

Εξατομικευμένη υποστήριξη των επιχειρήσεων αναφορικά με το τμήμα της Μισθοδοσίας



Πίνακας περιεχομένων

1. Παρουσίαση νομικού πλαισίου που διέπει τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, με έμφαση στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων	2
2. Παρουσίαση του ορθού τρόπου εύρεσης του μηνιαίου κόστους του προσωπικού μιας επιχείρησης.	9
3. Παρουσίαση μηνιαίων υποχρεώσεων εργοδότη έναντι εργαζομένων και έναντι Δημοσίου ΚΑΘΩΣ.....	111
4. Παρουσίαση και ανάλυση όλων των αδειών και επιδομάτων που δικαιούται το προσωπικό βάση υφιστάμενου νομικού πλαισίου	15
5. Παρουσίαση του νομικού πλαισίου ασφάλισης εργοδοτών και εργαζομένων	311
6. Παρουσίαση του τρόπου επιχορήγησης εργατικού κόστους, και παρουσίαση των ενεργών προγραμμάτων της ΔΥΠΑ.	333

1. Παρουσίαση νομικού πλαισίου που διέπει τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, με έμφαση στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων

1.1. ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ωράριο εργασίας θεωρείται ο αριθμός των ωρών που επιτρέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος τις υπηρεσίες του σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση.

Νόμιμο ωράριο είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδοτήσεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. Έτσι, μόνο μικρότερα ωράρια είναι δυνατόν να εφαρμοσθούν.

1.2. ΑΝΩΤΑΤΟ ΝΟΜΙΜΟ ΩΡΑΡΙΟ

Μετά την καθιέρωση από 1/1/1984 της εβδομαδιαίας εργασίας των 40 ωρών, (ΕΓΣΕΕ της ΓΣΕΕ) για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε οποιαδήποτε εργοδότη με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σ' ολόκληρη τη χώρα, η σημασία των διατάξεων για το ανώτατο νόμιμο ωράριο έχει πρακτική συνέπεια τον τρόπο πρόσθετης αμοιβής.

Το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των εργαζομένων είναι 8 ώρες την ημέρα, και 40 ώρες την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο και 48 ώρες την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την εξαήμερο.

Ειδικά για τους υπαλλήλους Ανωνύμων Εταιρειών και Τραπεζών τα παραπάνω είναι αντίστοιχα 7 και 42 ώρες.

Όταν ισχύει το σύστημα πενθήμερης εβδομάδας εργασίας, είναι δυνατή η υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου κατά 1 ώρα την ημέρα - ώστε αυτό να φτάσει τις 9 ώρες. Συμβατικό ωράριο εργασίας είναι αυτό που καθορίζεται είτε με ΣΣΕ, είτε με κανονισμό εργασίας που έχει συμβατικό χαρακτήρα. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να είναι μικρότερο, αλλά ποτέ μεγαλύτερο από το νόμιμο.

"Το ωράριο που εφαρμόζεται με ατομική σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο εκείνου που προβλέπεται στην αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας ή τον Κανονισμό της επιχείρησης"

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με συμβατικό ωράριο μικρότερο του νόμιμου δικαιούνται ολόκληρο το νόμιμο μισθό τους.

1.2. ΑΝΩΤΑΤΟ ΟΡΙΟ ΤΟΥ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ

Μετά την από 14/2/1984 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας της ΓΣΕΕ, καθιερώθηκε από 1/1/1984 η εβδομάδα των 40 εργάσιμων ωρών για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη σε ολόκληρη τη χώρα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Ειδικά για τους εργαζόμενους στη βιομηχανία, το παραπάνω ωράριο είχε καθιερωθεί από 1/1/1983. Έτσι, το ανώτατο συμβατικό ημερήσιο ωράριο σήμερα είναι 8 ώρες για όσους απασχολούνται πενθήμερο (κατ' ανώτατο όριο), και 6,40 ώρες στο σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης τρεις ώρες (5) πέραν του συμβατικού ωραρίου (41η, 42η, 43η 44η 45η) την εβδομάδα, ονομάζονται υπερεργασία και δεν χρειάζεται άδεια από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Οι ώρες αυτές αμείβονται με προσαύξηση 20% επί του καταβαλλόμενου ημερομισθίου. Για τις επιχειρήσεις εκείνες που έχουν μικρότερα συμβατικά ωράρια από αυτά των 40 ωρών εβδομαδιαίως, η οφειλόμενη αμοιβή ανά ώρα, για τις ώρες που υπολείπονται μέχρι τις 40, είναι ίση με το απλό ωρομίσθιο, σύμφωνα με το άρθρο 659 του Αστικού Κώ-δι-κα.

1.4. ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ

Η απασχόληση 5 ωρών επί πλέον την εβδομάδα μετά τις 40 ώρες για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο σύστημα απασχόλησης και οχτώ ωρών επιπλέον την εβδομάδα, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα εξαήμερης απασχόλησης, θεωρείται υπερεργασία.

Συγκεκριμένα οι 5 ώρες υπερεργασία για το σύστημα του πενθημέρου είναι: 41η, 42η, 43η, 44η, 45η ενώ οι 8 ώρες για το σύστημα του εξαημέρου είναι: 41η, 42η, 43η, 44η, 45η, 46η, 47η, 48η.

Η πραγματοποίηση της υπερεργασίας ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη και εφ' όσον ζητηθεί από τον τελευταίο, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να την παρέχει.

Οι παραπάνω ώρες που αναφέραμε σύμφωνα αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%.

- Διευκρινίζεται ότι άνω των 45 ωρών για το πενθήμερο και άνω των 48 ωρών για το εξαήμερο συνιστά υπερωρία
- Υπολογισμός υπερεργασίας με πενθήμερο

Υπερεργασία Εβδομαδιαίως 40 - 45 ώρες +20% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο

*Η αμοιβή της 9ης ώρας ημερησίως πληρώνεται με προσαύξηση 20% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο και δεν χρειάζεται άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Υπολογισμός υπερεργασίας με εξαήμερο

Υπερεργασία Εβδομαδιαίως 40 - 48 ώρες +20% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο

1.5. ΟΡΙΣΜΟΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ

Η απασχόληση πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο ή των 48 ωρών τη εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο, θεωρείται υπερωριακή απασχόληση.

Με βάση τη νομοθεσία απαιτείται για πέραν των 45 ωρών επί πενθημέρου και των 48 ωρών επί εξαήμερου απασχόληση, υποχρεωτική αναγγελία (αντί προέγκρισης) στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ.

1.6. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ

Η νόμιμη υπερωρία υπολογίζεται ως εξής:

- Εργασία από 46η (πενθήμερο) και 49η (εξαήμερο) έως 120 ώρες ετησίως νόμιμης υπερωρίας, αμείβεται με προσαύξηση 40% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.
- Η υπέρβαση των 120 ωρών νόμιμη υπερωρίας ετησίως αμείβεται με προσαύξηση 60% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

Κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη)

Για κάθε ώρα που πραγματοποιείται και δεν θα τηρηθούν οι προβλεπόμενες διαδικασίες θεωρείται κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη) και καταβάλλεται στο μισθωτό αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%.

Είναι προφανές ότι σε περίπτωση που ισχύει συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών την εβδομάδα, η απασχόληση πέραν του μικρότερου αυτού ωραρίου και έως 40 ωρών αμείβεται σύμφωνα με το άρθρο 659 του Α.Κ. ως πρόσθετη εργασία (απλό ωρομίσθιο).

Επισημαίνεται ότι η απασχόληση του μισθωτού άνω των 9 ωρών ημερησίως επί 5νθημέρου και άνω των 8 ωρών ημερησίως επί 6ημέρου συνιστά υπερωρία, για την πραγματοποίηση της οποίας πρέπει να τηρηθούν οι άνω διατυπώσεις, ώστε να θεωρηθεί νόμιμη υπερωρία (αμοιβή καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%), άλλως θεωρείται κατ' εξαίρεση υπερωρία (αμοιβή καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%).

