εργοδότη η προ-
βλεπόμενη εισφορά 1%. (ΑΣΦ. 2,07% - ΕΡΓ.
41,59% Σύνολο = 43,66%).

ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΥΠΕΡ e-
ΕΦΚΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ & ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ ΑΠΟ
01/06/2022 ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ Ι.Ε.Κ.
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ
(ΜΗ ΥΠΑΓΟΜΕΝΟΙ ΣΤΑ ΒΑΡΕΑ) ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΓΙΑ
ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΗΣ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ Τ.Ε.Κ.Α.

**ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ Ι.Ε.Κ.
ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ (ΜΙΚΤΑ)**

1/6/2022 - 31/12/2022			
ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	Ασφ/νου	Εργ/τη	Σύνολο
ΣΥΝΤΑΞΗ	0,00%	20,00%	20,00%
ΑΣΘΕΝΕΙΑ σε είδος	0,00%	6,45%	6,45%
ΑΣΘΕΝΕΙΑ σε χρήμα	0,00%	0,65%	0,65%
Συνεισπραττό- μενες εισφορές ΟΑΕΔ-ΕΛΕΚΠ-ΟΕΕ	2,07%	1,89%	3,96%
ΣΥΝΟΛΟ	2,07%	28,99%	31,06%

Για τον κλάδο της επικουρικής ασφάλισης
καταβάλλονται εισφορές υπέρ Τ.Ε.Κ.Α

1/6/2022 και εφεξής			
ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	Ασφ/νου	Εργ/τη	Σύνολο
ΜΑΘΗΤΕΙΑ - Τ.Ε.Κ.Α.	0,00%	6,00%	6,00%



ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΥΠΕΡ
e-ΕΦΚΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ & ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ
ΑΠΟ 01/06/2022 ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ Ι.Ε.Κ.
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ
**ΥΠΑΓΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΒΑΡΕΑ ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΓΙΑ
ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΗΣ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ Τ.Ε.Κ.Α.**

**ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ Ι.Ε.Κ. ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ (ΒΑΡΕΑ)**

1/6/2022 - 31/12/2022			
ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	Ασφ/νου	Εργ/τη	Σύνολο
ΣΥΝΤΑΞΗ	0,00%	20,00%	20,00%
ΑΣΘΕΝΕΙΑ σε είδος	0,00%	6,45%	6,45%
ΑΣΘΕΝΕΙΑ σε χρήμα	0,00%	0,65%	0,65%
ΒΑΡΕΑ ΚΥΡΙΑ - ΣΥΝΤΑΞΗΣ	0,00%	3,60%	3,60%
Συνεισπραττό- μενες εισφορές ΟΑΕΔ-ΕΛΕΚΠ-ΟΕΕ	2,07%	1,89%	3,96%
ΣΥΝΟΛΟ	2,07%	32,59%	34,66%

Για τον κλάδο της επικουρικής ασφάλισης κα-
ταβάλλονται εισφορές υπέρ Τ.Ε.Κ.Α.

1/6/2022 και εφεξής			
ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	Ασφ/νου	Εργ/τη	Σύνολο
ΜΑΘΗΤΕΙΑ - Τ.Ε.Κ.Α.	0,00%	6,00%	6,00%
ΒΑΡΕΑ- Τ.Ε.Κ.Α.	0,00%	2,00%	2,00%
ΣΥΝΟΛΟ	0,00%	8,00%	8,00%

ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΣΤΙΣ Α.Π.Δ.

Η απεικόνιση των ασφαλιστικών στοιχείων των καταρτιζόμενων Ι.Ε.Κ. του προγράμματος μαθητείας στις Αναλυτικές Περιοδικές Δηλώσεις (Α.Π.Δ.) πρέπει να πραγματοποιείται με την υποβολή μίας Α.Π.Δ. στο Ο.Π.Σ. τ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ νυν e- ΕΦΚΑ για του υπαγόμενους στην επικουρική ασφάλιση του Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π και με την υποβολή δύο Α.Π.Δ. 1η Α.Π.Δ. e-Ε.Φ.Κ.Α & 2η διακριτή Α.Π.Δ. υπέρ Τ.Ε.Κ.Α για τους υπαγόμενους στην επικουρική ασφάλιση του Τ.Ε.Κ.Α., σύμφωνα με την ακόλουθη κωδικοποίηση και τα αντίστοιχα προβλεπόμενα ποσά αποδοχών και ποσοστά εισφορών.

Α) ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ Ι.Ε.Κ. ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΗΣ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π.

Α1) ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ Ι.Ε.Κ. ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ (ΜΙΚΤΑ-ΕΤΕΑΕΠ) - (μη υπαγόμενοι στα ΒΑΡΕΑ)

Π.χ. Καταρτιζόμενος Ι.Ε.Κ. του τμήματος Στελεχών Μηχανογραφημένου Λογιστηρίου - Φοροτεχνικού Γραφείου ο οποίος πραγματοποιεί το πρόγραμμα μαθητείας Ι.Ε.Κ. σε Φοροτεχνικό γραφείο.

18	ΑΡ.ΠΑΡΑΡΤ./ Κ.Α.Δ.	0000 /8005
30	ΚΩΔ. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	332095
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	3310
38	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Το ήμισυ των εκάστοτε προβλεπομένων - καταβλητέων πραγματικών αποδοχών
40	ΕΙΣΦ. ΑΣΦΑΛΝΟΥ	2,07%
41	ΕΙΣΦ. ΕΡΓΟΔΟΤΗ	34,99%
42	ΣΥΝΟΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ	37,06%

Α2) ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ Ι.Ε.Κ. ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ (ΜΙΚΤΑ - ΕΤΕΑΕΠ & ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΚΙΝΔΥΝΟΣ)

18	ΑΡ.ΠΑΡΑΡΤ./ Κ.Α.Δ.	0000 /8005
30	ΚΩΔ. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	332097
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	3312
38	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Το ήμισυ των εκάστοτε προβλεπομένων - καταβλητέων πραγματικών αποδοχών
40	ΕΙΣΦ. ΑΣΦΑΛΝΟΥ	2,07%
41	ΕΙΣΦ. ΕΡΓΟΔΟΤΗ	35,99%
42	ΣΥΝΟΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ	38,06%

A3) ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ Ι.Ε.Κ. ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ (ΒΑΡΕΑ-ΕΤΕΑΕΠ)

Π.χ. Καταρτιζόμενος Ι.Ε.Κ. του τμήματος βοήθων νοσηλευτών ο οποίος πραγματοποιεί το πρόγραμμα μαθητείας Ι.Ε.Κ. σε Νοσηλευτικό Ίδρυμα - Κλινική

18	ΑΡ.ΠΑΡΑΡΤ./ Κ.Α.Δ.	0000 /8005
30	ΚΩΔ. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	332096
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	3311
38	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Το ήμισυ των εκάστοτε προβλεπομένων - καταβλητέων πραγματικών αποδοχών
40	ΕΙΣΦ. ΑΣΦΑΛΝΟΥ	2,07%
41	ΕΙΣΦ. ΕΡΓΟΔΟΤΗ	40,59%
42	ΣΥΝΟΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ	42,66%

A4) ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ Ι.Ε.Κ. ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ (ΒΑΡΕΑ-ΕΤΕΑΕΠ & ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΚΙΝΔΥΝΟΣ)

18	ΑΡ.ΠΑΡΑΡΤ./ Κ.Α.Δ.	0000 /8005
30	ΚΩΔ. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	332098
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	3313
38	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Το ήμισυ των εκάστοτε προβλεπομένων - καταβλητέων πραγματικών αποδοχών
40	ΕΙΣΦ. ΑΣΦΑΛΝΟΥ	2,07%
41	ΕΙΣΦ. ΕΡΓΟΔΟΤΗ	41,59%
42	ΣΥΝΟΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ	43,66%

B) ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ Ι.Ε.Κ. ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΗΣ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ Τ.Ε.Κ.Α.

B1) ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ Ι.Ε.Κ. ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ (ΜΙΚΤΑ - χωρίς επικουρικό)

Π.χ. Καταρτιζόμενος Ι.Ε.Κ. του τμήματος Στελεχών Μηχανογραφημένου Λογιστηρίου - Φοροτεχνικού Γραφείου ο οποίος πραγματοποιεί το πρόγραμμα μαθητείας Ι.Ε.Κ. σε Φοροτεχνικό γραφείο.

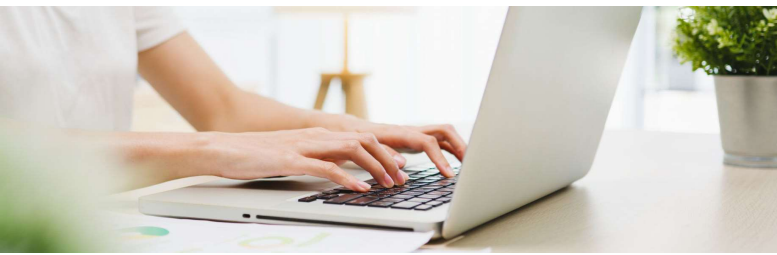
Απεικόνιση στην Α.Π.Δ. (1η Α.Π.Δ.- e-Ε.Φ.Κ.Α.)

18	ΑΡ.ΠΑΡΑΡΤ./ Κ.Α.Δ.	0000 /8005
30	ΚΩΔ. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	332095
31	ΕΙΔ. ΠΕΡ. ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	9
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	3178
38	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Το ήμισυ των εκάστοτε προβλεπομένων - καταβλητέων πραγματικών αποδοχών
40	ΕΙΣΦ. ΑΣΦΑΛΝΟΥ	2,07%
41	ΕΙΣΦ. ΕΡΓΟΔΟΤΗ	28,99%
42	ΣΥΝΟΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ	31,06%

Απεικόνιση στην διακριτή Α.Π.Δ. (2η Α.Π.Δ.- Τ.Ε.Κ.Α.)

18	ΑΡ.ΠΑΡΑΡΤ./ Κ.Α.Δ.	0000 /0083
30	ΚΩΔ. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	000744
31	ΕΙΔ. ΠΕΡ. ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	1218
38	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Το ήμισυ των εκάστοτε προβλεπομένων - καταβλητέων πραγματικών αποδοχών
40	ΕΙΣΦ. ΑΣΦΑΛΝΟΥ	0,00%
41	ΕΙΣΦ. ΕΡΓΟΔΟΤΗ	6,00%
42	ΣΥΝΟΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ	6,00%

B2) ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ Ι.Ε.Κ. ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ (ΜΙΚΤΑ & Επαγγελματικό κίνδυνο - χωρίς επικουρικό)



Απεικόνιση στην Α.Π.Δ. (1η Α.Π.Δ-ε-Ε.Φ.Κ.Α.)

18	ΑΡ.ΠΑΡΑΡΤ./ Κ.Α.Δ.	0000 /8005
30	ΚΩΔ. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	332097
31	ΕΙΔ. ΠΕΡ. ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	9
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	3179
38	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Το ήμισυ των εκάστοτε προβλεπομένων - καταβλητέων πραγματικών αποδοχών
40	ΕΙΣΦ. ΑΣΦΑΛΝΟΥ	2,07%
41	ΕΙΣΦ. ΕΡΓΟΔΟΤΗ	29,99%
42	ΣΥΝΟΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ	32,06%

Απεικόνιση στην διακριτή Α.Π.Δ. (2η Α.Π.Δ.-Τ.Ε.Κ.Α.)

Ομοίως με την περίπτωση Β1

Β3) ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ Ι.Ε.Κ. ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ (ΒΑΡΕΑ)

Π.χ. Καταρτιζόμενος Ι.Ε.Κ. του τμήματος βοηθών νοσηλευτών ο οποίος πραγματοποιεί το πρόγραμμα μαθητείας Ι.Ε.Κ. σε Νοσηλευτικό Ίδρυμα-Κλινική

Απεικόνιση στην Α.Π.Δ. (1η Α.Π.Δ-ε-Ε.Φ.Κ.Α.)

18	ΑΡ.ΠΑΡΑΡΤ./ Κ.Α.Δ.	0000 /8005
30	ΚΩΔ. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	332096
31	ΕΙΔ. ΠΕΡ. ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	9
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	3182
38	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Το ήμισυ των εκάστοτε προβλεπομένων - καταβλητέων πραγματικών αποδοχών
40	ΕΙΣΦ. ΑΣΦΑΛΝΟΥ	2,07%
41	ΕΙΣΦ. ΕΡΓΟΔΟΤΗ	32,59%
42	ΣΥΝΟΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ	34,66%

Απεικόνιση στην διακριτή Α.Π.Δ. (2η Α.Π.Δ.-Τ.Ε.Κ.Α.)

18	ΑΡ.ΠΑΡΑΡΤ./ Κ.Α.Δ.	0000 /0083
30	ΚΩΔ. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	000745
31	ΕΙΔ. ΠΕΡ. ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	1219
38	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Το ήμισυ των εκάστοτε προβλεπομένων - καταβλητέων πραγματικών αποδοχών
40	ΕΙΣΦ. ΑΣΦΑΛΝΟΥ	0,00%
41	ΕΙΣΦ. ΕΡΓΟΔΟΤΗ	8,00%
42	ΣΥΝΟΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ	8,00%

Β4) ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ Ι.Ε.Κ. ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ (ΒΑΡΕΑ & ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΚΙΝΔΥΝΟΣ)

Απεικόνιση στην Α.Π.Δ. (1η Α.Π.Δ-ε-Ε.Φ.Κ.Α.)

18	ΑΡ.ΠΑΡΑΡΤ./ Κ.Α.Δ.	0000 /8005
30	ΚΩΔ. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	332098
31	ΕΙΔ. ΠΕΡ. ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	9
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	3338
38	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Το ήμισυ των εκάστοτε προβλεπομένων - καταβλητέων πραγματικών αποδοχών
40	ΕΙΣΦ. ΑΣΦΑΛΝΟΥ	2,07%
41	ΕΙΣΦ. ΕΡΓΟΔΟΤΗ	33,59%
42	ΣΥΝΟΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ	35,66%

Απεικόνιση στην διακριτή Α.Π.Δ. (2η Α.Π.Δ.-Τ.Ε.Κ.Α.)

Ομοίως με την περίπτωση Β3

Νομοθετικό πλαίσιο: άρθρα 22 έως 34 του ν. 4763/2020 (Φ.Ε.Κ. 254/τ. Α /21.12.2020) - Υ.Α. Κ5/ 160259/2021 (Φ.Ε.Κ. 5837/τ. Β /15-12-2021) - Κ.Υ.Α. 17004/Κ5/2022 (Φ.Ε.Κ. 800/τ. Β /23-2-2022) - ΚΥΑ Αριθμ. ΦΒ7/108652/Κ3/9-9-2021 «Πλαίσιο Ποιότητας Μαθητείας» ΕΓΚ. ΕΦΚΑ:19/2018-67/2021-20/2022.

Επιδότηση Μαθητείας των σπουδαστών ΕΠΑ.Σ. Ο.Α.Ε.Δ.

Στις 10 Μαΐου 2022 οι Υπουργοί Οικονομικών, Ανάπτυξης/Επενδύσεων, Παιδείας και Θρησκευμάτων, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εξέδωσαν την παρακάτω απόφαση, με την οποία αποφασίσθηκε η επιδότηση των σπουδαστών των ΕΠΑ.Σ του τ. ΟΑΕΔ (νυν Δ.ΥΠ.Α.), οι οποίοι παράλληλα με τη θεωρητική τους κατάρτιση πραγματοποιούν και την πρακτική τους άσκηση σε επιχειρήσεις ή υπηρεσίες του δημόσιου ή του ιδιωτικού τομέα, ΟΤΑ κ.λπ. για το έτος 2022.

Η ΚΥΑ αυτή δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ τ. Β' 2295 της 10-5-2022, η έναρξη της ισχύος της ορίσθηκε από την 10-5-2022 και ορίζει τα εξής:



Κ.Υ.Α.

43069 /10.5.2022

Άρθρο 1

Ύψος αποζημίωσης Μαθητευόμενου και Επιδότηση Μαθητείας στο Χώρο Εργασίας

1. Η αποζημίωση του μαθητευόμενου των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας της Δ.ΥΠ.Α. ορίζεται στο εβδομήντα πέντε τοις εκατό (75%) επί του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου ορίου του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη.

2. Η επιδότηση του προγράμματος μάθησης σε εργασιακό χώρο των ΕΠΑ.Σ. της Δ.ΥΠ.Α. καταβάλλεται, για το έτος 2022, στον μαθητευό-

μενο που θα απασχοληθεί στο Δημόσιο, σε φορείς του Δημοσίου Τομέα, σε Ο.Τ.Α., σε επιχειρήσεις Ο.Τ.Α., σε ιδιωτικές επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, σε συνεταιρισμούς και σε σωματεία και ανέρχεται στο ποσό των 16,54 ευρώ. Κατά το προαναφερθέν διάστημα υλοποιείται πρόγραμμα μάθησης σε εργασιακό χώρο σχολικών ετών 2021-2022 και 2022-2023.

3. Το ποσό της επιδότησης αφορά στο σύνολο των μαθητευόμενων και καταβάλλεται για κάθε ημέρα πραγματοποίησης προγράμματος μάθησης σε εργασιακό χώρο, τετραήμερης, πενήτημης ή εξαήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης, ανεξάρτητα από το εξάμηνο φοίτησης στο οποίο βρίσκονται.

Άρθρο 2

Διαδικασία χορήγησης της επιδότησης

1. Η επιδότηση των 16,54 ευρώ για κάθε ημέρα πραγματοποίησης του προγράμματος μάθησης σε εργασιακό χώρο καταβάλλεται στον μαθητευόμενο μετά την κατάθεση των απαιτούμενων δικαιολογητικών, τον έλεγχο τους και την έγκριση από τον Διευθυντή της ΕΠΑ.Σ.. Το υπολειπόμενο ποσό της αποζημίωσης της παρ. 1 του άρθρου 1, συμπεριλαμβανομένων των νόμιμων ασφαλιστικών εισφορών, καταβάλλεται μέσω λογαριασμού τραπεζικής μηνιαίως στον μαθητευόμενο από τον εργοδότη, στον οποίο υλοποιείται το πρόγραμμα μάθησης σε εργασιακό χώρο.

2. Για την καταβολή της επιδότησης από τη Δ.ΥΠ.Α. τηρούνται μηνιαία παρουσιολόγια / Μηνιαίο Δελτίο Απασχόλησης μαθητευόμενου, τόσο στην εκπαιδευτική μονάδα όσο και στους φορείς και τις επιχειρήσεις στους οποίους πραγματοποιείται το πρόγραμμα μάθησης σε εργασιακό χώρο. Το Μηνιαίο Δελτίο Απασχόλησης αποτελεί το ατομικό βιβλίο παρουσίας του μαθητευόμενου, για όλη τη διάρκεια του προγράμματος.

3. Η ΕΠΑ.Σ. της Δ.ΥΠ.Α. φοίτησης του μαθητευόμενου, με βάση το Μηνιαίο Δελτίο Απασχόλησης, συντάσσει μηνιαία κατάσταση ημερών πραγματοποίησης από τον μαθητευόμενο προγράμματος μάθησης σε χώρο εργασίας με το ποσό της επιδότησης που δικαιούται. Η ως άνω κατάσταση αποστέλλεται στην οικεία Περιφερειακή Διεύθυνση της Δ.ΥΠ.Α. για έγκριση και στη συνέχεια οι διαχειριστές προβαίνουν στην πίστωση του ποσού στον ατομικό τραπεζικό λογαριασμό του μαθητευόμενου.

