

Τεύχος 24 / Φεβρουάριος 2014
Ηλεκτρονική Έκδοση

ΣΥΝεργασία

ΕΡΓΑΤΙΚΗ & ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΒΙΒΛΙΟ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗΣ
ΩΡΑΡΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ

Επιχειρησιακές Συμβάσεις

www.pim.gr

 **ΠΙΜ** ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ
ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Περιεχόμενα

άρθρα

- Το νέο βιβλίο τροποποίησης ωραρίου εργασίας και υπερωριών των εργαζομένων - **σελ. 3**
- Υπαγόμενοι στην ασφάλιση του ΟΓΑ - Αγρότες κατά κύριο επάγγελμα - **σελ. 7**
- Απογραφή ασφαλισμένων που αποχωρούν οικιοθελώς ή απολύονται χωρίς να έχουν Αριθμό Μητρώου Ασφαλισμένου (Α.Μ.Α.) - **σελ. 11**
- Εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών - **σελ. 12**
- Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας - **σελ. 13**
- Οι αναγνώστες ρωτούν ... - **σελ. 15**

εγκύκλιοι - αποφάσεις

- **Εγγρ. 3640/22.6.07**
ΥΠ. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ
"Ηλεκτρονική μορφή μηνιαίου εκκαθαριστικού σημειώματος"

Ο σκοπός του περιοδικού ...

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

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

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

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

Αντώνης Δεσπότης
Διευθύνων Σύμβουλος

Ηλεκτρονική Έκδοση Περιοδικού: **συνεργασία**
Τεύχος 24 • Φεβρουάριος 2014

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

Με την παρ. 2 του άρθρου 14 του Ν. 4225/2014 που δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ τ. Α' της 7-1-2014, τροποποιήθηκε η παρ. 1 του άρθρου 80 του Ν. 4144/2013, που ψηφίσθηκε τον Απρίλιο του 2013, με το οποίο, για την διευκόλυνση προφανώς των επιχειρήσεων και τον περιορισμό της γραφειοκρατίας, αποφασίσθηκε η κατάργηση της προαναγγελίας και της γνωστοποίησης στο Σ.ΕΠ.Ε. της υπερωριακής εργασίας των μισθωτών και καθιερώθηκε η υποχρέωση των επιχειρήσεων που απασχόλησαν το προσωπικό τους υπερωριακά τον προηγούμενο μήνα, να υποβάλλουν στο Σ.ΕΠ.Ε. την στατιστικού χαρακτήρα ενημέρωση με το έντυπο Ε8 της ηλεκτρονικής υποβολής στο Π.Σ. του Υπουργείου Εργασίας το πρώτο 15θήμερο του επόμενου μήνα, και με τον τρόπο αυτό οι υπερωρίες που πραγματοποίησε το προσωπικό τους τον προηγούμενο μήνα θεωρούνται νόμιμες.

Με το άρθρο αυτό του Ν.4144/2013 είχε ορισθεί επίσης ότι για την πραγματοποίηση της νόμιμης υπερωριακής εργασίας των μισθωτών δεν απαιτείται πλέον η προηγούμενη άδεια του Σ.ΕΠ.Ε., ούτε καν η προαναγγελία της και απαιτείται μόνο η συμπλήρωση στο Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών των στοιχείων που έχει ορίσει το άρθρο 13 του Ν.3846/2010, όπως συμπληρώνονται με το νέο αυτό νόμο, και η ενημέρωση απλά του Σ.ΕΠ.Ε. τον επόμενο μήνα, για το ποιες και πόσες ώρες υπερωριακής εργασίας έχει συμπληρώσει κάθε εργαζόμενος, προκειμένου να μην υπερβεί το από το νόμο επιτρεπόμενο ετήσιο ανώτατο όριο υπερωριών (120 ή 60, αναλόγως σε ποια διάταξη θεμελιώνει κάθε εργαζόμενος το δικαίωμά του για την πρόσθετη εργασία του αυτή).

Εκ των υστέρων και μόλις εντός τριών μηνών από την έναρξη της ισχύος της Υ.Α. για την ηλεκτρονική γνωστοποίηση των υπερωριών στο Σ.ΕΠ.Ε. (1-10-2013) που προέβλεπε ο Ν. 4144/2013, «οι ειδήμονες» του Υπουργείου Εργασίας διαπίστωσαν την ανάγκη, χάριν πάλι της διευκόλυνσης των επιχειρήσεων και όχι μόνο, ότι το μέτρο αυτό της αυτενέργειας των εργοδοτών στην περίπτωση της υπερωριακής εργασίας, χωρίς δηλαδή την προηγούμενη έγκριση του Σ.ΕΠ.Ε., μπορεί να εφαρμοσθεί και στην περίπτωση **αλλαγής της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων**, (έναρξη και λήξη της ημερήσιας εργασίας και ημέρας ανάπαυσης των μισθωτών), και έτσι ψηφίσθηκε η παρ. 2 του άρθρου 14 του νέου αυτού νόμου με την οποία ορίζεται ότι από την έναρξη της ισχύος του νόμου:

1. Κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των μισθωτών εν γένει, καθώς και η **νόμιμη κατά την ισχύουσα νομοθεσία**



ΤΟ ΝΕΟ ΒΙΒΛΙΟ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗΣ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

του **Χρήστου Καρατζά**,
[Νομικού, Εργατολόγου]



υπερωριακή απασχόληση των μισθωτών καταχωρείται υποχρεωτικά, πριν την έναρξη πραγματοποίησής της, στο **Ειδικό Βιβλίο Τροποποίησης Ωραρίου Εργασίας και Υπερωριών** που τηρείται από τον εργοδότη, χωρίς να απαιτείται η θεώρησή του από τις αρμόδιες Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε.

2. Το Ειδικό αυτό Βιβλίο πρέπει να τηρείται υποχρεωτικά από όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει, που απασχολούν προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και επί του οποίου εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, **έστω και αν δεν απασχολούν το προσωπικό τους αυτό υπερωριακά λόγω της φύσης του αντικειμένου των εργασιών τους** ή δεν συνηθίζουν να κάνουν αλλαγές του χρόνου εργασίας του προσωπικού τους, είτε επειδή απασχολούν μικρό αριθμό εργαζομένων, είτε απασχολούν μία και μόνο ομάδα (βάρδια) εργασίας.

3. Το βιβλίο αυτό προβλέπεται ότι μπορεί να τηρείται χειρόγραφα ή μηχανογραφικά. Επειδή όμως σύμφωνα με το νόμο αυτό απαιτείται να τίθεται στο τέλος κάθε σελίδας του η υπογραφή των εργαζομένων, είτε αν εργάστηκαν υπερωριακά είτε αν άλλαξαν οι ώρες εργασίας τους ή η μέρα ανάπαυσής τους (ρεπό), αν το βιβλίο αυτό τηρείται μηχανογραφικά πρέπει να γίνεται εκτύπωση των σελίδων του, να υπογράφεται από τους εργαζομένους που αφορά η εγγραφή και μετά να στοιχειοθετείται σε μορφή ημερολογίου και έτσι **εκτός της μηχανογραφικής μορφής του θα υπάρχει και η έντυπη υπογεγραμμένη από τους μισθωτούς.**

4. Το βιβλίο αυτό πρέπει να τηρείται **σε κάθε**

χώρο εργασίας, δηλαδή τόσο στην έδρα της επιχείρησης όσο και στα υποκαταστήματά της ή άλλες εγκαταστάσεις της ανά την Χώρα, να διατηρείται από τον εργοδότη επί μία 5ετία από την συμπλήρωσή του και να τίθεται στη διάθεση των ελεγκτικών οργάνων προς έλεγχο οσάκις ζητηθεί.

Δεν διευκρινίζεται όμως και πάλι, όπως είχαμε παρατηρήσει και στον προηγούμενο νόμο 4144/2013, από ποια ημερομηνία αρχίζει να υπολογίζεται και σε ποια ημερομηνία συμπληρώνεται η 5ετία, αφού στο ίδιο βιβλίο αναγράφονται υπερωρίες που πραγματοποιήθηκαν πριν την συμπλήρωση 5ετίας αλλά και οι πλέον πρόσφατες, και έτσι δεν προκύπτει από το νόμο το πότε μπορούμε να το καταστρέψουμε χωρίς συνέπειες.