1.6. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ - ΕΞΤΡΑ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

- Επίδομα πτυχίου (εάν αυτό προβλέπεται από νόμο ή συλλογική σύμβαση)
- Διάφορα επιδόματα (οικογενειακό, πολυετίας κλπ, εάν αυτά προβλέπονται από νόμο ή συλλογική σύμβαση)
- Τα Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα
- Το επίδομα αδειάς
- Το επίδομα ισολογισμού (εάν αυτό προβλέπεται από νόμο ή συλλογική σύμβαση).
- Η υπερεργασία, η υπερωρία, η εργασία Κυριακή και αργίες, η νυκτερινή εργασία, εφόσον ο εργαζόμενος εργάζεται συνεχώς και σταθερά κατ' αυτές.
- Τα οδοιπορικά έξοδα, εφόσον η αμοιβή γι' αυτά δεν εξαρτάται από την πραγματοποίηση μετακινήσεων και ο μισθωτός δεν υπόκειται σε απόδοση λογαριασμού, ούτε διακόπτονται κατά την ασθένεια ή την άδεια.
- Τα έξοδα παραστάσεως, εφόσον καταβάλλονται επί σειρά ετών
- Η αποζημίωση εκτός έδρας, όταν καταβάλλεται τακτικά κάθε μήνα.
- Επιδόματα κατοικίας, τροφής, στολής που χορηγούνται στους εργαζόμενους, με βάση Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. είτε σε χρήμα, είτε σε είδος, εφόσον δίνονται από τον εργοδότη ως αντάλλαγμα της εργασίας που παρείχε ο εργαζόμενος.

1.7. ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

- Σε περίπτωση που ο εργοδότης απολύσει τον μισθωτό (υπάλληλο ή εργάτη) μετά από συμπλήρωση ενός έτους εργασίας στην δική

του επιχείρηση, υποχρεώνεται να καταβάλει στον απολυόμενο την αποζημίωση απόλυσης που δικαιούται.

Για τους απολυόμενους με την ιδιότητα του υπαλλήλου, η αποζημίωση μπορεί να είναι μειωμένη όταν υπάρχει έγγραφη προειδοποίηση από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο περί της απολύσεως σε καθορισμένο από το νόμο χρόνο, εγγράφως. Σε αυτή την περίπτωση, το ποσό αποζημίωσης ανέρχεται στο μισό του ποσού που θα δικαιούταν σε περίπτωση μη ειδοποίησης.

- Ο υπολογισμός της ως άνω αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Ειδικά για τους εργατοτεχνίτες και σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 64 του Ν. 4808/2021, ως μηνιαίος μισθός για τον υπολογισμό της αποζημίωσης, λογίζονται τα είκοσι δύο (22) ημερομίσθια, εκτός εάν ήδη αμείβονται με μηνιαίο μισθό.

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

1.8. ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

- Νυκτερινή είναι η εργασία που προσφέρεται στο διάστημα από τις 10 το βράδυ, μέχρι τις 6 το πρωί. Στις νυκτερινές ώρες μπορεί να

πραγματοποιηθεί ολόκληρο το ωράριο ή ένα μέρος του, οπότε υπάρχει και η ανάλογη αμοιβή π.χ. για εργασία από τις 6 το απόγευμα μέχρι τις 2 το πρωί, οι 4 ώρες, 6 - 10 είναι ημερήσιες, και οι άλλες 4, 10 -2 νυκτερινές.

- Οι εργαζόμενοι που πραγματοποιούν νυχτερινή εργασία, δικαιούνται να λάβουν το θεσπισμένο ελάχιστο όριο του ημερομισθίου προσαυξημένο κατά 25% που υπολογίζεται στο υποχρεωτικώς θεσπισμένο ελάχιστο όριο ημερομισθίου. Δηλαδή η προσαύξηση 25% για την παροχή νυκτερινής εργασίας υπολογίζεται επί του νόμιμου ημερομισθίου ή του 1/25 του νόμιμου μηνιαίου μισθού, ανάλογα με τον τρόπο πληρωμής, που προβλέπεται για κάθε κατηγορία απ' αυτούς και όχι επί των τυχόν μεγαλύτερων αποδοχών που καταβάλλονται από τον εργοδότη.
- Ειδικότερα, κατά την υπ' αριθμ. 1830/1946 ΚΥΑ των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, η οποία συμπληρώθηκε και ερμηνεύθηκε από την όμοια ΚΥΑ 25825/1951, στους πάσης φύσεως εργαζόμενους υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες και υπηρέτες επιχειρήσεων και εργασιών γενικά συνεχούς ή μη λειτουργίας, στις περιπτώσεις που απασχολούνται είτε τακτικά, είτε έκτακτα από της δεκάτης νυχτερινής (22:00) μέχρι της έκτης πρωινής ώρας (06:00), καταβάλλεται πλην του συμφωνημένου μισθού και προσαύξηση κατά 25% επί του αναλογούντος στην απασχόληση αυτή και νόμιμα ισχύοντος ελαχίστου ορίου. Συνεπώς, καταρχήν ο εργαζόμενος δικαιούται αυτήν την προσαύξηση, ακόμα και αν ο συμφωνημένος μισθός είναι μεγαλύτερος του ελαχίστου νομίμου και καλύπτει αυτήν.
- Αν η νυκτερινή εργασία συμπέσει με ημέρα Κυριακής ή εξαιρέσιμης εορτής, στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται επιπλέον της προσαύξησης 25% και η προσαύξηση 75%, δηλαδή οφείλονται και οι δύο προσαυξήσεις αθροιστικά, όμως, ο υπολογισμός της καθεμίας γίνεται αυτοτελώς (υπολογίζονται χωριστά και στη συνέχεια προστίθενται).
- Αν ο μισθωτός δεν απασχολήθηκε σε όλο το χρονικό διάστημα της νύκτας, αλλά για ορισμένες μόνο ώρες, η εν λόγω προσαύξηση υπολογίζεται επί του νόμιμου ημερομισθίου του εργαζόμενου και

καταβάλλεται για όσες ώρες απασχολήθηκε ο τελευταίος κατά τη νύκτα.

1.9. ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Το Υπουργείο Εργασίας είναι κύριος φορέας ελέγχου του εργασιακού περιβάλλοντος. Σε τοπικό επίπεδο, τον έλεγχο των επιχειρήσεων ασκούν οι επιθεωρήσεις εργασίας που υπάρχουν σε κάθε νομό. Οι επιθεωρητές εργασίας επισκέπτονται τους εργασιακούς χώρους και ελέγχουν την τήρηση και εφαρμογή των νόμων, υποδεικνύουν βελτιώσεις, συντάσσουν εκθέσεις πραγματογνωμοσύνης, επιβάλλουν κυρώσεις ή προσφεύγουν στις αρμόδιες δικαστικές αρχές για επιβολή κυρώσεων.

Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι υποχρεούνται:

- να εφαρμόζουν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας
- να φροντίζουν για την ασφάλεια και την υγεία τους καθώς και για την ασφάλεια και την υγεία των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις πράξεις ή παραλείψεις τους κατά την εργασία
- να χρησιμοποιούν σωστά τον εξοπλισμό που απαιτείται για την εκτέλεση της εργασίας
- να χρησιμοποιούν σωστά τον ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό που τους παρέχεται
- να μην θέτουν εκτός λειτουργίας, αλλάζουν, μετατοπίσουν αυθαίρετα τους μηχανισμούς ασφαλείας των μηχανών, εργαλείων, συσκευών, εγκαταστάσεων και κτιρίων και να χρησιμοποιούν σωστά αυτούς τους μηχανισμούς.

1.10. ΒΕΛΙΩΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

Το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί πηγή γνώσεων και δεξιοτήτων, καθοριστικό παράγοντα ανάπτυξης και ανταγωνιστικό πλεονέκτημα κάθε επιχείρησης. Είναι, λοιπόν, η βασική συνιστώσα επίτευξης στόχων και συμβάλει στην ανοδική πορεία του Οργανισμού.

Η ενδυνάμωση και η παρακίνηση η επιμόρφωση, επιδρούν σημαντικά στη δράση και στη συμπεριφορά του ανθρώπινου δυναμικού σε μία επιχείρηση και θεωρούνται βασικοί παράγοντες βελτίωσης της

απόδοσης και άρα αύξησης της παραγωγικότητας, σε συνδυασμό πάντα με τις ικανότητες των ανθρώπων.

