

Συνεργασία

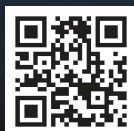
ΕΡΓΑΤΙΚΗ & ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

Ψηφιακή κάρτα εργασίας

Αρχή της ίσης
μεταχείρισης
& η απαγόρευση
των διακρίσεων
μεταξύ εργαζομένων

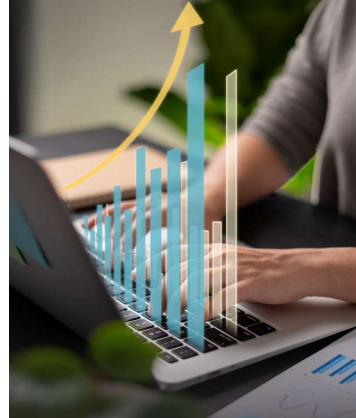
Απασχολούμενοι συνταξιούχοι

Η επιτρεπτή
μονομερής τροποποίηση
όρων εργασίας
από τον εργοδότη



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

www.pim.gr



contents

αρθρογραφία

• Ανάγκη για πολιτικές ανάπτυξης της οικονομίας και ενίσχυση της απασχόλησης	3
• Ψηφιακή κάρτα εργασίας	5
• Η αρχή της ίσης μεταχείρισης & η απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ των εργαζομένων	14
• Η επιτρεπτή μονομερής από τον εργοδότη τροποποίηση των όρων εργασίας	19
• Απασχολούμενοι συνταξιούχοι. Το νέο πλαίσιο απασχόλησης των συνταξιούχων με βάση τις διατάξεις του Ν. 5078/20.12.2023	21
• Αναπροσαρμογή από 1.1.2024 των ορίων των ημερήσιων μισθών και των τεκμαρτών ημερομισθίων των ασφαλιστικών κλάσεων	29
• Εισοδήματα φυσικών προσώπων από επιχειρηματική δραστηριότητα, χωρίς έναρξη δραστηριότητας στο μητρώο της Δ.Ο.Υ.	32
• Υπολογισμός Εθνικής Σύνταξης στη Μειωμένη Συνταξιοδότηση	35
• Οι συνδρομητές μας ρωτούν... εμείς απαντούμε!	41

ανακοινώσεις

• Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ: Πρόσβαση των αιτούντων διεθνή προστασία στην αγορά εργασίας	20
• e- ΕΦΚΑ: Επιλογή Ασφαλιστικής Κατηγορίας Κύριας Ασφάλισης, Επικουρικής Ασφάλισης και Εφάπαξ Παροχών από 1/1/2024	40
• Παράταση δυνατότητας υποβολής αιτήσεων μετάβασης στο ΤΕΚΑ από την επικουρική ασφάλιση του e-ΕΦΚΑ έως τις 31.12.2024	40

περιλήψεις νομολογίας

• ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ 651/2023 Συμβάσεις μαθητείας και αποζημίωση άρθρ. 904 Α.Κ.	37
• ΕΦΕΤΕΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ 4376/2023 Διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη - Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας εργαζομένου	38

Ανάγκη για πολιτικές ανάπτυξης της οικονομίας και ενίσχυση της απασχόλησης



Τα τελευταία χρόνια και ιδιαίτερα μετά το υποτιθέμενο τέλος των μνημονίων και της δεκαετούς οικονομικής κρίσης που έπληξαν τη χώρα, είναι εμφανής η προσπάθεια της Πολιτείας για κάλυψη του χαμένου χρόνου και επιχειρεί με μέτρα που καθιερώνει νομοθετικά να προωθήσει κατά το δυνατόν την ανάπτυξη της οικονομίας της χώρας, η οποία με την εφαρμογή των αποδεδειγμένα λανθασμένων υποδείξεων της ακραίας λιτότητας των μνημονίων της προηγούμενης δεκαετίας που μας επέβαλαν οι οικονομικοί οίκοι της Ευρώπης, όχι απλά καθηλώθηκε αλλά υποχώρησε στα προ του 2010 επίπεδα.

Αποτέλεσμα τούτων ήταν να καταστεί η χώρα μας ουραγός στην πορεία της προωθημένης ανάπτυξης των λοιπών κρατών και των λαών της Ε.Ε., που επιτεύχθηκε κατά τη κρίσιμη για τη χώρα μας δεκαετία 2010-2020. Εύλογο επομένως και αναγκαίο είναι το ενδιαφέρον της Πολιτείας που προωθεί νομοθετικά και όχι μόνο

μέτρα, βασικά για την προώθηση παραγωγικών επενδύσεων από φορείς του εσωτερικού αλλά κυρίως του εξωτερικού, με κίνητρα για την ενισχυμένη απόδοσή τους σε συνδυασμό με τη συντόμευση του χρόνου και των όρων έγκρισής τους, που θα βελτιώσουν τις συνθήκες διαβίωσης των πολιτών στις μεγάλες περιφέρειες της χώρας. Παράλληλα όμως για την ανάπτυξη της οικονομίας απαιτείται και η λήψη μέτρων προώθησης και η επιτάχυνση του προγραμματισμού μεγάλων κατασκευαστικών έργων ανά τη χώρα, που θα διευκολύνουν την παραμονή και τη δραστηριοποίηση του ενεργού δυναμικού της στην Ελληνική περιφέρεια για απασχόλησή του τόσο στον πρωτογενή τομέα, στον οποίο έχουμε παράδοση ως χώρα, αλλά και τον δευτερογενή τομέα στον οποίο δημιουργούνται θέσεις εργασίας που απαιτούν προσωπικό εξειδικευμένων προσόντων αντίστοιχα αμειβομένων, αλλά και μέτρων για την ενίσχυση της παραγωγικότητας της μικρομεσαίας επιχει-

Συνεργασία

■ Εκδότης / Διευθυντής Έκδοσης
Αντώνης Δεσπότης

■ Υπεύθυνη Συντακτικής Ομάδας
Ανδρομάχη Παύλου

■ Ειδικοί Συνεργάτες:

Χαραλαμπία Γαλανοπούλου

τ. Προϊσταμένη Διεύθυνσης Προγραμματισμού & Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων

Χρήστος Καρτζάς

Νομικός - Σύμβουλος Εργασιακών Σχέσεων

Γιάννης Καρούζος

Δικηγόρος - Εργατολόγος

Γεώργιος Κουτσούκος

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

Αργύριος Αργυριάδης

Δικηγόρος Παρ' Αρείω Πάγω

Στρατής Νικολακάας

Δικηγόρος στον Άρειο Πάγο, LL.M. Διαμεσολαβητής
Διαπιστευμένος στο Υπουργείο Δικαιοσύνης,
Διαφάνειας & Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΥΔΑΔ)

Απόστολος Αλωνιάτης

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

Αντώνης Τσόγκας

τ. Προϊστάμενος Ε.Φ.Κ.Α.

■ Επιμέλεια Ύλης

Άννα Καμπάνη

■ Δημιουργικός Σχεδιασμός

Αρετή Αλεξανδρή

■ Υπεύθυνη συνδρομών

Μαρία Κατσικοπούλου

Συνδρομές:

Ατομικές Επιχειρήσεις, Λογιστές, Δικηγόρους,
Υπαλλήλους Δημοσίου και Ιδιωτικούς | 60 €

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

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

Δημόσιο, Τράπεζες, Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ., Οργανισμοί, Ο.Τ.Α.,
Βιομηχανίες | 120 €

(Συμπεριλαμβάνεται ΦΠΑ 24%)

■ Πρακτορεία

Shutterstock, Freepick

Ιδιοκτησία

ΠΙΜ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ Ο.Ε.

Λ. Κωνσταντινουπόλεως 325, Αθήνα 104 44

Τηλεφωνικό κέντρο: 210/51.57.700,

Fax: 210/51.57.777

Ηλεκτρονική Διεύθυνση: www.pim.gr

Απαγορεύεται η αναδημοσίευση,

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

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

ISSN: 2585-2205 ISSN: 2585-2205

ρηματικής δράσης στο χώρο της οποίας, λόγω των δυσμενών οικονομικών συνθηκών της προηγούμενης δεκαετίας, διαπιστώνεται χρήση χαμηλής απόδοσης μηχανολογικών εξοπλισμών, με ελάχιστη χρήση των μέσων της καθιερωμένης στις χώρες της ΕΕ νέας τεχνολογίας, ως επίσης και περιορισμένη απασχόληση εξειδικευμένων ειδικοτήτων εργαζομένων, με χαμηλές αμοιβές, που στις περισσότερες από αυτές δεν υπερβαίνουν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, που καθιερώνει κάθε φορά η Πολιτεία, με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις του χώρου αυτού να έχουν χαμηλά ποσοστά παραγωγικών επενδύσεων, να αδυνατούν να αναβαθμίσουν τις παραγωγικές τους διαδικασίες, απομοιώνοντας την αξία και την ποιότητα των προϊόντων και των υπηρεσιών τους και περιορίζοντας τις αναγκαίες για τη χώρα εξαγωγές τους, γεγονός τα οποία, σε συνδυασμό με τη χαμηλή απόδοση της χρηματοδότησής τους, τις καθιστούν μη ανταγωνιστικές προς τις λοιπές οικονομίες της Ένωσης, και καθυστερούν την ανάπτυξη της οικονομίας.

Αν η προσπάθεια αυτή της Πολιτείας δεν καρποφορήσει μέσα σε εύλογο χρόνο και δεν αντιμετωπισθούν με επιτυχία όλοι αυτοί οι αρνητικοί παράγοντες-τροχοπέδη της ανάπτυξης, η Ελληνική οικονομία θα παραμένει ουραγός στη πορεία ανάπτυξης και στη λίστα των αναπτυσσόμενων κρατών της Ευρώπης των κρατών της Ε.Ε.