5. Στο Ειδικό αυτό βιβλίο θα υπάρχουν οι εξής πλέον στήλες:

- Το ονομ/νυμο και η ειδικότητα του μισθωτού.
- Η ώρα έναρξης και λήξης του ωραρίου εργασίας.
- Η τροποποίηση που επέρχεται στο ωράριο εργασίας.
- Η ημερομηνία πραγματοποίησης της τροποποίησης ή της υπέρβασης του νομίμου ωραρίου.
- Η ώρα έναρξης και λήξης της υπέρβασης του νομίμου ωραρίου.
- Η αιτία για την οποία πραγματοποιείται η υπερωριακή απασχόληση.
- Η ημερομηνία χορήγησης αναπληρωματικής ανάπαυσης (ΡΕΠΟ) όπου τούτο απαιτείται και
- Η υπογραφή του εργαζομένου.

Από όλα τα παραπάνω σαφώς προκύπτουν οι εξής μεταβολές στα όσα γνωρίζαμε για τα θέματα αυτά μέχρι σήμερα.

1. Από την έναρξη της ισχύος της νέας αυτής διάταξης, παρότι δεν ορίζεται ρητά, **οι αλλαγές των ωραρίων εργασίας των εργαζομένων και η οργάνωση του χρόνου εργασίας τους** σε διαφορετικές ημέρες και ώρες από αυτές που έχουν δηλωθεί με το ηλεκτρονικό Έντυπο Ε4 (αρχικό ή συμπληρωματικό/τροποποιητικό), για τη διευκόλυνση των επιχειρήσεων, ιδιαίτερα αυτών που απασχολούν μεγάλο αριθμό εργαζομένων σε περισσότερες ομάδες (Βάρδιες) εργασίας και εξ ορισμού αναγκάζονται να πραγματοποιούν πολλές και ποικίλες αλλαγές σχεδόν καθημερινά στα προγράμματα εργασίας τους λόγω ασθενειών, αδειών, απουσιών κλπ, αλλά και των ίδιων των Υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. και προφανώς και του Πληροφοριακού Συστήματος, το οποίο συχνά απορρυθμίζεται (πέφτει) από υπερφόρτωση λόγω τεχνικών ατελειών, και έτσι προκύπτει κατά τη γνώμη μας, χωρίς όμως και να αναφέρεται ευθέως στο νόμο ότι **δεν θα υποβάλλονται πλέον ηλεκτρονικά με τα αντίστοιχα έντυπα της ηλεκτρονικής υποβολής στο Πληροφοριακό Σύστημα (Π.Σ.) του Υπουργείου Εργασίας**. Για το λόγο αυτό απαιτείται η τροποποίηση για 5η φορά από τον Ιούλιο του 2012, της Υ.Α. για την ηλεκτρονική υποβολή των εντύπων στο Σ.ΕΠ.Ε. και τον ΟΑΕΔ, **που θα γίνει μάλλον με την Υ.Α. που προβλέπεται από την ίδια τη διάταξη αυτή να εκδοθεί και αναμένεται.**

2. Έτσι, όλες οι αλλαγές αυτές θα καταγράφονται πλέον μόνο στο νέο αυτό βιβλίο, όπως γίνεται μέχρι σήμερα με τις νόμιμες υπερωρίες, προκειμένου να ελέγχονται από τα όργανα του Σ.ΕΠ.Ε., αφού συμπληρωθούν οι αντίστοιχες στήλες του νέου βιβλίου, όπως ορίζεται στο νέο αυτό νόμο και όπως εμφανίζονται στο υπόδειγμα που ακολουθεί, στο τέλος αυτού του άρθρου.

3. Εννοείται ότι στο βιβλίο αυτό θα συνεχίσουν να καταγράφονται και οι νόμιμες υπερωρίες των εργαζομένων, όπως και στο προηγούμενο υπόδειγμα με το οποίο σας είχαμε εφοδιάσει με βάση την τροποποιούμενη ήδη με το νέο αυτόν νόμο διάταξη του άρθρου 80 του Ν. 4144/2013 **οι οποίες και μόνο θα εξακολουθήσουν να γνωστοποιούνται στο Σ.ΕΠ.Ε.** το πρώτο 15θήμερο του επόμενου μήνα.

ΠΡΟΣΟΧΗ: Για υπενθύμισή σας σας επαναλαμβάνουμε ότι στο βιβλίο αυτό αναγράφονται **μόνο οι νόμιμες υπερωρίες**, μέχρι δύο (2) ώρες την ημέρα και μέχρι να συμπληρωθούν οι 120 ή οι 60 ώρες υπερωριακής εργασίας το χρόνο, (30 ανά 6μηνο) που ορίζει το Ν.Δ. 515/1970, για το προσωπικό των βιομηχανικών και βιοτεχνικών επιχειρήσεων. Δεν καταγράφονται δηλαδή οι ώρες υπερεργασίας, επειδή δεν είναι υπερωρίες, ούτε οι πέραν των δύο ή των 120/60 το χρόνο ώρες υπερωρία, αφού είναι παράνομες και ο νόμος ορίζει ρητά ότι στο βιβλίο αυτό καταγράφονται μόνο οι νόμιμες υπερωρίες οι οποίες και στη συνέχεια γνωστοποιούνται στο Σ.ΕΠ.Ε.

4. Επαναλαμβάνεται και στο νέο αυτό νόμο και εξακολουθεί να ισχύει η υποχρέωση των εργοδοτών που πραγματοποιούν νόμιμη υπερωριακή απασχόληση του προσωπικού τους και η οποία έχει καταχωρισθεί στο Ειδικό αυτό Βιβλίο, να την γνωστοποιούν στο Π.Σ. του Υπουργείου Εργασίας μέσα στο πρώτο 15θήμερο του επόμενου μήνα συμπληρώνοντας το ηλεκτρονικό έντυπο Ε8 μαζί με τον συνημμένο σ' αυτό πίνακα, για το σύνολο των ωρών υπερωριακής εργασίας που έχει πραγματοποιήσει κάθε εργαζόμενος μέσα στο έτος, μέχρι τον συγκεκριμένο μήνα υποβολής του εντύπου. Αντίθετα καμία υποχρέωση δεν επιβάλλεται για τους εργοδότες να ενημερώνουν το Σ.ΕΠ.Ε. για τις τυχόν αλλαγές στην οργάνωση του χρόνου εργασίας του προσωπικού τους και στη χορήγηση ή μη αναπληρωματικής ανάπαυσης στην περίπτωση απασχόλησής τους κατά ημέρα Κυριακή (νόμιμα ή παράνομα).

5. Να σημειωθεί εδώ ότι σύμφωνα με το ΒΔ 748/1966, αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης σε άλλη ημέρα της επομένης εβδομάδας χορηγείται μόνο στην περίπτωση απασχόλησης του προσωπικού **κατά Κυριακή και όχι σε άλλη ημέρα αργίας ή ακόμη και απασχόλησης κατά την 6η ημέρα της εβδομάδας**, στην περίπτωση της 5θήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, αφού στην περίπτωση του 5θήμερου δεν επιτρέπεται σε καμία περίπτωση η απασχόληση του προσωπικού κατά την 6η ημέρα της εβδομάδας, αφού δεν έχουν τροποποιηθεί μέχρι σήμερα οι σχετικές περί αυτής διατάξεις.

6. Τέλος επαναλαμβάνονται και στο νέο νόμο οι υπενθυμίσεις ότι για κάθε παράβαση ή μη σω-

Στο διαδίκτυο κυκλοφορούν διάφορα υποδείγματα του νέου βιβλίου τα οποία δεν είναι απόλυτα σωστά γραμμογραφημένα σύμφωνα με το νόμο, εφόσον δεν έχει εκδοθεί ακόμα Υ.Α. που προβλέπεται από το νόμο με την οποία θα διευκρινίζεται πως θα εμφανίζονται οι στήλες στο νέο βιβλίο. Με την επιφύλαξη αυτή έχει διαμορφωθεί και το δικό μας υπόδειγμα που ακολουθεί.