Επίσης το εργασιακό περιβάλλον αποτελεί ένα σημαντικό μέρος της καθημερινότητας του εργαζόμενου αφού μέσα σε αυτό η περνάει κανείς τουλάχιστον το ένα τέταρτο της ημέρας και συμβάλει στην παραγωγικότητα εργασίας.

2. Παρουσίαση του ορθού τρόπου εύρεσης του μηνιαίου κόστους του προσωπικού μιας επιχείρησης.

2.1. Βασικοί Υπολογισμοί Μισθοδοσίας.

2.1. Βασικοί υπολογισμοί τακτικής μισθοδοσίας:

Καθαρές πληρωτέες αποδοχές εργαζόμενου= Μικτές αποδοχές- Εισφορές εργαζόμενου-ΦΜΥ-Εισφορά αλληλεγγύης.

Συνολικές ασφαλιστικές εισφορές προς απόδοση= Ασφαλιστικές εισφορές εργαζόμενου+Εργοδοτικές εισφορές.

Συνολικό κόστος μισθοδοσίας για τον εργοδότη= Μικτές αποδοχές+Εργοδοτικές εισφορές=Καθαρές πληρωτέες αποδοχές+ΦΜΥ+Εισφορά αλληλεγγύης+Συνολικές ασφαλιστικές εισφορές προς απόδοση.

Ασφαλιστικό πακέτο ΙΚΑ-ΜΙΚΤΑ ΤΕΑΜ(πακέτο κάλυψης 101)- Ποσοστό κρατήσεων εργαζόμενου= $15,75\% * \text{Μικτού Μισθού}$.

Ασφαλιστικό πακέτο ΙΚΑ-ΜΙΚΤΑ ΤΕΑΜ(πακέτο κάλυψης 101)-Ποσοστό κρατήσεων εργοδότη= $24,81\% * \text{Μικτού Μισθού}$.

Ασφαλιστικό πακέτο ΙΚΑ-ΜΙΚΤΑ ΤΕΑΜ(πακέτο κάλυψης 101)-Ποσοστό κρατήσεων εργαζόμενου+εργοδότη= $40,56\% * \text{Μικτού Μισθού}$.

2.1.1. Παράδειγμα Υπολογισμού

Μικτός μισθός=650 ευρώ

ΦΜΥ, Εισφορά αλληλεγγύης=0(μηδέν)

Ημερομίσθιο Υπαλλήλου= $650/25= 26$ ευρώ

Ωρομίσθιο Υπαλλήλου= $650 \times 0,006 = 3,90$ ευρώ.

Μικτός μισθός με βάση τον τύπο του Εργάνη= 40 ώρες εβδομαδιαίες $\times 4,166 \times 3,90 = 649,896$ ευρώ).

Ασφαλιστικές εισφορές εργαζόμενου(πακέτο κάλυψης 101)= $15,75\% \times 650 = 102,37$ ευρώ.

Ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη(πακέτο κάλυψης 101)= $24,81\% \times 650 = 161,27$ ευρώ.

Συνολικές ασφαλιστικές εισφορές προς απόδοση= $102,37 + 161,26 = 263,63$ ευρώ.(Χρηστικός τρόπος υπολογισμού με βάση το πακέτο 101-ΙΚΑ-ΜΙΚΤΑ TEAM: Μικτός Μισθός $\times 40,56\% = 650 \times 40,56\% = 263,64$ ευρώ).

Καθαρές πληρωτέες αποδοχές εργαζόμενου(τι μπαίνει δηλαδή στον τραπεζικό του λογαριασμό)= $650 - 102,37 = 547,63$ ευρώ. Ουσιαστικά στο παράδειγμα μας που δεν υπάρχει ΦΜΥ και εισφορά αλληλεγγύης, με βάση την κλίμακα φορολογίας εισοδήματος ο καθαρός πληρωτέος μισθός του εργαζόμενου βγαίνει πρακτικά από τον τύπο: $(1 - 0,1575) \times 650 = 0,8425 \times \text{Μικτό Μισθό} = 0,8425 \times 650 = 547,63$ ευρώ.

Συνολικό κόστος μισθοδοσίας για τον εργοδότη= 650 ευρώ+ $161,27$ ευρώ= $811,27$ ευρώ. Ουσιαστικά με τα δεδομένα που έχουμε στο παράδειγμα μας, ο εργοδότης υπολογίζει πρακτικά την επιβάρυνση του εργαζομένου του ως εξής: Μικτές αποδοχές+Εργοδοτικές εισφορές= $(1 + 0,2481) \times \text{Μικτές Αποδοχές} = 1,2481 \times 650$ ευρώ= $811,27$ ευρώ.

2.2. Βασικοί υπολογισμοί Σύμβαση έργου (Μπλοκάκι)

A	Καθαρό ποσό Τ.Π.Υ.	1.000,00
B	Φ.Π.Α. 24% [A X 24%]	240
Γ	Παρακράτηση φ.ε. 20% [A X 20%]	200
Δ	Εισφορές ΕΦΚΑ (Α-Γ) *6,67%	53,36
E	Τελικό πληρωτέο ποσό (A+B-Γ-Δ)	986,64

ΣΤ	Κρατήσεις Εργοδότη (Α-Γ)*13,33%	104
Ζ	Τελικό κόστος (Α+ΣΤ)	1.104,00

3. Παρουσίαση μηνιαίων υποχρεώσεων εργοδότη έναντι εργαζομένων και έναντι Δημοσίου ΚΑΘΩΣ

3.1 . ΕΦΚΑ

3.1.1 Απογραφή στον ΕΦΚΑ

Οι εργοδότες ως φυσικά και νομικά πρόσωπα που απασχολούν προσωπικό έχουν υποχρέωση απογραφής στον ΕΦΚΑ. Με την απογραφή χορηγείται στον εργοδότη ένας αριθμός Μητρώο Εργοδότη(Α.Μ.Ε).

3.1.2. .Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργοδότη

Υποχρέωση υποβολής δήλωσης μεταβολής στοιχείων εργοδότη στον ΕΦΚΑ προκύπτει όταν έχουμε :

- Έναρξη απασχόλησης προσωπικού σε νέο παράρτημα του εργοδότη
- Διακοπή απασχολήσεως στην έδρα ή υποκατάστημα του εργοδότη
- Επαναλειτουργία και έναρξη απασχόλησης προσωπικού στην έδρα ή σε υποκατάστημα.
- Μεταφορά της έδρας του εργοδότη
- Μεταφορά υποκαταστήματος στην ίδια ασφαλιστική περιοχή ή σε διαφορετική ασφαλιστική περιοχή.
- Αλλαγή των υπευθύνων ,των στοιχείων τους ,ως και του τόπου κατοικίας ή διαμονής τους.
- Αλλαγή επωνυμίας
- Μεταβολή νομικής μορφής.

3.1.4. Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ)

Σήμερα :

- Η Α.Π.Δ υποβάλλεται ηλεκτρονικά στην πλατφόρμα του ΕΦΚΑ κάθε μήνα . Μέχρι την τελευταία εργάσιμη ημέρα του επόμενου μήνα.

3.1.5. Ασφαλιστικές εισφορές .

- Οι ασφαλιστικές εισφορές που αφορούν τις μηνιαίες αποδοχές καταβάλλονται μέχρι την τελευταία εργάσιμη ημέρα του επόμενου μήνα.
- Οι ασφαλιστικές εισφορές του Δ/Χ καταβάλλονται έως την τελευταία εργάσιμη ημέρα του μηνός Φεβρουαρίου του επόμενου έτους.
- Οι ασφαλιστικές εισφορές του Δ/Π καταβάλλονται έως την τελευταία εργάσιμη ημέρα του μηνός Ιουνίου του ίδιου έτους.

3.2. ΕΡΓΑΝΗ - ΣΕΠΠΕ

3.2.2. Αναγγελίας πρόσληψης προσωπικού

- Η αναγγελία πρόσληψης κάθε νέου εργαζόμενου πραγματοποιείται ηλεκτρονικά στην πλατφόρμα του ΕΡΓΑΝΗ πριν αναλάβει καθήκοντα ο εργαζόμενος.