4. Απαραίτητα δικαιολογητικά για την καταβολή της επιδότησης στο μαθητευόμενο είναι:
α) Το Μηνιαίο Δελτίο Απασχόλησης (πρωτότυπο).

β) Παραστατικό καταβολής εισφορών ή αποδεικτικό ρύθμισης της καταβολής εισφορών

στον ΕΦΚΑ ή οποιοδήποτε άλλο παραστατικό αποδεικνύει την ασφαλιστική τακτοποίηση του μαθητευόμενου.

γ) Αντίγραφο καταθετηρίου τραπεζικής καταβολής στον μαθητευόμενο του ποσού αποζημίωσης που αναλογεί στον εργοδότη.

Άρθρο 3

Τήρηση όρων πληροφόρησης και δημοσιότητας

Η Δ.ΥΠ.Α. ως δικαιούχος πράξεων του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση 2014-2020» οφείλει να τηρεί τις υποχρεώσεις ως προς την πληροφόρηση και την επικοινωνία, όπως αυτές προκύπτουν κυρίως από τους Κανονισμούς (ΕΕ) αριθ. 1303/2013 και 1046/2018 καθώς και τον Εκτελεστικό Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 821/2014 και κωδικοποιούνται στον Επικοινωνιακό Οδηγό ΕΣΠΑ 2014-2020, ο οποίος επικαιροποιήθηκε τον Οκτώβριο 2018 και εφαρμόζεται σε όλα τα Επιχειρησιακά Προγράμματα που συγχρηματοδοτούνται από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία (ΕΔΕΤ), συμπεριλαμβανομένου και του ΕΚΤ, και προσαρμόζεται κατά περίπτωση στις σχετικές υποχρεώσεις που προκύπτουν από τους κανονισμούς της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.





To Entersoft Business Suite αλλάζει τον τρόπο που χρησιμοποιούμε μέχρι σήμερα τα λογισμικά για επιχειρήσεις.

State-of-the-art Technology

- AI - Machine learning
- User interface designer
- Process designer
- Advanced business analytics
- Cognitive tools
- Integration & Collaboration
- Multilevel security & data safety

Financials

- myDATA e-Books
- e-Invoicing
- Online banking
- ΕΛΠ-ΔΛΠ
- Budgeting & Cash flow
- Reconciliation
- Group Consolidation

Operations

- Supply Chain & Logistics
- Cross platform Mobility - Field operations
- Production & Manufacturing
- Procurement
- Sales cycle (Lead-to-Cash operations)
- Marketing tools
- Customer service

Εργαζόμενοι δουείς

Η ειδική προστασία από την απόλυση, οι άδειες & το δικαίωμα ευελιξίας κατά το ν. 4808/2021



**Α. Α. Αργυριάδης
& Συνεργάτες**
Δικηγορική Εταιρεία

Γράφει η **Μπέτυ Π. Τανταλίδου**
ΜΔΕ Δίκαιο & Οικονομικά στον τομέα των Επιχειρήσεων
Ασκούμενη Δικηγόρος στην
«Α& Α Αργυριάδης και Συνεργάτες Δικηγορική Εταιρεία»

Η άφιξη του νέου νόμου υπ' αριθμ. 4808/2021 και η ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς επέφερε σημαντικές και άκρως προοδευτικές, συγκριτικά με το μέχρι πρότινος ισχύον καθεστώς, αλλαγές, δημιουργώντας προσδοκίες περί εκσυγχρονισμού και μεταρρυθμίσεων στο χώρο των εργασιακών σχέσεων. Προβλέπονται αλλαγές, αλλά και νέες ρυθμίσεις που αφορούν στον εργαζόμενο πατέρα, στο πλαίσιο της ειδικής προστασίας από την απόλυση σε συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, καθώς και στο καθε-

στώς των αδειών, που χορηγούνται και σχετίζονται με την προστασία του θεσμού της οικογένειας.

Α. Η ειδική προστασία από την απόλυση σε συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας

Ι. Η προστασία της εργαζόμενης μητέρας

Το ειδικό καθεστώς της εργασίας των γυναικών στηρίζεται στην βιολογική ιδιαιτερότητά τους που συνδέεται κυρίως με τη μητρότητα, οδηγώντας σε ρυθμίσεις προς όφελός τους κατ' απόκλιση από τη γενική νομοθεσία. Σύμφωνα με το άρθρο 48 §4 του ν.4808/2021 «Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για χρονικό διάστημα δέκα οκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό (...) εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του

εργοδότη στον οποίο ο/η εργαζόμενος/η γονέας προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει τη διάρκεια της προστασίας του πρώτου εδάφιου, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο ο/η εργαζόμενος/η γονέας προσλαμβάνεται, και μέχρι τη συμπλήρωση του χρονικού διαστήματος που προβλέπεται στο πρώτο εδάφιο. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου, που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή στις οικογενειακές υποχρεώσεις του εργαζόμενου γονέα, κατά την έννοια του άρθρου 33». Εκ του ανωτέρου άρθρου προκύπτει ότι η καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μιας εργαζόμενης που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης δεν επιτρέπεται κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και για ένα χρονικό διάστημα 18 μηνών μετά τον τοκετό ή για απεριόριστο χρονικό διάστημα, εφόσον η γυναίκα εξακολουθεί να ασθενεί για λόγους που οφείλονται στην κύηση ή στον τοκετό, μόνον για σπουδαίο λόγο κατά τον ΑΚ 672. Νομολογιακά έχει κριθεί στο πλαίσιο αυτό ότι μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο η διακοπή της λειτουργίας υποκαταστήματος που οφείλεται σε οικονομικές δυσχέρειες, η παραβίαση των συμβατικών υποχρεώσεων, η μη συμμόρφωση στις οδηγίες του εργοδότη παρά τις επανειλημμένες συστάσεις, η πλημμελής εκπλήρωση των καθηκόντων, εφόσον όμως αυτή δεν οφείλεται στην εγκυμοσύνη, η δημιουργία επεισοδίων, η καταδίκη για υπεξαίρεση εμπορευμάτων, άσκηση ανταγωνιστικής δραστηριότητας από συνδεδεμένο μέρος (βλ. ΑΠ 668/2016 ΔΕΝ 2017,1333 / ΑΠ 1221/2004 ΔΕΝ 2005, 216 / Εφ. Αθ 1426/1996 ΔΕΝ 1998, 276 / ΑΠ 205/1999 ΔΕΝ 1999, 492 / ΑΠ 976/1998 ΕλλΔνη 1999, 324 / Εφ. Πειρ 381/2003 ΔΕΕ 2003, 988 / ΑΠ 1340/2018 ΔΕΝ 2019, 418 / ΑΠ 1177/1998 ΔΕΝ 1999, 284).

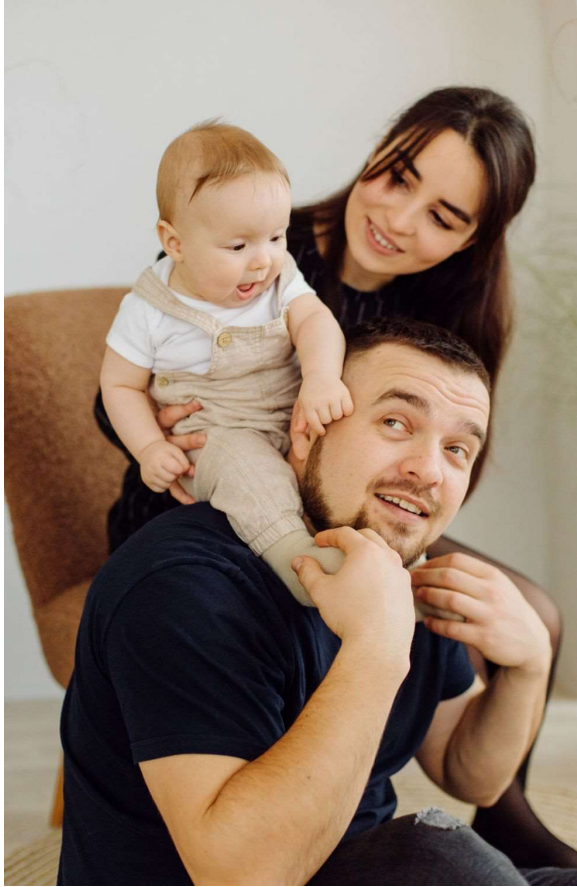
Επιπλέον, η καταγγελία της εργασιακής σχέσης της εγκύου είναι άκυρη ανεξάρτητα από την γνώση της εγκυμοσύνης από τον εργοδότη,

αλλά και από την εργαζόμενη (βλ. ΑΠ 1051/1988 ΕΕργΔ 1986, 786 / ΑΠ 1291/1988 ΕΕργΔ 1989, 1078 / ΕφΑθ 9954/2000 ΕΕργΔ 2002, 1365). Στην περίπτωση, όμως, όπου ο εργοδότης αγνοεί την εγκυμοσύνη, η εργαζόμενη οφείλει χωρίς υπαίτια καθυστέρηση, να την γνωστοποιήσει στον εργοδότη, προκειμένου να ενεργοποιηθεί η παρεχόμενη προστασία (βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 1428, Ρίζος Κ., Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2020, σελ. 170). Δεδομένου, όμως, ότι ο εργοδότης υποχρεούται να αιτιολογήσει δεόντως την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση στην Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία, όμως, κοινοποίηση δεν ταυτίζεται με την υποχρέωση του εργοδότη να αναγγείλει την οποιαδήποτε καταγγελία, καθίσταται σαφές ότι ο ίδιος θα πρέπει να έχει ήδη πληροφορηθεί το γεγονός της εγκυμοσύνης, κατά το χρόνο της καταγγελίας. Δεν μπορεί, λοιπόν, να απαιτηθεί από αυτόν να τηρήσει μια υποχρέωση, που έχει ως προϋπόθεση τη γνώση αυτή (βλ. Ρίζος Κ., Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2020, σελ. 170). Στην περίπτωση που ο εργοδότης πληροφορηθεί το γεγονός της εγκυμοσύνης μετά την καταγγελία, οφείλει να την επαναλάβει ορθά.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η προστασία δεν ισχύει επί λήξης της συμφωνηθείσας διάρκειας σύμβασης ορισμένου χρόνου (βλ. ΑΠ 1341/2005 ΔΕΝ 2006, 27), αλλά μόνο μέχρι του χρόνου της συμβατικής λήξης αυτής (βλ. ΑΠ 107/2019 ΔΕΝ 2019, 415), χωρίς ο εργοδότης να υποχρεούται να παρατείνει τη διάρκεια της σύμβασης λόγω της εγκυμοσύνης.

II. Η προστασία του εργαζόμενου πατέρα

Η ισχυροποίηση των μη διακρίσεων μεταξύ γυναικών και ανδρών οδήγησε στην αναγνώριση της προστασίας της πατρότητας, δημιουργώντας ένα καθεστώς κοινών δικαιωμάτων, το οποίο στη συνέχεια υιοθέτησε και ο κοινοτικός



νομοθέτης. Ο Έλληνας νομοθέτης ενσωματώνοντας την Οδηγία 2019/1158 με τον ν. 4808/2021, αναγνώρισε ένα σύνολο δικαιωμάτων που επιδιώκουν την ολοκλήρωση ισότητας ανδρών και γυναικών, που αποτελεί με τις νέες συνθήκες εργασίας της αγοράς αναγκαίο μέσο για τη λειτουργία της (βλ. Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, 2021, σελ. 329). Διότι, η προστασία, η οποία ίσχυε μέχρι σήμερα προς τις έγκυες γυναίκες και μητέρες, με τη χορήγηση επιδομάτων και αδειών καθώς και με τη γενικότερη προστασία τους απέναντι στον κίνδυνο της απόλυσης, ήταν βεβαίως επιβεβλημένη και άκρως ωφέλιμη για εκείνες, δυστυχώς, όμως, στην πράξη είχε παρατηρηθεί το γεγονός πως λειτουργούσε ως αντικίνητρο για την πρόσληψή τους, καθώς οι εργοδότες δεν επιθυμούσαν να αντιμετωπίσουν συναφή της εγκυμοσύνης ζητήματα, όπως η πιθανή απουσία μίας γυναίκας από το χώρο εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα, λόγω άδειας λοχείας, ή η δυσκολία απόλυσής της, κατόπιν της γέννησης του τέκνου της.

Σύμφωνα με το άρθρο 48 §4 του ν. 4808/2021 προβλέπεται πλέον η απαγόρευση της καταγγελίας της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενου πατέρα από τον εργοδότη του για

χρονικό διάστημα έξι μηνών μετά τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Εξομοιώνει, δηλαδή, τη θέση του πατέρα με αυτή της μητέρας και προβλέπει ως επιτρεπτό λόγο καταγγελίας της σύμβασης την ύπαρξη σπουδαίου λόγου, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω.

B. Τα προβλεπόμενα δικαιώματα αδειάς

1) Άδεια μητρότητας: Η άδεια μητρότητας διατηρείται σε 17 εβδομάδες με κατανομή 8 εβδομάδες πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού και 9 μετά. Ειδική ρύθμιση υπάρχει για την περίπτωση πρόωρου τοκετού. Επιπλέον παρέχεται άδεια στην τεκμαιρόμενη μητέρα με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, καθώς και στην εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο, από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ ετών, η οποία δικαιούται το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας.

2) Άδεια πατρότητας: Η άδεια αυτή παρέχει το δικαίωμα σε κάθε εργαζόμενο πατέρα για άδεια 14 εργάσιμων ημερών με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου. Η άδεια αυτή χορηγείται συνολικά ή τμηματικά σύμφωνα με την αίτηση του εργαζόμενου. Επιπλέον δε, η §3 του άρθρου 27 επεκτείνει την χορήγηση της άδειας και σε περίπτωση υιοθεσίας.

3) Άδεια φροντίδας τέκνου: Το δικαίωμα αυτό αναγνωρίζεται εναλλακτικά στους εργαζόμενους γονείς και χορηγείται για χρονικό διάστημα 30 μηνών μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας ή της γονικής άδειας. Υλοποιείται δε με το δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης ή με διακοπή κατά 1 ώρα ημερησίως, ενώ προβλέπονται και εναλλακτικοί τρόποι χορήγησης σε περίπτωση διαζυγίου και τον τρόπο χορήγησης σε περίπτωση μερικής απασχόλησης.

4) Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας: Ειδική άδεια προστασίας μητρότητας 6

μηνών με χρηματοδότηση από τον ΟΑΕΔ, όπου υποχρεούται να καταβάλλει στην εργαζόμενη μητέρα μηνιαίως ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την ΕΓΣΣΕ, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό.

5) Γονική άδεια για την ανατροφή του παιδιού: Αυτή παρέχεται σε κάθε εργαζόμενο γονέα ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα, είναι διάρκειας 4 μηνών και παρέχεται μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των 8 ετών. Για τους 2 πρώτους μήνες η άδεια επιδοτείται από τον ΟΑΕΔ.

6) Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου: Η άδεια αυτή χορηγείται στους εργαζόμενους γονείς για κάθε παιδί ηλικίας μέχρι 18 ετών, που παρακολουθεί μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης. Η άδεια συνίσταται στο δικαίωμά τους να απουσιάζουν από την εργασία τους, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα, μέχρι τη συμπλήρωση 4 ημερών κάθε ημερολογιακό έτος.

7) Απουσία από την εργασία με αποδοχές για λόγους ανώτερης βίας που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα, που καθιστούν απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου, έως 2 φορές ετησίως και έως 1 εργάσιμη μέρα κάθε φορά.

8) Απαλλαγή από την εργασία εγκύων εργαζομένων χωρίς περικοπές μισθού για προγεννητικές εξετάσεις, εφόσον οι εξετάσεις αυτές πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας και άδεια υποβολής αναπαραγωγής για τις εργαζόμενες γυναίκες διάρκειας 7 εργάσιμων ημερών με αποδοχές.

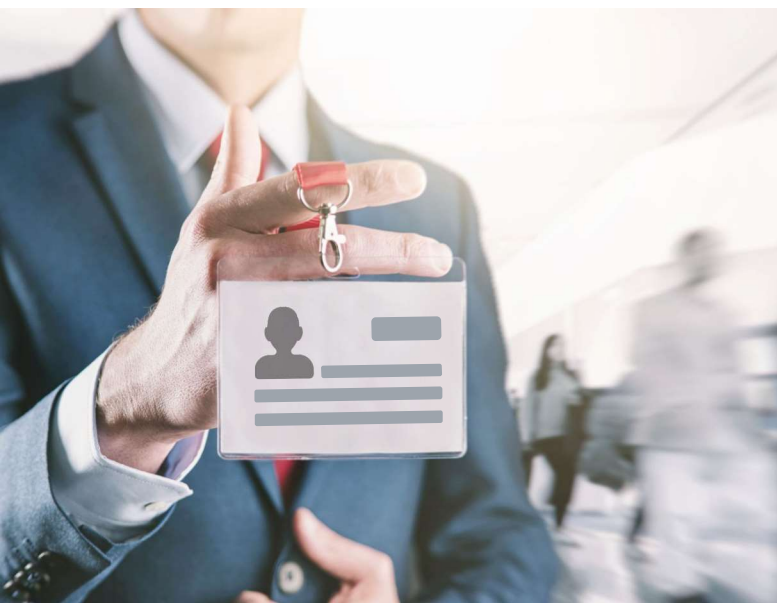
Τέλος, στο πλαίσιο της προστασίας της οικογένειας προβλέπεται μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία, άδεια λόγω ασθένειας παιδιού, άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών, άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών,

καθώς και άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες.

Γ. Το δικαίωμα στην ευελιξία

Καθίσταται σαφές, ότι η νομοθεσία πλέον προβλέπει έναν αρκετά ευρύ κατάλογο δικαιωμάτων αδείας και λοιπών διευκολύνσεων ή διασφάλισης των εργαζόμενων γονέων. Το σύστημα αυτών των διευκολύνσεων και των δικαιωμάτων συμπληρώνει το άρθ. 31 ο ν. 4808/2021 σύμφωνα με το οποίο κάθε εργαζόμενος γονέας παιδιών ηλικίας έως 12 ετών δικαιούται να ζητά ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας, όπως ιδίως, τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση. Προκειμένου να μπορέσει ο εργαζόμενος γονέας να κάνει χρήση αυτού του δικαιώματος θα πρέπει να έχει συμπληρώσει 6 μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, ενώ ο εργοδότης οφείλει να εξετάζει και διεκπεραιώνει εντός ενός ημερολογιακού μήνα κάθε αίτηση για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζομένου.

Γίνεται αντιληπτό, πως η θέσπιση των ανωτέρω διατάξεων είναι αποτέλεσμα της συνεχούς εξέλιξης που σημειώνεται στην κοινωνία, η οποία έχει ως βάση τη γενική αρχή απαγόρευσης των διακρίσεων. Η διαφορετική νομική μεταχείριση θεωρείται ότι θίγει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και επιδιώκεται πλέον η γενικότερη προστασία της προσωπικότητας του ανθρώπου αλλά και η διασφάλιση μίας ανοικτής αγοράς χωρίς αποκλεισμούς. Η ευρωπαϊκή αλλά και η εθνική μας νομοθεσία προσπαθεί να προλάβει την ραγδαίως εξελισσόμενη κοινωνία θεσμοθετώντας ολοένα και περισσότερα νομοθετήματα που τείνουν να γεφυρώνουν το χάσμα των οποιωνδήποτε διακρίσεων, δημιουργώντας μια αγορά εργασίας ανταγωνιστική μεν, αλλά ελεύθερη και με ίσα δικαιώματα για όλους.



ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άμεση εκτέλεση οικονομικών απαιτήσεων που προκύπτουν από την παροχή εργασίας



Γράφει
ο **Γιάννης Καρούζος**
Δικηγόρος - Εργατολόγος

Με την ψηφιακή κάρτα εργασίας να εφαρμόζεται πιλοτικά σε μεγάλα σούπερ μάρκετ και πιστωτικά ιδρύματα, οι προσδοκίες είναι υψηλές για μια μεταρρύθμιση που υπόσχεται να αλλάξει άρδην τα πράγματα ως προς την αδήλωτη εργασία και την τήρηση του ωραρίου εργασίας.

Συναφής με την εισαγωγή του θεσμού αυτού είναι και μια νέα, σημαντική ρύθμιση που αφορά την εκτέλεση εργατικών απαιτήσεων και στην οποία δεν έχει δοθεί η δέουσα προσοχή.

Πρόκειται για τη διάταξη του άρθρου 122§8 του ν. 4808/2021 με τίτλο «Επιτάχυνση επίλυσης διαφορών με την Επιθεώρηση Εργασίας», η οποία για πρώτη φορά προβλέπει δυνατότητα εκτέλεσης επί τη βάση πορίσματος της Επιθεώρησης Εργασίας στο πλαίσιο εργατικής διαφοράς.

Μέχρι σήμερα, το πόρισμα της Επιθεώρησης

στερείτο εντελώς εκτελεστότητας και ο εργαζόμενος που είχε οικονομικές απαιτήσεις από τον εργοδότη δεν είχε άλλη διέξοδο από την προσφυγή στα πολιτικά δικαστήρια, με όλη τη χρονική καθυστέρηση, τα έξοδα, και την ψυχική ταλαιπωρία που αυτό συνεπάγεται.

Πλέον, με την νέα ρύθμιση, προκειμένου για οικονομικές απαιτήσεις:

1. από την παροχή εργασίας,
2. από την αποζημίωση απόλυσης και
3. από την αποζημίωση μη ληφθείσας άδειας, εφόσον η απασχόληση προκύπτει από την

*Με πόρισμα από τον επιθεωρητή
εργασιακών σχέσεων η κατάθεση
αίτησης διαταγής πληρωμής*

ψηφιακή κάρτα εργασίας και εφόσον οι οφειλές προκύπτουν από τις καταθέσεις στον τραπεζικό λογαριασμό του εργαζόμενου, εν συγκρίσει με τις δηλωμένες στο ΕΡΓΑΝΗ αποδοχές ή ακόμη κι αν δεν προκύπτουν από τραπε-

ζικές καταθέσεις, αλλά από άλλα έγγραφα, μπορεί να εκδοθεί διαταγή πληρωμής επί του πορίσματος του επιθεωρητή.

Περαιτέρω, σύμφωνα με τον νόμο: «Στην περίπτωση αυτή, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων οφείλει να καταγράψει επακριβώς τα ποσά για κάθε χρονολογική περίοδο και για τον υπολογισμό των ποσών μπορεί να ζητήσει βεβαίωση, που προσκομίζει ο επισπεύδων ακόμα και μετά τη συζήτηση και μέχρι την έκδοση του πορίσματος, υπογεγραμμένη από λογιστή ή δικηγόρο, η οποία ενσωματώνεται στο πόρισμα». Τέλος, με το τελευταίο εδάφιο της παραγράφου επισημαίνεται ότι η έκδοση διαταγής πληρωμής στην περίπτωση αυτή δεν προϋποθέτει προηγούμενη έγγραφη όχληση διά δικαστικού επιμελητή (άρθρο 636Α ΚΠολΔ).

Πιο εύκολη η διεκδίκηση δεδουλευμένων

Έτσι, λοιπόν, στην μετά την ψηφιακή κάρτα πραγματικότητα, ο εργαζόμενος που θα αποδεικνύει π.χ. υπερωριακή απασχόληση μέσω της κάρτας, η οποία δεν θα προκύπτει να έχει αμειωθεί, και θα επιτυγχάνει την έκδοση πορί-

σματος της Επιθεώρησης υπέρ αυτού, θα προβαίνει στην κατάθεση αίτησης διαταγής πληρωμής στα δικαστήρια (ΚπολΔ 623 επ.). Αφού το δικαστήριο εκδώσει τη διαταγή, ο εργαζόμενος θα την επιδίδει στον εργοδότη.

Εάν δεν γίνει κάποια καταβολή, θα καταθέσει την έκθεση επίδοσης στο δικαστήριο και θα αποκτά έτσι α' εκτελεστό απόγραφο της διαταγής. Το απόγραφο αυτό επιδίδει με επιταγή προς εκτέλεση στον εργοδότη, δίνοντάς του 3 ημέρες για να συμμορφωθεί εκουσίως και να καταβάλει. Αν αυτό δεν συμβεί, θα είναι σε θέση να προβεί σε πράξεις αναγκαστικής εκτέλεσης, όπως ιδίως κατάσχεση εις χείρας τρίτου στις τράπεζες ή κατάσχεση ακινήτων και πλειστηριασμό.

Πρόκειται για μια καινοτόμο ρύθμιση που θα μπορούσε να συμβάλει στη μερική αποσυμφόρηση των πολιτικών δικαστηρίων. Πράγματι, δεν υπάρχει λόγος σε περίπτωση ύπαρξης τόσο αδιάσειστων στοιχείων για την ύπαρξη οφειλής, και σε ένα ζήτημα όπου δεν τίθενται ιδιαίτερα νομικά προβλήματα, ούτε ιδιαίτερα ερμηνευτικά ζητήματα, να μην είναι δυνατή η έκδοση εκτελεστού τίτλου μέσω της Επιθεώρησης.

e-ΕΦΚΑ | Εγκύκλιος 28

Αριθμ. Πρωτ. 350158/26-07-2022

ΘΕΜΑ:

«Προαιρετική ασφάλιση ανασφάλιστων διαζευγμένων, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 22 του ν. 4529/2018, προκειμένου να διατηρήσουν το δικαίωμα για παροχές σε είδος από τον e-ΕΦΚΑ»

Με την εγκύκλιο (28) του e-ΕΦΚΑ εξακολουθεί να παρέχεται η δυνατότητα στους ανασφάλιστους διαζευγμένους συζύγους να διατηρήσουν το δικαίωμα ασφάλισης για παροχές ασθένειας σε είδος από τον ΕΟΠΥΥ ή άλλο φορέα ασφάλισης ασθενείας, αλλάζει όμως το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει αυτό.



[Δείτε την εγκύκλιο πατώντας εδώ](#)



Αποδοχές των εργαζόμενων και εκκαθαριστικά αναλυτικά σημειώματα

γράφει η

Χαραλαμπία Γαλανοπούλου

τ. Προϊσταμένη Διεύθυνσης Προγραμματισμού
& Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων

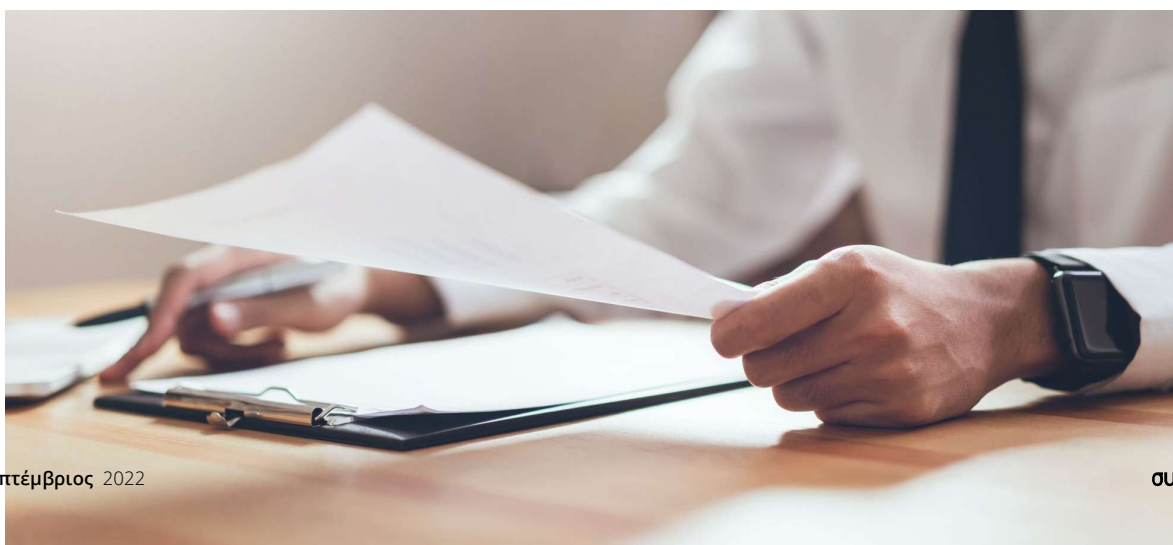
Μισθός νομικά είναι η αντιπαροχή που καταβάλλει ο εργοδότης στον μισθωτό για την εργασία που του παρέχει, είναι δηλαδή το οικονομικό αντάλλαγμα της παροχής της εργασίας στο πλαίσιο αμοτεροβαρούς συμβάσεως εργασίας (**παρ. 1, άρθρο 648 Α.Κ.**). Για το σύνολο των παροχών χρησιμοποιείται και ο όρος «**αποδοχές**».

Ο μισθός είναι μια συνεχής και τακτική στο χρόνο παροχή σταθερά ορισμένη και ανεξάρτητη από τον επιχειρηματικό κίνδυνο και τα κέρδη του εργοδότη (εκτός από την εξαιρετική περίπτωση που ο μισθός ορίζεται ως ποσοστό στα κέρδη). Ακόμα και όταν δε γίνεται καθόλου λόγος για καταβολή μισθού στη συμφωνία της πρόσληψης, αυτό δε σημαίνει ούτε ότι η συμφωνία είναι άκυρη, ούτε ότι δε θα καταβάλλεται μισθός. Ο νόμος (άρθρο 649 Α.Κ.) θέτει ένα τεκμήριο, μαχητό βέβαια, σύμφωνα με το οποίο εάν η εργασία κατά τις συνηθισμένες πε-

ριστάσεις παρέχεται μόνο με μισθό, θεωρείται τότε ότι έχει συμφωνηθεί σιωπηρά και η καταβολή μισθού.

Για τις σημερινές αντιλήψεις, μισθό αποτελούν, εκτός από το τίμημα της εργασίας με την οικονομική έννοια, και διάφορες παροχές του εργοδότη που δε σχετίζονται άμεσα με την εργασία που του προσφέρεται αλλά δίνονται στο πλαίσιο πάντα της σχέσης εργασίας και μπορούν να έχουν διάφορες αιτίες, όπως είναι η αρχαιότητα του μισθωτού στην επιχείρηση, η οικογενειακή του κατάσταση κ.ά.. Δεν είναι όμως μισθός ορισμένες καταβολές που έχουν σαφώς αιτίες άσχετες με την παροχή της εργασίας ή τις συνθήκες της παροχής της, όπως είναι π.χ. η απόδοση των δαπανών που έκανε ο μισθωτός για να εκτελέσει την εργασία, ή τα έξοδα που γίνονται για να διευκολυνθεί η εκτέλεση της εργασίας ή για να εξυπηρετηθούν οι ανάγκες της επιχείρησης από τα οποία έμμεσα μόνο έχουν κάποιο όφελος οι μισθωτοί.

Με σκοπό τη διαφάνεια και την πληροφόρηση των εργαζομένων ως προς την καταβολή των αποδοχών που οφείλονται σε αυτούς, όπως και την αποφυγή σχετικών αμφισβητήσεων, προβλέπεται η υποχρέωση του εργοδό-



τη να εκδίδει και να χορηγεί αναλυτικά εκκαθαριστικά σημειώματα κατά την εξόφληση των αποδοχών τους.

Συγκεκριμένα με την **παράγραφο 1 του άρθρου 18 του Ν. 1082/1980** (Α' 250), όπως αντικαταστάθηκε με την **υποπαράγραφο ΙΑ.5 του άρθρου πρώτου του Ν. 4254/2014** (Α' 85): «1. Φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου υποχρεούνται, κατά την εξόφληση των αποδοχών του προσωπικού να χορηγούν εκκαθαριστικό σημείωμα, ή σε περίπτωση εφαρμογής μηχανογραφικού συστήματος, ανάλυση μισθοδοσίας. Οι πάσης φύσεως αποδοχές του προσωπικού και οι επ' αυτών κρατήσεις θα πρέπει να απεικονίζονται αναλυτικά. Δεν απαιτείται υπογραφή του εργαζόμενου σε αποδεικτικό χορήγησης του εκκαθαριστικού σημειώματος.

Η παραβίαση της ανωτέρω υποχρέωσης του εργοδότη συνεπάγεται τις διοικητικές κυρώσεις του **άρθρου 24 του Ν. 3996/2011** (Α' 170), όπως ισχύει».

Παράλληλα στο **άρθρο 5 του Ν. 3227/2004** (Α' 31) «Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις» ορίζεται ότι: «Στους εργαζόμενους που, με βάση συμφωνία με τον εργοδότη αμείβονται με ενιαίο συνολικό μισθό (κατ' αποκοπήν μισθός), ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί σημείωμα στο οποίο να αναφέρονται ο ενιαίος συνολικός μισθός που έχει συμφωνηθεί και οι επ' αυτού κρατήσεις, καθώς και αναλυτικά οι αποδοχές τις οποίες θα εδικαιούνται να λάβουν εάν αμείβονταν με βάση κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση και οι επί των ανωτέρω αποδοχών κρατήσεις...».

Σύμφωνα με την ανωτέρω διάταξη ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χορηγεί αναλυτικό εκκαθαριστικό σημείωμα στους εργαζομένους, στο οποίο θα αναφέρονται: α) ο συμφωνηθείς μισθός ακόμα και όταν υπερβαίνει το μισθό που προβλέπεται από την οικεία συλλογική ρύθμιση, και οι επ' αυτού κρατήσεις και β) οι

αποδοχές τις οποίες θα εδικαιούνται να λάβουν οι εργαζόμενοι, αν αμείβονταν με βάση την οικεία συλλογική ρύθμιση καθώς και οι επ' αυτών κρατήσεις.

Δεν απαιτείται υπογραφή του εργαζόμενου σε αποδεικτικό επίδοσης του εκκαθαριστικού σημειώματος.

Από την αιτιολογική έκθεση του Νόμου προκύπτει ότι ο εργαζόμενος πρέπει να έχει:

- Σαφή εικόνα ότι ο ενιαίος συμφωνηθείς μισθός που του καταβάλλεται υπερκαλύπτει όντως τις αποδοχές που προκύπτουν από την οικεία Σ.Σ.Ε ή το Νόμο.

- Εξασφάλιση της πληροφόρησης, ως προς την καταβολή των οφειλόμενων αποδοχών.

- Ανάλυση και συνεπώς πληροφόρηση, όχι μόνο ως προς τις αποδοχές αλλά και ως προς τις κρατήσεις επί του μισθού (π.χ. φόρος μισθωτών υπηρεσιών, ασφαλιστικές κρατήσεις) και συνεπώς ως προς τις υποχρεώσεις του εργοδότη έναντι των φορολογικών αρχών και ασφαλιστικών ταμείων.

Η χορήγηση του εκκαθαριστικού σημειώματος μπορεί να πραγματοποιείται και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail) στην προσωπική διεύθυνση του κάθε εργαζόμενου ή μέσω ανάλογης ηλεκτρονικής εφαρμογής, αρκεί να πληρούνται οι απαιτήσεις του Νόμου (**Έγγρ. Υπ. Εργ. Αριθμ. 24671/788/7.1.13**).

Πέραν των διοικητικών κυρώσεων που επιβάλλονται για διαπίστωση παράβασης που αφορά τη μη χορήγηση από τον εργοδότη αναλυτικών εκκαθαριστικών σημειωμάτων (**άρθρο 24 του Ν. 3996/2011** - Α' 170 όπως ισχύει), επιβάλλονται κυρώσεις και **για μη επίδειξη** των εν λόγω σημειωμάτων (όπου αυτά τηρούνται στην έδρα, υποκατάστημα ή παράρτημα κ.λπ.), για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο, στους Επιθεωρητές Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε. κατά τον έλεγχο που αυτοί διενεργούν κατά δέσμια αρμοδιότητα (**άρθρο 2 της Υ.Α. 27397/122/**



στιμο 5.000€.

Η χορήγηση αναλυτικών εκκαθαριστικών σημειωμάτων στους μισθωτούς, δεν αποτελεί και αποδεικτικό στοιχείο καταβολής - εξόφλησης των αποδοχών.

Εξ άλλου σύμφωνα με την **αριθμ. 26034/ 695/18.6.19 Κ.Υ.Α.**, είναι υποχρεωτική η καταβολή από τους εργοδό-

19.8.2013). Η συγκεκριμένη παράβαση της μη επίδειξης αποτελεί ευθέως αποδεικνυόμενη παράβαση και οι κυρώσεις επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή που διεξάγει τον έλεγχο, κατά δέσμια αρμοδιότητά του, χωρίς κλήση του εργοδότη σε γραπτές εξηγήσεις. Το ύψος του προστίμου ορίζεται ως εξής: Για επιχείρηση / εργοδότη με αριθμό εργαζομένων από 1 έως 5 πρόστιμο 300€, από 11 έως 50 πρόστιμο 1.000€, από 51 έως 150 πρόστιμο 2.000€, από 151 έως 250 πρόστιμο 3.000€ και από 250 και άνω πρό-

τες των αποδοχών και της αποζημίωσης απόλυσης των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα, αποκλειστικά σε λογαριασμούς πληρωμών των δικαιούχων μισθωτών, αναφέροντας για κάθε καταβολή την αιτιολογία και το χρονικό διάστημα που αφορά. Η καταβολή των αποδοχών και της αποζημίωσης απόλυσης στους λογαριασμούς των δικαιούχων μισθωτών γίνεται με οποιοδήποτε τρόπο, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης ηλεκτρονικών μέσων πληρωμής ή παρόχων υπηρεσιών.

Εγκύκλιος 29 e-ΕΦΚΑ

Αριθμ. Πρωτ. 355820/29.7.2022

ΘΕΜΑ:

Αναγνώριση υπολειπόμενου χρόνου για τη λήψη σύνταξης - Συμπλήρωση χρόνου με προαιρετική ασφάλιση

Δείτε αναλυτικά τι προβλέπει η εγκύκλιος

πατώντας εδώ 

Με τις διατάξεις των άρθρων 48 - 54 του ν. 4921/2022 εισάγονται ρυθμίσεις με τις οποίες προβλέπεται η διαδικασία της ταχείας απονομής σύνταξης.