Επίσης σας πληροφορούμε ότι αναμένεται και η έκδοση Υπουργικής Απόφασης για να μας δοθούν οδηγίες και λεπτομέρειες εφαρμογής του νόμου αυτού, και ειδικότερα της παραπάνω διάταξης που μας αφορά όλους άμεσα, για την οποία θα σας ενημερώσουμε άμεσα μόλις δημοσιευθεί στο ΦΕΚ. ■

Επιμορφωτικά Σεμινάρια

- **Πραγματοποίηση Υπερωριακής Εργασίας - Πότε επιτρέπεται**
- Τήρηση Βιβλίου Υπερωριών - Ενημέρωση Σ.ΕΠ.Ε.
- **Μεταβολές στην Οργάνωση Χρόνου Εργασίας Μισθωτών** (Ωράρια Εργασίας, Ρεπό)
- **Ηλεκτρονική Υποβολή Εντύπων** (Ε3- Ε10)
- **Θέματα Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Σ.Σ.Ε.)**
 - (Νέες Συλλογικές Συμβάσεις και Συνέπειες στο Πάγωμα των Τριετιών)
- Διοικητικές και ποινικές κυρώσεις κατά παραβατών εργοδοτών
- Καταγγελία Συμβάσεων Εργασίας
- Μετατροπή Πενθήμερης Εργασίας σε Εξαήμερη
- Μειώσεις - Αυξήσεις Αποδοχών
- Τρέχοντα θέματα εργατικής νομοθεσίας

**Τετάρτη 5 Φεβρουαρίου '14,
4⁰⁰ μ.μ.- 9⁰⁰ μ.μ.**

ΤΟ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ ΘΑ ΕΠΑΝΑΛΗΦΘΕΙ ΚΑΙ:
Παρασκευή 7 Φεβρουαρίου '14,
9⁰⁰ π.μ. - 2⁰⁰ μ.μ.

Καρατζάς Χρήστος
Νομικός - Εργατολόγος / τ. Διαιτητής ΟΜΕΔ

Δηλώσεις συμμετοχής και πληροφορίες στο τηλέφωνο:

6 >> ΣΥΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Φεβρουάριος 2014

ΜΕΡΟΣ Β΄ ΥΠΑΓΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΟΥ ΟΓΑ

ΕΠΟΧΙΚΑ

ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ

>> ΤΟΥ ΣΠΥΡΟΥ ΝΙΑΡΧΟΥ [Τ. Επιθ. ΙΚΑ]

Στην **ασφάλιση του ΟΓΑ** υπάγονται όσοι απασχολούνται εποχικά για χρονικό διάστημα έως και έξι (6) μήνες ετησίως σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις με προσωπικό κάτω των τριάντα (30) ατόμων, οι οποίες μεταποιούν προϊόντα **εδάφους, κτηνοτροφίας, αλιείας, δασοπονίας, θηραματοπονίας και παντός είδους εκτροφών**, εφόσον ο αριθμός τους δεν υπερβαίνει τα δεκαπέντε (15) άτομα κατά το χρόνο της εποχικής απασχόλησης από 13-9-2002.

Το συνολικό χρονικό διάστημα των έξι μηνών μπορεί να κατανεμηθεί κατά τη διάρκεια του έτους σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης (άρθρο 6 παρ. 4 του Ν. 3050/02, όπως αντικαταστάθηκε με του άρθρο 53 του Ν.3518/06).

Ως **δευτερογενής τομέας παραγωγής ή μεταποίησης** είναι ο τομέας ο οποίος έχει ως αντικείμενο το μετασχηματισμό των πρώτων υλών σε νέα προϊόντα διαφορετικά σε μορφή, σε ιδιότητες και λειτουργίες, από τις αρχικές που χρησιμοποιήθηκαν (Εγκ. 90/02 ΔΕΝ 2003 σελ. 179).

Ως προϋπόθεση εξαίρεσης από την ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ είναι:

1. Να είναι ασφαλισμένοι στον κλάδο κύριας ασφάλισης του ΟΓΑ.

2. Να απασχολούνται σε επιχειρήσεις που έχουν ως αντικείμενο εργασίων τη **μεταποίηση προϊόντων** εδάφους, κτηνοτροφίας, αλιείας, δασοπονίας, θηραματοπονίας και παντός είδους εκτροφών.

3. Να απασχολούνται για χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο των έξι (6) μηνών ετησίως, κατανεμημένο κατά τη διάρκεια του έτους, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης.

4. Ο αριθμός των απασχολούμενων **εποχικά στην επιχείρηση** να μην υπερβαίνει τα δεκαπέντε (15) άτομα κατά το χρόνο της εποχικής απασχόλησης.

5. Ο συνολικός αριθμός των σταθερά απασχολούμενων στην επιχείρηση να είναι κάτω των τριάντα (30) ατόμων.

Σε περίπτωση που δεν πληρούνται οι ανωτέρω προϋποθέσεις, τότε οι απασχολούμενοι αγρότες ασφαλισμένοι στον ΟΓΑ θα ασφαλιστούν στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ με βάση τις διατάξεις περί **παράλληλης απασχόλησης** ή σε περίπτωση καταγγελίας αγρότη ασφαλισμένου στον ΟΓΑ για απασχόληση κατά μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από ένα εξάμηνο ετησίως, σε εργοδότη που πληροί τις ανωτέρω προϋποθέσεις, τότε η ασφάλισή του στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ αρχίζει από την πρώτη ημέρα απασχόλησής του μετά τη λήξη του εξαμήνου.

Όσα από τα παραπάνω πρόσωπα (ανειδίκευτοι εργάτες φυτικής και ζωικής παραγωγής, αλιεργάτες κ.λπ.) ασφαλίστηκαν **μετά την 1-1-2004** στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ αντί του ΟΓΑ, η ασφάλιση αυτή ακυρώνεται και επιστρέφονται οι εισφορές ως αχρεωστήτως καταβληθείσες (Εγκ. ΙΚΑ 58/04).

Με το άρθρο 52 παρ. 6 εδ. β' του Ν. 3518/06 ορίζεται ότι οι καταβληθείσες εισφορές στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ αντί στον ΟΓΑ, που ανάγονται στο χρονικό διάστημα από 1-1-2004 μέχρι 31-12-2004 δεν επιστρέφονται και ο αντίστοιχος χρόνος θεωρείται ότι διανύθηκε νόμιμα στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (Εγκ. ΙΚΑ 128/06).

Στις περιπτώσεις που θα διαπιστώνεται ασφάλιση στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ αντί στον ΟΓΑ, από 1-1-2005 και

εφεξής αυτή **θα ακυρώνεται**, αποκλεισμένης της εφαρμογής των αρχών της τυπικής ασφάλισης (Άρθρο 7 του ΝΔ 247/69), οι δε αναλογούσες εισφορές θα επιστρέφονται ως αχρεωστήτως καταβληθείσες σύμφωνα με το Άρθρο 27 παρ. 7 του ΑΝ 1846/51.

Σημείωση:

Ως **ανειδίκευτος** θεωρείται ο εργάτης που στερείται επαγγελματικής κατάρτισης, ειδικών γνώσεων και ειδικότητας, σε αντίθεση με τον ειδικευμένο που παρέχει εργασία η οποία απαιτεί ειδικές γνώσεις, ικανότητα και επιδεξιότητα, είτε μέσα από την εκπαίδευση είτε με τη μαθητεία σε συγκεκριμένη εργασία και ως εκ τούτου έχει καλύτερη αμοιβή και επιδόματα από τον ανειδίκευτο.