3.2.3. Προσωπικά στοιχεία εργαζόμενου

- Κάθε εργαζόμενος που προσλαμβάνεται υποχρεούται να προσκομίζει στην επιχείρηση τα προσωπικά του στοιχεία :
 - ονοματεπώνυμο,
 - όνομα πατέρα,
 - όνομα μητέρας,
 - ημερομηνία γέννησης,
 - ΑΜΚΑ,
 - ΑΜΙΚΑ,
 - ΑΦΜ,
 - Δ..Ο.Υ,
 - διεύθυνση κατοικίας , Τ.Κ.
 - και πότε ασφαλίστηκε για πρώτη φορά, πριν το 1993 παλιός ασφαλισμένος ή μετά το 1993 νέος ασφαλισμένος.

3.2.4. Κατάρτιση σύμβασης εργασίας.

Με την πρόσληψη κάθε εργαζόμενου υπογράφεται μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου σύμβαση εργασίας βάση του ΠΔ 156/94. Η σύμβαση πρέπει να περιέχει :

- Τα στοιχεία του εργοδότη,
- Τον τόπο παροχής εργασίας του εργοδότη
- Την θέση ή την ειδικότητα του εργαζομένου
- Την ημερομηνία έναρξης και την διάρκεια αυτής αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο
- Τις πάσης φύσεως αποδοχές και την περιοδικότητα καταβολής τους
- Την διάρκεια της κανονικής ημερήσιας απασχόλησης
- Αναφορά (συλλογικής , επιχειρησιακής ή ατομικής) σύμβασης εργασίας που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους όρους αμοιβής.
- Οποιαδήποτε αλλαγές που θα καθοριστούν και θα γίνουν αποδεκτά και τον εργοδότη και από τον εργαζόμενο.
- Κάθε τροποποίηση των όρων εργασίας πρέπει να πραγματοποιείται με ανάλογη τροποποίηση των όρων της σύμβασης εργασίας.
- Η σύμβαση πρέπει να τηρείται στο αρχείο και να προσκομίζεται σε κάθε έλεγχο του έτσι ώστε σε οποιοδήποτε έλεγχο.

3.2.5. Αναγγελία οικειοθελών αποχωρήσεων , καταγγελιών, λήξης συμβάσεων

- Οι αναγγελίες οικειοθελών αποχωρήσεων , καταγγελιών καθώς και λήξης συμβάσεων πραγματοποιούνται εντός 4 εργάσιμων ημερών στην **ηλεκτρονική πλατφόρμα του ΕΡΓΑΝΗ**

3.2.6. Ψηφιακή Οργάνωση Χρόνου Εργασίας άδειες υπερωρίες κλπ.

- Η υποχρέωση παρακολούθησης του ωραρίου εργασίας των εργαζομένων στο Π.Σ. Εργάνη για αλλαγές στο ωράριο, έκτακτες τροποποιήσεις ωραρίου αλλά και για τις πάσης φύσεως άδειες γίνεται με τη νέα διαδικασία Ψηφιακής Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας.
- Όσον αφορά τις παντός είδους νόμιμες άδειες και απουσίες, αυτές θα πρέπει να γνωστοποιούνται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ εντός του πρώτου δεκαημέρου του επομένου μηνός από τον μήνα της λήψης τους.

- Διατηρείται η υφιστάμενη διαδικασία στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ για την υποβολή/προδήλωση των Υπερωριών πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους (με το ισχύον έντυπο Ε8).

3.2.6. Τεχνικός Ασφαλείας και Γιατρός Εργασίας.

- Κάθε επιχείρηση που απασχολεί προσωπικό υποχρεούται να ορίζει και Τεχνικό Ασφαλείας .
- Ο χρόνος απασχόλησης του είναι ανάλογος με την επικινδυνότητα της εργασίας και τον αριθμό των απασχολούμενων.
- Κάθε επιχείρηση που απασχολεί πάνω από 50 εργαζόμενους υποχρεούται να ορίζει και Γιατρό Εργασίας
- Ο χρόνος απασχόλησης του είναι ανάλογος με την επικινδυνότητα της εργασίας και τον αριθμό των απασχολούμενων .

3.3. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΜΥ – ΑΠΟΔΟΣΗ ΣΤΗ Δ.Ο.Υ.

- Όλοι οι εργοδότες που απασχολούν έμμισθους ή ημερομίσθιους εργαζόμενους, είναι υποχρεωμένοι από το νόμο να παρακρατούν από τον μισθό τους τον αντίστοιχο φόρο μισθωτών υπηρεσιών και να τον αποδίδουν στην αρμόδια Δ.Ο.Υ.
- Ο τρόπος της παρακράτησης του φόρου μισθωτών υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.) που βαρύνει τους εργαζόμενους, ορίζεται από τις διατάξεις του Ν.4172/2013.
- Ο παρακρατούμενος φόρος αποδίδεται στο Δημόσιο από τους εργοδότες μέχρι το τέλος του δεύτερου μήνα από την ημερομηνία καταβολής του υποκείμενου σε παρακράτηση εισοδήματος, με τις προσωρινές δηλώσεις του άρθρου 60 του Ν.4172/2013.

Συνοπτική κατάσταση Υποχρεώσεων

Βασικές Υποχρεώσεις

- Απογραφή στον ΕΦΚΑ
- Κατάρτιση Συμβάσεων Εργασίας

- Αναγγελία προσλήψεων και αποχωρήσεων στο ΕΡΓΑΝΗ
- Παρακολούθηση Διαδικασίας Ψηφιακής Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας
- Τήρηση των όρων της εργατικής Νομοθεσίας

Μηνιαίες Υποχρεώσεις εργοδότη

- Υποβολή Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης
- Καταβολή ασφαλιστικών Εισφορών
- Παρακράτηση και Καταβολή ΦΜΥ

4. Παρουσίαση και ανάλυση όλων των αδειών και επιδομάτων που δικαιούται το προσωπικό βάση υφιστάμενου νομικού πλαισίου

4.1. Άδειες

1. Κανονική άδεια
2. Άδεια μητρότητας (άδεια τοκετού και λοχείας)
3. Άδεια πατρότητας
4. Άδεια φροντίδας τέκνου
5. Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας
6. Γονική άδεια
7. Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους
8. Άδειες λόγω σοβαρών νοσημάτων
9. Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών
10. Άδεια γάμου
11. Άδεια προγεννητικών εξετάσεων
12. Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής
13. Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες
14. Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου
15. Άδεια φροντιστή
16. Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας
17. Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας
18. Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία
19. Διευκολύνσεις για γονείς εργαζόμενους λόγω νόσησης των τέκνων τους από τον κορωνοϊό COVID-19
20. Άδεια εξετάσεων

21. Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς
22. Άδεια για μεταγγίσεις αίματος (αιμοδοτική άδεια)
23. Ειδική άδεια λόγω αιμοληψίας ή λήψης αιμοπεταλίων
24. Άδεια λόγω AIDS
25. Άδεια άνευ Αποδοχών
26. Άδεια αναπήρων
27. Άδεια συνδικαλιστών
28. Εκλογική άδεια
29. Άδεια κατά τη στράτευση
30. Άδεια πενθούντων γονέων

4.2. Ανάλυση Βασικών αδειών

4.2.1. Κανονική άδεια

Γενικά

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

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

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

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

Η ετήσια άδεια με αποδοχές, καθώς και το επίδομα αδειας, εκτός από τις διατάξεις του νόμου αυτού διέπονται και από τις λοιπές συναφείς διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (παρ 1 άρθρου 2 ν. 539/1945).

4.2.1.1. Προσαύξηση της ετήσιας κανονικής άδειας λόγω προϋπηρεσίας
Σύμφωνα με το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 2000-2001 ισχύουν τα εξής: «Από 1/1/2000 εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή 25 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας».

4.2.1.2. Προσαύξηση της κανονικής άδειας μετά από 25ετή εργασία

Επιπλέον με το άρθρο 3 της ΕΓΣΣΕ 2008 -2009 (ΠΚ. 13 - 18/4/2008 ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΩΝ 2008 ΚΑΙ 2009), υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες (-τριες) που συμπληρώνουν υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή είκοσι πέντε (25) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Από 1-1-2008, μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλ. συνολικά τριάντα μία (31) και είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα.