το περιοδικό μας

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

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

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

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

Αντώνης Δεσπότης

Διευθύνων Σύμβουλος

γράφει η

Χαραλαμπία Γαλανοπούλου

τ. Προϊσταμένη Διεύθυνσης Προγραμματισμού
& Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων

Ψηφιακή κάρτα εργασίας

Με το άρθρο 74 του Ν.4808/2021, καθιερώθηκε η ψηφιακή κάρτα εργασίας ως βασικό όργανο μέτρησης του ωραρίου και ελέγχου για την τήρησή του από τους ελεγκτικούς μηχανισμούς.

Η παρ. 2 του πιο πάνω άρθρου ορίζει τα εξής:

«Η μέτρηση του χρόνου εργασίας πραγματοποιείται με τη χρήση ψηφιακής κάρτας εργασίας. Με τη χρήση της, καταγράφεται σε πραγματικό χρόνο στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II κάθε μεταβολή που αφορά στον χρόνο εργασίας των εργαζομένων, όπως ιδίως, η ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας, το διάλειμμα, η υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας και κάθε είδους άδεια.»

Με την ψηφιακή καταχώρηση του ωραρίου εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και την λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας αναβαθμίζονται οι δυνατότητες καταγραφής του προγραμματισμού καθώς και του πραγματικού χρόνου

εργασίας, εφόσον καταγράφεται το σύνολο των πληροφοριών για το ωράριο εργασίας, τις υπερωρίες, την υπερεργασία, τις βάρδιες, τα διαλείμματα, τα ρεπό και τις πάσης φύσεως νόμιμες άδειες.

Η καταγραφή του πραγματικού χρόνου εργασίας και η διασύνδεσή του άμεσα με το ΕΡΓΑΝΗ II, μπορεί πλέον να αποτελεί στοιχείο μη αμφισβητούμενο, για τυχόν οικονομικές αξιώσεις των εργαζομένων, που αφορούν σε υπέρβαση των χρονικών ορίων εργασίας, υπερεργασία, υπερωριακή απασχόληση ή πρόσθετη εργασία (πέραν της συμφωνημένης) σε περιπτώσεις μερικής απασχόλησης κ.λπ..

Η Ψηφιακή κάρτα εργασίας είναι υποσύστημα / λειτουργία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II μέσω του οποίου παρακολουθείται η τήρηση του ωραρίου εργασίας και της οργάνωσης του χρόνου απασχόλησης και παρέχεται απόδειξη της προσέλευσης και της αποχώρησης του εργαζομένου από την εργασία του σε καθημερινή βάση.

Σταδιακή εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας σε επιχειρηματικούς κλάδους

Κατά την πρώτη εφαρμογή του συστήματος ψηφιακής κάρτας εργασίας (1.7.2022), εντάχθηκαν υποχρεωτικά οι επιχειρήσεις που ανήκουν στον κλάδο των **Σούπερ Μάρκετ** και απασχολούν συνολικά περισσότερους από 250 εργαζόμενους, καθώς και το σύνολο των **Τραπεζών** της χώρας ανεξάρτητα από τον αριθμό εργαζομένων που απασχολούν (η αριθμ. 49758/31.5.2022 Υ.Α.).

Την 16.2.2023, σύμφωνα με Ανακοίνωση του Γραφείου Τύπου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ξεκίνησε η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας σε δύο ακόμη επιχειρηματικούς κλάδους, τις **ασφαλιστικές εταιρείες** και τις **εταιρείες παροχής ιδιωτικής προστασίας** (security).

Για τους πιο πάνω κλάδους επιχειρήσεων εκδόθηκε η **αριθμ. 113169/28.12.2023** Υπουργική Απόφαση, στο Μέρος Α της οποίας γίνεται αναφορά των Κ.Α.Δ. ως εξής:

i) οι επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών φύλαξης και προστασίας με **Κ.Α.Δ. 8010 και 8020** καθώς και οι επιχειρήσεις με κύρια επιχειρηματική δραστηριότητα τις ιδιωτικές ασφαλίσσεις (Κ.Α.Δ. 65.1) και

ii) από την **22α Μαρτίου 2023**, εντάσσονται υποχρεωτικά στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας οι **ΟΣΕ Α.Ε., ΕΡΓΟΣΕ, Σταθερές Συγκοινωνίες Α.Ε, ΟΣΥ, ΟΑΣΑ, ΟΣΕΘ, ΟΑΣΘ, Αττικό μετρό, Κτιριακές Υποδομές Α.Ε., Εγνατία Οδός Α.Ε., ΕΥΔΑΠ και ΕΛΤΑ**, καθώς και η **Hellenic Train** και η **Ελληνική Εταιρεία Συντήρησης Σιδηροδρομικού Υλικού**.

Πέραν των αναφερομένων στην υποπερίπτωση ii) του ανωτέρω εδαφίου για τους οποίους ισχύει η εφαρμογή του συστήματος

ψηφιακής κάρτας εργασίας, εξαιρούνται από την υποχρέωση Ψηφιακής Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, που προβλέπεται στην υπ' αρ. 49758/26-05-22 (Β' 2668) υπουργική απόφαση, οι φορείς του Δημοσίου και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου ή Ιδιωτικού Δικαίου, εν γένει, που απασχολούν υπάλληλους Ι.Δ.Α.Χ. ή Ι.Δ.Ο.Χ., εφόσον ισχύουν για αυ-



τούς οι ρυθμίσεις του Ενιαίου Μισθολογίου (Ν. 4354/2015, Α' 176), και δεν έχουν εφαρμογή σε αυτούς οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για την υπερεργασία και την υπερωριακή απασχόληση (αρ. 58, Ν. 4808/21).

Από την 1η Ιανουαρίου 2024, σύμφωνα με την **αριθμ. 113169/28.12.2023 Υ.Α.** εντάσσονται υποχρεωτικά, στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας, οι επιχειρήσεις που ανήκουν κατά κύρια δραστηριότητα (βάσει Κ.Α.Δ.) στον κλάδο της βιομηχανίας (ήτοι, **όλοι οι Κ.Α.Δ. με πρώτα δύο ψηφία από 10 έως και 33, πλην του 19**), καθώς και οι επιχειρήσεις που ανήκουν κατά κύρια δραστηριότητα (βάσει Κ.Α.Δ.) στον κλάδο του λιανεμπορίου (ήτοι, **όλοι οι Κ.Α.Δ. με πρώτα δύο ψηφία το 47**).

(Βλέπε κατωτέρω πίνακα)

ΠΙΝΑΚΑΣ

ΚΑΔ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΚΛΑΔΟΣ
10	Βιομηχανία τροφίμων	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
11	Ποτοποιία	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
12	Παραγωγή προϊόντων καπνού	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
13	Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
14	Κατασκευή ειδών ένδυσης	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
15	Βιομηχανία δέρματος και δερμάτινων ειδών	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
16	Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό, εκτός από έπιπλα, κατασκευή ειδών καλαθοποιίας και σπαρτοπλεκτικής	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
17	Χαρτοποιία και κατασκευή χάρτινων προϊόντων	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
18	Εκτυώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
20	Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
21	Παραγωγή βασικών φαρμακευτικών προϊόντων και φαρμακευτικών σκευασμάτων	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
22	Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ) και πλαστικές ύλες	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
23	Παραγωγή άλλων μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
24	Παραγωγή βασικών μετάλλων	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
25	Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα και τα είδη εξοπλισμού	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
26	Κατασκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών, ηλεκτρονικών και οπτικών προϊόντων	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
27	Κατασκευή ηλεκτρολογικού εξοπλισμού	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
28	Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού π.δ.κ.α.	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
29	Κατασκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, ρυμουλκούμενων και ημιρυμουλκούμενων οχημάτων	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
30	Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
31	Κατασκευή επίπλων	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
32	Άλλες μεταποιητικές δραστηριότητες	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
33	Επισκευή και εγκατάσταση μηχανημάτων και εξοπλισμού	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
47	Λιανικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών	ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ

Εξαιρέσεις

Εξαιρούνται από την ένταξη στην ψηφιακή κάρτα εργασίας, οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον **κλάδο της ενέργειας, στα πετρελαιοειδή και στα ορυχεία** (ήτοι, όλοι οι Κ.Α.Δ. με πρώτα δύο ψηφία το 19).

Για τους πιο πάνω κλάδους, οι **διοικητικές κυρώσεις** του Παραρτήματος V και VI που αφορούν στην εφαρμογή του Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, της υπ' αρ. 80016/31-08-2022 (Β'4629) υπουργικής απόφασης επιβάλλονται:

i) για τις επιχειρήσεις που ανήκουν στον κλάδο της **βιομηχανίας** ως ανωτέρω, από την **1η Απριλίου 2024** και

ii) για τις επιχειρήσεις που ανήκουν στον κλάδο του **λιανεμπορίου**, ανωτέρω, από την **2α Μαΐου 2024**,

iii) για αμφότερους τους ανωτέρω κλάδους με αριθμό εργαζομένων που δεν υπερβαίνει τους 10 από την 13η Μαΐου 2024.

Μέχρι τις πιο πάνω ημερομηνίες που αφορούν σε επιβολή διοικητικών κυρώσεων, οι επιχειρήσεις που ανήκουν στους κλάδους βιομηχανίας και λιανεμπορίου (όπως σχετικοί Κ.Α.Δ.), **πρέπει να διαθέτουν και να εφαρμόζουν την ψηφιακή κάρτα εργασίας, όπως ορίζει η σχετική διάταξη.**

Από την ημερομηνία υποχρεωτικής ενεργοποίησης της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας οι εργοδότες υποχρεούνται να τηρούν σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων τους, όπου γίνεται άμεση καταγραφή της πραγματικής έναρξης και λήξης της απασχόλησής τους, συμπεριλαμβανομένων και των εργαζομένων που απασχολούνται με σύμβαση "δανεισμού". Προς τον σκοπό αυτό μπορούν να αξιοποιούν μεταβατικά, μέχρι την εγκατάσταση δικού τους συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων τους, λογισμικό που τους παρέχεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Το σύστημα αυτό διαβιβάζει αυτοματοποιημένα και σε

πραγματικό χρόνο τις εγγραφές για την έναρξη και λήξη της απασχόλησης των εργαζομένων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.