Ασφάλιση στον ΟΓΑ των εποχικά απασχολούμενων

Οι ασφαλισμένοι του κλάδου κύριας ασφάλισης αγροτών, οι οποίοι απασχολούνται εποχικά για χρονικό διάστημα μέχρι έξι (6) μήνες ετησίως σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, οι οποίες **μεταποιούν, τυποποιούν και διακινούν προϊόντα** εδάφους, κτηνοτροφίας, αλιείας, δασοπονίας, θηραματοπονίας και κάθε είδους εκτροφών, συνεχίζουν να ασφαρίζονται στον ΟΓΑ, **εξαιρούμενοι της ασφάλισης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ** για την απασχόλησή τους αυτή. Το συνολικό χρονικό διάστημα των έξι (6) μηνών μπορεί να κατανεμηθεί κατά τη διάρκεια του έτους σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης (Άρθρο 6 παρ. 1 περιπτ. δ του Ν. 3050/02, όπως αντικαταστάθηκε με το Άρθρο 53 παρ. 1 του Ν. 3518/06, καταργουμένης της παρ. 4 του Άρθρου 6 του Ν. 3050/02).

Με την ανωτέρω διάταξη, η οποία ισχύει **από 12/12/06**, προκύπτει σαφώς ότι ο όρος **«εποχική απασχόληση»** κατανέμεται **κατά τη διάρκεια της παρεχόμενης ετήσιας εργασίας** και όχι κατά το ίδιο χρονικό διάστημα που λειτουργεί η επιχείρηση ή εκμετάλλευση, ανεξάρτητα αν αυτές λειτουργούν εποχικά ή όχι.

Η ασφάλιση στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, κατά τη μισθολογική περίοδο 21/12/06-31/12/07, των εποχικά απασχολούμενων σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις αγροτικής δραστηριότητας, οι οποίοι κατά την αντίστοιχη μισθολογική περίοδο δεν έχουν ασφαλιστεί στον κλάδο κύριας ασφάλισης του ΟΓΑ, θα παραμείνει

ισχυρά.

Αντιθέτως, όπου εκ του διενεργηθέντος ελέγχου διαπιστωθεί ασφάλιση των προσώπων αυτών παράλληλα και στον ΟΓΑ, για την ίδια ως άνω μισθολογική περίοδο αλλά και σε κάθε άλλη περίπτωση ασφάλισης στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ **από 1-1-2008 και εφεξής**, θα ακυρώνεται εισφορές και θα επιστρέφονται ως αχρεωστήτως καταβληθείσες, σύμφωνα με το Άρθρο 27 παρ. 7 του ΑΝ 1846/51 (Εγκ. 42/08).

Οι εργοδότες που απασχολούν εποχικά προσωπικό, υποχρεούνται να τηρούν στον τόπο απασχόλησης και να θέτουν υπόψη των αρμοδίων ελεγκτικών οργάνων του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, κάθε επίσημο στοιχείο εκ των οποίων να προκύπτει:

i) Η ιδιότητα του ενεργού ασφαλισμένου στον ΟΓΑ.

ii) Η διάρκεια και η λήξη της εποχικής απασχόλησης κάθε εποχικά απασχολούμενου.

Με την διάταξη της παρ. 1 του Άρθρου 53 του Ν. 3518/06, η οποία αντικατέστησε την περιπτ. δ της παρ. 1 του Άρθρου 6 του Ν. 3050/02, επέρχονται οι παρακάτω μεταβολές:

- Η διάρκεια της εποχικής απασχόλησης επεκτείνεται **από τέσσερις (4) σε έξι (6) μήνες**.

- Η ασφάλιση στον ΟΓΑ των απασχολούμενων εποχικά, **χωρεί ανεξάρτητα της νομικής μορφής της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης**, του κύκλου εργασιών και του αριθμού των εποχικά απασχολούμενων μισθωτών.

- Στο πεδίο εφαρμογής περιλαμβάνονται οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις **δευτερογενούς αγροτικής δραστηριότητας**, οι οποίες **μεταποιούν** (δραστηριότητα που έχει ως αντικείμενο τον μετασχηματισμό πρώτων υλών και άλλων υλικών σε προϊόντα νέα), **τυποποιούν** (μαζική παραγωγή προϊόντων σύμφωνα με ορισμένες προδιαγραφές, με ποσοτικά και ποιοτικά πρότυπα) **και διακινούν** προϊόντα εδάφους, κτηνοτροφίας, αλιείας, δασοπονίας, θηραματοποιίας και κάθε είδους εκτροφών.

Ως προϋπόθεση εξαίρεσης από την ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ των εποχικά απασχολούμενων ασφαλισμένων του ΟΓΑ θα πρέπει να συντρέχουν σωρευτικά:

α) Ενεργή ασφάλιση στον κλάδο κύριας ασφάλισης του ΟΓΑ, η οποία θα αποδεικνύεται με βεβαίωση ασφαλιστικής ενημερότητας.

β) Απασχόληση εποχικά σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις δευτερογενούς αγροτικής δραστηριότητας.

γ) Διάρκεια εποχικής απασχόλησης στις ανωτέρω επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις μέχρι έξι (6) μήνες.

Σε περίπτωση που μια από τις ανωτέρω προϋποθέσεις λείπει, τότε ο απασχολούμενος εποχικά υ-

πάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Η εξαίρεση από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ισχύει και για εποχική απασχόληση λιγότερη του μήνα. Αντιθέτως, αν εκ του διενεργηθέντος ελέγχου των αρμοδίων οργάνων του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, διαπιστωθεί **απασχόληση πέραν των έξι (6) μηνών**, τότε θα χωρήσει ασφάλιση στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ από την πρώτη ημέρα απασχόλησης μετά τη συμπλήρωση του εξαμήνου και για όσο διήρκεσε ή θα διαρκέσει αυτή, συνεχιζόμενη και μετά τη συμπλήρωση του έτους.

Ο χρόνος **ασφάλισης στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ από 21/12/06 - 31/12/07** των εποχικά απασχολούμενων σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις δευτερογενούς αγροτικής δραστηριότητας, οι οποίοι αποδεδειγμένα, κατά την αντίστοιχη μισθολογική περίοδο, δεν είχαν ασφαλιστεί στον ΟΓΑ, θα παραμείνει ισχυρός, ενώ όπου διαπιστώνεται ασφάλιση παράλληλα και στον ΟΓΑ για την ίδια μισθολογική περίοδο, **από 1-1-2008** θα ακυρώνεται και οι καταβληθείσες εισφορές θα επιστρέφονται ως αχρεωστήτως εισπραχθείσες (Εγκ. 42/08).

Οι εργοδότες που απασχολούν εποχικά ασφαλισμένους του ΟΓΑ οφείλουν να τηρούν κάθε επίσημο στοιχείο εκ του οποίου να προκύπτει:

α) Η ενεργή ασφάλιση στον κλάδο κύριας ασφάλισης του ΟΓΑ.

β) Η διάρκεια της εποχικής απασχόλησης (έναρξη και λήξη).

Β. ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟΝ ΟΓΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΓΗΣ ΜΕΣΩ «ΕΡΓΟΣΗΜΟΥ»

Οι διατάξεις περί ασφάλισης μέσω **«ΕΡΓΟΣΗΜΟΥ»** εφαρμόζεται και στους εργάτες γης (ημεδαπούς, αλλοδαπούς), οι οποίοι απασχολούνται σε γεωργικές και κτηνοτροφικές επιχειρήσεις / εκμεταλλεύσεις (ατομικές ή με μορφή ΟΕ ή ΕΕ εταιρείας), ασφαλιζόμενοι στον ΟΓΑ **ως αυτοτελώς απασχολούμενοι**, δηλαδή αυτοί που λειτουργούν χωρίς κανενός είδους εξάρτησης, σύμφωνα με τις διατάξεις του Άρθρου 27 του Ν. 2639/98 (Άρθρο 20 παρ. 1 περ. β του Ν. 3863/10, Εγκ. 9/10).

Τα πρόσωπα της παρ. 1 περ. β του Άρθρου 20 του Ν. 3863/10 υποχρεούνται να γνωστοποιούν τα στοιχεία τους στον ΟΓΑ, εντός ευλόγου χρόνου από την έναρξη της απασχόλησής τους, και πάντως όχι πέραν του εξαμήνου.