4.2.1.3. Υπολογισμός χρόνου απασχόλησης προς εξεύρεση του αριθμού ημερών αδειας .

Για τον υπολογισμό του χρόνου απασχόλησης, ο οποίος λαμβάνεται υπόψη προς εξεύρεση του αριθμού των ημερών τις οποίες ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει ως κανονική άδεια, δεν αφαιρούνται τα χρονικά

διαστήματα κατά τα οποία αυτός απείχε από την εργασία του στην υπόχρεη επιχείρηση, επειδή αντιμετώπισε σχετικώς βραχείας διάρκειας ασθένεια (ή στράτευση, απεργία, ανταπεργία ή ανώτερη βία).

[Παρ. 6 του άρθρου 2 του ν. 539/1945] [ΑΠ 1050/2018]

4.2.1.4 Άδεια εποχικά απασχολούμενων

Για τους απασχολούμενους εποχικά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της χώρας, ορίζεται ότι κατά τη λήξη της εποχιακής τους απασχόλησης με οποιονδήποτε τρόπο δικαιούνται αποδοχών αδείας δύο (2) ημερών κατά μήνα απασχόλησης, ανεξάρτητα από τυχόν οφειλόμενη σε αυτούς αποζημίωση για άλλο λόγο. Για απασχόληση μικρότερη από μήνα καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα (Παρ. 4 του άρθρου 5 του ν. 539/1945 - υπ. Εργ. 59372/962/18.12.2015).

4.2.2. Άδεια μητρότητας (άδεια τοκετού και λοχείας)

Από τις διατάξεις του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ 1993 και του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ 2000-2001, το οποίο κυρώθηκε με το άρθρο 11 του ν. 2874/2000, η διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται στις 17 εβδομάδες για τις εργαζόμενες σε οποιονδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Από αυτές, τις 8 εβδομάδες πρέπει να πάρει η εργαζόμενη πριν από τον τοκετό και τις υπόλοιπες 9 μετά. Η τήρηση των χρονικών διαστημάτων είναι υποχρεωτική. Σε περίπτωση που η εργαζόμενη γεννήσει πρόωρα, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, έτσι ώστε ο χρόνος της άδειας να φθάνει συνολικά τις δέκα επτά (17) εβδομάδες.

Η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, καθώς και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών, δικαιούνται το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας (9 εβδομάδες), καθώς και τις πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα που συνδέονται με αυτήν, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις επιμέρους καταστατικές διατάξεις του φορέα ασφάλισής τους (άρθρο 11 του ν. 2874/2000, άρθρο 34 του ν. 4808/2021).

4.2.3. Άδεια πατρότητας

Κάθε εργαζόμενος πατέρας δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών, με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου. Χορηγείται υποχρεωτικά από τον εργοδότη και δεν εξαρτάται από προηγούμενη απασχόληση ή προϋπηρεσία ή από τη συζυγική ή οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου. Η άδεια δύναται να χορηγηθεί συνολικά ή τμηματικά σύμφωνα με την αίτηση του εργαζόμενου ως εξής: είτε α) ο εργαζόμενος λαμβάνει δύο (2) ημέρες άδειας πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, προκειμένου να καλύπτονται οι ανάγκες που συνδέονται με την εγκυμοσύνη και τον τοκετό, οπότε στην περίπτωση αυτή, οι υπόλοιπες δώδεκα (12) ημέρες, χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά, άμεσα λόγω της γέννησης του τέκνου, εντός τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία γέννησης είτε β) χορηγείται το σύνολο των ημερών αδείας μετά την ημερομηνία γέννησης.

Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, ο εργαζόμενος γνωστοποιεί την πιθανολογούμενη ημέρα τοκετού στον εργοδότη, προκειμένου ο τελευταίος να λάβει εγκαίρως γνώση. Η γνωστοποίηση αυτή μπορεί να λάβει χώρα, προφορικά, γραπτά, ηλεκτρονικά, ή με όποιον άλλο τρόπο εξυπηρετεί τα μέρη.

Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου, ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η άδεια πατρότητας χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

Η άδεια δεν προσαυξάνεται λόγω γέννησης διδύμων, τριδύμων ή περισσότερων πολύδυμων τέκνων.

Σε περίπτωση νοσηλείας του νεογνού μετά τον τοκετό, κατά το διάστημα του πρώτου μήνα από την γέννησή του, λόγω της οποίας η χορήγηση της άδειας κατά το διάστημα αυτό δε συμβαδίζει με το σκοπό της χορήγησής της, που είναι η φροντίδα αυτού και η ενίσχυση του συναισθηματικού δεσμού του πατέρα με το παιδί, τότε είναι δυνατή, έπειτα από συμφωνία

των μερών (άρθρο 46, παρ. 3), η χορήγηση τμήματος ή και συνόλου της άδειας άμεσα μετά την ολοκλήρωση της νοσηλείας του τέκνου (άρθρο 27 ν. 4808/2021 Εγκ. 47972/2021).

4.2.4. Άδεια φροντίδας τέκνου

Σύμφωνα με το άρθρο 37 του ν. 4808/2021, οι εργαζόμενοι γονείς, (φυσικοί, θετοί, ανάδοχοι, τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας) ανεξάρτητα από το είδος δραστηριότητας του άλλου γονέα, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται, δικαιούνται, εναλλακτικώς μεταξύ τους, την άδεια φροντίδας τέκνου. Η άδεια χορηγείται για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας ή της γονικής άδειας, ως μειωμένο ωράριο. Κατά το παραπάνω διάστημα, ο γονέας που κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού, δικαιούται είτε να προσέρχεται κατά μία (1) ώρα αργότερα είτε να αποχωρεί κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία είτε να τη διακόπτει κατά μία ώρα ημερησίως, σύμφωνα με την αίτησή του. Εναλλακτικώς, έπειτα από συμφωνία των μερών, το μειωμένο ωράριο της παρούσας μπορεί να χορηγείται με άλλους τρόπους, όπως:

α) Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία (1) ώρα ημερησίως για τους επόμενους έξι (6) μήνες.

β) Πλήρεις ημέρες άδειας, οι οποίες κατανέμονται σε εβδομαδιαία βάση, αντίστοιχου συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

γ) Ισόχρονη συνεχόμενη άδεια, χορηγούμενη εφάπαξ ή τμηματικώς, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

δ) Με όποιον άλλον τρόπο συμφωνούν τα μέρη.

Οι θετοί και ανάδοχοι γονείς δικαιούνται να λάβουν την άδεια φροντίδας τέκνου από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και εφόσον το τέκνο δεν έχει συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών.

Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας τέκνου λαμβάνει ο εργαζόμενος γονέας, που έχει την επιμέλεια του παιδιού, εκτός αν οι γονείς συμφωνήσουν διαφορετικά.

Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές ως προς το περιεχόμενο υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή, σε περίπτωση που συμφωνούν να τη μοιραστούν, με γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις.

Η άδεια φροντίδας χορηγείται με αποδοχές και θεωρείται ως χρόνος εργασίας.

Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης η άδεια φροντίδας χορηγείται κατ' αναλογία του ημερήσιου χρόνου εργασίας.

4.2.5. Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας

Με το άρθρο 142 του ν. 3655/2008 όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 43 του ν. 4997/2022, οι εργαζόμενες μητέρες οι οποίες είναι ασφαλισμένες στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, με πλήρη ή μερική απασχόληση δικαιούνται ειδική άδεια προστασίας μητρότητας χρονικής διάρκειας έξι (9) μηνών. Η άδεια αυτή χορηγείται στις εργαζόμενες μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας (τοκετού-λοχείας) ή και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, καθώς επίσης και στις εργαζόμενες που αμέσως μετά τα ανωτέρω διαστήματα κάνουν χρήση της ετήσιας κανονικής άδειας, εφ' όσον αυτό είναι απαραίτητο με βάση της ετήσιες προθεσμίες για τη χορήγησή της.