Σε περίπτωση που επέλθει γεγονός ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη, το οποίο γεγονός εμποδίζει τη λειτουργία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων ή τη διαβίβαση των στοιχείων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να ειδοποιήσει αμέσως, με κάθε πρόσφορο τρόπο, την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Την ίδια υποχρέωση έχει ο εργοδότης και αμέσως μόλις λήξει η κατάσταση ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη.

Οι επιχειρήσεις που έχουν ενταχθεί ή εντάσσονται, σύμφωνα με σχετική Υπουργική Απόφαση, έχουν τη δυνατότητα, κατόπιν συμφωνίας με τους εργαζόμενους που απασχολούν, να εφαρμόζουν **ωράριο ευέλικτης προσέλευσης/αποχώρησης μέχρι** του ορίου των **εκατόν είκοσι (120) λεπτών**. Ο χρόνος ευέλικτης προσέλευσης, εκκινώντας από τη δηλωθείσα έναρξη του προδηλωθέντος ωραρίου στην Οργάνωση Χρόνου Εργασίας, πρέπει να τηρείται όπως έχει συμφωνηθεί με τους εργαζόμενους.

Η ψηφιακή κάρτα θα επεκταθεί σταδιακά, σε όλες τις επιχειρήσεις της χώρας, ανεξαρτήτως μεγέθους και κλάδου δραστηριότητας, αλλάζοντας το εργασιακό τοπίο στην Ελλάδα.

Χρονικό διάστημα τήρησης των στοιχείων της ψηφιακής κάρτας

Κάθε επιχείρηση που έχει ενταχθεί στην ψηφιακή κάρτα εργασίας, υποχρεούται να τηρεί τα στοιχεία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας για χρονικό διάστημα τουλάχιστον πέντε (5) ετών και κάθε εργαζόμενος έχει πρόσβαση στα τηρούμενα στοιχεία του συστήματος που τον αφορούν. Επομένως εργαζόμενοι που απασχολούνται στην επιχείρηση ή έχει

λήξει η σχέση/σύμβαση εργασίας τους, με οποιοδήποτε τρόπο, μπορούν να έχουν πρόσβαση στα στοιχεία αυτά για χρονικό διάστημα τουλάχιστον πέντε (5) ετών.

Δυνατότητα μη προδήλωσης αλλαγών ωραρίων και υπερωριακής απασχόλησης*

Σύμφωνα με το άρθρο 22 του Ν.5053/2023, παρέχεται δυνατότητα, στις επιχειρήσεις/εκμεταλλεύσεις που έχουν ενταχθεί στο σύστημα ψηφιακής κάρτας εργασίας, είτε να προδηλώνουν τις αλλαγές/τροποποιήσεις του ωραρίου εργασίας ή της Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας, καθώς και την πραγματοποίηση της υπερωριακής απασχόλησης, πριν την έναρξη πραγματοποίησής της, είτε να καταχωρίζουν απολογιστικά τα πιο πάνω στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. Η δυνατότητα αυτή της μη προδήλωσης, στηρίζεται στο γεγονός ότι εφόσον εφαρμόζεται η ψηφιακή κάρτα εργασίας, καταγράφεται σε πραγματικό χρόνο η έναρξη και λήξη του ωραρίου εργασίας των εργαζομένων και επομένως κάθε αλλαγή/τροποποίηση, πρόσθετη εργασία, υπερεργασία ή υπερωριακή απασχόληση προκύπτει από την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας. Αν στην επιχείρηση απασχολούνται και εργαζόμενοι στους οποίους δεν εφαρμόζεται η ψηφιακή κάρτα, λόγω αντικειμένου εργασίας (π.χ. περιοδεύοντες πωλητές, υπάλληλοι εξωτερικών εργασιών κ.λπ.) και ως εκ τούτου δεν έχουν καταγραφή του χρόνου εργασίας, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση προδήλωσης τυχόν αλλαγών/τροποποιήσεων ή υπερωριακής απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.

Σε περίπτωση που πραγματοποιείται αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση από τον εργαζόμενο και αυτή δεν ταυτοποιείται από τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας επιβάλλεται στον εργοδότη από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμε-

νο, στην ψηφιακή κάρτα του οποίου δεν είναι δυνατή η ανωτέρω ταυτοποίηση.

Όσον αφορά τις προϋποθέσεις για την εφαρμογή της διάταξης αυτής, σύμφωνα με το ΜΕ-ΡΟΣ Γ της αριθμ.113169/28.12.2023 Υ.Α., οι εργοδότες-εκμεταλλεύσεις υποχρεούνται:

Να δηλώνουν έως και την τελευταία ημέρα του τρέχοντος μήνα στην «Ψηφιακή Δήλωση επιλογής προαναγγελτικού ή απολογιστικού συστήματος καταχώρισης αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών» αν για το επόμενο χρονικό διάστημα, το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο του ενός μηνός, θα καταχωρίζουν τις αλλαγές του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και των υπερωριών:

α. εκ των προτέρων και σε κάθε περίπτωση πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους ή

β. απολογιστικά, μετά την πραγματοποίησή τους κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 22 του Ν. 5053/2023.

Οι εργοδότες επιχείρησης ή εκμετάλλευσης που έχει ενταχθεί στη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, οι οποίοι **επιλέγουν να καταχωρίζουν απολογιστικά**, για τους εργαζομένους τους, τις αλλαγές του ωραρίου εργασίας, της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και των υπερωριών **έχουν υποχρέωση να καταχωρίζουν τις σχετικές αλλαγές, έως τη λήξη του επόμενου ημερολογιακού μήνα από την πραγματοποίησή τους.**

Τα απολογιστικά αυτά στοιχεία, τα οποία θα καταχωρίζονται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, σύμφωνα με τα ανωτέρω, θα διασταυρώνονται με τις αντίστοιχες σημάνσεις της ψηφιακής κάρτας εργασίας και θα τελούν υπό τον έλεγχο της Επιθεώρησης Εργασίας.

Τα πιο πάνω έχουν εφαρμογή από 1.3.2024

(Μέρος Δ' της αριθμ. 113169/2023 Υ.Α.)





Ερωτήσεις & Απαντήσεις για την εφαρμογή του συστήματος ψηφιακής κάρτας από το Εγχειρίδιο Χρήσης του ΕΡΓΑΝΗ II, του Υπ. Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Τι θα συμβαίνει αν ο εργαζόμενος αρνείται να χτυπήσει την κάρτα;

Εκεί ο εργοδότης έχει δικαίωμα να προχωρήσει -τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας- από συστάσεις μέχρι και λήψη μέτρων, όπως σε κάθε περίπτωση αντισυμβατικής συμπεριφοράς ενώ η τυχόν ύπαρξη κανονισμού εργασίας μπορεί να καθορίσει το επιτρεπτό πλαίσιο.

Επιτρέπεται το χτύπημα της κάρτας στην ευέλικτη προσέλευση πριν την έναρξη του δηλωθέντος ωραρίου;

Όχι δεν παρέχεται τέτοια δυνατότητα, το χτύπημα έπεται της έναρξης του ωραρίου και παρατείνει αντίστοιχα τη λήξη του ωραρίου.

Με ποιο τρόπο αντιμετωπίζονται τα χτυπήματα εργαζομένων νωρίτερα από την ώρα έναρξης;

Θα πρέπει η ώρα σήμανσης της κάρτας να συμφωνεί με την δηλωμένη ώρα έναρξης της εργασίας και να καταγράφεται στην κάρτα ο πραγματικός χρόνος εργασίας. Αν ο εργαζόμενος έρθει λίγο νωρίτερα από την ώρα ανάληψης εργασίας, η σήμανση της κάρτας θα γίνει

την ώρα έναρξης της απασχόλησης όπως έχει δηλωθεί στην οργάνωση του χρόνου εργασίας!!

Εννοείται ότι κατά το χρόνο αυτό και μέχρι την σήμανση της κάρτας ο εργαζόμενος δεν πρέπει να απασχολείται. Διευκρινίζεται ότι σαν χρόνος εργασίας θεωρείται αποκλειστικά η διεξαγωγή της εργασίας που τους έχει ανατεθεί και όχι ο εύλογος χρόνος προπαρασκευής τους είτε κατά τη μετάβαση είτε την αποχώρησή τους.

Τι γίνεται στην περίπτωση έκτακτων αλλαγών στην εφαρμογή της τηλεργασίας, όταν εργαζόμενος ζητά και προσέρχεται να εργαστεί με φυσική παρουσία στην επιχείρηση ή και αντίστροφα όταν ειδοποιεί τελευταία στιγμή ότι θα τηλεργαστεί ;

Θα υπάρχει πρόστιμο στην περίπτωση που δεν έχει ενημερωθεί το ΕΡΓΑΝΗ.

Οποιαδήποτε μεταβολή οφείλει να δηλώνεται στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ πριν τη μεταβολή και σε κάθε περίπτωση πριν την έναρξη της απασχόλησης. Στην περίπτωση της απασχόλησης με φυσική παρουσία στην επιχείρηση οφείλει να χτυπήσει την κάρτα παρουσίας. Σε κάθε περίπτωση πριν την επιβολή κυρώσεων ζητώντας εξηγήσεις από τον εργοδότη και εκτιμώνται ώστε να υπάρχει εικόνα για την κάθε περίπτωση.