Η γνωστοποίηση γίνεται με τη συμπλήρωση του ειδικού Δελτίου Απογραφής που προβλέπεται από τις διατάξεις της παρ. 1 του Άρθρου 7 του Π.Δ. 78/98.

Απαραίτητη προϋπόθεση για τη γέννηση δικαιωμάτων για τους ανωτέρω απασχολούμενους είναι η εγγραφή τους στα Μητρώα Ασφαλισμένων του Κλάδου Κύριας Ασφάλισης Αγροτών (ΑΥΕ Φ10034/4148/133/5-3-2013).

Ως αποκλειστικός τρόπος είσπραξης των εισφορών των απασχολούμενων της παρ. 1 περ. β του Άρθρου 20 του Ν. 3863/10 **από 1-1-2013** ορίζεται το **«ΕΡΓΟΣΗΜΟ»**.

Τα πρόσωπα της ανωτέρω διάταξης, τα οποία κατά το έτος 2011 ήταν εγγεγραμμένα στα Μητρώα Ασφαλισμένων του Κλάδου Κύριας Ασφάλισης Αγροτών, ασφαλιζονται στον ΟΓΑ για ολόκληρο το έτος 2012 με καταβολή των αντίστοιχων ασφαλιστικών εισφορών, εφόσον έχουν πραγματοποιήσει, βάσει των αμοιβών με εργόσημο, εντός του έτους αυτού, λιγότερες των 150 ημέρες εργασίας. Εάν οι εισφορές που παρακρατήθηκαν δεν επαρκούν για την εξόφληση των ασφαλιστικών εισφορών ολόκληρου του έτους, τότε καταβάλλουν τις υπόλοιπες οφειλόμενες εισφορές, υποχρεωτικά, κατόπιν ειδικής ειδοποίησης, η οποία αποστέλλεται από τον ΟΓΑ, στις αρχές του επόμενου έτους. Οι παρακρατηθείσες με εργόσημο, εντός του έτους, εισφορές, συμψηφίζονται με τις ασφαλιστικές εισφορές του ασφαλισμένου, για το ίδιο έτος.

Οι εργάτες γης που ήταν απογεγραμμένοι στα Μητρώα Ασφαλισμένων του ΟΓΑ μέχρι 31-12-2011 και κατά το έτος 2012 δεν έχουν πραγματοποιήσει καμία ημέρα εργασίας, βάσει αμοιβής με εργόσημο, ασφαλιζονται για ολόκληρο το έτος 2012 με επιπλέον καταβολή ποσοστού 50% επί του ποσού της εισφοράς που αντιστοιχεί στην ασφαλιστική κατηγορία στην οποία έχουν ενταχθεί για το έτος 2012 (Άρθρο 81 του Ν. 4144/13).

Η ασφάλιση των εργατών γης στον ΟΓΑ (της παρ. 1 του Άρθρου 22 του Ν. 3863/10), σύμφωνα με την ως άνω διάταξη, είναι ανεξάρτητη των ημερών εργασίας τους ανά έτος, οπότε η ασφάλιση στον ΟΓΑ μέσω **«ΕΡΓΟΣΗΜΟΥ»** συνεχίζεται έστω και αν ακόμη απασχολούνται περιστασιακά.

Επίσης σύμφωνα με την παρ. 6 του Άρθρου 22 του Ν. 3863/10, οι διατάξεις του Άρθρου 34 του Ν. 1140/81, δεν έχουν εφαρμογή στην περίπτωση των εργατών γης, δηλαδή οι εν λόγω απασχολούμενοι υπάγονται στην ασφάλιση του ΟΓΑ, ανεξάρτητα αν είναι ασφαλισμένοι ή λαμβάνουν σύνταξη από άλλο φορέα κύριας ασφάλισης.

Εξαιρέσεις:

Οι διατάξεις του **εργοσήμου δεν έχουν αφορμή** στα πρόσωπα που ασφαλιζονται στον ΟΓΑ σύμφωνα με τις διατάξεις του Άρθρου 7 παρ. 1 του Ν. 3232/04, όπως αντικαταστάθηκε με το Άρθρο 52 παρ. 1α του Ν. 3518/06, δηλαδή στους **ανειδίκευτους εργάτες γης** που απασχολούνται με αμοιβή σε αγροτικές εργασίες **πρωτογενούς αγροτικής δραστηριότητας** σε επιχειρήσεις με μορφή **ΑΕ** και **ΕΠΕ**, σε **κτηνοτροφικές** επιχειρήσεις-εκμεταλλεύσεις **ευσταλισμένου τύπου, βουστάσια, ιπποτροφεία,**

πτηνοτροφεία, χοιροτροφεία, μονάδες εκτροφής αιγοπροβάτων και παρεμφερείς προς αυτές επιχειρήσεις - εκμεταλλεύσεις, καθώς και στους **αλιεργάτες** παράκτιας και μέσης αλιείας.

Ημέρες ασφάλισης

Οι ημέρες εργασίας των εργατών γης, οι οποίοι υπάγονται στην ασφάλιση του ΟΓΑ (Άρθρο 20 παρ. 1 περ. β του Ν. 3863/10) υπολογίζονται ανά έτος με βάση τις αμοιβές τους, δηλαδή αυτές που έλαβαν **βάσει του εργοσήμου**, και προκύπτουν από τη διαίρεση του συνόλου των **καταβληθεισών εντός του έτους** αποδοχών (μέσω εργοσήμου) δια του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη της 31ης Δεκεμβρίου του προηγούμενου έτους, σύμφωνα με την ισχύουσα ΕΓΣΣΕ, θεωρούμενες ως πραγματοποιηθείσες κατά το μήνα εξόφλησης του εργοσήμου (πχ. για το έτος 2013 ίσχυε το ΗΑΕ = 33,57 ευρώ).

Ημέρες εργασίας άνω των 300 κατά έτος, που έχουν υπολογιστεί με βάση την παραπάνω διάταξη, δεν λαμβάνονται υπόψη, οπότε μπορούν να μεταφερθούν σε άλλο έτος (Άρθρο 22 παρ. 4 του Ν. 3863/10).

Οι εργάτες γης που έχουν πραγματοποιήσει 150 ημέρες εργασίας και άνω κατ' έτος ασφαλίζονται στον ΟΓΑ για ολόκληρο το έτος.

Οι εργάτες γης που έχουν πραγματοποιήσει ημέρες εργασίας λιγότερες των 150 κατ' έτος, ο χρόνος ασφάλισης υπολογίζεται σε μήνες, όπως αυτοί προκύπτουν από τη διαίρεση του συνόλου των ημερών εργασίας δια του αριθμού 25. Στην περίπτωση που το υπόλοιπο ημερών εργασίας είναι άνω των 12, ανά έτος, λογίζεται ως μήνας.

Τα ανωτέρω πρόσωπα κατατάσσονται για κάθε έτος απασχόλησής τους στη μεγαλύτερη δυνατή ασφαλιστική κατηγορία της παρ. 1 του Άρθρου 4 του Ν. 2458/97, της οποίας οι αναλογούσες εισφορές καλύπτονται από το σύνολο των καταβληθεισών εντός του έτους εισφορών (Άρθρο 22 παρ. 5 του Ν. 3863/10).

Για να τύχουν **παροχών ασθενοείας και εργατικής εστίας**, οι αυτοτελώς απασχολούμενοι στον ΟΓΑ εργάτες γης, θα πρέπει να έχουν πραγματοποιήσει 150 τουλάχιστον ημέρες εργασίας το τρέχον ημερολογιακό έτος ή το προηγούμενο δωδεκάμηνο (Άρθρο 22 παρ. 3 του Ν. 3863/10).