Αν δεν κάνει χρήση της προβλεπόμενης από την ως άνω ΕΓΣΣΕ ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, η μητέρα δικαιούται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας λοχείας την ως άνω ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας, στη συνέχεια δε και το μειωμένο ωράριο που προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

Κατά τη διάρκεια της ως άνω ειδικής άδειας, ο Ο.Α.Ε.Δ. υποχρεούται να καταβάλλει στην εργαζόμενη μητέρα μηνιαίως ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό. Σε περίπτωση απασχόλησης μέχρι και τέσσερις (4) ώρες ημερησίως ή μέχρι δεκατρείς (13) ημέρες το μήνα, κατά τη διάρκεια του εξαμήνου, που προηγείται της άδειας κυοφορίας, το καταβαλλόμενο από τον Ο.Α.Ε.Δ. ποσό ισούται με το μισό του καθοριζόμενου ανωτέρω. Ο χρόνος της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στους κλάδους κύριας σύνταξης και ασθένειας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από το οποίο ο Ο.Α.Ε.Δ. παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στους αρμόδιους φορείς μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τον Ο.Α.Ε.Δ.. Ο χρόνος ασφάλισης, που έχει διανυθεί από την έναρξη ισχύος των διατάξεων του άρθρου, θεωρείται χρόνος ασφάλισης στον Κλάδο Ασθένειας σε είδος και σε χρήμα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, δικαιούνται και η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας και η εργαζόμενη, που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου:

α) ως «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» νοείται η εργαζόμενη γυναίκα, η οποία είναι εγγεγραμμένη στο Εθνικό Μητρώο Υποψηφίων Θετών Γονέων και μετά από απόφαση της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας παραλαμβάνει, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, παιδί από κοινωνική υπηρεσία της κατά περίπτωση Μονάδας Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή άλλου φορέα που έχει υπό την προστασία

του το παιδί ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, και β) ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται:

βα) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» από την κατά περίπτωση Μονάδα Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή από όποιο άλλον φορέα έχει υπό την προστασία του το παιδί, όπως αποδεικνύεται από σχετικό έγγραφο της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας, ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, όπως αποδεικνύεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο που συνάπτει η «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» με τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού, ή

ββ) η ημερομηνία, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει αλλοδαπή απόφαση υιοθεσίας από την εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο.

Σχετικά με την αύξηση της άδειάς αυτή από 6 σε 9 μήνες με τον ν. 4997/2022, με την Εγκύκλιο 123756/20.12.2022 διευκρινίζονται τα εξής:

1. Γενικότερα, τυχόν χορήγηση της ετήσιας άδειας πριν την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας, συνεχόμενα με την άδεια μητρότητας ή την ισόχρονη άδεια φροντίδας παιδιού, ακόμη και αν με βάση τις ετήσιες προθεσμίες δεν κινδυνεύει να χαθεί, είναι συμβατή με τις ως άνω διατάξεις που σκοπό έχουν την προστασία της μητρότητας και δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να οδηγεί σε απώλεια του επιδόματος της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας από τη ΔΥΠΑ. Ως εκ τούτου οι αρμόδιες Υπηρεσίες της ΔΥΠΑ θα πρέπει να κάνουν δεκτές τις αιτήσεις επιδότησης των εργαζομένων σε τέτοιες περιπτώσεις.

2. Σε σχέση με την πρώτη εφαρμογή της παράτασης της άδειας, από έξι σε εννέα μήνες, την οποία δικαιούνται οι εργαζόμενες σύμφωνα με τη μεταβατική διάταξη ως αναλυτικά προαναφέρεται:

α) Σε περίπτωση που οι εργαζόμενες έχουν υπόλοιπο ετήσιας άδειας του έτους 2022 το οποίο, κάνοντας χρήση της παράτασης αυτής, δεν δύναται να χορηγηθεί εμπρόθεσμα πριν τις 31/03/2023 ή σε περίπτωση που η ετήσια άδειά τους είχε ήδη προγραμματισθεί να χορηγηθεί μετά την εξαμηνιαία άδεια, τότε η ετήσια άδεια θα πρέπει να παρεμβληθεί, αμέσως

μετά τη λήξη της εξάμηνης άδειας προστασίας της μητρότητας ως ίσχυε μέχρι πρότινος, και της τρίμηνης παράτασής της, προκειμένου να μην υπάρξει απώλεια κανενός δικαιώματος.

β) Σε περίπτωση που εργαζόμενη η οποία εμπίπτει στη μεταβατική διάταξη της παρ. 2 του άρθρου 83 του ν. 4997/2022 και δικαιούται να ευεργετηθεί της τρίμηνης παράτασης, μετά το τέλος της εξάμηνης άδειας, ως ίσχυε με την προηγούμενη μορφή του άρθρου 142 του ν. 3655/2008, έχει επιστρέψει στην εργασία της, λόγω ελλείμματος ενημέρωσης (δικού της, του εργοδότη ή των αρμόδιων Υπηρεσιών) ωστόσο στη συνέχεια, έχοντας λάβει σχετική ενημέρωση, επιθυμεί να κάνει χρήση της σχετικής παράτασης της άδειας/επιδόματος από τη ΔΥΠΑ, θα μπορεί να κάνει χρήση αυτής, χωρίς κώλυμα από τις αρμόδιες υπηρεσίες ή από τον εργοδότη.

4.2.6. Γονική άδεια

4.2.6.1. Γενικά

Κάθε εργαζόμενος γονέας ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα έχει ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα γονικής άδειας για την ανατροφή του παιδιού, διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών, την οποία μπορεί να χρησιμοποιήσει συνεχόμενα ή τμηματικά, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό.

Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

Μόνη προϋπόθεση του δικαιώματος αποτελεί η επί ένα (1) έτος απασχόληση του εργαζόμενου στον ίδιο εργοδότη. Συγκεκριμένα, ο εργαζόμενος γονέας πρέπει να έχει συμπληρώσει ένα (1) έτος συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

Σε περίπτωση λήξης της σύμβασης ορισμένου χρόνου, η γονική άδεια διακόπτεται και δύναται να συνεχιστεί σε περίπτωση ανανέωσης ή παράτασης της σύμβασης εργασίας ή και σε περίπτωση που ο

εργαζόμενος συνάψει σύμβαση εργασίας με άλλο εργοδότη, με την επιφύλαξη των ανωτέρω προϋποθέσεων.

4.2.6.2 Επίδομα γονικής άδειας

Για τους δύο (2) πρώτους μήνες της γονικής άδειας, η ΔΥΠΑ υποχρεούται να καταβάλλει επίδομα γονικής άδειας στον κάθε γονέα, μηνιαίως, ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό.

Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων στη γονική άδεια και στο επίδομα είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων. Κατ' εξαίρεση, γονείς διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων δικαιούνται να λάβουν τη γονική άδεια για κάθε παιδί ξεχωριστά, διακεκομμένα ή και συνεχόμενα και δικαιούνται να λάβουν το επίδομα της παρούσας για δύο (2) μήνες επιπλέον, ανεξαρτήτως του αριθμού των παιδιών που γεννήθηκαν μαζί.

Επίσης, γονείς μόνοι, λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα, δικαιούνται τη γονική άδεια και το επίδομα εις διπλούν (δικαιούνται να λάβουν συνολικά γονική άδεια διάρκειας οκτώ (8) μηνών διακεκομμένα ή συνεχόμενα, εκ των οποίων επιδοτούνται οι τέσσερις (4) μήνες από την ΔΥΠΑ).

4.2.6.3 Διαδικασία χορήγησης της άδειας

Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αποφασίζουν, με κοινή δήλωση, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.