Θα μπορεί το σύστημα να δέχεται προδήλωση Τηλεργασίας σε μη σταθερές ημέρες εργασίας ανά εβδομάδα και με ποιο αρχείο θα ενημερώνουμε το σύστημα. Με το ημερήσιο ή με το εβδομαδιαίο (και πώς);

Μπορεί να δηλώνεται εφόσον δεν είναι σταθερή εβδομαδιαία δήλωση με την ένδειξη «Από - Έως την εβδομάδα. Ή μεταβαλλόμενο».

Κατά την υποβολή της “Δήλωσης Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας”, αν ο Εργαζόμενος έχει προγραμματισμένη άδεια, μακροχρόνια ασθένεια, στράτευση, άδειες όπως θηλασμού (σε

ημέρες), γονική, άνευ αποδοχών κ.λπ., θα πρέπει να συμπληρώνεται πρόγραμμα εργασίας;

Στην υποβολή της “Δήλωσης Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας” δηλώνεται αρχικά ως ΕΡΓΑΣΙΑ το πρόγραμμα εργασίας και κατόπιν δηλώνονται όλες οι άδειες σύμφωνα με τα στοιχεία που δίνονται στον σχετικό πίνακα κατά την υποβολή της σχετικής δήλωσης.

Αν εργαζόμενος παραλείψει να «χτυπήσει» την κάρτα του κατά την είσοδο ή/και έξοδο, θα υπάρχει υποχρέωση εκ μέρους του Εργοδότη για τη συμπλήρωση των «χτυπημάτων» και σε περίπτωση καταφατικής απάντησης, μέχρι πότε και με ποιόν τρόπο;

Η ευθύνη για την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας είναι του εργοδότη. Η επαναλαμβανόμενη όμως μη υποβολή δηλώσεων έναρξης και λήξης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II συνιστά αιτία ελέγχου από το Σ.ΕΠ.Ε. (risk analysis).

Στις περιπτώσεις μητέρων με μειωμένο ωράριο (κατά 1 ή 2 ώρες), οφείλουμε να δηλώσουμε στο πεδίο «συμβατικές ώρες», τις πραγματικές (32/27 αντίστοιχα) ή τις συμβατικές (37) ώρες;

Οι συμβατικές δεν έχουν να κάνουν με το μειωμένο ωράριο.

Το πεδίο είναι ξεκάθαρο και αφορά τις Συμβατικές Εβδομαδιαίες Ώρες Πλήρους Απασχόλησης (ο εβδομαδιαίος χρόνος πλήρους απασχόλησης που καθορίζεται από Συλλογική Σύμβαση (ΣΣΕ) ή Διαιτητική Απόφαση (Δ.Α.) κ.λπ., π.χ. 40).

Με ποιο έντυπο θα υποβάλλεται η αλλαγή κτηρίου εργαζομένου σε περίπτωση μετάθεσής του;

Με νέα Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης στο νέο παράρτημα και δήλωση ωραρίου στο νέο παράρτημα.

Στις περιπτώσεις εργαζομένων που δεν

ξεκινούν πάντοτε (αλλά κάποιες φορές) την ημερήσια απασχόλησή τους από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη τους ή/και δεν ολοκληρώνουν πάντοτε (αλλά κάποιες φορές) την εργασία τους αποχωρώντας από τις προαναφερθείσες εγκαταστάσεις, η αποτύπωση μη σταθερών δηλώσεων υποβολής (δηλ. η εμφάνιση ανομοιομορφής καρτοσήμανσης) δεν είναι πιθανόν να προκαλέσει τον έλεγχο του ΣΕΠΕ και, ενδεχομένως, και την επιβολή κύρωσης;

Ο μηχανισμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας, εφαρμόζεται μόνο για εργαζόμενους με φυσική παρουσία. Άρα για κάποιον που ξεκινά ή/και ολοκληρώνει την εργασία του στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης όπου και εργάζεται ισχύει κανονικά η κάρτα εργασίας.

Επίσης σε περίπτωση κατά την οποία δεν υφίσταται χτύπημα κάρτας κατά την έναρξη, ή/και κατά τη λήξη της απασχόλησης των εργαζομένων λόγω της φύσης του αντικειμένου εργασίας τους (π.χ. περιοδεύοντες πωλητές), τεκμαίρεται ως ωράριο εργασίας για τη συγκεκριμένη ημέρα, το δηλωθέν στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Εύλογο είναι, ότι σε περίπτωση διενέργειας ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας, εφόσον βρεθεί εργαζόμενος απασχολούμενος εκτός του δηλωθέντος ωραρίου εργασίας, χωρίς να έχει προηγηθεί καταχώρηση της εν λόγω απασχόλησης, στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, επιβάλλονται οι σχετικές κυρώσεις όπως αυτές προβλέπονται στην οικεία νομοθεσία. Σε κάθε περίπτωση ο Επιθεωρητής λαμβάνει υπόψη την ειδικότητα και τους όρους σύμβασης του εργαζομένου.

Σε περίπτωση προσέλευσης μετά τη δηλωμένη έναρξη του ωραρίου, ή αποχώρησης πριν τη δηλωμένη λήξη του ωραρίου, κρίνεται απαραίτητη η σήμανση της κάρτας (εφόσον η προσέλευση καθώς και η αποχώρηση είναι εντός του προκαθορισμένου ωραρίου). Η ανωτέρω σήμανση κρίνεται απαραίτητη, μεταξύ άλλων

λων και για λόγους ασφάλειας δικαίου του εργαζόμενου (π.χ. εργατικό ατύχημα).

Ενδεικτικά παραδείγματα:

► Σε περίπτωση που ένας υπάλληλος έχει εξωτερικό ραντεβού με πελάτη (ωράριο εργασίας 08:00 έως 16:00) και έλθει στο γραφείο στις 11:00. [Σημείωση ότι από 08:00 έως 11:00 έχει εργαστεί εκτός του παραρτήματος του εργοδότη]. Ισχύει και γι' αυτόν κανονικά η κάρτα εργασίας και για την συγκεκριμένη ημέρα θα έχει χτύπημα (είσοδο) στις 11:00 που θα ξεκινήσει εργασία στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, μετά από το εξωτερικό ραντεβού με πελάτη, και θα ολοκληρώσει την εργασία του στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης έχοντας χτύπημα της κάρτας με έξοδο (λήξη) ώρα 16:00.

Εύλογο είναι, ότι σε περίπτωση διενέργειας ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας, εφόσον βρεθεί εργαζόμενος απασχολούμενος στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης όπου εφαρμόζεται το σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με καρτοσήμανση, χωρίς να έχει προηγηθεί καταχώρηση της στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, επιβάλλονται οι σχετικές κυρώσεις (ποινικές και διοικητικές κυρώσεις) όπως αυτές προβλέπονται στην οικεία νομοθεσία.

Όταν γίνεται λόγος για τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης «όπου και εργάζεται» ο εργαζόμενος, νοούνται οι εγκαταστάσεις του εργοδότη του ή και οι εγκαταστάσεις όπου παρέχει την εργασία του, ακόμα και αν οι τελευταίες δεν ανήκουν στον εργοδότη του; Έτσι, για παράδειγμα στις περιπτώσεις

εργαζομένων, οι οποίοι σταθερά και για μεγάλο χρονικό διάστημα, ξεκινούν και ολοκληρώνουν την απασχόλησή τους σε εγκαταστάσεις κάποιου τρίτου και όχι του εργοδότη τους (π.χ. απασχολούμενοι εντός υποκαταστημάτων τραπεζών κ.λπ.), απαιτείται ή όχι καρτοσήμανση;

Ο μηχανισμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας, εφαρμόζεται μόνο για εργαζόμενους με φυσική παρουσία στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Άρα για κάποιον που ξεκινά ή /και ολοκληρώνει την εργασία του στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης όπου και εργάζεται ισχύει κανονικά η κάρτα εργασίας.

Επίσης σε περίπτωση κατά την οποία δεν υφίσταται χτύπημα κάρτας και κατά την έναρξη, και κατά τη λήξη της απασχόλησης των εργαζομένων λόγω της φύσης της αντικειμένου εργασίας τους (πχ εργαζόμενοι στις πωλήσεις – προωθήσεις ασφαλιστικών προϊόντων), τεκμαίρεται ως ωράριο εργασίας για τη συγκεκριμένη ημέρα, το δηλωθέν στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Επισημαίνεται σε κάθε περίπτωση ότι: η παράλειψη υποβολής στοιχείων της ψηφιακής κάρτας εργαζομένων σε σχέση με την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης τους συσχετιζόμενη με τον αριθμό των αναμενόμενων δηλώσεων υποβολής, αποτελεί κριτήριο που λαμβάνεται υπόψη από την ανάλυση εκτίμησης κινδύνου του ΟΠΣ-ΣΕΠΕ, προκειμένου η σχετική επιχείρηση να ελεγχθεί από την αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. (Υ.Α 49758/31.05.22, Β' 2668).



Η σήμανση της κάρτας μονίμως πριν τη δηλωθείσα ώρα λήξης του ωραρίου, δημιουργεί κάποιο κίνδυνο;

Η τήρηση του δηλωθέντος ωραρίου αποτελεί ευθύνη του εργοδότη. Όταν η διαδικασία της σήμανσης της κάρτας κατά τον τρόπο που περιγράφεται στο ερώτημα(πριν τη δηλωθείσα ώρα λήξης του ωραρίου) έχει μόνιμο χαρακτήρα, αλλοιώνεται το δηλωμένο ωράριο (λήξη). Σε κάθε περίπτωση η πρόωρη αποχώρηση του εργαζομένου με τη συναίνεση του εργοδότη δεν πρέπει να αλλοιώνει το συμφωνηθέν ωράριο απασχόλησης όπως αυτό προβλέπεται στην ατομική σύμβαση εργασίας.