Ειδικότερα με το άρθρο 53 του ν. 4921/2022 όπως ισχύει, δίνονται δύο δυνατότητες σε όσους ασφαλισμένους δεν έχουν συμπληρώσει τον ελάχιστο απαιτούμενο χρόνο ασφάλισης για να λάβουν σύνταξη. Όσον αφορά τα υπακτέα πρόσωπα, τις προϋποθέσεις, τη διαδικασία κ.λπ..



soft1 PAYROLL

Διαχείριση μισθοδοσίας εύκολα και απλά

Μοναδικά Οφέλη

Απλοποιήστε τις διαδικασίες μισθοδοσίας της επιχείρησής σας με ένα αυτοματοποιημένο, εύκολο στη διαχείριση σύστημα μισθοδοσίας.

 Ολοκληρωμένη **Υποστήριξη**

 Εξειδικευμένο **Reporting**

 Συνεχής **Ενημέρωση**

Εξειδικευμένη Λειτουργικότητα



- ✓ Εργασιακές σχέσεις
- ✓ Διαχείριση εργαζομένων
- ✓ Συλλογικές συμβάσεις
- ✓ Ασφαλιστικά ταμεία
- ✓ Τυποποιημένες εκτυπώσεις
- ✓ Λογιστική ενημέρωση
- ✓ Προβλέψεις & κέντρα κόστους
- ✓ Εταιρικός στόλος

www.softone.gr/payroll

softone

Νομιμοποίηση από τον e-ΕΦΚΑ χρόνου ασφάλισης που έχει διανυθεί εσφαλμένως, αλλά καλοπίστως από τον ασφαλισμένο

Γράφει ο

Γεώργιος Ι. Κουτσούκος

Δικηγόρος - LL.M, Διδάκτωρ
Δημοσίου Δικαίου Νομικής
Σχολής Παν. Αθηνών



Κατά τη γενική αρχή της τυπικής ασφάλισης, σε περίπτωση που ασφαλιστικός οργανισμός αποδέχθηκε την εγγραφή κάποιου ως ασφαλισμένου και εισέπραττε ανεπιφύλακτα τις ασφαλιστικές εισφορές, χωρίς να συντρέχει απατηλή ενέργεια του ασφαλισμένου, ο οποίος κατέβαλλε κανονικά τις εισφορές του, θεωρώντας καλόπιστα ότι υπάγεται στην ασφάλιση του ασφαλιστικού αυτού οργανισμού, δεν είναι δυνατόν μετά πάροδο μακρού χρόνου -και μάλιστα κατά το χρόνο επέλευσης της ασφαλιστικής περίπτωσης- να αμφισβητηθεί η ιδιότητα του ασφαλισμένου. Για την εφαρμογή όμως της αρχής της τυπικής ασφάλισης απαιτείται, πάντως, πραγματική απασχόληση του ασφαλισμένου. Κατά συνέπεια, δεν είναι δυνατόν να θεωρηθεί ως ασφαλιστέο, κατ' εφαρμογή της αρχής αυτής, χρονικό διάστημα το οποίο δεν αντιστοιχεί σε πραγματική απασχόληση.

Σε εξυπηρέτηση και επίρρωση της ως άνω αρχής, θεσπίσθηκε το άρθρο 54 Ν. 4921/2022,

σύμφωνα με το οποίο ορίσθηκε ρητώς ότι "Πρόσωπα που έχουν υπαχθεί καλόπιστα στην ασφάλιση των εντασσόμενων στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορέων, τομέων και κλάδων, ενώ δεν συνέτρεχαν οι νόμιμες προϋποθέσεις, συνεχίζουν την ασφάλισή τους στον e-Ε.Φ.Κ.Α., εφόσον διατηρούν την ιδιότητα ή απασχόληση για την οποία υπήχθησαν στην ασφάλιση των εντασσόμενων στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορέων, τομέων και κλάδων. Χρόνος για τον οποίο έχουν καταβληθεί ασφαλιστικές εισφορές στους εντασσόμενους στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορείς, τομείς και κλάδους, ενώ δεν συνέτρεχαν οι νόμιμες προϋποθέσεις ασφάλισης, λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στον e-Ε.Φ.Κ.Α. και οι σχετικές ασφαλιστικές εισφορές δεν επιστρέφονται, εφόσον δεν έχει εκδοθεί απόφαση διαγραφής. Σε κάθε περίπτωση, εισφορές που καταβλήθηκαν και εισπράχθηκαν λογίζεται ότι αντιστοιχούν σε ασφαλιστικό χρόνο, αν δεν έχει αμφισβητηθεί από τον e-Ε.Φ.Κ.Α. η ορθή υπαγωγή του ασφαλισμένου στον ασφαλιστικό φορέα που τις εισέπραξε εντός πενταετίας από την καταβολή τους.».

Σημειώνεται ότι ο χρόνος ασφάλισης προσώπων που έχουν υπαχθεί καλόπιστα στην ασφάλιση των εντασσόμενων στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορέων, τομέων, κλάδων και λογαριασμών, λόγω απασχόλησης ή ιδιότητας, ενώ δεν συνέτρεχαν οι νόμιμες προϋποθέσεις, λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στον e-Ε.Φ.Κ.Α. και οι σχετικές ασφαλιστικές εισφορές δεν επιστρέφονται, εφόσον δεν έχει εκδοθεί απόφαση διαγραφής. Από την ημερομηνία διαπίστωσης από τα αρμόδια όργανα της μη συνδρομής των νόμιμων προϋποθέσεων υπαγωγής και συνέχισης της ασφάλισης, τα ανωτέρω πρόσωπα υπάγονται υποχρεωτικά στην ασφάλιση των εντασσόμενων στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορέων, τομέων, κλάδων και λογαριασμών βάσει της ασκούμενης δραστηριότητας ή της ιδιότητας. Σε κάθε περίπτωση, εισφορές που καταβλήθηκαν και εισπράχθηκαν λογίζεται ότι αντιστοιχούν σε ασφαλιστικό χρόνο, αν δεν έχει αμφισβητηθεί από τον e-Ε.Φ.Κ.Α. η ορθή υπαγωγή του ασφαλισμένου στον ασφαλιστικό φορέα που τις εισέπραξε

εντός πενταετίας από την καταβολή τους.».

Η ανωτέρω νομοθετική δυνατότητα δίνει επιτέλους ανάσα και ανακούφιση σε εκατοντάδες χιλιάδες ασφαλισμένους, οι οποίοι, εν αγνοία (πολλές φορές δικαιολογημένη) της νομοθεσίας, υπάγονταν σε αναρμόδιους ασφαλιστικούς οργανισμούς, καταβάλλοντας καλόπιστως τις εισφορές τους επί σειρά ετών και έρχονταν αντιμέτωποι (και προς δυσάρεστη έκπληξή τους) με την εκ υστέρων άρνηση του φορέα να αναγνωρίσει το χρόνο ασφάλισής τους ως συντάξιμο. Η εν λόγω άρνηση του φορέα εξανάγκαζε τον ασφαλισμένο να ασκήσει σε πρώτη φάση ένσταση και, εν συνεχεία, να οδηγηθεί επί σειρά ετών στις δικαστικές αίθουσες, ώστε να διεκδικήσει ευλόγως και νομίμως την αναγνώριση της ασφάλισής του ως πραγματικής και συντάξιμης, προκειμένου να δύναται να θεμελιώσει συνταξιοδοτικό δικαίωμα, εφόσον αρκετές φορές ο εν λόγω χρόνος ήταν άκρως απαραίτητος για τη συνταξιοδότησή του.

Κακοκαιρία «ΕΛΠΙΣ»

Κ.Υ.Α. Δ.16/Φ.80000/70120

Με την αριθμ. Δ.16/Φ.80000/70120 ΦΕΚ Β' 4005/29-7-2022 Κ.ΥΑ των Υπουργών Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, προσδιορίζεται η διαδικασία κάλυψης των ασφαλιστικών εισφορών προς το Τ.Ε.Κ.Α., τον Ε.Δ.Ο.Ε.Α.Π., τα Ταμεία Επαγγελματικής Υποχρεωτικής Ασφάλισης Ν.Π.Ι.Δ., τα υποχρεωτικής ασφάλισης Ν.Π.Ι.Δ. εκ μετατροπής βάσει της παρ. 20 του άρθρου 6 του ν. 3029/2002 (Α' 160) και προς κάθε άλλο ασφαλιστικό οργανισμό υποχρεωτικής ασφάλισης, πλην e-Ε.Φ.Κ.Α., εργαζομένων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις - εργοδότες στις περιοχές της Επικράτειας που επλήγησαν από την κακοκαιρία «ΕΛΠΙΣ».

Δείτε αναλυτικά την απόφαση πατώντας εδώ



Τι ισχύει για τους εργαζόμενους κατά την αργία της 15ης Αυγούστου 2022

από τον Χρήστο Καρατζά

Νομικό, Εργατολόγο - πρόληψης Μ.Δ. του Ο.ΜΕ.Δ.

Η εορτή της 15ης Αυγούστου, όπως είναι γνωστό, σύμφωνα με το άρθρο 60 του Ν. 4808/2021, είναι μία από τις υποχρεωτικές ημέρες αργίας του έτους κατά τις οποίες δεν επιτρέπεται η λειτουργία όλων των επιχειρήσεων και εργασιών και η απασχόληση του προσωπικού τους. Η 15η Αυγούστου εφέτος, συμπίπτει σε **εργάσιμη ημέρα (Δευτέρα)** και έτσι οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων που δεν θα λειτουργήσουν κατά την ημέρα αυτή καίτοι δεν θα απασχοληθούν θα λάβουν τις αποδοχές τους της ημέρας αυτής, είτε εργάζονται με 5θήμερο είτε με δήμερο, με τη διάκριση μόνο αν αμείβονται με ημερομίσθιο να λάβουν το ημερομίσθιο τους της ημέρας αυτής και αν αμείβονται με μηνιαίο μισθό να λάβουν πλήρη το μισθό τους, καίτοι δεν θα έχουν εργασθεί όλες τις ημέρες του μήνα αυτού.

Επειδή όμως για τα καταστήματα και τις εργασίες γενικά που εξαιρούνται της υποχρεωτικής αργίας, σύμφωνα με το Β.Δ. 748/1966, όπως ισχύει μετά το Ν. 4808/2021, όπως είναι οι επιχειρήσεις τουριστικού ενδιαφέροντος (ξενοδοχεία, εστιατόρια, καφενεία, μπαρ, κέντρα διασκέδασης, κ.λπ.), οι συγκοινωνίες, οι επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών υγείας (κλινικές,

ιατρεία κ.λπ.), και οι επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας με 3 εναλλασσόμενες βάρδιες κ.λπ., η αργία αυτή δεν ισχύει και για τους εργαζόμενους στις επιχειρήσεις αυτές οι οποίες θα λειτουργήσουν νόμιμα και κατά την ημέρα αυτή, οι μισθωτοί τους που θα εργασθούν κατ' αυτήν, θα λάβουν τις αποδοχές τους (ημερομίσθιο ή το 1/25ο του μηνιαίου μισθού τους) προσαυξημένο κατά 75%. Επίσης τις αποδοχές τους προσαυξημένες κατά 75% της ημέρας αυτής δικαιούνται και οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και αργίες, οι οποίοι θα απασχοληθούν κατά την ημέρα αυτή παράνομα.

Οι εργαζόμενοι στις παραπάνω επιχειρήσεις που εξαιρούνται της υποχρεωτικής αργίας και η ημέρα αυτή είχε ορισθεί, με βάση το πρόγραμμα εργασίας τους ως ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης (ρεπό), αν μεν αμείβονται με ημερομίσθιο θα λάβουν το ημερομίσθιο τους και της ημέρας αυτής, δηλαδή θα λάβουν την εβδομάδα από Δευτέρα 15-8 μέχρι το Σάββατο 20-8-2022 έξι (6) ημερομίσθια, δηλαδή θα λάβουν, σύμφωνα με τη σχετική νομολογία, και το ημερομίσθιο της ημέρας της εβδομαδιαίας ανάπαυσής τους (ρεπό τους) και αν αμείβονται με μηνιαίο μισθό, θα λάβουν πλήρη το μηνιαίο μισθό τους του μηνός αυτού καίτοι δεν θα έχουν εργασθεί όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα αυτού.

Όσοι εργαζόμενοι έχουν λάβει την κανονική τους άδεια στη διάρκεια της οποίας συμπίπτει η ημέρα αυτή (15-8), αυτή η μέρα δεν θα υπολογισθεί στις ημέρες αδείας που έχουν λάβει και έτσι η άδειά τους, σύμφωνα με τις διατάξεις του Α.Ν. 539/1945, θα παραταθεί κατά μία ημέρα.

Τέλος το ημερομίσθιο της ημέρας αργίας αυτής, σύμφωνα πάλι με τη νομολογία, τόσο για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο όσο και για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, δεν καταβάλλεται στην περίπτωση που ο εργαζόμενος απουσιάζει αυθαίρετα από την εργασία

του τόσο κατά την παραμονή όσο και την επομένη της αργίας, καταβάλλεται όμως αν ο εργαζόμενος απουσιάσει αυθαίρετα μόνο κατά τη μία από τις δύο αυτές ημέρες (παραμονή ή επομένη ημέρα της εορτής).

Τέλος επειδή η αργία αυτή συμπίπτει σε εργάσιμη ημέρα της βδομάδας, δεν επηρεάζεται και η κανονικότητα της ασφάλισης των εργαζομένων στον Ε.Φ.Κ.Α. και των δύο παραπάνω κατηγοριών επιχειρήσεων (υπαγόμενες και μη υπαγόμενες στην αργία).



ΓΕΝΙΚΟ ΕΓΓΡΑΦΟ e-ΕΦΚΑ

Αριθμ. Πρωτ. 331864/14-7-2022

ΘΕΜΑ: Υποβολή Συμπληρωματικών (04) Α.Π.Δ. για την ασφάλιση εργαζομένων στους Κλάδους και τους αντίστοιχους Τομείς του τ. Ταμείου Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών και Επιχειρήσεων Κοινής Ωφελείας (τ. Τ.Α.Υ.Τ.Ε.Κ.Ω.)
ΣΧΕΤ.: Εγκύκλιος 11/2020 του e-Ε.Φ.Κ.Α.



Σε συνέχεια της εγκυκλίου 11/2020 του e-Ε.Φ.Κ.Α. με θέμα: «Απεικόνιση στην Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ.), από 1/12/2013, των ασφαλιστικών εισφορών υπέρ του τ. Τ.Α. Υ. Τ. Ε. Κ. Ω.» καλούνται οι αντίστοιχοι εργοδότες να υποβάλουν, σε μαγνητικό μέσο, Συμπληρωματικές (04) Α.Π.Δ. για τις μισθολογικές περιόδους 01/2017 - 1/2020, προκειμένου να διενεργηθεί έλεγχος και μηχανογραφική επεξεργασία των ασφαλιστικών στοιχείων για την αναδρομική ασφάλιση των εργαζομένων τους στους Κλάδους και τους αντίστοιχους Τομείς του τ. Τ.Α.Υ.Τ.Ε.Κ.Ω. και ακολούθως να ολοκληρωθεί η διαδικασία επιστροφής τυχόν αχρεωστήτως καταβληθεισών εισφορών στους δικαιούχους.

Η υποβολή των εν λόγω συμπληρωματικών Α.Π.Δ. θα πραγματοποιηθεί τμηματικά ως εξής:

- 2017 (μισθολ. περίοδοι 01/2017 - 12/2017) μέχρι την Τρίτη 01/11/2022,
- 2018 (μισθολ. περίοδοι 01/2018 - 12/2018) μέχρι την Τετάρτη 01/03/2023
- 2019 (μισθολ. περίοδοι 01/2019 - 12/2019) καθώς και ο Ιανουάριος 2020 (μισθολ. περίοδος 01/2020) μέχρι την Πέμπτη 01/06/2023 άλλως θα επιβάλλονται οι προβλεπόμενες από την ασφαλιστική νομοθεσία κυρώσεις για εκπρόθεσμη υποβολή τους.

Για διευκόλυνση των εργοδοτών και την αποφυγή επιβάρυνσης του έργου των υπηρεσιών ασφάλισης - εισφορών των οικείων Τοπικών Διευθύνσεων e-Ε.Φ.Κ.Α. η διαδικασία υποβολής των συγκεκριμένων Α.Π.Δ. διαφοροποιείται, αφού οι ενδιαφερόμενοι εργοδότες θα πρέπει, εντός της τασσόμενης προθεσμίας, να τις παραδώσουν, κατόπιν συνεννόησης, στη Δ/ση Εισφορών Μισθωτών (d.eisf.misth@efka.gov.gr) του e-Ε.Φ.Κ.Α. και όχι στις κατά τόπους αρμόδιες υπηρεσίες ασφάλισης - εισφορών.

Ηθική παρενόχληση (mobbing) στο χώρο εργασίας

Σχόλιο στην απόφαση 23/2022 του Ειρηνοδικείου Θεσ/νίκης



Γράφει
ο Γιάννης Καρούζος
Δικηγόρος - Εργατολόγος

Με τον όρο mobbing (από το αγγλικό ρήμα «mob» που σημαίνει επιτίθεμαι, περικυκλώνω, ενοχλώ) εννοείται η συστηματική και μεθοδευμένη ηθική παρενόχληση εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους, και μπορεί να προέλθει είτε από τους εργοδότες, είτε από άλλους εργαζόμενους. Το mobbing συνίσταται σε καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και μπορεί να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα*.

Η πρόσφατη απόφαση 23/2022 του Ειρηνοδικείου Θεσσαλονίκης** αξιοποίησε το φαινόμενο του «mobbing», δηλαδή της συστηματικής ηθικής παρενόχλησης του εργαζομένου στο χώρο εργασίας του, ώστε να κάνει δεκτή αγωγή εργαζόμενης κατά της εργοδότης εταιρείας και να της επιδικάσει χρηματική αποζημίωση απόλυσης, καθώς και χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη που υπέστη. Συνοπτικά, το δικαστήριο

εξέτασε το ζήτημα υπό το πρίσμα της προστασίας της προσωπικότητας, κρίνοντας πως η επιθετική και εχθρική συμπεριφορά του εργοδότη προς τον εργαζόμενο συνιστά προσβλητική για την προσωπικότητα συμπεριφορά, η οποία καθιστά δυσχερή την εξακολούθηση παροχής εργασίας και γίνεται με σκοπό να εξαναγκαστεί ο εργαζόμενος σε παραίτηση.

Συγκεκριμένα, η ανωτέρω απόφαση έκρινε ότι δεν επιτρέπεται ο εργοδότης κατά την άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος να προκαλεί υλική ή ηθική βλάβη στο μισθωτό, κατά παράβαση διατάξεως νόμου ή της ατομικής συμβάσεως εργασίας ή κατά καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος υπό την έννοια του άρθρου 281 Α.Κ., καθώς τότε υπάρχει βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του. Τούτο συμβαίνει όχι μόνον όταν προκαλείται υλική ζημία στον εργαζόμενο, αλλά και όταν επιφέρεται ηθική βλάβη, πράγμα που συμβαίνει, ενόψει και του κατ' εξοχήν προσωπικού χαρακτήρα της σχέσεως εργασίας, και στην περίπτωση συμπεριφοράς του εργοδότη (ή του προσώπου που τον αντιπροσωπεύει στην διεύθυνση της επιχειρήσεώς του) βάνουσης ή προσβλητικής



* Βλ. Παναγιώτης Μπρακουμάτσος, Αντεισαγγελέας ΑΠ, «Σύνδρομο mobbing» -

Η έννοια του ανυπεράσπιστου ατόμου με αφορμή την υπ' αριθμ. 315/2020 διάταξη ΕισπλημΠατρών.