Ασφαλιστικές εισφορές

Οι παρακρατημένες εισφορές για εργόσημο του ΟΓΑ υπέρ των εργατών γης ορίστηκαν, σύμφωνα με την παρ. 2 του Άρθρου 22 του Ν. 3863/10, σε ποσοστό 10% επί της αξίας των καταβαλλόμενων αμοιβών και καλύπτουν τη **σύνταξη**, την **ασθένεια σε είδος** και το **Λογαριασμό Αγροτικής Εστίας**, οπότε οι ασφαλιστικές εισφορές κάθε έτους που οφείλουν να καταβάλουν στον ΟΓΑ ως αυτοτελώς απα-

σχολούμενοι εργάτες γης, εξοφλούνται από τα ποσά που έχουν παρακρατηθεί, εντός του έτους, από τα εργόσημα των απασχολούμενων, με τις παρακάτω διακρίσεις:

α) Ημέρες ασφάλισης 150 και άνω

Εάν οι εντός του έτους ημέρες εργασίας είναι 150 και άνω και εφόσον τα παρακρατούμενα εντός του έτους ποσά, μέσω εργοσήμου, δεν επαρκούν για την εξόφληση των ασφαλιστικών εισφορών ολόκληρου του έτους, τότε οι υπόλοιπες οφειλόμενες ασφαλιστικές εισφορές για το έτος αυτό καταβάλλονται υποχρεωτικά, ύστερα από ειδική ειδοποίηση του ΟΓΑ προς τον ασφαλισμένο στις αρχές του επόμενου έτους.

β) Ημέρες ασφάλισης 150 και κάτω ετησίως

Εάν οι παρακρατηθείσες ασφαλιστικές εισφορές, βάσει εργοσήμου, για χρόνο ασφάλισης κάτω των έξι μηνών ετησίως, δεν επαρκούν για την εξόφληση των ασφαλιστικών εισφορών των μηνών ασφάλισης του έτους, τότε **ισχυροί μήνες ασφάλισης θεωρούνται οι εξοφλημένοι μήνες του έτους**. Οι οφειλόμενες εισφορές για τους μη εξοφλούμενους μήνες, μπορούν να εξοφληθούν, σύμφωνα με τα ισχύοντα κατά το χρόνο καταβολής αυτών, μόνο κατόπιν αιτήσεως του ενδιαφερόμενου, η οποία πρέπει να υποβληθεί πριν από την επέλευση του κινδύνου.

γ) Πλεονάζουσες παρακρατηθείσες εισφορές βάσει εργοσήμου

i) Ποσά που παρακρατήθηκαν με βάση το εργόσημο, σε καμία περίπτωση, δεν επιστρέφονται.

ii) Οι τυχόν πλεονάζουσες κατ' έτος παρακρατηθείσες μέσω εργοσήμου εισφορές δεν μεταφέρονται σε άλλο έτος, ούτε και συμψηφίζονται με οφειλόμενες εισφορές από οποιαδήποτε αιτία.

Στην προκειμένη περίπτωση ο ασφαλισμένος κατατάσσεται, αυτεπαγγέλτως, σε μεγαλύτερη ασφαλιστική κατηγορία, εφόσον βέβαια οι παρακρατηθείσες εισφορές επαρκούν για την εξόφληση των εισφορών μεγαλύτερης κατηγορίας.

Κυρώσεις

Η παράβαση των παραπάνω διατάξεων και η μη πληρωμή με εργόσημο συνεπάγεται πρόστιμο ίσο με το διπλάσιο του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη της 31ης Δεκεμβρίου του προηγούμενου έτους σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ και επιβάλλεται από τον Οργανισμό (Άρθρο 24 του Ν. 3863/10). ■

Σημείωση: Ως προς τη διάθεση, έκδοση, εξαργύρωση, υποχρεώσεις εργοδοτών και εργατών γης και απογραφή αυτών στα Μητρώα ασφαλισμένων του ΟΓΑ, βλέπε Εγκ. 9/10 στο Site του ΟΓΑ.



Εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών

του **Χρήστου Καρατζά**, [Νομικού, Εργατολόγου]

Παρότι με το άρθρο 424 του Αστικού Κώδικα έχει θεμελιωθεί το δικαίωμα του εργοδότη που καταβάλλει τις αποδοχές στους εργαζόμενους του να εκδίδει εξοφλητικές αποδείξεις που υπογράφονται από τους μισθωτούς προς απόδειξη της καταβολής τους, το έτος 1980 με το άρθρο 18 του Ν. 1082 (ΦΕΚ 250 τ. Α') καθιερώθηκε η άμεση υποχρέωση του εργοδότη που καταβάλλει τις δεδουλευμένες αποδοχές, να χορηγεί εκκαθαριστικό σημείωμα, ή σε περίπτωση εφαρμογής μηχανογραφικού συστήματος, να εκδίδει ανάλυση μισθοδοσίας. Και στις δύο αυτές περιπτώσεις στις αποδείξεις αυτές θα πρέπει να απεικονίζονται αναλυτικά οι πάσης φύσης αποδοχές (βασικός μισθός ή βασικό ημερομίσθιο, επιδόματα, προσαυξήσεις κ.λπ.) του μισθωτού καθώς και οι επ' αυτών κρατήσεις (ΙΚΑ, ΤΕΑΜ, Φόρου).

Για διευκρίνιση της υποχρέωσης αυτής των εργοδοτών το έτος 2004 με το άρθρο 5 του Ν. 3227 (ΦΕΚ 31 τ. Α') καθιερώθηκε η πρόσθετη υποχρέωσή τους, σε περίπτωση που οι καταβαλλόμενες συμφωνημένες αποδοχές είναι ανώτερες από αυτές που προκύπτουν από την οικεία συλλογική ρύθμιση (Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. ή Κ.Υ.Α.), στο εκκαθαριστικό σημείωμα να εμφανίζονται σε χωριστές στήλες, τόσο οι νόμιμες αποδοχές, αυτές δηλαδή που προκύπτουν από την οικεία Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. ή Κ.Υ.Α., όσο και αυτές που πράγματι καταβάλλονται ως συνολικές (κατ' αποκοπή μισθός κατά την έκφραση του νόμου) καθώς και οι νόμιμες επ' αυτών κρατήσεις.

Σε περίπτωση παράβασης της διάταξης αυτής κατά το νόμο επιβάλλονται οι διοικητικές και ποινικές κυρώσεις του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011.

Εγγρ. 3640/22.6.07

ΥΠ. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

“Ηλεκτρονική μορφή μηνιαίου εκκαθαριστικού σημειώματος”

Με το άρθρο 5 του Ν. 3227/04 (ΦΕΚ 311/Α/ 9-2-2004) 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 εδικαιούντο να λάβουν εάν αμείβονταν με βάση κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση, και οι επί των ανωτέρω αποδοχών κρατήσεις».

Σύμφωνα με την παραπάνω διάταξη ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χορηγεί εξοφλητικό σημείωμα στους εργαζόμενους στο οποίο θα αναφέρονται ο συμφωνημένος μισθός, ακόμα και όταν υπερβαίνει το μισθό που προβλέπεται από την οικεία ρύθμιση, και οι επ' αυτού κρατήσεις, αλλά και οι αποδοχές τις οποίες θα εδικαιούντο να λάβουν αν αμείβονταν με βάση την οικεία συλλογική σύμβαση, και οι επ' αυτών κρατήσεις.

Κατόπιν των ανωτέρω σας επισημαίνουμε τα κάτωθι:

Α) Από την γραμματική διατύπωση της ανωτέρω διατάξεως προκύπτει υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί στους εργαζόμενους εκκαθαριστικά σημειώματα, δεν προκύπτει όμως υποχρέωση υπέρβασης υπογραφής τους επ' αυτών.

Β) Η χορήγηση του εκκαθαριστικού σημειώματος, σύμφωνα με τα ανωτέρω εκτεθέντα, κατά την άποψη μας μπορεί να πραγματοποιείται και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail), στην προσωπική διεύθυνση του κάθε εργαζομένου». ■

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

του **Χρήστου Καρατζά**, [Νομικού, Εργατολόγου]

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 1876/1990 ένα από τα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που μπορούν οι κοινωνικοί εταίροι να καταρτίσουν είναι και αυτό της επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε.

Το είδος αυτό των Σ.Σ.Ε. υπογράφεται από την πλευρά των εργαζόμενων από το επιχειρησιακό σωματείο των εργαζόμενων αν υπάρχει και από τον εργοδότη.