Η γονική άδεια χορηγείται συνεχόμενα, τμηματικά ή με άλλο ευέλικτο τρόπο, με βάση σχετική αίτηση του γονέα, η οποία υποβάλλεται στον εργοδότη με κάθε πρόσφορο τρόπο εγγράφως ή ηλεκτρονικά και στην οποία προσδιορίζει την έναρξη και τη λήξη της. Η αίτηση υποβάλλεται στον εργοδότη τουλάχιστον ένα (1) μήνα πριν την έναρξη της άδειας, εκτός εάν συντρέχουν έκτακτοι λόγοι, οι οποίοι καθιστούν αναγκαία την έναρξη της άδειας σε μικρότερο χρονικό διάστημα. Ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης, απαντά στην αίτηση του εργαζόμενου άμεσα και κατ' ανώτατο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον αιτούμενο χρόνο, εκτός αν αυτό θα διατάρασσε σοβαρά την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Σε αυτήν την περίπτωση, υποχρεούται να τεκμηριώσει εγγράφως τον λόγο αναβολής χορήγησής της προς τον εργαζόμενο και δύναται να προτείνει προς αυτόν εναλλακτικές λύσεις ως προς τον χρόνο χορήγησής της ή ευέλικτους τρόπους χορήγησής της. Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει τη γονική άδεια εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης. Αιτήσεις γονέων με αναπηρία, γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια, πολύτεκνων και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων, καθώς και γυναικών μετά την άδεια μητρότητας και την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας, χορηγούνται με απόλυτη προτεραιότητα. Επίσης, προτεραιότητα δίνεται στις αιτήσεις γονέων παιδιών λόγω νοσηλείας ή ασθένειας του παιδιού ή λόγω αναπηρίας ή σοβαρής ασθένειας συζύγου, συντρόφου συμβίωσης, συγγενούς, γονέων παιδιών διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων, καθώς και γονέων έπειτα από πρόωρο τοκετό.

Η γονική άδεια, έπειτα από σχετική αίτηση του εργαζόμενου, δύναται εναλλακτικά να χορηγείται με κάθε ευέλικτο τρόπο που εξυπηρετεί τα μέρη, όπως ενδεικτικά με τη μορφή μειωμένου ημερήσιου ωραρίου ή σε ημέρες άδειας, οι οποίες μπορούν να κατανέμονται σε εβδομαδιαία ή σε μηνιαία βάση, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα του εργαζόμενου να λάβει το επίδομα γονικής άδειας. Στην περίπτωση αυτήν, ο εργαζόμενος, με την αίτησή του, προσδιορίζει τον αντίστοιχο χρόνο του συνόλου ή του τμήματος της γονικής άδειας που επιθυμεί να λάβει με ευέλικτο τρόπο, καθώς και το είδος της ευελιξίας του οποίου επιθυμεί να κάνει χρήση. Ο εργοδότης εξετάζει την αίτηση, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της

επιχείρησης και του εργαζομένου και τεκμηριώνει γραπτώς απόρριψή της, εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της.

4.2.6.4 Συνδεδόμενα δικαιώματα

Κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας παρέχεται προς τους εργαζόμενους ενημέρωση για τις διαδικασίες προαγωγών και για την εσωτερική στελέχωση κενών θέσεων εργασίας και πρέπει να τους επιτρέπεται να συμμετέχουν σε αυτές τις διαδικασίες και να υποβάλλουν υποψηφιότητα για αυτές τις θέσεις, χωρίς καμία διάκριση σε βάρος τους.

Ο χρόνος του τμήματος της άδειας κατά τον οποίο ο εργαζόμενος λαμβάνει επίδομα από την ΔΥΠΑ λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στους κλάδους κύριας σύνταξης και ασθένειας του οικείου ασφαλιστικού φορέα, καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από το οποίο η ΔΥΠΑ παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στον οικείο ασφαλιστικό φορέα, μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τον Οργανισμό.

Για τον μη επιδοτούμενο χρόνο γονικής άδειας, ο οποίος λαμβάνεται υπόψη τόσο για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος όσο και για τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης, ο γονέας δύναται να αποκτήσει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα κατόπιν αναγνώρισης του χρόνου απουσίας του, σύμφωνα με το άρθρο 40 του ν. 2084/1992 (Α' 165), εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί να του καταβάλει αποδοχές ο εργοδότης.

Μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας δικαιούται να επιστρέψει στην ίδια θέση εργασίας ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούνταν κατά την απουσία του.

Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας

απουσίας και του επιδόματος αδειας, την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσής τους (Άρθρο 28 του ν. 4808/2021 και Εγκ. 47972/2021)

4.2.7. Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους

Οι εργαζόμενοι γονείς, (φυσικοί, θετοί, ανάδοχοι, τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας), έχουν ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα, ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να λαμβάνουν, κατόπιν αιτήσεως τους, άδεια άνευ αποδοχών, που δεν υπερβαίνει τις έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας. Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δεκατέσσερις (14) εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει περισσότερα από δύο.

Στην έννοια των όρων «εξαρτώμενα παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας» που έχουν ανάγκη για φροντίδα ή υποστήριξη περιλαμβάνονται:

α) Τα παιδιά έως δεκαέξι (16) ετών, φυσικά ή υιοθετημένα, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

β) Τα παιδιά άνω των δεκαέξι (16) ετών που έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδική φροντίδα, για λόγους βαριάς ή χρόνιας ασθένειας, ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

γ) Ο ή η σύζυγος, εφόσον για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί.

δ) Οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί και αδελφές που, για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας ή ηλικίας, δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφόσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημά τους δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημα του ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται με το γενικό κατώτερο όριο ημερομισθίου που ισχύει κάθε φορά, υπολογιζόμενο με είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια το μήνα (Άρθρο 42 του ν. 4808/2021).

4.2.8. Άδειες λόγω σοβαρών νοσημάτων ή λόγω νοσηλείας των παιδιών

Στους εργαζόμενους γονείς, (φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, οι οποίοι απασχολούνται, με σχέση πλήρους ή μερικής απασχόλησης: α) στον ιδιωτικό τομέα, β) σε υπηρεσίες του Δημοσίου τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), κατά το μέρος που εφαρμόζεται σε αυτούς η εργατική νομοθεσία, γ) σε υπηρεσίες του Δημοσίου τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143) με σύμβαση έμμισθης εντολής, δ) με συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α' 41) και ε) εφαρμόζονται επίσης στους εργαζομένους που έχουν προσληφθεί ή προσλαμβάνονται από την Πολεμική Αεροπορία και απασχολούνται στην Αμερικανική Ναυτική Ευκολία Σούδας), χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας δέκα (10) εργασίμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, για την αντιμετώπιση των αναγκών παιδιών έως δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, με νεοπλασματική ασθένεια ή που χρήζει μεταμόσχευσης ή με σπάνιο νόσημα ή πάθηση, σύμφωνα με τον κατάλογο της παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 4213/2013 (Α' 261), και εφόσον στην τελευταία περίπτωση συντρέχει ποσοστό αναπηρίας εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και άνω, ή παιδιών, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, με βαριά νοητική αναπηρία ή σύνδρομο DOWN ή αυτισμό.

Η άδεια αποτελεί δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγείται χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας (Άρθρο 43 ν. 4808/2021).

4.2.9. Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών

Στους εργαζόμενους γονείς, (φυσικοί, θετοί, ανάδοχοι, τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας), χορηγείται ειδική γονική άδεια νοσηλείας χωρίς αποδοχές, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού,

ανεξαρτήτως της ηλικίας του, λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζόμενου, για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν των τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ' έτος.

Η άδεια αυτή αποτελεί δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγείται, χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας (άρθρο 44 του ν. 4808/2021 και άρθρο 24 του ν.4892/2022).

4.2.10. Άδεια γάμου

Σε περίπτωση τέλεσης γάμου ή σύναψης συμφώνου συμβίωσης, χορηγείται άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών, με αποδοχές, εφόσον ο εργαζόμενος απασχολείται με σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και πέντε (5) εργάσιμων ημερών, εφόσον απασχολείται με σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Η άδεια αυτή δεν υπολογίζεται στην κανονική ετήσια άδεια του εργαζομένου (Άρθρο 39 του ν. 4808/2021).

4.2.11. Άδεια άνευ αποδοχών

Εργαζόμενος πλήρους ή μερικής απασχόλησης δύναται, κατόπιν ατομικής έγγραφης συμφωνίας με τον εργοδότη, να λάβει άδεια άνευ αποδοχών για χρονικό διάστημα που δεν υπερβαίνει το ένα (1) έτος, η οποία δύναται να παραταθεί με νεότερη συμφωνία των μερών. Κατά τη διάρκεια της άδειας η σύμβαση εργασίας τίθεται σε αναστολή και δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές. Η έγγραφη συμφωνία αναρτάται στο Πληροφοριακό Σύστημα (Π/Σ) «ΕΡΓΑΝΗ» και αντίγραφο της γνωστοποιείται στον e-ΕΦΚΑ.