** Βλ. αναλυτικά για κείμενο της απόφασης «Αρμενόπουλος» Τεύχος 6/2022, σχόλιο: Δ. Γούλας, σ.947-951.

της προσωπικότητας του εργαζομένου, προς την οποία ο εργοδότης οφείλει σεβασμό, μεταξύ άλλων και ως εκδήλωση της υποχρέωσης πρόνοιας που υπέχει έναντι του μισθωτού του.

Η ηθική ζημία του μισθωτού υφίσταται έστω και αν η ανοίκεια συμπεριφορά του εργοδότη δεν εκπορεύεται από δόλια προαίρεση του τελευταίου για βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας ή για εξαναγκασμό του εργαζόμενου σε αποχώρηση από την υπηρεσία. Αρκεί το ότι η συμπεριφορά αυτή δημιούργησε τέτοιες συνθήκες ώστε, κατά αντικειμενική κρίση και σύμφωνα με την καλή πίστη, να μην είναι πλέον δυνατή η παροχή της εργασίας του μισθωτού με πνεύμα αμοιβαίας κατανόησης και συνεργασίας, ή επέφερε τέτοια ηθική μείωση στην προσωπικότητα του εργαζόμενου, ώστε η εξακολούθηση της εργασίας του στο χώρο επιχειρήσεως του εργοδότη να αποβαίνει αδύνατη ή εκτάκτως δυσχερής (ΟΛΑΠ 13/1987, ΑΠ 1138/2010, ΑΠ 1839/2008, ΑΠ 1426/2004).

Κρίθηκε επίσης ότι στις περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης υπάρχει μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, που παρέχει στο μισθωτό, αν δεν αποδέχεται τη μεταβολή, το δικαίωμα είτε να τη θεωρήσει ως άτακτη καταγγελία της συμβάσεως και να αξιώσει τη νόμιμη αποζημίωση είτε, εμμένοντας στη σύμβαση, να απαιτήσει από τον εργοδότη να αποδέχεται την προσφερόμενη εργασία υπό τους πριν από τη μεταβολή όρους, καθιστώντας αυτόν διαφορετικά υπερήμερο περί την αποδοχή της εργασίας αυτής.

Περαιτέρω, από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 59, 281, 288, 648, 652, 914, 932 του ΑΚ, προκύπτει ότι αν η ως άνω μονομερής μεταβολή των όρων της συμβάσεως, υπό τις περιστάσεις υπό τις οποίες επιχειρείται, είναι αντίθετη προς την καλή πίστη και ενέχει καταχρηστική ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, με αποτέλεσμα την παράνομη προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού, μπορεί ο τελευταίος να αξιώσει από τον υπαίτιο εκτός των άλλων και χρηματική ικα-

νοποίηση, για την ηθική βλάβη που υπέστη (Α.Π. 173/2016, Α.Π. 195/2015, Α.Π. 1252/2014 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ).

Με βάση τα παραπάνω, το Ειρηνοδικείο Θεσσαλονίκης φαίνεται πως εξέτασε περιστατικά χαρακτηριστικά της ηθικής παρενόχλησης υπό το πρίσμα της μονομερούς εκ μέρους της εργοδότης βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας, κατά τρόπο ώστε η συνέχιση της εργασίας να καθίσταται αφόρητη για τον εργαζόμενο. Το πλεονέκτημα του να χαρακτηριστεί από τη νομολογία ως «μονομερής βλαπτική μεταβολή» το φαινόμενο του mobbing συνίσταται ιδίως στο ότι για τη διάγνωση της βλαπτικής μεταβολής αρκεί η απόδειξη του γεγονότος ότι η παρενοχλητική συμπεριφορά είναι κακόπιστη και έχει καταστεί ιδιαίτερα επαχθής για τον εργαζόμενο. Έτσι, ο εργαζόμενος επί αυτής της βάσης μπορεί να διεκδικήσει αποζημίωση απόλυσης (βλ. άρθρο 7 ν. 2112/1920), δίχως να απαιτείται να αποδείξει στο δικαστήριο ότι η ηθική παρενόχληση οφειλόταν σε ορισμένη βούληση του εργοδότη να εξαναγκάσει τον εργαζόμενο σε παραίτηση. Μαζί με την αποζημίωση απόλυσης βέβαια ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση επί τη βάση της ηθικής βλάβης για την προσβολή που υπέστη η τιμή, η υπόληψη και εν γένει η προσωπικότητα του.

Συνεπώς, η συγκεκριμένη νομολογία, δεν φαίνεται εκ πρώτης όψεως να καινοτομεί ως προς την αναγνώριση της παραπάνω συμπεριφοράς ως «mobbing», και κατ' ακολουθία τη συστηματοποίηση του mobbing σε περίπτωση δυσμενούς μεταβολής εργασιακών όρων.

Ωστόσο, διαφυλάττει εν προκειμένω τα εργασιακά δικαιώματα, εμμένοντας ψύχραιμα στην πάγια νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων, η οποία αξιοποιεί προσβλητικά περιστατικά για την προσωπικότητα, για να διαγνώσει βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, η οποία έχει ως έννομη συνέπεια την καταβολή αποζημίωσης απόλυσης και χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης.

Φορολογικές δηλώσεις

Πως δηλώνονται τα αναδρομικά που δόθηκαν μέσα στο φορολογικό έτος 2021



ΤΟΥ **Απόστολου Αλωνιάτη**

Οικονομολόγου – Φοροτεχνικού, Α' Αντιπρόεδρου του Ινστιτούτου Οικονομικών & Φορολογικών Μελετών (Ι.Ο.Φ.Ο.Μ), Συμβούλου Διοίκησης της PROSVASIS AEBE και συγγραφέας



Αναδρομικά μισθών ή συντάξεων προηγούμενων ετών κ.λπ.

Οι τροποποιητικές δηλώσεις φορολογίας εισοδήματος που υποβάλλονται από μισθωτούς ή συνταξιούχους με αναδρομικά μισθών ή συντάξεων προηγούμενων ετών, αναδρομικά επιδομάτων ανεργίας, αμοιβών ιατρών του ΕΣΥ από απογευματινά ιατρεία νοσοκομείων του ΕΣΥ, παραλαμβάνονται χωρίς πρόστιμα και τόκους, μέχρι το τέλος του φορολογικού έτους στο οποίο εκδόθηκαν, κατά περίπτωση, οι βεβαιώσεις αποδοχών ή συντάξεων. Οι παραπάνω δηλώσεις υποβάλλονται με χρήση της διαδικτυακής Υπηρεσίας υποβολής δηλώσεων μέσω της ψηφιακής πύλης myAADE από το φορολογικό έτος 2015 και εφεξής, ενώ για το φορολογικό έτος 2014 και προηγούμενα υποβάλλονται ή αποστέλλονται με τους προβλεπόμενους τρόπους στη Δ.Ο.Υ. Ειδικά οι τροποποιητικές δηλώσεις που αφορούν αναδρομικά αγροτικών επιδοτήσεων υποβάλλονται με τη χρήση της διαδικτυακής Υπηρεσίας υποβολής δηλώ-

σεων μέσω της ψηφιακής πύλης myAADE από το φορολογικό έτος 2018 και εφεξής, ενώ για το φορολογικό έτος 2017 και προηγούμενα υποβάλλονται ή αποστέλλονται με τους προβλεπόμενους τρόπους στη Δ.Ο.Υ.

Προσοχή: Οι τροποποιητικές δηλώσεις που υποβάλλονται εκπρόθεσμα, όχι λόγω υπαιτιότητας του δικαιούχου των εισοδημάτων, αλλά εξαιτίας εκπρόθεσμης αποστολής αρχικού ή τροποποιητικού ηλεκτρονικού αρχείου στην Α.Α.Δ.Ε., μηνιαίου ή ετήσιου, από τον εργοδότη/αρμόδιο φορέα που έχει την υποχρέωση, όπως και σε κάθε περίπτωση εκπρόθεσμης έκδοσης, διόρθωσης και χορήγησης βεβαίωσης από υπόχρεο φορέα, όταν αυτή είναι απαραίτητη για την συμπλήρωση και την υποβολή δήλωσης, θεωρούνται εμπρόθεσμες εφόσον υποβάλλονται εντός του φορολογικού έτους που εκδόθηκαν οι βεβαιώσεις από τον φορέα.

Πρόστιμα δεν επιβάλλονται και τόκοι δεν υπολογίζονται και στις περιπτώσεις που οι βεβαιώσεις αυτές χορηγούνται εκπρόθεσμα από

φορέα αλλοδαπής.

Τρόπος υποβολής «χειρόγραφων» δηλώσεων

Προκειμένου να μην επιβληθούν πρόστιμα και να μην υπολογιστούν τόκοι, οι παραπάνω τροποποιητικές δηλώσεις υποβάλλονται στην Δ.Ο.Υ. με την παρακάτω μέθοδο:

Οι δηλώσεις που, κατ' εξαίρεση, δεν υποβάλλονται με χρήση της διαδικτυακής Υπηρεσίας υποβολής δηλώσεων μέσω της ψηφιακής πύλης myAADE, κατά τα αναφερόμενα ανωτέρω, υποβάλλονται στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. (χειρόγραφες δηλώσεις) είτε με αποστολή αιτήματος μέσω της πλατφόρμας "Τα Αιτήματά μου" στην ψηφιακή πύλη myAADE (<https://www1.aade.gr/gsisapps5/myaade/#!/arxiki>), στο οποίο επισυνάπτεται αρχείο σάρωσης (scan) του εντύπου Ε1 της δήλωσης και των συνοποβαλλόμενων εντύπων (συμπληρωμένων), των συνοδευτικών δικαιολογητικών και λοιπών εγγράφων είτε με αποστολή των ανωτέρω με φυσικό φάκελο, ταχυδρομικά με συστημένη επιστολή ή με υπηρεσία ταχυμεταφοράς.

Τα στοιχεία επικοινωνίας των Δ.Ο.Υ. είναι αναρτημένα στην ιστοσελίδα της Α.Α.Δ.Ε. στο διαδίκτυο (www.aade.gr/menou/aade/epikoionia>Στοιχεία Επικοινωνίας Υπηρεσιών Α.Α.Δ.Ε. για ραντεβού). Ως ημερομηνία υποβολής των δηλώσεων που υποβάλλονται στη Δ.Ο.Υ. θεωρείται είτε η ημερομηνία αποστολής του αιτήματος στην πλατφόρμα "Τα Αιτήματά μου" της Α.Α.Δ.Ε. είτε η ημερομηνία αποστολής του φυσικού φακέλου που προκύπτει από τη σφραγίδα του Ταχυδρομείου ή της υπηρεσίας ταχυμεταφοράς. Το αποδεικτικό του ταχυδρομείου ή της υπηρεσίας ταχυμεταφοράς, αποτελεί αποδεικτικό υποβολής της δήλωσης και υπέχει θέση απόδειξης παραλαβής εκ μέρους του αποδέκτη.

Επίσης, είναι δυνατή η υποβολή των ανωτέρω

δηλώσεων με κατάθεση στο γραφείο πρωτοκόλλου της Δ.Ο.Υ.

Μέσω της εφαρμογής «τα Ραντεβού μου» στην ψηφιακή πύλη myAADE παρέχεται η δυνατότητα προγραμματισμού ραντεβού για την υποβολή των δηλώσεων.

Αγροτικές επιδοτήσεις

Πρέπει να επισημάνουμε ότι από το φορολογικό έτος 2021 έχουμε μια μεγάλη αλλαγή, που αφορά τον τρόπο φορολόγησης των αναδρομικών επιχορηγήσεων που λαμβάνουν οι αγρότες από τον ΟΠΕΚΕΠΕ.

Με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 33 του Ν. 4772/2021 τροποποιήθηκε η παρ. 4 του άρθρου 8 ΚΦΕ και **ορίζεται συμπληρωματικά ότι κατ' εξαίρεση για τις αγροτικές ενισχύσεις και επιδοτήσεις ως χρόνος κτήσης του εισοδήματος θεωρείται ο χρόνος της είσπραξής τους, εκτός από την περίπτωση που εισπράττονται αναδρομικά κατόπιν ένστασης ή δικαστικής απόφασης, όπου χρόνος κτήσης τους δύναται να θεωρείται και ο χρόνος στον οποίο ανάγονται.** Σύμφωνα δε με τις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 49 του Ν. 4772/2021, οι διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 33 ισχύουν για τις αγροτικές ενισχύσεις και επιδοτήσεις που εισπράττονται στα φορολογικά έτη που αρχίζουν από 1.1.2021 και μετά (σχετική η Ε.2059/2021 Εγκύκλιος).

Για την ειδική περίπτωση όπου ως χρόνος κτήσης των αγροτικών ενισχύσεων επιλέγεται ο χρόνος στον οποίο ανάγονται (αναδρομική είσπραξη κατόπιν ένστασης ή δικαστικής απόφασης)



δεν επιβάλλονται πρόστιμα και τόκοι για τις τροποποιητικές δηλώσεις φορολογίας εισοδήματος που υποβάλλονται από όσους λαμβάνουν αυτές τις αγροτικές ενισχύσεις, εφόσον οι σχετικές βεβαιώσεις εκδόθηκαν καθυστερημένα από τον ΟΠΕΚΕΠΕ και εκ του λόγου αυτού δεν ήταν δυνατή η υποβολή δήλωσης για το εισόδημα αυτό εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας. Από το φορολογικό έτος 2018 και μετά οι τροποποιητικές δηλώσεις υποβάλλονται με χρήση της διαδικτυακής υπηρεσίας υποβολής δηλώσεων μέσω της ψηφιακής πύλης myAADE ενώ για τα προηγούμενα έτη υποβάλλονται στη Δ.Ο.Υ., κατά τα αναφερόμενα στην παρ. 1γ του άρθρου 1 της παρούσας, μέχρι το τέλος του φορολογικού έτους που εκδόθηκε η βεβαίωση. Η καταβολή του φόρου γίνεται σύμφωνα με όσα ορίζουν οι διατάξεις του τέταρτου εδαφίου της παρ. 6 του άρθρου 67 του ΚΦΕ.

Γενικές επισημάνσεις

Επισημάνσεις για ανείσπρακτες δεδουλευμένες αποδοχές που εισπράττονται το έτος 2014 και μετά:

i. Οι ανείσπρακτες δεδουλευμένες αποδοχές που εισπράχθηκαν το έτος 2014 και μετά και εφόσον αναγράφονται διακεκριμένα στην ετήσια βεβαίωση αποδοχών που χορηγείται στον δικαιούχο ή προκύπτει με οποιοδήποτε πρόσφορο μέσο το έτος στο οποίο ανάγονται (όπως βεβαίωση από πιστοποιημένο λογιστή - φοροτεχνικό βάσει αναλυτικών περιοδικών δηλώσεων (Α.Π.Δ.) του ασφαλιστικού φορέα, κ.λπ. ή παλαιότερες βεβαιώσεις αποδοχών από τις οποίες προκύπτει το ύψος των αποδοχών που είχαν καταστεί ανείσπρακτες, δικαστική απόφαση, κ.ά.), υπάγονται σε φόρο με βάση τις διατάξεις του έτους που ανάγονται.

Οι τροποποιητικές δηλώσεις, θεωρούνται εμπρόθεσμες, εφόσον υποβληθούν εντός του έτους χορήγησης της ετήσιας βεβαίωσης αποδοχών.

ii. Στην περίπτωση που οι εν λόγω ανείσπρακτες δεδουλευμένες αποδοχές δεν συμπεριλαμβάνονται σε ετήσια βεβαίωση αποδοχών που χορηγείται στον δικαιούχο ή δεν αναγράφονται σε αυτή διακεκριμένα κατ' έτος ή δεν μπορεί να αποδειχθεί με άλλο πρόσφορο μέσο το έτος στο οποίο ανάγονται, οι αποδοχές αυτές φορολογούνται στο έτος καταβολής τους. Εάν δεν χορηγείται βεβαίωση αποδοχών και αποδεικνύεται με άλλο πρόσφορο μέσο η καταβολή των αποδοχών αλλά όχι το έτος ή τα έτη στα οποία αυτές ανάγονται, υποβάλλεται δήλωση, αρχική ή τροποποιητική, η οποία θεωρείται εμπρόθεσμη, ακόμη και αν υποβληθεί έως το τέλος του έτους που έπεται της καταβολής τους.

Προσοχή: Στις πιο πάνω περιπτώσεις που υποβάλλονται τροποποιητικές δηλώσεις με ανείσπρακτες αποδοχές προηγούμενων χρόνων, δεν υπολογίζεται η προσαύξηση φόρου επί της διαφοράς μεταξύ του απαιτούμενου και του δηλωθέντος ποσού αποδείξεων, επειδή υπάρχει χρονική απόκλιση μεταξύ του χρόνου απόκτησης του εισοδήματος και είσπραξής του. Στις περιπτώσεις που καταβλήθηκαν κατά το φορολογικό έτος 2021 ανείσπρακτες αποδοχές, είτε εξ ολοκλήρου είτε μέρος αυτών, ο εργοδότης/φορέας τις έχει περιλάβει σε μηνιαίο ηλεκτρονικό αρχείο Φ.Μ.Υ. του έτους 2021 (στον κωδικό 6 «καταβληθείσες ανείσπρακτες αποδοχές οι οποίες φορολογούνται στο έτος που εισπράττονται ή στο έτος που ανάγονται εφόσον υποβληθούν διακεκριμένα στο έτος που αφορούν»), ενώ ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών έχει αποδοθεί στην Α.Α.Δ.Ε. σε προγενέστερο φορολογικό έτος στο οποίο ανάγονται και συνεπώς δεν περιλήφθηκε στο αντίστοιχο μηνιαίο αρχείο Φ.Μ.Υ., τότε:

α) Αν η έντυπη βεβαίωση αποδοχών που χορηγείται από τον εργοδότη/φορέα αναγράφει τις καταβληθείσες κατά το φορολογικό έτος 2021 αποδοχές διακεκριμένα κατ' έτος που ανάγονται, ο εργοδότης έχει αναγράψει το έτος/τα



έτη αναφοράς κατά την συμπλήρωση του κωδικού 6 της απόφασης Α.1099/2019, ή η διάκρι-

ση στα έτη μπορεί να αποδειχθεί από τον φορολογούμενο με κάποιο άλλο πρόσφορο μέσο, ο φορολογούμενος υποβάλλει τροποποιητικές δηλώσεις στη Δ.Ο.Υ. για τα έτη που οι αποδοχές αυτές ανάγονται.

β) Αν η έντυπη βεβαίωση αποδοχών που χορηγείται από τον εργοδότη/φορέα δεν αναγράφει τις καταβληθείσες κατά το φορολογικό έτος 2021 αποδοχές διακεκριμένα κατ' έτος που ανάγονται και η διάκριση δεν μπορεί να αποδειχθεί από τον φορολογούμενο με κάποιο άλλο πρόσφορο μέσο, οι αποδοχές προσυμπληρώνονται στους κωδικούς 301-302 (μισθοί, ημερομίσθια) του φορολογικού έτους 2021, ο φορολογούμενος υποβάλλει για το φορολογικό έτος 2021 δήλωση με επιφύλαξη, αφού δεν έχει συμπεριληφθεί ο παρακρατούμενος φόρος και η δήλωση εκκαθαρίζεται από τη Δ.Ο.Υ.