Στη Σ.Σ.Ε. αυτή περιγράφεται το εργασιακό καθεστώς που διέπει τις σχέσεις του συγκεκριμένου εργοδότη - επιχειρηματία αποκλειστικά στο πεδίο της επιχείρησης.

Αν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο στην επιχείρηση, την Σ.Σ.Ε. αυτή για λογαριασμό των εργαζόμενων μπορεί να την υπογράψει μια πρωτοβάθμια οργάνωση του κλάδου (τοπικής ή εθνικής έκτασης) και ο εργοδότης. Αυτά ορίζει ο Ν. 1876/1990.

Με το άρθρο 37 όμως του Ν. 4024/2011 παρασχέθηκε η δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε., εκτός από τις παραπάνω οργανώσεις εργαζόμενων και στις ενώσεις προσώπων του Ν. 1264/1982, ο οποίος αφορά στην ίδρυση, τη λειτουργία και τα δικαιώματα των συνδικ/στικών οργανώσεων.

Για την υπογραφή επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. από ένωση προσώπων με το άρθρο 37 του Ν. 4024/2011 ορίζεται ότι:

1. Μπορεί να υπογραφεί ανεξαρτήτως αριθμού

εργαζομένων αρκεί να υπογράψουν την ιδρυτική πράξη τα 3/5 των εργαζόμενων.

2. Η διάρκεια της μπορεί να είναι αόριστη

3. Αν συσταθεί στην επιχείρηση σωματείο η ένωση προσώπων διαλύεται χωρίς άλλη διατύπωση.

4. Η Σ.Σ.Ε. που θα υπογραφεί εξακολουθεί να ισχύει μέχρι τη λήξη της ή την καταγγελία της από οποιοδήποτε των μερών ανεξάρτητα αν εν τω μεταξύ διαλυθεί η ένωση προσώπων που την υπέγραψε.

5. Με την υπογραφή επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. **παύουν να ισχύουν όλες οι διατάξεις της κλαδικής ή των ομοιοεπαγγελματικών Σ.Σ.Ε. που εφαρμόζονταν στην επιχείρηση.**

6. Η Σ.Σ.Ε. αυτή σε περίπτωση συρροής με άλλες Σ.Σ.Ε. υπερισχύει και εφαρμόζεται ως προς τα κατώτατα νόμιμα όρια αμοιβής μόνο αυτή.

7. Η Σ.Σ.Ε. αυτή καλύπτει και εφαρμόζεται υποχρεωτικά για όλους τους εργαζομένους στην επιχείρηση ανεξάρτητα αν είναι ή όχι μέλη της ένωσης.

8. Οι αποδοχές και οι λοιποί όροι εργασίας που θα συμφωνηθούν με αυτή **δεν επιτρέπεται να είναι κατώτερες από τους αντιστοίχους όρους του νομοθετημένου μισθού του Ν.4093/2012.**

Σε περίπτωση αδυναμίας υπογραφής επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. με απ' ευθείας διαπραγματεύσεις η διαφορά μπορεί να παραπεμφθεί από οποιοδήποτε από τα δυο μέρη στον Ο.ΜΕ.Δ. για μεσολάβηση και για έκδοση τελικά διαιτητικής απόφασης.

ποιο είναι το δυνατό περιεχόμενο της επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 1876/1990, με μια επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. μπορούν να συμφωνηθούν όροι αμοιβής και εργασίας για κάθε θέμα που απασχολεί τους εργαζόμενους της συγκεκριμένης επιχείρησης - εκμετάλλευσης εκτός ασφαλιστικών θεμάτων (εισφορές - συντάξεις κ.λπ.)

Περιεχόμενο ακόμη μιας επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. μπορεί να είναι ένας κανονισμός εργασίας ή ένας κανονισμός δεοντολογίας ή μια συμφωνία για διευθέτηση χρόνου εργασίας ή ένα σύστημα μειωμένης ή εκ περιτροπής εργασίας, θέματα δηλαδή που δεν μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συζήτησης στα αλλά είδη Σ.Σ.Ε.

Σημειώνεται ακόμη ότι επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. μπορεί να υπογράφει στο επίπεδο μιας εκμετάλλευσης σε τρόπο ώστε σε μια επιχείρηση που αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις να ισχύουν επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. με διαφορετικό περιεχόμενο αρκεί σε κάθε εκμετάλλευση να υπάρχει χωριστό σωματείο εργαζόμενων ή ένωση προσώπων με μέλη αποκλειστικά εργαζόμενους της εκμετάλλευσης.

προβληματισμοί

Παρά τη συνταγματικότητα της διάταξης για την ίδρυση ενώσεων προσώπων στο πεδίο της επιχείρησης, δημιουργήθηκαν στην πράξη ορισμένοι προβληματισμοί για τις συνέπειες ίδρυσης τους.

Συγκεκριμένα προβληματισμός υπάρχει:

1. Για το περιεχόμενο του ιδρυτικού καταστατικού τους, αν δηλαδή πρέπει, για τη νόμιμη λειτουργία τους να τηρούν όλες τις προϋποθέσεις νόμιμης λειτουργίας των λοιπών συνδικαλιστικών οργανώσεων αφού ο νόμος τις εξομοιώνει με αυτές.

2. Για το αν οι εργαζόμενοι - μέλη τους προστατεύονται κατά της απόλυσης στην περίπτωση άσκησης συνδικαλιστικής δράσης μέσα στην επιχείρηση, αν προστατεύονται τα ιδρυτικά μέλη τους

και τα μέλη της διοίκησης τους κατά της απόλυσης, όπως συμβαίνει για τους εργαζόμενους - μέλη των λοιπών οργανώσεων.

3. Για το πως ιδρύεται και από πόσα μέλη το Δ.Σ. τους,

4. Για το από πότε αρχίζει να υπάρχει και να λειτουργεί αφού δεν υπάρχει εγκριτική δικαστική απόφαση για τη νομιμότητα της ίδρυσής τους.

5. Για το αν είναι δυνατόν να συσταθεί νόμιμα δεύτερη ένωση προσώπων στην ίδια επιχείρηση, όπως συμβαίνει με τα πρωτοβάθμια σωματεία.

Για όλα αυτά τα θέματα οι απαντήσεις δίδονται από τους θεωρητικούς του δικαίου αφού δεν υπάρχει σχετική νομολογία επειδή μέχρι σήμερα ελάχιστες φορές ή καθόλου τέθηκαν ενώπιον δικαστικής κρίσης οι αμφισβητήσεις αυτές λόγω της προσωρινότητας ισχύος τους (6 μήνες) κατά το άρθρο 1 του Ν. 1264/1982.

Με το νέο όμως καθεστώς που ίδρυσε το άρθρο 37 του Ν. 4024/2011 και ιδιαίτερα με το **δικαίωμα που παραχωρήθηκε στις Ενώσεις Προσώπων για ικανότητα υπογραφής συλλογικών συμβάσεων εργασίας**, ελπίζεται να ξεκαθαρίσει το τοπίο και να έχουμε μια περισσότερο σαφή εικόνα λειτουργίας των ενώσεων αυτών.

Όσον αφορά όμως την προστασία των εργαζομένων - μελών τους κατά της απόλυσης με την αιτιολογία της άσκησης συνδικαλιστικής δράσης μέσα στην επιχείρηση, έχουμε την άποψη ότι, με τη γενικότητα έκφρασης του άρθρου 14 παρ. 4 του Ν. 1264/1982, προστατεύονται κι αυτοί όπως όλοι οι εργαζόμενοι που απειλούνται με απόλυση αν ασκήσουν συνδικαλιστική δράση.

Τα ιδρυτικά τους όμως μέλη, αν είναι μέχρι σαράντα (40) **δεν προστατεύονται** κατά ρητή διατύπωση της διάταξης παρ 8 του άρθρου αυτού. **Για την προστασία όμως ή όχι των μελών της διοίκησης τους** κατά της απόλυσης και της μετάθεσης τους, κατά το άρθρο 14 παρ. 8 του νόμου αυτού, επικρατεί μεγάλος προβληματισμός, όπως επίσης για το αν αυτά δικαιούνται **συνδικαλιστικές άδειες** ή ακόμη αν επιτρέπεται μια ένωση προσώπων να καταστεί μέλος μιας δευτεροβάθμιας κλαδικής ομοσπονδίας ή ενός εργατικού κέντρου ή της Γ.Σ.Ε.Ε. ■

δείτε στο επόμενο τεύχος:

Ένωση Προσώπων

- τι είναι ...
- σκοπός ίδρυσης...
- προϋποθέσεις ...