Επιπλέον επισημαίνεται ότι: η παράλειψη υποβολής στοιχείων της ψηφιακής κάρτας εργαζομένων σε σχέση με την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης τους συσχετιζόμενη με τον αριθμό των αναμενόμενων δηλώσεων υποβολής, αποτελεί κριτήριο που λαμβάνεται υπόψη από την ανάλυση εκτίμησης κινδύνου του ΟΠΣ-ΣΕΠΕ, προκειμένου η σχετική επιχείρηση να ελεγχθεί από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ. (Υ.Α 49758/31.05.22, Β' 2668)

Η σήμανση της κάρτας μετά τη δηλωθείσα ώρα έναρξης του ωραρίου και εντός του χρόνου ευέλικτης προσέλευσης, δικαιολογεί τη σήμανση της λήξης του ωραρίου αντίστοιχο χρόνο αργότερα από τη δηλωθείσα ώρα λήξης του ωραρίου;

Η Ευέλικτη Προσέλευση επιτρέπεται μόνο όταν έχει γίνει ενεργοποίηση της Κάρτας Εργασίας και απαιτεί ενημέρωση με οποιονδήποτε αποδεικνυόμενο τρόπο από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο και αντίστοιχη αποδοχή από αυτόν. Στην περίπτωση αυτή η δυνατότητα προσέλευσης είναι δυνατή εντός Χ λεπτών (και έως 120' κατ' ανώτατο όριο) εκκινώντας από τη δηλωθείσα έναρξη του προδηλωθέντος ωραρίου στην οργάνωση του χρόνου εργασίας και η σήμανση αυτή συμπαρασύρει και την δη-

λωθείσα ώρα λήξης του ωραρίου. Επιπλέον θα πρέπει να τηρηθεί αυστηρά το διάστημα ευέλικτης προσέλευσης που έχει δηλωθεί από τον εργοδότη και υποστηρίζεται από την ψηφιακή κάρτα εργασίας. Ευνόητο είναι ότι η ευέλικτη προσέλευση ισχύει μόνο από την ώρα έναρξης του δηλωθέντος ωραρίου και μετά και όχι πριν. Δηλαδή, εάν έχει δηλωθεί ευέλικτη προσέλευση 120 λεπτών με δηλωθέν ωράριο 09:00 με 17:00, τότε ο εργαζόμενος νομιμοποιείται να προσέλθει στην εργασία του και να χτυπήσει κάρτα από τις 09:00 και μετά και όχι πριν.

Για παράδειγμα, αν έχει δηλωθεί ευέλικτη προσέλευση εντός 120 λεπτών για έναν εργαζόμενο και το δηλωθέν ωράριο εργασίας του είναι 09:00-17:00, τότε εάν ο εν λόγω εργαζόμενος προσέλθει στην εργασία του και χτυπήσει κάρτα στις 10:30, νομιμοποιείται να έχει σήμανση λήξης του ωραρίου του στις 18:30. Αν αντιθέτως προσέλθει στην εργασία του στις 08:15 και χτυπήσει κάρτα με δηλωθέν ωράριο 09:00, δεν θεωρείται ότι καλύπτεται από την ευέλικτη προσέλευση και προκειμένου ο εργοδότης να είναι νόμιμος θα πρέπει να έχει προβεί σε σχετική προδήλωση στο πλαίσιο του Μεταβαλλόμενου/Τροποποιούμενου Ωραρίου.

Εργαζόμενος που κατά τη διάρκεια της ημέρας απασχολείται σε περισσότερα παραρτήματα του εργοδότη, ο οποίος χρησιμοποιεί σε όλα τα παραρτήματα το σύστημα καρτοσήμανσης του Υπουργείου, μολονότι θα έχει απογράψει σε ένα από τα παραρτήματα αυτά, η σήμανση της κάρτας θα είναι εφικτή και στα υπόλοιπα παραρτήματα ή μόνον στο παράρτημα όπου έχει απογραφεί ο εργαζόμενος;

Εργαζόμενος που ξεκινά την εργασία στο παράρτημα Χ του εργοδότη και λήγει η εργασία του στο παράρτημα Ψ, είναι υπόχρεος να δηλώσει την έναρξη της εργασίας του με χτύπημα κάρτας στο παράρτημα Χ και την λήξη της εργασίας του με χτύπημα κάρτας στο παράρτημα Ψ.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης & η απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ των εργαζομένων



**A. A. Αργυριάδης
& Συνεργάτες**
Δικηγορική Εταιρεία

Γράφει η **Ηλιάννα Κυριαζίδου**
Δικηγόρος
Συνεργάτης στην «Αργυριάδης & Συνεργάτες»
Δικηγορική Εταιρεία

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης – Νομοθετικό πλαίσιο

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης αποτελεί θεμελιώδη αρχή του εργατικού δικαίου και βασικό παράγοντα διαμόρφωσης των όρων εργασίας. Στόχο της αποτελεί η δίκαιη μεταχείριση όλων των εργαζομένων.¹ Επιβάλλει να μην αντιμετωπίζονται όμοιες καταστάσεις κατά τρόπο διαφορετικό ούτε διαφορετικές καταστάσεις

καθ' όμοιο τρόπο, εκτός αν η διαφοροποίηση δικαιολογείται αντικειμενικά.² Θεωρείται ότι προσβάλλεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης, όταν ο εργοδότης μεταχειρίζεται δυσμενέστερα μεμονωμένους εργαζομένους ή κατηγορία αυτών, συγκριτικά με άλλους εργαζομένους ή κατηγορίες που βρίσκονται σε όμοια κατάσταση, εφόσον φυσικά η δυσμενέστερη αυτή μεταχείριση είναι αυθαίρετη.³ Ως αυθαίρετη δε, νοείται η μεταχείριση, για την οποία δεν συντρέχει κάποιος ιδιαίτερος λόγος που να τη δικαιολογεί κατ' αντικειμενική κρίση. Συνεπώς, κάθε εργαζόμενος έχει το δικαίωμα, κάτω από τις ίδιες συνθήκες, να έχει την ίδια μεταχείριση με τους συναδέλφους του που απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη.⁴

Για τη γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν υπάρχει ρητή νομοθετική πρόβλεψη. Η νομο-

1. Ζερδελής Δ., Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Ζ' Έκδοση, 2021, σελ. 159

2. Ζερδελής Δ., Η απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας στο ευρωπαϊκό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, 2018, σελ. 5

3. ΔΕΕ 12.11.2014, C-580/12

4. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, σελ. 763



λογία θεμελιώνει την υποχρέωση του εργοδότη για ίση μεταχείριση στις διατάξεις των άρθρων 22 παρ. 1 εδ. β' του Συντάγματος και 288 ΑΚ, τις οποίες σωρευτικά επικαλείται, ενώ δεν λείπουν και αποφάσεις, οι οποίες παράλληλα με τις παραπάνω διατάξεις, επικαλούνται προς θεμελίωση και τη διάταξη του άρθρου 4 παρ. 1 του Συντάγματος, στην οποία κατοχυρώνεται η γενική αρχή της ισότητας.⁵ Τόσο η συντα-

«Η αρχή της ίσης μεταχείρισης αποτελεί θεμελιώδη αρχή του εργατικού δικαίου και βασικό παράγοντα διαμόρφωσης των όρων εργασίας»

ματική αρχή της ισότητας όσο και η αρχή της ίσης μεταχείρισης αποτελούν εκδηλώσεις της διανεμητικής δικαιοσύνης και υπηρετούν την πραγμάτωσή της σε διαφορετικούς χώρους και με διαφορετικούς αποδέκτες. Αποδέκτης της επιταγής για ίση μεταχείριση δεν είναι τα κρατικά όργανα, αλλά ο ιδιώτης εργοδότης, ο οποίος εν αντιθέσει με τα κρατικά όργανα μπορεί να επικαλεστεί τη συμβατική ελευθερία.

Ωστόσο, ένα σπουδαίο νομοθετικό κείμενο, αποτελεί το **Προεδρικό Διάταγμα 80/2022**, καθώς στο δεύτερο μέρος του (άρθρα 15 έως 68), προωθεί τόσο την αρχή της ίσης μεταχείρισης, όσο και την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Η απαγόρευση των διακρίσεων – Νομοθετικό πλαίσιο

Ως γενική αρχή του ενωσιακού δικαίου, στην αντίληψη του Δικαστηρίου, η αρχή της ίσης μεταχείρισης περιέχει εν δυνάμει μια απαγόρευση διακρίσεων για κάθε είδος λόγων, οι οποίοι δεν θεωρούνται από την έννομη τάξη αποδε-

κτοί για διακρίσεις. Το ΔΕΕ αντιμετωπίζει τις απαγορεύσεις διακρίσεων ως ειδική απλώς έκφραση της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης, η οποία αποτελεί θεμελιώδη αρχή του κοινοτικού, σήμερα ενωσιακού, δικαίου (άρθρο 20 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης).⁶

Τις πρώτες πρωτοβουλίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων, τις ανέλαβε η Ευρωπαϊκή Ένωση εκδίδοντας αρχικά τις Οδηγίες 2000/43 και 2000/78, εκ των οποίων η μεν πρώτη σχετίζεται με τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, η δε δεύτερη με τις διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Έπειτα, για την προστασία έναντι των διακρίσεων λόγω φύλου στην απασχόληση και στην εργασία, είχε εκδοθεί η Οδηγία 76/207, η οποία τροποποιήθηκε με την Οδηγία 2002/73.⁷ Ήδη, όμως, όλες οι Οδηγίες για την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών, έχουν συγχωνευθεί σε ένα ενιαίο κείμενο με την Οδηγία 2006/54.