Μετά τη λήξη της άδειας άνευ αποδοχών αναβιώνουν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μερών εκ της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (άρθρο 62 του ν. 4808/2021).

Ειδικότερα και σε ότι αφορά την χορήγηση κανονικής αδείας στους εργαζόμενους που έχουν λάβει άδεια άνευ αποδοχών σύμφωνα με τα ανωτέρω, επισημαίνεται ότι για τη λήψη και τον υπολογισμό των ημερών κανονικής αδείας των εργαζομένων θα ληφθεί υπόψη και το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο εργαζόμενος τελούσε σε άδεια άνευ αποδοχών (παρ. 6 του άρθρου 2 του ν. 539/1945) (Εγκ. 64597/2021).

5. Παρουσίαση του νομικού πλαισίου ασφάλισης εργοδοτών και εργαζομένων

5.1. Απογραφή στον ΕΦΚΑ

Οι εργοδότες ως φυσικά και νομικά πρόσωπα που απασχολούν προσωπικό έχουν υποχρέωση απογραφής στον ΕΦΚΑ. Με την απογραφή χορηγείται στον εργοδότη ένας αριθμός Μητρώο Εργοδότη (Α.Μ.Ε).

5.2. Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργοδότη

Υποχρέωση υποβολής δήλωσης μεταβολής στοιχείων εργοδότη στον ΕΦΚΑ προκύπτει όταν έχουμε :

- Έναρξη απασχόλησης προσωπικού σε νέο παράρτημα του εργοδότη
- Διακοπή απασχολήσεως στην έδρα ή υποκατάστημα του εργοδότη
- Επαναλειτουργία και έναρξη απασχόλησης προσωπικού στην έδρα ή σε υποκατάστημα.
- Μεταφορά της έδρας του εργοδότη
- Μεταφορά υποκαταστήματος στην ίδια ασφαλιστική περιοχή ή σε διαφορετική ασφαλιστική περιοχή.
- Αλλαγή των υπευθύνων ,των στοιχείων τους ,ως και του τόπου κατοικίας ή διαμονής τους.
- Αλλαγή επωνυμίας
- Μεταβολή νομικής μορφής.

5.3. Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ)

- Η Α.Π.Δ υποβάλλεται ηλεκτρονικά στην πλατφόρμα του ΕΦΚΑ κάθε μήνα . Μέχρι την τελευταία εργάσιμη ημέρα του επόμενου μήνα.

5.4. Ασφαλιστική ενημερότητα

Τα Αποδεικτικά Ασφαλιστικής Ενημερότητας χορηγούνται είτε διαδικτυακά προς τους πιστοποιημένους φορείς, υπηρεσίες και πρόσωπα είτε αυτόματα μέσω του μηχανογραφικού συστήματος από τις αρμόδιες υπηρεσίες e-ΕΦΚΑ.

Για τη χορήγηση Αποδεικτικού Ασφαλιστικής Ενημερότητας λαμβάνονται υπόψη οι ασφαλιστικές εισφορές που οφείλονται:

α) Από φυσικό πρόσωπο υπόχρεο καταβολής ασφαλιστικών εισφορών λόγω άσκησης ατομικής δραστηριότητας ή συμμετοχής σε νομικό πρόσωπο ή εργοδοτικής ιδιότητας.

β) Από ομόρρυθμη και ετερόρρυθμη εταιρεία, εταιρεία περιορισμένης ευθύνης, ανώνυμη εταιρεία, κοινοπραξία, συνεταιρισμό, αστική εταιρεία και κοινωνία αστικού δικαίου, ιδιωτική κεφαλαιουχική εταιρεία, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, δημόσια, δημοτική ή κοινοτική επιχείρηση και εκμετάλλευση κερδοσκοπικού χαρακτήρα, οι ληξιπρόθεσμες οφειλές αυτών όσο και οι τυχόν υπάρχουσες οφειλές, για τις οποίες έχουν ευθύνη για την καταβολή τους, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

γ) Από ανάδοχο ή εργολάβο έργου που υπάγεται στις διατάξεις του άρθρου 8 παρ. 5 εδαφ. ε του α.ν. 1846/1951, εφόσον προέρχονται από το έργο για το οποίο ζητείται η βεβαίωση ή την έδρα του αναδόχου.

2. Για τη χορήγηση του Αποδεικτικού Ασφαλιστικής Ενημερότητας ηλεκτρονικά, ελέγχονται οι προαναφερόμενες προϋποθέσεις της παρ. 1, με βάση τα τελευταία επεξεργασμένα από το μηχανογραφικό σύστημα στοιχεία.

Ο eΕ.Φ.Κ.Α. διατηρεί το δικαίωμα να αναζητήσει τις εισφορές που διαπιστώνεται από μεταγενέστερο έλεγχο ή επεξεργασία δεδομένων ότι οφείλονται, ακόμη και αν αφορούν περιόδους ασφάλισης που καλύπτονται από το χορηγηθέν Αποδεικτικό.

6. Παρουσίαση του τρόπου επιχορήγησης εργατικού κόστους, και παρουσίαση των ενεργών προγραμμάτων της ΔΥΠΑ.

6.1. Προγράμματα ΔΥΠΑ

Στις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης συμπεριλαμβάνονται προγράμματα και μέτρα που στοχεύουν στην ανάπτυξη και βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και στην προώθηση στην απασχόληση.

Μέχρι σήμερα οι ΕΠΑ έχουν τις εξής μορφές:

- Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων και των εργαζομένων
- Προγράμματα Μαθητείας
- Προγράμματα επιχορήγησης μισθολογικού ή μη μισθολογικού κόστους ή επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών που αναφέρονται ως Προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας (ΝΘΕ).
- Προγράμματα Διατήρησης Θέσεων Εργασίας (ΔΘΕ).
- Προγράμματα επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΝΕΕ).
- Προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας ή προεργασίας - πρακτικής άσκησης
- Προγράμματα κοινωφελούς εργασίας ή ειδικά προγράμματα απασχόλησης σε φορείς του δημοσίου τομέα
- Τοπικά ή κλαδικά προγράμματα απασχόλησης
- Προγράμματα ενδυνάμωσης των διοικητικών διαδικασιών με σκοπό την ενίσχυση της επιχειρησιακής ικανότητας των φορέων και των επιχειρήσεων ή Προγράμματα Διαρθρωτικής Προσαρμογής
- Ολοκληρωμένα Προγράμματα (συνδυασμός των ανωτέρω)

Τα ανωτέρω προγράμματα διακρίνονται σε προγράμματα κλειστού πλαισίου (δηλαδή προγράμματα που έχουν πεπερασμένη διάρκεια και αριθμό ωφελουμένων) και σε προγράμματα ανοικτού πλαισίου (δηλαδή προγράμματα που είναι μόνιμα διαθέσιμα προς τις επιχειρήσεις και τους ανέργους). Επίσης, στοχεύουν σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες στην αγορά εργασίας που διαθέτουν κοινά ηλικιακά ή άλλα χαρακτηριστικά.

6.2. Ανοιχτά προγράμματα ΔΥΠΑ

Για τα ανοιχτά προγράμματα ΔΥΠΑ επισκεπτόμαστε την ηλεκτρονική διεύθυνση της ΔΥΠΑ.

https://www.dypa.gov.gr/proghrammata-anoikhta?number_page=32

6.2.1. Πρόγραμμα Απασχόλησης Μακροχρονίων Ανέργων 55-67 ετών

6.2.2. Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 10.000 μακροχρονίων ανέργων ηλικίας 45 ετών και άνω, σε περιοχές θύλακες υψηλής ανεργίας

6.2.3. Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση: Α. 3.000 ανέργων που ανήκουν σε ειδικές και ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και Β. 7.000 ανέργων που αντιμετωπίζουν εμπόδια στην ένταξη ή επανένταξή τους στην αγορά εργασίας