Επισήμανση: Κατά την εκκαθάριση λαμβάνονται υπόψη τα ποσά των κωδικών 301-302, αλλά και ο παρακρατηθείς φόρος που αναλογεί στο καταβληθέν μέρος των αποδοχών, με βάση την χορηγούμενη από τον εργοδότη και προσκομιζόμενη στη Δ.Ο.Υ. έντυπη βεβαίωση αποδοχών.

iii. Στις περιπτώσεις που καταβλήθηκαν κατά το φορολογικό έτος 2021 ανείσπρακτες αποδοχές, ενώ ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών δεν είχε αποδοθεί στον μήνα και έτος αναφοράς, όπως έπρεπε, τότε ο εργοδότης αποδίδει το οφειλόμενο φόρο με υποβολή τροποποιητικής δήλωσης απόδοσης Φ.Μ.Υ. στον μήνα και έτος αναφοράς και ο φορολογούμενος, για την υποβολή της δήλωσής του, ακολουθεί την πιο πάνω διαδικασία, ανάλογα με το αν οι αποδοχές φορολογούνται στο έτος που εισπράττονται ή στο έτος που ανάγονται.

Τροποποιητικές δηλώσεις με φόρο έως 100 ευρώ

Σύμφωνα με το άρθρο 77 του Ν. 4916/2022 περί μη επιβολής προστίμου για ποσά φόρου έως εκατό ευρώ, το οποίο τροποποιεί τα άρθρα 54 και 72 Ν. 4174/2013, στο άρθρο 72 προστίθεται νέα παρ. 57 ως εξής:

«57. Πράξεις επιβολής προστίμου που εκδόθηκαν για εκπρόθεσμες τροποποιητικές δηλώσεις φορολογίας εισοδήματος φυσικών προσώπων, από τις οποίες το επιπλέον ποσό φόρου που προέκυψε προς καταβολή σε σχέση με την αρχική δήλωση, είναι έως εκατό (100) ευρώ, για τις οποίες δεν έχει παρέλθει η προθεσμία άσκησης ενδικοφανούς προσφυγής ή εκκρεμού ενόπιον της Διεύθυνσης Επίλυσης Διαφορών ή των τακτικών διοικητικών δικαστηρίων ή δεν έχει παρέλθει η προθεσμία άσκησης δικαστικής προσφυγής, ακυρώνονται ή, εφόσον έχουν εισπραχθεί, συμψηφίζονται με οφειλές και, στην περίπτωση που δεν υπάρχει οφειλή, επιστρέφονται.»

Με τις διευκρινήσεις που δόθηκαν από την διοίκηση, με την εγκύκλιο Ε.2053/2022, οι διατάξεις αυτές αφορούν μόνο σε πράξεις επιβολής προστίμων για εκπρόθεσμες τροποποιητικές δηλώσεις φορολογίας εισοδήματος φυσικών προσώπων και όχι σε πράξεις επιβολής προστίμων για εκπρόθεσμες αρχικές δηλώ-

σεις.

Προκειμένου να εξεταστεί η επιβολή ή όχι του πρόστιμου του άρθρου 54 του ΚΦΔ σε υποβληθείσα εκπρόθεσμη τροποποιητική δήλωση, αυτή συγκρίνεται με την αρχικώς και εμπροθέσμως υποβληθείσα δήλωση για το ίδιο φορολογικό έτος. Ως αρχική δήλωση νοείται και η τυχόν τροποποιητική ή τροποποιητικές που έχουν υποβληθεί εντός της νόμιμης προθεσμίας υποβολής της αρχικής φορολογικής δήλωσης, αφού σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 19 του ΚΦΔ, στην περίπτωση αυτή η τροποποιητική φορολογική δήλωση επέχει θέση αρχικής.

Στην περίπτωση υποβολής περισσότερων εκπρόθεσμων τροποποιητικών για το ίδιο φορολογικό έτος, οι διατάξεις του άρθρου 54 ΚΦΔ αυτές, εφαρμόζονται για όλες τις τροποποιητικές δηλώσεις, εφόσον αθροιστικά το ποσό του φόρου που προκύπτει δεν υπερβαίνει τα 100 ευρώ σε σχέση με την αρχική δήλωση. Για την πληρέστερη κατανόηση των ανωτέρω παρατίθενται τα κάτωθι παραδείγματα:

α) Φορολογούμενος υποβάλλει πρώτη εκπρόθεσμη τροποποιητική δήλωση και προκύπτει επιπλέον φόρος για καταβολή σαράντα (40) ευρώ. Δεν επιβάλλεται πρόστιμο, αφού ο επιπλέον προς καταβολή φόρος είναι μικρότερος από εκατό (100) ευρώ.

Στη συνέχεια υποβάλει και δεύτερη (εκπρόθεσμη) τροποποιητική, από την οποία προκύπτει επιπλέον φόρος για καταβολή πενήντα (50) ευρώ σε σχέση με αυτόν που προσδιορίστηκε με την αμέσως προηγούμενη υποβληθείσα (πρώτη εκπρόθεσμη) τροποποιητική δήλωση. Δεν επιβάλλεται πρόστιμο ούτε σε αυτήν τη δήλωση, αφού αθροιστικά το ποσό των φόρων που προσδιορίστηκαν και από τις δύο εκπρόθεσμες τροποποιητικές δηλώσεις ($40 + 50 = 90$) δεν υπερβαίνει τα 100 ευρώ σε σχέση με την αρχική εμπρόθεσμη δήλωση.

β) Φορολογούμενος υποβάλλει πρώτη εκπρόθεσμη τροποποιητική δήλωση και προκύπτει επιπλέον φόρος για καταβολή σαράντα (40) ευρώ. Δεν επιβάλλεται πρόστιμο, αφού ο επιπλέον προς καταβολή φόρος είναι μικρότερος από εκατό (100) ευρώ.

Στη συνέχεια υποβάλει και δεύτερη (εκπρόθεσμη) τροποποιητική, από την οποία προκύπτει επιπλέον φόρος για καταβολή εβδομήντα (70) ευρώ σε σχέση με αυτόν που προσδιορίστηκε με την αμέσως προηγούμενη υποβληθείσα (πρώτη) τροποποιητική δήλωση. Επιβάλλεται πρόστιμο σε αυτήν τη δήλωση, αφού αθροιστικά το ποσό των φόρων που προσδιορίστηκαν και από τις δύο τροποποιητικές δηλώσεις ($40 + 70 = 110$) υπερβαίνει τα 100 ευρώ σε σχέση με την αρχική.



TAX HEAVEN

Προσωπική βιβλιοθήκη χρηστών



Το Taxheaven μέσα από τις συνδρομητικές υπηρεσίες του κόμβου σας προσφέρει τη δυνατότητα αρχειοθέτησης όλων των πληροφοριών που χρειάζεστε ανά πάσα στιγμή.

Αποθηκεύστε εγκυκλίους, αποφάσεις, άρθρα νόμων, προσωπικά κείμενα, σημαντικές ειδήσεις, αρθρογραφία, καθώς και οποιαδήποτε άλλη πληροφορία επιθυμείτε, σε μία βιβλιοθήκη την οποία διαμορφώνετε όπως θέλετε εσείς.

Δυνατότητες :

- Κατηγοριοποίηση χωρίς όρια
- live αναζήτηση περιεχομένου
- Γρήγορη προβολή εγγράφων
- Άνετη μετακίνηση πληροφοριών από κατηγορία σε κατηγορία (drag and drop)
- Προβολή από όλες τις συσκευές πλοήγησης (tablet κινητά)

Προσωπική βιβλιοθήκη

Δημιουργία νέας κατηγορίας

Χωρίς κατηγορία

Προβλεπόμενες

Νόμος 3091

+ Εργαστικά

Άδεια - επίδομα

Άδεια - επίδομα

Αποφάσεις 5 Ειδήσεις 0 Παράγραφοι νόμων 1 Άρθρα νόμων 1 Αρχαία 0 Προσωπικά άρθρα 0

Θέματα κοινότητας 1 Νόμοι 1 Άρθρα κόμβου 0

Show 10 entries

Search:

Ημερ/ία Τίτλος



Γράφει

ο **Στρατής Δ. Νικολακίας**

- Νομικός Σύμβουλος στην Ένωση Καταναλωτών & Δανειοληπτών
- Υποψήφιος Σύμβουλος με την: «**ΣΥΜΠΡΑΞΗ**» στις επερχόμενες εκλογές του Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών (ΔΣΑ)



Η κύρια κατοικία ξέμεινε χωρίς νομική προστασία

το αδιέξοδο, ψηφίσθηκε ο νόμος 3869/2010, γνωστός και ως «Νόμος Κατσέλη», από το όνομα της τότε Υπουργού Οικονομικών, Ανταγωνιστικότητας και Ναυτιλίας Λούκας Κατσέλη.

Με το Νόμο Κατσέλη, ο υπερχρεωμένος δανειολήπτης που είχε περιέλθει σε μόνιμη και ανυπαίτια αδυναμία πληρωμών, μπορούσε να ρυθμίσει τις οφειλές του με μία μειωμένη δόση, ενώ η κύρια κατοικία του προστατευόταν υποχρεωτικά από τον Νόμο αυτό από οποιοδήποτε μέτρο αναγκαστικής εκτέλεσης, όπως κατάσχεση και πλειστηριασμό (άρθρο 9 παράγραφος 2 του νόμου). Το 2019, για την προστασία της κύριας κατοικίας, ψηφίσθηκε επιπλέον ο νόμος 4605/2019, όπου ο κάθε πολίτης μπορούσε να ρυθμίσει μόνο τις οφειλές του, με υποθήκη ή προσημείωση στην κύρια κατοικία του, με δυνατότητα συνεισφοράς του δημοσίου έως και 50% του ποσού της προβλεπόμενης δόσης. Με αυτό τον τρόπο, είχε διαμορφωθεί για περισσότερο από μία δεκαετία ένα ισχυρό πλαίσιο προστασίας της κύριας κατοικίας του Έλληνα πολίτη.

Εντούτοις, η πραγματικότητα αυτή άλλαξε για ακόμα μία φορά το 2020, με τον Νέο Πτωχευτικό Νόμο (δηλ. το νόμο 4738/2020) όπου προβλέπει την προστασία της κύριας κατοικίας μόνο για τους «ευάλωτους οφειλέτες». Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 217 του ν. 4738/2020, μόνο ο χαρακτηριζόμενος ως «ευάλωτος οφειλέτης» μπορεί να προστατεύσει την κύρια κατοικία του.

Για να γίνει αυτό, ο οφειλέτης πρέπει να υποβάλει αίτηση για μεταβίβαση-παράδοση της κυριότητας του ακινήτου του σε ένα Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, που αποκαλείται βαρύγδουπα: «Φορέας Απόκτησης και Επαναμί-

Η προστασία της κύριας κατοικίας αποτελούσε πάντα ένα φλέγον ζήτημα για την ελληνική οικονομία και την πλειοψηφία των Ελλήνων καταναλωτών.

Είναι γνωστό ότι το 2002, όταν η χώρα μας εισήλθε στη ζώνη του ευρώ, ξεκίνησε ταυτόχρονα μία περίοδος ευφορίας και οικονομικής ευημερίας. Ο μέσος Έλληνας πολίτης μπόρεσε να ενισχύσει την καταναλωτική του δυνατότητα με φθινό δανεικό χρήμα που λάμβανε εύκολα από τα τραπεζικά ιδρύματα. Με αυτό τον τρόπο, πολλοί Έλληνες έκαναν το όνειρό τους πραγματικότητα και απέκτησαν την κύρια και μοναδική κατοικία τους, λαμβάνοντας στεγαστικά δάνεια με ιστορικά χαμηλά επιτόκια που κυμαίνονταν από 3% έως 4%.

Παρ' όλα αυτά, από το 2010 και μετά, η επέλαση της οικονομικής κρίσης άλλαξε εντελώς τα δεδομένα, καθώς η μέση ελληνική οικογένεια είδε το μηνιαίο της εισόδημα να μειώνεται μήνα με το μήνα. Θλιβερό αποτέλεσμα ήταν πολλοί συμπολίτες μας να αδυνατούν να ανταποκριθούν στις δανειακές τους υποχρεώσεις, ενώ μέσα στον αγώνα για την επιβίωση, έπρεπε να αντιμετωπίσουν και τα εκβιαστικά τηλεφωνήματα των εισπρακτικών εταιρειών, που απειλούσαν για κατάσχεση και πλειστηριασμό. Σε αυτό

σθωσης» και στη συνέχεια να προχωρήσει σε μίσθωση με τον Φορέα της κύριας κατοικίας του για 12 έτη, με δυνατότητα επαναγοράς του μετά τη λήξη της δωδεκαετίας (leaseandsaleback). Σημειωτέον ότι το ως άνω πολύ περιορισμένο πλαίσιο προστασίας κύριας κατοικίας ισχύει μόνο για αυτόν που χαρακτηρίζεται από τον ως άνω νόμο ως «ευάλωτος οφειλέτης», ο οποίος ταυτίζεται νομικά με αυτόν που δικαιούται επιδότηση ενοικίου.

Επιδότηση ενοικίου δικαιούται σήμερα μόνο αυτός που το συνολικό του εισόδημα δεν υπερβαίνει τις 7.000 ευρώ για μονοπρόσωπο νοικοκυριό (προσαυξημένο κατά 3.500 ευρώ για κάθε πρόσθετο μέλος), η ακίνητη περιουσία του δεν υπερβαίνει τα 120.000 ευρώ για το μονοπρόσωπο νοικοκυριό (προσαυξημένη κατά 15.000 ευρώ για κάθε πρόσθετο μέλος), ενώ το συνολικό ύψος των καταθέσεων δε υπερβαίνει τα 21.000 ευρώ.

Ο νέος Νόμος τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιουνίου 2021 για τα φυσικά πρόσωπα και τις μικρές επιχειρήσεις. Παρά τις δεσμεύσεις..., έναν ολόκληρο χρόνο μετά δεν έχουν εκδοθεί ακόμα οι απαραίτητες Υπουργικές Αποφάσεις που θα προβλέπουν όλα τα σχετικά με την ίδρυση του Φορέα Απόκτησης και Επαναμίσθωσης καθώς και τις λεπτομέρειες της διαδικασίας για την καταβολή μισθωμάτων στον Φορέα και τον συμψηφισμό τους με το τίμημα επαναγοράς του ακινήτου στη λήξη της 12ετίας.

Επιπλέον, είναι τόσο στενά τα κριτήρια του νόμου για την ένταξη στους ευάλωτους οφειλέτες, όπως το εισοδηματικό όριο των 7.000 ευρώ, όπου είναι βέβαιο ότι θα υπάγονται πλέον ελάχιστοι οφειλέτες σε αυτό, ενώ η συντριπτική πλειοψηφία των δανειοληπτών που αδυνατούν να πληρώσουν τις τραπεζικές υποχρεώσεις τους θα βλέπουν να πλειστηριάζεται η κύρια κατοικία τους.

Ως εκ τούτου, η ένταξη ενός δανειολήπτη στους ευάλωτους οφειλέτες για την προστασία της κύριας κατοικίας είναι αδύνατη, καθώς από τη μία τα κριτήρια είναι εξαντλητικά αυστηρά και από την άλλη δεν έχει συσταθεί ακόμη ο Φο-

ρέας, όπου θα μπορεί να μεταβιβασθεί η κύρια κατοικία για να διασωθεί. Ως αποτέλεσμα, οι δανειολήπτες παραμένουν σήμερα εντελώς απροστάτευτοι, οι Εταιρείες Διαχείρισης Απαιτήσεων (τα γνωστά Funds) κοινοποιούν «ξεχασμένες» διαταγές πληρωμής της προηγούμενης δεκαετίας 2010-2019 και μετά προχωρούν σε εκτέλεση, ενώ βιώνουμε λαίλαπα κατασχέσεων και πλειστηριασμών όχι μόνο ακριβίων ακινήτων, αλλά και ακινήτων αρκετά χαμηλής αξίας της τάξεως των 60.000, των 50.000 ή ακόμη και 40.000 ευρώ σε λαϊκές περιοχές των Αθηνών.

Με αυτά τα δεδομένα, βασικό ερώτημα αποτελεί αν η κυβέρνηση είναι διατεθειμένη να προχωρήσει σε εφαρμογή του Νόμου, τη στιγμή που είμαστε η μόνη ευρωπαϊκή χώρα που δεν υπάρχει κανένα απολύτως πλαίσιο για την προστασία της κύριας κατοικίας και τα Funds επισπεύδουν κατασχέσεις και πλειστηριασμούς, ακόμα και σε κατοικίες χαμηλής αξίας που ανήκουν σε λαϊκές οικογένειες που βρίσκονται σε ανάγκη.

Για όλους τους ανωτέρω λόγους, πρέπει άμεσα η Ελληνική Κυβέρνηση να ενσκήψει στο παραπάνω θέμα και να λάβει κάποια γενναία πολιτική λύση. Ζητούμενο είναι να προστατευθεί η κύρια και μοναδική κατοικία της μέσης ελληνικής οικογένειας.

Η κοινωνία μας, επομένως, έχει ανάγκη να βγουν άμεσα οι σχετικές Υπουργικές Αποφάσεις για την Ίδρυση του Φορέα Απόκτησης και Επαναμίσθωσης, να ψηφιστεί όλη η απαραίτητη δευτερογενής Νομοθεσία για τον προσδιορισμό των μισθωμάτων κατά τη διάρκεια της 12ετίας, να διευρυνθούν τα κριτήρια υπαγωγής για τους ευάλωτους οφειλέτες, ενώ μέχρι τη λήψη των μέτρων αυτών θα πρέπει να ανασταλούν όλοι οι προγραμματισμένοι πλειστηριασμοί στην κύρια και μοναδική κατοικία των συμπολιτών μας με χαμηλά εισοδήματα.

Η κύρια κατοικία και η προστασία της πρέπει να συνεχίσει να υφίσταται νομοθετικά, για λόγους κοινωνικής συνοχής και κοινωνικής ειρήνης. Το νομοθετικό κενό πλέον είναι εμφανές και πρέπει άμεσα να καλυφθεί από την Ελληνική Πολιτεία, πριν να είναι πολύ αργά.



ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ

| 64427/7.7.2022

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

ΘΕΜΑ:

Διευκρινίσεις σχετικά με την εφαρμογή της από 24.5.2021 Σ.Σ.Ε., «για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των πάσης φύσεως **Τουριστικών & Επισιτιστικών καταστημάτων** όλης της χώρας για το 2021-2023», **συνεπεία της κήρυξης αυτής ως γενικώς υποχρεωτικής.**

Σε συνέχεια ερωτημάτων που τίθενται ενώπιον των Υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και αφορούν την εφαρμογή της από 24.5.2021 Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΣΣΕ), «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των πάσης φύσεως Τουριστικών και Επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας για το 2021 - 2023», με Πράξη Κατάθεσης 14/9.6.2021 και διάρκεια ισχύος από 22.2.2021 έως 22.2.2023, ενημερώνουμε τους ενδιαφερομένους για τα κάτωθι:

1. Η αναφερόμενη ως άνω ΣΣΕ έχει συναφθεί μεταξύ αφενός της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων στον Επισιτισμό – Τουρισμό (ΠΟΕΕΤ) και αφετέρου των εργοδοτικών οργανώσεων: «Πανελλήνια Ομοσπονδία Εστιατορικών και Συναφών Επαγγελματιών» (ΠΟΕΣΕ), «Ομοσπονδία Επαγγελματοβιοτεχνών Ζαχαροπλαστών Ελλάδας» (ΟΕΖΕ) και «Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδας» (ΓΣΕΒΕΕ)¹, οι ρυθμίσεις της περιλαμβάνονται σε επτά (7) άρθρα και η διάρκεια ισχύος της, σύμφωνα με το άρ. 7 παρ. 2 αυτής, αρχίζει την 22/02/21 και λήγει την

1. Προσωπικό πεδίο ισχύος της ΣΣΕ.