Για την ενσωμάτωση των Οδηγιών 2000/43 και 2000/78 στο εθνικό μας δίκαιο, ψηφίστηκε αρχικά ο νόμος 3304/2005, ο οποίος έπειτα αντικαταστάθηκε από το νόμο **4443/2016** και ισχύει μέχρι σήμερα. Με τον νόμο 3488/2006 ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία για τις απαγορεύσεις διακρίσεων λόγω φύλου, ήτοι η 2002/73. Ο νόμος αυτός, με σκοπό την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2006/54, αντικαταστάθηκε στη συνέχεια με το νόμο **3896/2010** και ισχύει μέχρι σήμερα. Φυσικά, το Προεδρικό Διάταγμα 80/2022, όπως ήδη αναφέρθηκε, αποτελεί ένα ακόμα νομοθετικό κείμενο, το οποίο αναφέρεται στις απαγορεύσεις των διακρίσεων.

5. ΑΠ 390/2008, ΑΠ 1688/2007, ΑΠ 543/2004, ΑΠ 880/1998, ΑΠ 600/1999

6. Ενδεικτικά ΔΕΕ C-441/14

7. Ζερδελής Δ., Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Ζ' Έκδοση, 2021, σελ. 197



Σχέση αρχής ίσης μεταχείρισης και απαγόρευσης διακρίσεων

Μολονότι οι απαγορεύσεις των διακρίσεων και η γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης έχουν κοινά στοιχεία, εντούτοις εμφανίζουν σημαντικές διαφορές.⁸ Ως αναφέρθηκε ανωτέρω, η ίση μεταχείριση των εργαζομένων ανήκει στις γενικές αρχές του ευρωπαϊκού και του εθνικού εργατικού δικαίου και αντλεί το περιεχόμενό της από την αρχή της ισότητας. Αντιθέτως, οι απαγορεύσεις των διακρίσεων ερείδονται στην αναγνώριση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, την οποία το κράτος οφείλει (άρθρο 2 παρ. 1 Συντ.) όχι μόνο να σέβεται αλλά και να την προστατεύει από προσβολές που δεν προέρχονται από τα όργανα του αλλά από τρίτους, ιδιώτες. Στόχος των απαγορεύσεων διακρίσεων δεν είναι, κατά κύριο λόγο, η τήρηση των αρχών της διανεμητικής δικαιοσύνης κατά την παροχή πλεονεκτημάτων και την κατανομή βαρών σε μια κοινότητα προσώπων, αλλά η προστασία ευάλωτων ομάδων προσώπων καθώς και του ατόμου από τον κίνδυνο να υφίσταται δυσμενέστερη μεταχείριση απλώς και μόνο λόγω ενός «προβληματικού» χαρακτηριστικού γνώρισματος (φύλο, φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, πεποιθήσεις, αναπηρία, ηλικία, σεξουαλικός προσανατολισμός κ.α.).

Η διαφορετική λειτουργία και αποστολή των

δύο θεσμών καταδεικνύεται κυρίως από τις προϋποθέσεις εφαρμογής τους. Από τη μια προϋπόθεση εφαρμογής της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης, αποτελεί η ενεργός σχέση εργασίας. Επομένως, δεν χωρεί εφαρμογή της στα στάδια της πρόσληψης και μετά τη λύση της σύμβασης. Η δε εφαρμογή της στην καταγγελία της σύμβασης απορρίπτεται από τη νομολογία, ενώ από τη θεωρία γίνεται δεκτή με περιορισμούς.⁹ Επιπλέον, η γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με ρυθμίσεις του εργοδότη, οι οποίες έχουν συλλογικό χαρακτήρα και στηρίζονται σε κριτήρια που μπορούν να γενικευθούν. Στο πλαίσιο αυτό, η αρχή της ίσης μεταχείρισης απαγορεύει να εξαιρεθούν αυθαίρετα ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι, μολονότι και αυτοί πληρούν τα κριτήρια που έχει θέσει ο εργοδότης. Αντίθετα, δεν εφαρμόζεται η αρχή αυτή σε εξατομικευμένες ρυθμίσεις, που είναι αποτέλεσμα ατομικών διαπραγματεύσεων.¹⁰

Από την άλλη, το πεδίο εφαρμογής των απαγορεύσεων των διακρίσεων είναι ευρύτερο. Εφαρμόζονται σε όλα τα στάδια της εργασιακής σχέσης, τόσο στο προσυμβατικό στάδιο της πρόσληψης, όσο και μετέπειτα κατά τη λύση της.¹¹ Συνεπώς, ο εργαζόμενος πριν από τη

8. Ζερδελής Δ., Η απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας, σελ. 6 επ.

9. Ζερδελής Δ., ΕΕργΔ 1994, 58 επ. και Ζερδελής Δ., Δίκαιο Καταγγελίας, 2002, σελ. 147

10. Λεβέντης/Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 639

11. ΑΠ 1192/1999, ΑΠ 1080/2011

σύναψη της σύμβασης εργασίας, δεν δύναται να θεμελιώσει αξιώσεις στη γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης, ενώ αντίθετα δύναται να θεμελιώσει στις ειδικές απαγορεύσεις διακρίσεων. Επίσης, οι ειδικές απαγορεύσεις διακρίσεων

«Η γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν αναζητά την πλέον δίκαιη λύση, αλλά την αποφυγή αυθαίρετων διαφοροποιήσεων»

ων δεν προϋποθέτουν αποκλειστικά ρυθμίσεις του εργοδότη με συλλογικό χαρακτήρα, αλλά εφαρμόζονται και σε εξατομικευμένες ρυθμίσεις. Διεκδικούν, λοιπόν, εφαρμογή σε κάθε είδους ρύθμιση εκ μέρους του εργοδότη, ανεξάρτητα αν πρόκειται για συλλογική ή εξατομικευμένη, ακόμη και αν αποτέλεσε αντικείμενο συμφωνίας με τον εργαζόμενο.

Τέλος, η διαφορά μεταξύ της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης και των ειδικών απαγορεύσεων εντοπίζεται και στη σχέση τους με τη συμβατική ελευθερία, με την οποία βρίσκονται σε σχέση έντασης, αφού αποτελούν περιορισμούς της. Τα περιθώρια, τα οποία αφήνει η αρχή της ίσης μεταχείρισης στη συμβατική ελευθερία, είναι σαφώς μεγαλύτερα από εκείνα των ειδικών απαγορεύσεων διακρίσεων. Η γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν αναζητά την πλέον δίκαιη λύση, αλλά την αποφυγή αυθαίρετων διαφοροποιήσεων. Ο κατάλογος δε των λόγων που μπορεί να επικαλεσθεί ο εργοδότης προκειμένου να δικαιολογήσει στη συγκεκριμένη περίπτωση τη διαφορετική μεταχείριση είναι ανοικτός και συνεχώς εμπλουτίζεται με νέους λόγους. Αντιθέτως, οι απαγορεύσεις διακρίσεων δεν έχουν μεν απόλυτη ισχύ, όμως οι εξαιρέσεις από αυτές προβλέπονται ειδικά στο νόμο και μάλιστα με τη συνδρομή ιδιαίτερα αυστηρών προϋποθέσεων. Για να δικαιολογήσει κανείς τις διακρίσεις που στηρίζονται σ' ένα από τα προστατευόμενα από το νόμο 4443/

2016 στοιχεία δεν αρκεί η επίκληση ενός αντικειμενικού λόγου.

Σύνοψη

Αξιοσημείωτο είναι βέβαια, πως παρά τις διαφορές που εμφανίζουν η γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης και οι απαγορεύσεις διακρίσεων, εντούτοις, έχουν και ορισμένα σημεία επαφής. Σημαντικότερο όλων, αποτελεί το γεγονός πως στοιχεία που δεν επιτρέπεται να αποτελέσουν λόγο διάκρισης, δεν μπορούν να αποτελέσουν και λόγο που να δικαιολογεί, σύμφωνα με τη γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης, μια διαφορετική μεταχείριση.

Πολλές φορές τόσο η νομολογία, όσο και οι περισσότεροι συγγραφείς δεν προβαίνουν σε μια διάκριση μεταξύ της ίσης μεταχείρισης και των ειδικών απαγορεύσεων διακρίσεων. Όμως, μια τέτοια διάκριση καθίσταται επιβεβλημένη, διότι ναι μεν πρόκειται για συγγενείς θεσμούς, αλλά όμως με διαφορετική λειτουργία, αποστολή και διαφορετικές προϋποθέσεις εφαρμογής, όπως εκτέθηκε και ανωτέρω.





soft1 PAYROLL

Διαχείριση μισθοδοσίας εύκολα και απλά

Μοναδικά Οφέλη

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

-  Ολοκληρωμένη **Υποστήριξη**
-  **Φιλικό** περιβάλλον εργασίας
-  Συνεχής **Ενημέρωση**

Πλούσια Λειτουργικότητα



- ✓ Διαχείριση εργαζομένων
- ✓ Εργασιακές σχέσεις
- ✓ Διαχείριση χρόνου απασχόλησης
- ✓ Σύνδεση με ΕΡΓΑΝΗ & ΕΦΚΑ
- ✓ Τυποποιημένες εκτυπώσεις
- ✓ Λογιστική ενημέρωση
- ✓ Προβλέψεις & κέντρα κόστους
- ✓ Επικοινωνία με HRMS & myWorkplace
- ✓ Σύνδεση με συστήματα παρουσίας

www.softone.gr/payroll

softone

Ελλάδα 2.0
ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΑΝΑΚΑΜΨΗΣ
ΚΑΙ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑΣ



Με τη χρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης
NextGenerationEU

Η επιτρεπτή μονομερής από τον εργοδότη τροποποίηση των όρων εργασίας



Γράφει
ο **Γιάννης Καρούζος**
Δικηγόρος στον Άρειο Πάγο
- Εργατολόγος



Σύμφωνα με το άρθρο 332 του π.δ. 80/2022 κάθε μονομερής μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, βλαπτική για τον εργαζόμενο, θεωρείται ως καταγγελία αυτής. Κατά την άποψη δε που επικράτησε στη νομολογία, δεν καθιερώνεται έτσι πλάσμα δικαίου αλλά τεκμήριο υπέρ του μισθωτού. Δηλαδή, η εξομοίωση της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής με καταγγελία δεν επέρχεται αυτόματα αλλά εξαρτάται από τη βούληση του εργαζομένου, ο οποίος έχει τη δυνατότητα -το «διαζευκτικό δικαίωμα» κατά την έκφραση της νομολογίας- να μη θεωρήσει τη βλαπτική μεταβολή ως καταγγελία και, εμμένοντας στη σύμβαση, να ασκήσει όλα τα δι-

καιώματά του που απορρέουν από τη μονομερή τροποποίηση των όρων της σύμβασης.