οι αναγνώστες ρωτούν ...

Επιμέλεια: Άννα Καμπάνη



ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ – ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΣ

Μια εργαζόμενη η οποία ήταν σε 6μηνη άδεια μητρότητας, από 10/01/2014, θα επανέλθει στην εργασία της και της εγκρίναμε κατόπιν αιτήσεώς της σύμπτυξη ωρών φροντίδας για το παιδί της 3,5 μήνες (ισόχρονη του μειωμένου ωραρίου). Επειδή πήρε την 6μηνη άδεια από τον ΟΑΕΔ μήπως συμψηφίζεται και δεν δικαιούται την ισόχρονη προς το μειωμένο ωράριο άδεια; Επίσης εάν της δώσουμε την ανωτέρω άδεια των 3,5 μηνών, επειδή το υπόλοιπο προσωπικό βρίσκεται σε 3ημερη εκ περιτροπής εργασία θα πρέπει και η εν λόγω εργαζόμενη κατά την επιστροφή της να υπαχθεί σε αυτό το καθεστώς, πως θα υπολογίζουμε την ισόχρονη άδεια; Παραμένει 3,5 μήνες κι εξαντλείται ή υπολογίζεται διαφορετικά λόγω της εκ περιτροπής εργασίας;

Απάντηση: Σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ στην οποία προβλέπεται η χορήγηση του μειωμένου ωραρίου των εργαζομένων γυναικών μετά τη λήξη της αδείας λοχείας τους, αν συμφωνεί και ο εργοδότης οι ώρες των 30 μηνών του μειωμένου ωραρίου, μπορεί να χορηγηθεί και σε συνεχόμενες ημέρες σαν άδεια με αποδοχές, η οποία κατά γενικό υπολογισμό που αναφέρεται στην Εγκύκλιο του ΟΑΕΔ σχετικά με τη χορήγηση της πρόσθετης αδείας μητρότητας των 6 μηνών, θα ανέρχεται σε 3,5 μήνες. Αν όμως κατά τη διάρκεια της αδείας αυτής που αναφέρει η σχετική διάταξη η εργαζόμενη κάνει χρήση της 6μηνης αδείας του ΟΑΕΔ, η άδεια σε συνεχόμενες ημέρες περιορίζεται κατά το 1/5 δηλαδή περιορίζεται σε 3 μήνες. Εξ άλλου στην περίπτωση εργαζομένης εκ περιτροπής, η μεν διάρκεια της αδείας αυτής θα είναι πάλι, σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 3846/2010, 30 μήνες αλλά οι ημέρες που δικαιούται μειωμένο ωράριο θα είναι ίσες με τον αριθμό των ημερών που θα εργάζονταν με βάση το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας της και επομένως η συνεχόμενη σε ημέρες άδειά της θα είναι μειωμένη ανάλογα με τις ημέρες κατά τις οποίες δεν θα εργάζεται στο διάστημα αυτό των 30 μηνών, λόγω του συστήματος της εκ περιτροπής εργασίας της. Με άλλα λόγια σε κάθε περίπτωση εκ περιτροπής εργασίας η άδεια αυτή για κάθε εργαζομένη θα είναι μειωμένη ανάλογα με τις ημέρες που θα εργάζεται λόγω της εκ περιτροπής απασχόλησής της και έτσι άλλη άδεια θα λάβει η εργαζομένη αν εργάζεται δυο π.χ. ημέρες την εβδομάδα, άλλη αν εργάζεται 3 κ.λπ. ημέρες.

ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ

Θα ήθελα να με ενημερώσετε για τις διαδικασίες που θα πρέπει να ακολουθήσω ώστε να κάνω μεταβολή στη σχέση εργασίας της εταιρείας, με έναν αριθμό εργαζομένων, από πλήρη απασχόληση σε εκ περιτροπής.

Απάντηση: Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 3846/2010 για την τροποποίηση των συμβάσεων των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής, αν μεν συμφωνούν οι εργαζόμενοι υπογράφεται τροποποιητική ατομική σύμβαση με κάθε εργαζόμενο, αντίγραφο της οποίας υποβάλλεται στο ΣΕΠΕ εντός 8 ημερών ηλεκτρονικά και παράλληλα συμπληρώνονται οι στήλες του νέου βιβλίου υπερωριών και τροποποίησης ωραρίου του Ν. 4225/2014 (βλ. σελ. 6) για τις νέες ώρες και ημέρες εργασίας του. Αν δεν συμφωνούν οι εργαζόμενοι ή για όσους δεν συμφωνούν, ο εργοδότης μπορεί αφού προηγουμένως καλέσει όλο το προσωπικό της επιχείρησής του σε διαβούλευση και ενημέρωση για τους λόγους που του επιβάλλουν να καθιερώσει σύστημα εκ περιτροπής εργασίας, να εκδώσει απόφαση στην οποία θα ορίζει τις ημέρες που θα εργάζεται κάθε εργαζόμενος επί 8 ώρες όμως κάθε ημέρα και με διάρκεια μέχρι 9 μήνες το χρόνο. Την απόφαση αυτή θα την υποβάλλετε στο ΣΕΠΕ ηλεκτρονικά όπως και τις τροποποιητικές συμβάσεις αυτών που θα συμφωνήσουν στο νέο σύστημα.



ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΕΚΜΗΡΙΩΜΕΝΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ

Η Υπηρεσία Τεκμηριωμένης Ενημέρωσης (Ε.Υ.Τ.Ε.) προσφέρει σε 24ωρη βάση κάθε πληροφορία σε θέματα εργατικά και ασφαλιστικά ταχύτατα και τεκμηριωμένα. Μέσω e-mail ή fax ρωτάτε και παίρνετε αμέσως τεκμηριωμένη την απάντησή σας. Βρίσκετε άμεσα τις πληροφορίες που χρειάζεστε και διασταυρώνετε στο πλήρες τα στοιχεία που έχετε με συνέπεια και αξιοπιστία. Επίσης ανταποκρίνεται πλήρως σε ειδικές περιπτώσεις διεκπεραίωσης σχετικών θεμάτων με Εργατικά και Ασφαλιστικά, όπως π.χ. ενστάσεις κ.λπ.

Περισσότεροι από 1200 πελάτες
το γνωρίζουν αυτό!

ΑΜΕΣΑ

ΓΡΗΓΟΡΑ

ΤΕΚΜΗΡΙΩΜΕΝΑ

άλλα δημοσιευμένα άρθρα

- Το επίδομα (Δώρο) εορτών Χριστουγέννων νέου έτους - τεύχος **Δεκεμβρίου 2013**
- Πως υπολογίζουμε τις αποδοχές του Δώρου Χριστουγέννων - τεύχος **Δεκεμβρίου 2013**
- Ποιες θα είναι οι 7 Κυριακές λειτουργίας των καταστημάτων για το έτος 2014 που θα εργασθούν οι εργαζόμενοι - τεύχος **Δεκεμβρίου 2013**
- Εορτές Χριστουγέννων & Νέο Έτος 2014 / Τι ισχύει για την λειτουργία των καταστημάτων και την απασχόληση των εργαζομένων για την περίοδο των εορτών - τεύχος **Δεκεμβρίου 2013**
- Σχέσεις συζύγων και τέκνων με τον εργοδότη ατομικής επιχείρησης - Υποχρέωση ασφάλισής τους - τεύχος **Δεκεμβρίου 2013**
- Δικαιώματα εγκύων γυναικών & μητέρων - τεύχος **Ιανουαρίου 2014**
- Μεταβίβαση επιχειρήσεων και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις - τεύχος **Ιανουαρίου 2014**
- Περιλήψεις νομολογίας εργασιακών σχέσεων - τεύχος **Ιανουαρίου 2014**