22/02/23². Στο πεδίο εφαρμογής της³, κατά τα αναφερόμενα στα άρ. 1 και 2 αυτής, υπάγονται οι εργαζόμενοι στα τουριστικά και επισιτιστικά καταστήματα όλης της χώρας⁴, τα οποία (καταστήματα) κατατάσσονται σε δύο (2) ευρείες κατηγορίες: στα καταστήματα της περίπτωσης i (εστιατόρια, ταβέρνες, μπαρ, νυκτερινά κέντρα διασκέδασης, οβελιστήρια, κ.τ.λ.) και στα καταστήματα της περίπτωσης ii (καφενεία, καφέ-σνακ μπαρ, ουζερί, αναψυκτήρια, καφεζαχαροπλαστεία, κ.τ.λ.). Οι δεσμευόμενες ειδικότητες των εργαζομένων στα καταστήματα των περιπτώσεων i και ii προσδιορίζονται τόσο στο άρ. 2 όσο και στα επόμενα, όπου περιέχονται ρυθμίσεις αναφορικά με την ελάχιστη αμοιβή αυτών καθώς και τους ιδιαίτερους όρους εργασίας τους.

Σύμφωνα με το άρθρο 8 του ν.1876/1990 (Α' 27) όπως τροποποιήθηκε και ισχύει σήμερα, οι ΣΣΕ (και οι όμοιας έκτασης Αποφάσεις Διαιτησίας του άρθρου 16 του ίδιου νόμου), δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων του κλάδου ή του επαγγέλματος εντός του τοπικού, επαγγελματικού και χρονικού πεδίου τους (ή των εν διενέξει αντίστοιχα), εκτός αν κηρυχθούν γενικώς υποχρεωτικές με απόφαση του Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, κατά τις διατάξεις των παρ. 2 και 3 του άρθρου 11 του ν. 1876/1990 όπως ισχύει. Στην τελευταία περίπτωση, η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία δημοσίευσης της απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων στην Εφημερίδα Κυβερνήσεως και η ισχύς της λήγει τρεις (3) μήνες μετά την πάροδο ισχύος της συλλογικής ρύθ-

μισης (άρ. 11 παρ. 3 του ίδιου νόμου).

2. Εν προκειμένω, στο ΦΕΚ Β/3354/29-06-2022 δημοσιεύθηκε η 59438/22-06-2022 ΥΑ με την οποία κηρύσσεται γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργοδότες και εργαζόμενους του κλάδου, που αυτή αφορά, η αναφερόμενη παραπάνω ΣΣΕ. Κατά συνέπεια, από την ημερομηνία δημοσίευσής της σε ΦΕΚ και για τρεις (3) μήνες μετά τη συμβατική – συμφωνημένη λήξη της (δηλαδή έως 22/05/2023), η εφαρμογή της ΣΣΕ στους εργαζόμενους και εργοδότες, οι οποίοι αναφέρονται στο πεδίο εφαρμογής της, καθίσταται υποχρεωτική, ανεξαρτήτως της συμμετοχής των εργαζομένων και των εργοδοτών που αφορά, στις αντίστοιχες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και οργανώσεις εργοδοτών.



Διευκρινίζεται, επομένως, ότι η επέκταση της ΣΣΕ με την έκδοση της σχετικής υπουργικής απόφασης, μεταβάλλει το προσωπικό και μόνο πεδίο ισχύος αυτής, ώστε να μην δεσμεύει μόνο τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των οργανώσεων που την υπέγραψαν αλλά το σύνολο αυτών, ανεξαρτήτως της συμ-

1. Προσωπικό πεδίο ισχύος της ΣΣΕ.

2. Χρονικό πεδίο ισχύος της ΣΣΕ.

3. Επαγγελματικό πεδίο ισχύος της ΣΣΕ, ήτοι κατηγορίες επιχειρήσεων – εργοδοτών και συγκεκριμένες αναφερόμενες ειδικότητες εργαζομένων.

4. Τοπικό πεδίο ισχύος της ΣΣΕ.

μετοχής τους ή μη στις οργανώσεις αυτές.

Κατά τα λοιπά, το επαγγελματικό, τοπικό και χρονικό πεδίο ισχύος παραμένουν αμετάβλητα.

3. Με την κήρυξη της ΣΣΕ ως γενικώς υποχρεωτικής, κάθε επιχείρηση – εργοδότης του αυτού κλάδου οφείλει να εφαρμόσει το περιεχόμενο των μισθολογικών και άλλων ρυθμίσεων της στο σύνολο του προσωπικού που απασχολεί, δηλαδή σε κάθε ατομική σύμβαση-σχέση εργασίας, με την προϋπόθεση ότι το προσωπικό αυτό απασχολείται σε μία εκ των εκεί αναφερομένων ειδικοτήτων. Υπενθυμίζεται ότι οι ΣΣΕ κάθε είδους καθορίζουν κατώτατα όρια αποδοχών και λοιπών όρων εργασίας για τους εργαζόμενους και εργοδότες που αφορούν, χωρίς να αποκλείεται, σύμφωνα με την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, η συμφωνία με ατομική σύμβαση υψηλότερων συνολικών αποδοχών ή ευνοϊκότερων, κατά περίπτωση, λοιπών ρυθμίσεων⁵. Κατά συνέπεια, όπως σε κάθε περίπτωση αμφίπλευρης δέσμευσης από ισχύουσα συλλογική ρύθμιση εργασίας, η επιχείρηση – εργοδότης θα προχωρήσει, για κάθε εργαζόμενο, σε υπολογισμό του συνόλου των (οφειλομένων) μηνιαίων τακτικών αποδοχών, λαμβάνοντας υπόψη τόσο το βασικό μισθό της ΣΣΕ όσο και τυχόν επιμέρους επιδόματα, εκ των προβλεπομένων στη ΣΣΕ, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που οι συμβληθείσες οργανώσεις προσδιόρισαν στο

κείμενο της σύμβασής τους. Ακολούθως, σε περίπτωση που οι έως τότε καταβαλλόμενες μηνιαίες τακτικές αποδοχές υπολείπονται των αποδοχών που προκύπτουν δυνάμει της εφαρμογής της υποχρεωτικής ΣΣΕ, αυτές οφείλουν να αναπροσαρμοστούν προς τα πάνω, ώστε να μην υπολείπονται των αποδοχών που προκύπτουν από τη ΣΣΕ.

Διευκρινίζεται ότι, καθώς κατά το χρόνο σύναψης της συγκεκριμένης ΣΣΕ, ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός υπολείπταν των συμβατικών βασικών μισθών των επιμέρους ειδικοτήτων, ο συνολικός μισθός (βασικός και τυχόν επιδόματα) που προέκυπτε, βάσει της ΣΣΕ, υπερέβαινε τον, ισχύοντα τότε, κατώτατο μισθό. Ωστόσο, έπειτα από τη διπλή εφετινή αύξηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού/ημερομισθίου⁶, παρατηρείται το φαινόμενο ορισμένοι βασικοί μισθοί ειδικοτήτων (π.χ. Μάγειρα γ', μπουφετζή) να υπολείπονται του εν ισχύ νομοθετημένου κατώτατου μισθού. Στις περιπτώσεις αυτές, ακολουθείται η ως άνω περιγραφόμενη μέθοδος υπολογισμού του συνόλου των (οφειλομένων) μηνιαίων τακτικών αποδοχών βάσει της ΣΣΕ (βασικός μισθός και τυχόν επιδόματα). Εφόσον το προκύπτον συνολικό ποσό εξακολουθεί να υπολείπεται του εν ισχύ νομοθετημένου κατώτατου (π.χ. σε περίπτωση μη συμπλήρωσης των προϋποθέσεων για την καταβολή επιμέρους επιδομάτων), τότε οι καταβαλλόμενες μηνιαίες

5. 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 ημερομίσθιο ή της αντίστοιχης προκύπτουσας αναλογίας για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης (άρθρο 103, παρ. 1β' του ν.4172/2013). Οι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας, που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι επικρατέστεροι, εφ' όσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους (άρθρο 7, παρ. 2 του ν.1876/1990).

6. Υπενθυμίζεται ότι από 1.5.2022, ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο, σύμφωνα με την υπ' αρ. 38866/21.4.2022 Υ.Α. (Β' 2030), έχουν ως εξής:

α) Για τους υπαλλήλους ο κατώτατος μισθός ορίζεται στα επτακόσια δεκατρία ευρώ (713,00 €).

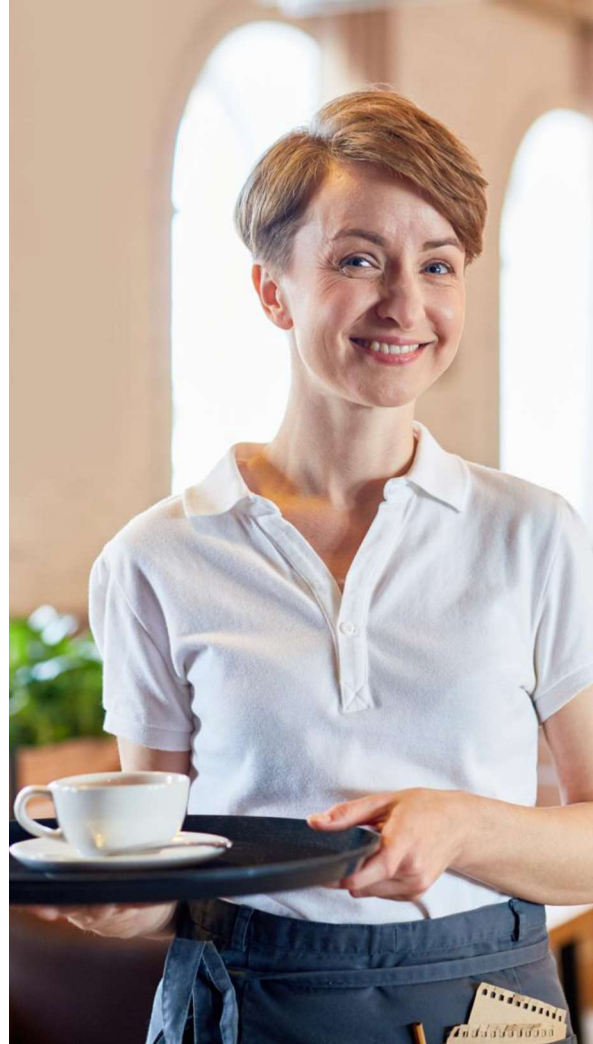
β) Για τους εργατοτεχνίτες το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται στα τριανταένα ευρώ και ογδόντα πέντε λεπτά (31,85 €).

τακτικές αποδοχές δεν θα πρέπει να υπολείπονται αυτού, αλλά να αναπροσαρμοστούν αναλόγως.

4. Σε όσες περιπτώσεις η σύμβαση – σχέση εργασίας ενός ή περισσότερων εργαζομένων εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής (τοπικό, προσωπικό, χρονικό και επαγγελματικό) περισσότερων ΣΣΕ, θα τύχουν εφαρμογής οι διατάξεις του άρ. 10 του ν.1876/1990 περί συρροής.

5. Σε όσες περιπτώσεις επιχειρήσεων – εργοδοτών προκύψει, κατά τα ως άνω, υποχρέωση μεταβολής αποδοχών (για όλους ή ορισμένους εκ των εργαζομένων τους) ή άλλων στοιχείων, ακολουθείται η υφιστάμενη διαδικασία κατάθεσης συμπληρωματικών / τροποποιητικών πινάκων στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, κατά τα οριζόμενα στην Υ.Α. 40331/Δ1.13521/2019 «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)» (ΦΕΚ Β/3520), όπως ισχύει⁷.

6. Υπενθυμίζεται ότι, με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 38 του ν.1892/1990 (Α' 101), όπως ισχύουν, οι οποίες εντάσσονται στον πυρήνα των ρυθμίσεων αναγκαστικού δικαίου, προβλέπεται ρητώς ότι οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης απολαμβάνουν ίσης μεταχείρισης και δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση στην επιχείρηση. Ως εκ τούτου, ευνόητο είναι, σύμφωνα με το ανωτέρω θεσμικό πλαίσιο, ότι το σύστη-



μα της πενήμερης εβδομαδιαίας εργασίας που προβλέπεται στην παρούσα ΣΣΕ, εφαρμόζεται υποχρεωτικά και για τους εργαζόμενους με σύμβαση μερικής απασχόλησης της οικείας επιχείρησης.

7. Περαιτέρω, σύμφωνα και με το άρθρο 7 παρ. 2 του ν. 1876/1990 δύναται ο εργαζόμενος να ζητήσει με αίτησή του στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, τον επιμερισμό των σαράντα (40) ωρών εργασίας εβδομαδιαίως σε έξι (6) ημέρες αντί για πέντε (5), για προσωπικούς ή και για οικογενειακούς λόγους, μέχρι και πριν την ανάληψη της υπηρεσίας του. Το ως άνω αίτημα θα υποβάλλεται ηλεκτρονικά και θα εγκρίνεται (ή θα απορρίπτεται) από τον εργοδότη.

7. Επισημαίνεται ότι στο άρ. 5 της αναφερόμενης απόφασης, όπως ισχύει, καθορίζονται οι προθεσμίες υποβολής εκάστου στοιχείου στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ («5.18 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... 5.19 Ο εργοδότης υποβάλλει το έντυπο Ε4 συμπληρωμένο μόνο με τα στοιχεία της μεταβολής των αποδοχών εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη μεταβολή»).

Επιμέλεια:
Άννα Καμπάνη [Πολιτική Επιστήμων]

ΠΕΡΙΛΗΨΕΙΣ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ Εργασιακών θεμάτων

2114/2021

ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

Καταγγελία συμβάσεων εργασίας
 ιδιωτικών εκπαιδευτικών

[...] Με τις επίμαχες ρυθμίσεις του άρθρου 10 του ν. 4713/2020 εισήχθη εκ νέου ο κανόνας της αναιτιώδους καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας των ιδιωτικών εκπαιδευτικών από τον εργοδότη, αφού καταργήθηκαν τόσο οι προβλεπόμενοι υπό το προϊσχύσαν καθεστώς (άρθρο 30 παρ. 3 του ν. 682/77) περιοριστικώς αναφερόμενοι λόγοι καταγγελίας, όσο και η διαδικασία εξέτασης της νομιμότητας ορισμένων εξ αυτών από την ανεξάρτητη επιτροπή των δικαστικών λειτουργιών των πολιτικών δικαστηρίων. Συγκεκριμένα, προβλέφθηκε -όπως έχει ήδη εκτεθεί- η υπαγωγή του διδακτικού προσωπικού των ιδιωτικών σχολείων ως προς τα ζητήματα πρόσληψης, απασχόλησης και λύσης των εργασιακών τους σχέσεων στις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της κοινής εργατικής νομοθεσίας. Όπως δε προκύπτει από τις

εκθέσεις που συνοδεύουν το ν. 4713/2020, ο νομοθέτης, αφού έλαβε υπόψη τη φύση της εργασιακής σχέσης μεταξύ του ιδιοκτήτη του ιδιωτικού σχολείου και του διδακτικού του προσωπικού, η οποία είναι ενταγμένη στο ιδιωτικό δίκαιο και διέπεται κατ' αρχήν από τους κανόνες του (βλ. σχετικά ΣτΕ 1357/1999 επταμ.), έκρινε ότι το Κράτος δεν θα πρέπει να παρεμβαίνει στη διαμόρφωση των όρων εργασίας μιας σχέσης ιδιωτικού δικαίου με τη θέσπιση ρυθμίσεων που παρεκκλίνουν από τις γενικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Η νομοθετική αυτή επιλογή αποσκοπεί στην ενίσχυση της ελευθερίας των ιδιοκτητών των ιδιωτικών σχολείων για την οργάνωση και λειτουργία της σχολικής μονάδας, καθώς και στην αποκατάσταση της ισορροπίας μεταξύ της λειτουργίας του διευθυντικού δικαιώματος του επιχειρηματία εργοδότη και της παράλληλης διασφάλισης των εργασιακών δικαιωμάτων των ιδιωτικών εκπαιδευτικών κατά τα προβλεπόμενα στην εργατική νομοθεσία. Ωστόσο, η κατά τα ανωτέρω αναγνώριση «διοικητικής ευελιξίας» στους ιδιοκτήτες των ιδιωτικών σχολείων όσον αφορά τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού τους,

μέσω της καταργήσεως των προγενέστερων ρυθμίσεων που προέβλεπαν την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας των ιδιωτικών εκπαιδευτικών μόνο για συγκεκριμένους λόγους και, ενίοτε, με ιδιαιτέρως χρονοβόρες διαδικασίες, καθιστώντας έτσι δυσχερή την απομάκρυνση των ιδιωτικών εκπαιδευτικών οι οποίοι ενδεχομένως ασκούσαν πλημμελώς τα καθήκοντά τους ή παραβίαζαν τις συμβατικές τους υποχρεώσεις (βλ. ενδεικτικώς άρθρο 30 παρ. 3 περ. ε' υποπερ. δδ' του ν. 682/1977, όπως ίσχυε μετά τους ν. 4415/2016, 4472/2017 και 4547/2018, ως προς την απαίτηση δύο τουλάχιστον υπηρεσιακών εκθέσεων που αφορούσαν δύο τουλάχιστον συνεχόμενα διδακτικά έτη, προκειμένου να θεμελιωθεί η ανεπάρκεια ή η επαγγελματική ασυνέπεια του ιδιωτικού εκπαιδευτικού ως λόγος απόλυσης), τελεί υπό την αυτονόητη προϋπόθεση της υποχρέωσης σεβασμού όχι μόνον των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, αλλά και των ειδικότερων διατάξεων του ν. 682/77 σχετικά με την υπηρεσιακή κατάσταση των ιδιωτικών εκπαιδευτικών. Συνεπώς, και υπό το καθεστώς του ν. 4713/2020 το Κράτος εξακολουθεί να ασκεί πλήρως την προβλεπόμενη από το Σύνταγμα εποπτεία στη λειτουργία των ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων και στην υπηρεσιακή κατάσταση του διδακτικού τους προσωπικού, ελέγχοντας την τήρηση σειράς διατάξεων του ν. 682/77, για τις οποίες εκδίδονται -όπως προεκτέθηκε- οι αντίστοιχες διοικητικές πράξεις, στο πλαίσιο θέσπισης των αναγκαίων εγγυήσεων για τη διασφάλιση της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Ταυτόχρονα, όμως, για τη διασφάλιση του αποτελεσματικού ελέγχου της νομιμότητας και καταχρηστικότητας της γενόμενης καταγγελίας προβλέπεται ο έλεγχός της από τα αρμόδια προς τούτο πολιτικά δικαστήρια, τα οποία, σε πλήρη εναρμόνιση με τα ισχύοντα για τους λοιπούς εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, εξετάζουν ιδίως εάν η καταγγελία αποτελεί αθέμιτη εργοδοτική αντίδραση σε συμπεριφορές του ιδιωτικού εκπαιδευτικού νόμιμες και συμβατικές. Υπό τα δεδομένα αυτά, υπό το καθεστώς του ν. 4713/2020, αφενός μεν οι ιδιοκτήτες των ιδιωτικών σχολείων δικαιούνται πλέον να καταγγέλλουν τις συμβάσεις εργασίας των διδα-