Ωστόσο, τα παραπάνω δικαιώματα του εργαζομένου σε περίπτωση μονομερούς τροποποίησης των όρων εργασίας του είναι δυνατό να αποκλειστούν δυνάμει συμβατικών ρητρών, συνήθων στην πράξη, που παρέχουν σχετική εξουσία στον εργοδότη. Γίνεται δεκτό ότι οι σχετικές **ρήτρες που παρέχουν δικαίωμα μονομερούς τροποποίησης και οι οποίες μπορούν να αφορούν το είδος εργασίας, το χρόνο εργασίας ή το μισθό**, υπηρετούν δικαιολογημένα συμφέροντα του εργοδότη συναρτώμενα με το χαρακτήρα της σύμβασης ως διαρκούς και την ανάγκη προσαρμογής της στις συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες. Με τη συνολολόγηση ρητρών που παρέχουν τη δυνατότητα αυτή προσαρμογής διασφαλίζεται μια αναγκαία, ως ένα βαθμό, ελαστικότητα στην εργασιακή σχέση.

Σε κάθε περίπτωση πάντως, ο χαρακτήρας της σύμβασης ως διαρκούς δεν νομιμοποιεί μια, χωρίς περιορισμούς, εξουσία μεταβολής

συμβατικών όρων. Η νομολογία μας αντλεί πλούσια παραδείγματα ελέγχου τέτοιων ρητρών, από καταναλωτικές συμβάσεις που επίσης δεν έχουν αποτελέσει κατά κανόνα αντικείμενο ατομικής διαπραγμάτευσης. **Οι σχετικές νομολογιακές θέσεις ως προς τον έλεγχο ρητρών των καταναλωτικών συμβάσεων, μπορούν να αξιοποιηθούν και στο χώρο του εργατικού δικαίου.** Ιδιαιτερότητες του εργατικού δικαίου που να αντιτίθενται στην εφαρμογή αυτών των νομολογιακά διαμορφωμένων κανόνων, δεν συντρέχουν.

Έτσι, για παράδειγμα, για την εγκυρότητα της ρήτρας που επιφυλάσσει δικαίωμα του εργοδότη να αναπροσαρμόζει μονομερώς τον μισθό του εργαζομένου, απαιτείται να αναφέρονται στη σύμβαση «κατά τρόπο ορισμένο όσο είναι δυνατό οι προϋποθέσεις αυτού και το δεδομένο πλαίσιο διαμορφώσεως». Στο ίδιο πνεύμα πρέπει να κινούνται όλες οι ρήτρες μονομερούς τροποποίησης των όρων εργασίας, βάσει αναλογικής εφαρμογής του νόμου 2251/1994 περί προστασίας των καταναλωτών, κατά τον οποίο **καταχρηστικοί είναι ιδίως οι όροι που επιφυλάσσουν στον προμηθευτή το δικαίωμα τροποποίησης της σύμβασης**

χωρίς ορισμένο, ειδικό και σπουδαίο λόγο ο οποίος να αναφέρεται στη σύμβαση.

Γενικότερα, ο δικαστηριακός έλεγχος των ρητρών μονομερούς προσδιορισμού της παροχής που συμφωνούνται στις ατομικές συμβάσεις εργασίας, όπως ο έλεγχος αντίστοιχων ρητρών που συναντάμε στις καταναλωτικές συμβάσεις, εξασφαλίζει την επαρκή προστασία του ασθενέστερου συμβαλλομένου από τον κίνδυνο ανατροπής ή ουσιώδους διατάραξης της συμβατικής ισορροπίας και μετακύλισης συμβατικών κινδύνων εις βάρος του. Όταν η διατάραξη της ισορροπίας των εκατέρωθεν δικαιωμάτων και υποχρεώσεων είναι απότοκος της διαπραγματευτικής ανισότητας των μερών, ο έλεγχος των συμβατικών όρων που συνεπάγονται τη διατάραξη στηρίζεται, κατά βάση, στα ίδια κριτήρια, έτσι ώστε η παρεχόμενη, μέσω του ελέγχου αυτού, **προστασία στον ασθενέστερο συμβαλλόμενο απέναντι στην καταχρηστική άσκηση της συμβατικής ελευθερίας εκ μέρους του ισχυρότερου συμβαλλομένου να μην διαφοροποιείται ανάλογα με το αν στη θέση του ασθενέστερου συμβαλλομένου βρίσκεται ο καταναλωτής ή ο μισθωτός.**

[Α Ν Α Κ Ο Ι Ν Ω Σ Η]

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ

Πρόσβαση των αιτούντων διεθνή προστασία στην αγορά εργασίας

Με το άρθρο 192 Ν. 5078/2023, Α' 211, τροποποιείται η παρ. 1 του άρθρου 57 του (Ν. 4939/2022, Α' 111), περί της πρόσβασης των αιτούντων διεθνή προστασία στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου οι αιτούντες διεθνή προστασία έχουν δικαίωμα ουσιαστικής πρόσβασης στην αγορά εργασίας (δικαίωμα πρόσβασης σε εξαρτημένη εργασία ή την παροχή υπηρεσιών ή έργου καθόλη τη διάρκεια ισχύος του δελτίου) μετά την πάροδο εξήντα (60) ημερών από την ολοκλήρωση της διαδικασίας κατάθεσης της αίτησης διεθνούς προστασίας και τη λήψη των σχετικών νομιμοποιητικών εγγράφων που αναφέρονται σε αυτή (απαιτείται δε να κατέχουν

«δελτίο αιτούντος διεθνή προστασία» ή «δελτίο αιτήσαντος άσυλο αλλοδαπού», τα οποία έχουν εκδοθεί σύμφωνα με την περ. κδ' του άρθρου 2 του Π.Δ. 113/2013 (Α' 146), το άρθρο 75 του παρόντος Κώδικα και την περ. δ της παρ. 1 του άρθρου 8 του Π.Δ. 114/2010 (Α' 195) αντίστοιχα), εφόσον δεν έχει ληφθεί πρωτοδίκως απόφαση από την αρμόδια Αρχή και η καθυστέρηση δεν μπορεί να αποδοθεί σε αυτούς.



Απασχολούμενοι συνταξιούχοι

Το νέο πλαίσιο απασχόλησης των συνταξιούχων με βάση τις διατάξεις του **N. 5078/20.12.2023** (τεύχος Α' 211)



ΤΟΥ **Αντώνη Τσόγκα**
[Τ. Προϊστάμενου Ε.Φ.Κ.Α.]

Εισαγωγικό σημείωμα

Με τα άρθρα 114 & 154 του νόμου **5078/2023** αναμορφώθηκε εκ νέου το πλαίσιο της απασχόλησης των συνταξιούχων. Με τις νέες διατάξεις καταργείται η κατά 30% μείωση της σύνταξης, κύριας και επικουρικής, και η σύνταξη καταβάλλεται πλέον ολόκληρη σε όλους τους συνταξιούχους που αναλαμβάνουν ή έχουν ήδη αναλάβει απασχόληση υπακτέα στον e-ΕΦΚΑ. (Εξαιρούνται οι συνταξιούχοι με απασχόληση σε φορέα της Γενικής κυβέρνησης οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το 62ο έτος της ηλικίας τους και για τους οποίους συνεχίζεται να ισχύει η ρύθμιση περί αναστολής καταβολής της κύριας και επικουρικής σύνταξης για όσο διάστημα απασχολούνται σε Φορέα της Γενικής Κυβέρνησης).

Ως αντιστάθμισμα της κατάργησης της μεί-

σης κατά 30% των καταβαλλομένων συντάξεων (κύριας και επικουρικής) θεσπίζεται πόρος μη ανταποδοτικού χαρακτήρα υπέρ του e-ΕΦΚΑ, ο οποίος για μεν τους συνταξιούχους που θα απασχοληθούν ως μισθωτοί ή ως αμειβόμενοι με Παραστατικά Παρεχόμενων Υπηρεσιών (Π.Π.Υ.), ή ως αμειβόμενοι με εργόσημο είναι ανάλογος του εισοδήματος (ασφαλιστέων αποδοχών) που προκύπτει από την απασχόληση του συνταξιούχου, για δε τους συνταξιούχους που θα δραστηριοποιηθούν ως ελεύθεροι επαγγελματίες - αυτοτελώς απασχολούμενοι ή αγρότες ο ανταποδοτικός πόρος διαφοροποιείται με βάση την υπαγωγή τους ή μη στην επικουρική ασφάλιση, ήτοι για υπαγωγή μόνον στην κύρια ασφάλιση καταβάλλεται πόρος το ποσό του οποίου ισούται με το 50% της επιλεγείσας ασφαλιστικής κατηγορίας, ενώ σε περίπτωση υπαγωγής και στην επικουρική ασφάλιση, καταβάλλεται πόρος στον e-ΕΦΚΑ ύψους 40% στον κλάδο κύριας ασφάλισης και λοιπών παροχών και 40% στον κλάδο επικουρικής ασφάλισης.