σκότων σε αυτά αναιτιωδώς, χωρίς δηλαδή να υποχρεούνται να αναφέρουν στην σχετική δήλωση της βούλησής τους την αιτία για την οποία ασκούν το δικαίωμα της καταγγελίας, αφετέρου δε οι ως άνω εκπαιδευτικοί δύνανται να αμφισβητούν ενώπιον των αρμόδιων πολιτικών δικαστηρίων την νομιμότητα της καταγγελίας της σύμβασής τους επικαλούμενοι το άρθρο 281 ΑΚ και προβάλλοντας συγκεκριμένους ισχυρισμούς για υπέρβαση των ορίων που θέτει η διάταξη του άρθρου αυτού στο δικαίωμα της καταγγελίας (βλ. ΣτΕ 1998-2001/2001 επταμ.). Με το περιεχόμενο αυτό, οι διατάξεις του άρθρου 10 παρ. 1 του ν. 4713/2020, οι οποίες προβλέπουν αφενός τη σύναψη συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου για όλους τους διδάσκοντες στα ιδιωτικά σχολεία, αφετέρου δε την υπαγωγή των ζητημάτων πρόσληψης, απασχόλησης και λύσης των εργασιακών τους σχέσεων στις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της κοινής εργατικής νομοθεσίας, δεν αντίκεινται στο άρθρο 16 παρ. 2 και 8 του Συντάγματος. Τούτο, δε, διότι οι διατάξεις αυτές αποσκοπούν, όπως προαναφέρθηκε, στην αρτιότερη και ομαλότερη λειτουργία των ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων, αλλά και στην εξυπηρέτηση του συμφέροντος της εκπαίδευσης, και εξασφαλίζουν στους ιδιωτικούς εκπαιδευτικούς λειτουργούς σταθερές, κατά το δυνατόν, συνθήκες εργασίας, ώστε να μπορούν απερίσπαστοι να εκτελούν τα καθήκοντά τους για την αποτελεσματικότερη εκπλήρωση του σκοπού της παιδείας, ο οποίος, κατά τα προεκτεθέντα, έχει αναχθεί σε συνταγματικό λόγο δημοσίου συμφέροντος (πρβλ. ΣτΕ 622/2010 επταμ. σκ. 9). Άλλωστε, η υιοθέτηση του κανόνα του εργατικού δικαίου περί της αναιτιώδους καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου των ιδιωτικών εκπαιδευτικών από τον εργοδότη δεν αντίκειται σε κάποια συνταγματική διάταξη ή αρχή (βλ. ΣτΕ 622/2010 επταμ., 1998-2001/2001 επταμ., 2401/2000), δεδομένου άλλωστε ότι -όπως εκτίθεται και αμέσως κατωτέρω- ο νομοθέτης διαθέτει κατά το Σύνταγμα ευρεία εξουσία καθορισμού του περιεχομένου της παρεχόμενης στους ιδιωτικούς εκπαιδευτικούς προστασίας.

οι συνδρομητές μας ρωτούν... εμείς απαντούμε!

Επιμέλεια: Άννα Καμπάνη
[Πολιτική Επιστήμων]



Αλλαγή συστήματος εργασίας από 5θήμερο σε δήμερο

Επιχείρηση με ΚΑΔ 9002 απασχολεί 12 άτομα με ειδικότητα 916100 με συμβάσεις 5θήμερης, πλήρους απασχόλησης με δύο ρεπό την εβδομάδα, το ένα υποχρεωτικά σε ημέρα Κυριακή. Λόγω αυξημένων αναγκών θέλει να απασχολήσει τους εργαζόμενους και 6η ημέρα και έως 8 ώρες ημερησίως (κάθε ημέρα).

Μπορεί να μετατρέψει τις συμβάσεις τους σε 6ημερη απασχόληση με 6Ω και 40Λ κανονική εργασία ημερησίως και 1Ω και 20Λ ως υπερεργασία; Θα καταβάλλονται αποδοχές υπερεργασίας και θα προσαρμοστούν τα δικαιώματα ετήσιας αδείας στην εξαήμερη απασχόληση. Πέρα από τις τροποποιητικές συμβάσεις θα υποβληθεί και ο αντίστοιχος τροποποιητικός πίνακας προσωπικού [με την παρατήρηση: εφόσον προκύπτουν αυξημένες ανάγκες ενδέχεται να υπάρχει απασχόληση πέραν του ωραρίου και έως 1Ω και 20Λ ημερησίως (υπερεργασία)];

Απάντηση

Για την αλλαγή του συστήματος 5θήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, σε δήμερη, απαιτείται η σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Απαιτείται δηλαδή τροποποιητική σύμβαση εργασίας, στην οποία θα αποτυπώνεται η συμφωνία των μερών (εργοδότη-εργαζομένων), για εφαρμογή δήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 55 του Ν.4808/2021, όταν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, το πλήρες ωράριο ημερησίως ανέρχεται σε 6 ώρες και 40 λεπτά.

Επομένως ο εργοδότης πέραν της τροποποίησης της ατομικής σύμβασης των εργαζομένων (όπως πιο πάνω αναφέρουμε), έχει την υποχρέωση υποβολής στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ του εντύπου Ε4-Τροποποιητικός ωραρίου, στο οποίο θα αποτυπώνεται το ωράριο της εξαήμερης εργασίας πλήρους απασχόλησης, δηλαδή 6 ώρες και 40 λεπτά την ημέρα.

Όσον αφορά την απασχόληση των εργαζομένων, πέραν των 6 ωρών και 40 λεπτών την ημέρα, δεν απαιτείται να κάνετε αναφορά στις παρατηρήσεις του εντύπου Ε4. Επισημαίνουμε ότι πλέον δεν υφίσταται η υποχρέωση δήλωσης της υπερεργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ (άρθρο 78 του Ν. 4808/2021). Εννοείται όμως ότι για την απασχόληση των εργαζομένων σε υπερεργασία (μία ώρα και είκοσι λεπτά την ημέρα), οι εργαζόμενοι δικαιούνται το ωρομίσθιο που αντιστοιχεί προσαυξημένο κατά 20%.

Σύμπτωση κανονικής άδειας & ειδικής άδειας ασθένειας λόγω covid-19

Εργαζόμενη που βρίσκεται σε κανονική άδεια ασθένειας με κορωνοϊό. Για όσο χρονικό διάστημα είναι ασθενής θα πρέπει να σταμα-

τήσει η κανονική άδεια και να χρεώνεται άδεια ασθένειας;

Η εργαζόμενη για να πιστοποιήσει την ασθένεια έχει κάνει rapid test. Χρειάζεται να της γράψει και αναρρωτική άδεια ο ιατρός;

Απάντηση

Σύμφωνα με το άρθρο 62 του Ν.4886/2022 και την αριθμ.6/2022 Εγκύκλιο του e-ΕΦΚΑ, η άδεια αυτή χορηγείται επιπρόσθετα προς άλλες άδειες ασθένειας του υπαλλήλου και δεν επιτρέπεται να χορηγείται, όταν κατά το ίδιο χρονικό διάστημα, έχει χορηγηθεί στον ίδιο εργαζόμενο οποιαδήποτε άλλη άδεια. Επίσης για την άσκηση του δικαιώματος χρήσης της ειδικής αυτής άδειας ασθένειας, αρκεί η απόδειξη θετικού διαγνωστικού ελέγχου, σύμφωνα με τα εκάστοτε ισχύοντα υγειονομικά πρωτόκολλα, και δεν απαιτείται ιατρική γνώμатеυση.

Στην προκειμένη περίπτωση, εφόσον η εργαζόμενη βρίσκεται σε άδεια, δεν δικαιούται να κάνει χρήση το ίδιο χρονικό διάστημα της εν λόγω ειδικής άδειας ασθένειας.

Ασφάλιση μπάρμαν, σερβιτόρου μερικής απασχόλησης

Πως ασφαλίζεται εργαζόμενος με ειδικότητα μπάρμαν σε νυχτερινό κέντρο διασκέδασης με μερική απασχόληση (20 ώρες/ εβδομάδα, πενθήμερο) και εργαζόμενος με την ειδικότητα σερβιτόρου σε νυχτερινό κέντρο διασκέδασης με μερική απασχόληση (20 ώρες/ εβδομάδα, πενθήμερο); Επίσης ποια είναι τα σχετικά Πακέτα κάλυψης της Α.Π.Δ.;

Απάντηση

1. Οι απασχολούμενοι σε κέντρα διασκέδασης με τις ειδικότητες του μπάρμαν και του σερβιτόρου για την ασφάλισή τους έχουν καταταγεί σε ασφαλιστικές κλάσεις τεκμαρτών ημερομισθίων, ήτοι τόσο ο μπάρμαν όσο και ο σερβιτόρος έχουν καταταγεί στην 13η ασφαλιστική κλάση το Τ.Η. της οποίας από το 2008 έως σήμερα ανέρχεται στα 44,06€.

2. Η κατάταξη είναι ανεξάρτητη από τη διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης.

3. Για τους αμειβόμενους με σταθερές αποδοχές και ποσοστά, φιλοδωρήματα κ.λπ. όταν οι

σταθερές αποδοχές τους υπερβαίνουν τις τεκμαρτές, της κλάσης κατάταξης τους ασφαλιζονται επί των σταθερών αποδοχών τους (άρθρο 18 παρ. 6 του Κ.Α. Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ.). Ως σταθερές αποδοχές νοούνται οι συμφωνημένες, υπό την προϋπόθεση να είναι ανώτερες της Γενικής ή της οικείας Ειδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα και οι δύο μισθωτοί που απασχολούνται με μειωμένη ημερήσια απασχόληση (20 ώρες/εβδομάδα, πενθήμερο) για κάθε ημέρα πραγματικής απασχόλησης θα πρέπει να ασφαλιζονται με ένα ολόκληρο τεκμαρτό ημερομίσθιο (εκτός και αν οι συμφωνημένες αποδοχές του μπάρμαν είναι ανώτερες από αυτές του Τ.Η. όποτε θα ασφαρίζεται επί των σταθερών αποδοχών).

Για την απεικόνιση της ασφάλισης των ανωτέρω θα πρέπει να γίνεται χρήση του ΚΑΔ 5530 ή 5540 και:

α) για τον απασχολούμενο με την ειδικότητα του μπάρμαν του Κωδ. Ειδικ. 515004 και του Π.Κ. 101

β) για τον απασχολούμενο με την ειδικότητα του σερβιτόρου εάν κατά τις ημέρες απασχόλησης, απασχολείται επί τρεις ώρες μεταξύ 10ης βραδινής και 6ης πρωινής θα πρέπει να γίνεται χρήση του κωδ. ειδικ. 515010 και του Π.Κ 105 εάν όχι θα πρέπει να γίνει χρήση της ειδικ. περ. 21 και του Π.Κ. 101.

Όροι & προϋποθέσεις επιδότησης εργατικής εισφοράς

Τί όροι & προϋποθέσεις απαιτούνται για να ενταχθεί κάποιος εργαζόμενος στην επιδότηση εργατικής εισφοράς;

Υπάρχουν κάποιες περιορισμοί;

Απάντηση

1. Την Εισοδηματική ενίσχυση εργαζομένων που αμείβονται με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του άρθρου 14 ν. 2837/2000 την δικαιούνται οι μισθωτοί εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις του νόμου, ήτοι:

Προϋποθέσεις - δικαιούχοι

Για να γίνει χρήση του μέτρου της επιδότησης από τους εργαζόμενους, θα πρέπει να συγκεντρώνουν αθροιστικά τις εξής προϋποθέσεις:

1. Να ασφαλιζονται στο πρώην Ι.Κ.Α. νυν

Ε.Φ.Κ.Α. για τον κλάδο σύνταξης από παροχή εξαρτημένης εργασίας σε οποιοδήποτε εργοδότη, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

2. Προκειμένου για υπαλλήλους, να εργάζονται υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, για τουλάχιστον 25 ημέρες εργασίας κατά μήνα, με εξαίρεση τους μήνες πρόσληψης και απόλυσης και να αμείβονται με τον προβλεπόμενο εκάστοτε βασικό μισθό, συμπεριλαμβανομένων τυχόν οικογενειακών επιδομάτων και χρόνου προϋπηρεσίας.

3. Προκειμένου για ημερομισθίους, να αμείβονται με το εκάστοτε πλήρες βασικό ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη, συμπεριλαμβανομένων τυχόν οικογενειακών επιδομάτων και χρόνου προϋπηρεσίας, ανεξάρτητα από τις ημέρες εργασίας που πραγματοποιούν ανά μήνα.

Συνεπώς, βάσει των ανωτέρω, εξαιρούνται του μέτρου της Ε.Ε.Ε. οι εργαζόμενοι, οι αποδοχές των οποίων καθορίζονται από Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Σε περίπτωση καταβολής επιπλέον αποδοχών για υπερωρίες, μπόνους, νυκτερινή εργασία, αμοιβή για απασχόληση σε αργία κ.λ.π. δεν αποκλείονται από το δικαίωμα της επιδότησης υπό την προϋπόθεση ότι αυτές οι αποδοχές θα δηλωθούν με ξεχωριστή εγγραφή ως υπερωρίες (11), λοιπές αποδοχές (14), μπόνους (10).

Την επιδότηση την δικαιούνται οι εργαζόμενοι για όλες τις μισθολογικές περιόδους απασχόλησης συμπεριλαμβανομένων των επιδομάτων αδείας και δώρων εορτών.

Εξαιρέσεις:

Από την επιδότηση εξαιρούνται:

1. Οι εργαζόμενοι, συνταξιούχοι από ίδιο δικαίωμα οποιοδήποτε φορέα κύριας ασφάλισης ανεξαρτήτως του ποσού συντάξεώς τους.

2. Κατηγορίες προσώπων που ασφαλιζονται στο πρώην Ι.Κ.Α. νυν Ε.Φ.Κ.Α. από παροχή εξαρτημένης ή μη εργασίας, που ασφαλιζονται με κυμαινόμενες αποδοχές και κατατάσσονται σε ασφαλιστικές κλάσεις τεκμαρτών ημερομισθίων.

3. Τα πρόσωπα, που παρέχουν εξαρτημένη ή μη εργασία και ασφαλιζονται με κατάταξη σε ασφαλιστικές κλάσεις, όπως φορτοεκφορτωτές (κεφ. Η' Κανονισμού Ασφάλισης), οι ασφαλισμένοι μέσω σωματείων, συνεταιρισμών ή συνεργατικών (κεφ. Γ Κανονισμού Ασφάλισης), οι αυτοτελώς απασχο-

λούμενοι οικονομικώς ασθενείς που στερούνται επαγγελματικής στέγης (κεφ. ΙΑ' Κανονισμού Ασφάλισης), οι παρέχοντες την εργασία τους σε μη σταθερό εργοδότη (κεφ. ΙΑ' Κανονισμού Ασφάλισης), εφημεριδοπώλες (κεφ. ΙΒ' Κ.Α.), πωλητές λαϊκών λαχείων (κεφ. ΙΓ' Κανονισμού Ασφάλισης), λαϊκών αγορών, σμυριδωρύκτες, ριτινοσυλλέκτες, οι δασεργάτες, που δεν αμείβονται με μισθό ή ημερομίσθιο και γενικά τα πρόσωπα που η ασφάλιση τους στο πρώην Ι.Κ.Α. νυν Ε.Φ.Κ.Α. ή και ο τρόπος αμοιβής τους θεσπίζεται από ειδικές διατάξεις (π.χ. φασόν, συμβάσεις έργου, κ.λπ.).

4. Οι απασχολούμενοι σε οικοδομοτεχνικές εργασίες που ασφαλιζονται σύμφωνα με τις διατάξεις του ειδικού κανονισμού.

Ασφάλιση ωρομίσθιου εργαζόμενου

Σύλλογος χορού απασχολεί εργαζόμενη κάθε Πέμπτη για (1) ώρα. Το ωρομίσθιο της είναι 4,28€ και οι αποδοχές του μήνα: 4,28 X 4,166 = 17,83€. Πως αντιμετωπίζεται η ασφάλισή της;

Απάντηση

Οι μερικώς απασχολούμενοι και αμειβόμενοι με ημερήσιο μισθό ίσο ή μικρότερο από την 1η ειδική ασφαλιστική κλάση, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 39 του Ν. 1892/90, όπως ισχύει κάθε φορά, αναγνωρίζουν στην ασφάλιση όλες τις ημέρες εργασίας, που πραγματοποιούν σε κάθε μισθολογική περίοδο και οι ασφαλιστικές εισφορές για την εν λόγω κατηγορία μερικώς απασχολούμενων σε καμμία περίπτωση δεν μπορούν να υπολογιστούν σε ημερήσιο μισθό μικρότερο του τεκμαρτού της 1ης ειδικής ασφαλιστικής κλάσης, κατά συνέπεια η εν λόγω εργαζόμενη να μην θα αμείβεται με βάση τα προβλεπόμενα από την εργατική νομοθεσία πλην όμως θα πρέπει να ασφαλιζεται κατά μήνα για όσες ημέρες πράγματι θα απασχολείται (4 ή 5 ημέρες) και οι εισφορές για κάθε ημέρα ασφάλισης να υπολογίζονται επί του τεκμαρτού ημερομισθίου της 1ης ειδικής ασφαλιστικής κλάσης, ήτοι εφόσον απασχοληθεί (4) Πέμπτες θα πρέπει να ασφαλιστεί για 4 ημέρες και οι εισφορές να υπολογισθούν επί των πλασματικών (τεκμαρτών) αποδοχών των 32,12€ (8,03 X 4 = 32,12€).



όταν τα πρόβλήματα
στέκονται εμπόδιο...
εμείς έχουμε
τις απαντήσεις !!

Ε.Υ.Τ.Ε.

ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΕΚΜΗΡΙΩΜΕΝΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ

**Πρότυπη υπηρεσία παροχής τεκμηριωμένων πληροφοριών
εργατικών και ασφαλιστικών θεμάτων.**

Λόγω των αλληπάλληλων τροποποιήσεων της εργατικής και ασφαλιστικής μας νομοθεσίας, έχουν επέλθει σημαντικές μεταβολές σε όσα γνωρίζαμε και εφαρμόζαμε τα προηγούμενα χρόνια, για τα θέματα της εξαρτημένης εργασίας και ιδιαίτερα τις αποδοχές των εργαζομένων και τις συλλογικές συμβάσεις.

Η **Ειδική Υπηρεσία Τεκμηριωμένης Ενημέρωσης** απευθύνεται σε εκείνους που χρειάζονται έγκυρες και τεκμηριωμένες πληροφορίες για όλα τα Εργασιακά και Ασφαλιστικά Θέματα με τις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις.

Μέσω e-mail ή fax ρωτάτε και παίρνετε το συντομότερο δυνατό **τεκμηριωμένη** την απάντησή σας, Βρίσκετε άμεσα τις πληροφορίες που χρειάζεστε και διασταυρώνετε στο πλήρες τα στοιχεία που έχετε με **συνέπεια** και **αξιοπιστία**.



e.ΠΙΜ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ - ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ

Δείτε περισσότερα...

www.pim.gr