Παρότι δεν έχει εκδοθεί η προβλεπόμενη από το άρθρο 154 του εν λόγω νόμου Υ.Α. κρίναμε σκόπιμο να παραθέσουμε κατά τρόπο σαφή και δομημένο τα όσα προβλέπονται από τις διατάξεις του Ν. 5078/2023 για την απασχόληση των συνταξιούχων, δεδομένου ότι η έκδοση της Υ.Α. δεν μπορεί κατ' ουσία να τροποποιήσει τα προβλεπόμενα από τις εν λόγω διατάξεις.

Απασχολούμενοι συνταξιούχοι (πλην των συνταξιούχων με απασχόληση σε φορέα της Γενικής κυβέρνησης οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το 62ο έτος της ηλικίας τους)

Κατάργηση της μείωσης κατά 30% της κύριας και επικουρικής σύνταξης

Από 1/1/2024 οι εξ ιδίου δικαιώματος συνταξιούχοι του e-ΕΦΚΑ, λόγω γήρατος, λόγω αναπηρίας (από κοινή νόσο, εργατικό ατύχημα, ατύχημα εκτός εργασίας, επαγγελματική νόσο) και γήρατος λόγω αναπηρίας του Ν. 612/1977 (Α' 164) και των νόμων που παραπέμπουν σε αυτόν, καθώς και του τρίτου εδαφίου της περ. α' της παρ. 1 των άρθρων 1 και 26 του Π.Δ. 169/2007 (Α' 210), οι οποίοι αναλαμβάνουν υποχρεωτικώς υπακτέα στην ασφάλισή του απασχόληση, συνεχίζουν κατά τη διάρκεια αυτής να λαμβάνουν το σύνολο της κύριας και επικουρικής σύνταξης που δικαιούνται από τον Φορέα.

Θέσπιση ανταποδοτικού πόρου υπέρ e-ΕΦΚΑ για τους απασχολούμενους συνταξιούχους (πλην των συνταξιούχων με απασχόληση σε φορέα της Γενικής κυβέρνησης οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το 62ο έτος της ηλικίας τους)

Από 1/1/2024 οι απασχολούμενοι συνταξιούχοι (πλην των συνταξιούχων με απασχόληση σε φορέα της Γενικής κυβέρνησης οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το 62ο έτος της ηλικίας τους) θα λαμβάνουν μεν το σύνολο της κύριας και επικουρικής σύνταξης πλην όμως θα

καταβάλλουν πέραν των προβλεπόμενων από τη νομοθεσία ασφαλιστικών εισφορών σύμφωνα με την ασφαλιστέα απασχόληση και πόρο μη ανταποδοτικού χαρακτήρα υπέρ e-ΕΦΚΑ ανάλογα με την ιδιότητα- δραστηριότητα για την οποία υπάγονται υποχρεωτικά στην ασφάλιση ήτοι:

1. Οι συνταξιούχοι οι οποίοι θα απασχοληθούν ως μισθωτοί (πλην μισθωτών μηχανικών & έμμισθων δικηγόρων) και για τους οποίους με βάση την υπαγωγή τους στην ασφάλιση οι εισφορές υπέρ κύριας και επικουρικής ασφάλισης υπολογίζονται ποσοστιαία επί των ασφαλιστέων αποδοχών θα καταβάλλουν πέραν των εισφορών που καταβάλλουν με βάση την υπαγωγή τους στην ασφάλιση και επιπλέον πόρο μη ανταποδοτικού χαρακτήρα υπέρ e-ΕΦΚΑ ο οποίος βαρύνει αποκλειστικά τον ασφαλισμένο υπολογιζόμενος επί των ασφαλιστέων αποδοχών ύψους 10% (ο πόρος κατανέμεται σε 7,7% υπέρ του κλάδου Κύριας ασφάλισης και 2,3% υπέρ του κλάδου επικουρικής ασφάλισης).



2. Οι συνταξιούχοι οι οποίοι θα απασχοληθούν ως μισθωτοί μηχανικοί ή έμμισθοι δικηγόροι και οι οποίοι σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία καταβάλλουν τις εισφορές

υπέρ του κλάδου της επικουρικής ασφάλισης επί της επιλεγείσας ασφαλιστικής κατηγορίας επικουρικής ασφάλισης και όχι ποσοστιαία επί των ασφαλιστέων αποδοχών όπως καταβάλλουν τις εισφορές για τους λοιπούς κλάδους πέραν των εισφορών που καταβάλλουν με βάση την υπαγωγή τους στην ασφάλιση, θα καταβάλλουν και επιπλέον πόρο μη ανταποδοτικού χαρακτήρα υπέρ e-ΕΦΚΑ ύψους 7,7% επί των ασφαλιστέων αποδοχών κύριας ασφάλισης και σαράντα τοις εκατό (40%) επί της επιλεγείσας ασφαλιστικής κατηγορίας επικουρικής ασφάλισης, ο οποίος βαρύνει αποκλειστικά τον ασφαλισμένο.

3. Οι συνταξιούχοι οι οποίοι θα προσφέρουν υπηρεσίες για τις οποίες νομίμως θα αμειφθούν με Παραστατικά Παρεχόμενων Υπηρεσιών (Π.Π.Υ.) και οι οποίοι ως προς τον τρόπο υπολογισμού και καταβολής εισφορών εμπίπτουν νομίμως στις διατάξεις του άρθρου 55 του Ν. 4509/2017 (Α' 201), θα καταβάλλουν πέραν των εισφορών που καταβάλλουν με βάση την υπαγωγή τους στην ασφάλιση ως αμειβόμενοι με Παραστατικά Παρεχόμενων Υπηρεσιών (Π.Π.Υ.) και επιπλέον πόρο μη ανταποδοτικού χαρακτήρα υπέρ e-ΕΦΚΑ ο οποίος βαρύνει αποκλειστικά τον ασφαλισμένο ύψους δέκα τοις εκατό (10%) επί της καθαρής αξίας του παραστατικού για τον κλάδο κύριας ασφάλισης και λοιπών παροχών. [Επισημαίνεται ότι ο πόρος δεν προσμετρείται στο όριο του δεύτερου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 55 του Ν. 4509/2017, σύμφωνα με το οποίο η παρακρατούμενη εισφορά υπέρ κύριας ασφάλισης δεν μπορεί να υπερβαίνει το ποσό της πρώτης ασφαλιστικής κατηγορίας της παρ. 1 του άρθρου 39 του Ν. 4387/2016 (Α' 85) ανά Π.Π.Υ].

4. Οι συνταξιούχοι οι οποίοι θα προσφέρουν υπηρεσίες για τις οποίες εμπίπτουν στις σχετικές ρυθμίσεις της παρ. 1 του άρθρου 21 του Ν. 3863/2010 όπως ισχύουν **που αφορούν** την αμοιβή και ασφάλιση με τη διαδικασία έκδοσης και εξαργύρωσης της ειδικής επιταγής

«Εργόσημο», του π. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ θα καταβάλλουν πέραν των ασφαλιστικών εισφορών της παρ. 1 του άρθρου 21 του Ν. 3863/2010, και επιπλέον πόρο υπέρ e-ΕΦΚΑ ο οποίος βαρύνει αποκλειστικά τον ασφαλισμένο ύψους 10% επί της αναγραφόμενης τιμής του εργοσήμου (ο πόρος κατανέμεται σε 7,7% υπέρ του κλάδου Κύριας ασφάλισης και 2,3% υπέρ του κλάδου επικουρικής ασφάλισης).

Επισημάνση: Ο χρόνος έναρξης και ο τρόπος είσπραξης του πόρου μέσω εργοσήμου θα καθορισθεί με την έκδοση της προβλεπόμενης από το άρθρο 154 Υ.Α..

5. Οι συνταξιούχοι οι οποίοι θα προσφέρουν υπηρεσίες για τις οποίες εμπίπτουν στις σχετικές ρυθμίσεις της παρ. 2 του άρθρου 22 του Ν. 3863/2010 όπως ισχύουν **που αφορούν** την αμοιβή και ασφάλιση με τη διαδικασία έκδοσης και εξαργύρωσης της ειδικής επιταγής του π. ΟΓΑ, θα καταβάλλουν πέραν των ασφαλιστικών εισφορών της παρ. 2 του άρθρου 22 του Ν. 3863/2010 (Α' 115) και επιπλέον πόρο υπέρ e-ΕΦΚΑ ο οποίος βαρύνει αποκλειστικά τον ασφαλισμένο ύψους δέκα τοις εκατό (10%) επί της αξίας των καταβαλλόμενων αμοιβών, για τον κλάδο κύριας ασφάλισης και λοιπών παροχών.

Επισημάνση: Ο χρόνος έναρξης και ο τρόπος είσπραξης του πόρου μέσω εργοσήμου θα καθορισθεί με την έκδοση της προβλεπόμενης από το άρθρο 154 Υ.Α..

6. Οι συνταξιούχοι οι οποίοι θα δραστηριοποιηθούν ως μη μισθωτοί (ελεύθεροι επαγγελματίες - αυτοτελώς απασχολούμενοι) και **οι οποίοι δεν έχουν υποχρέωση καταβολής εισφορών κλάδου επικουρικής ασφάλισης** θα καταβάλλουν πέραν των προβλεπόμενων εισφορών, με βάση την υπαγωγή τους στην ασφάλιση και επιπλέον πόρο υπέρ e-ΕΦΚΑ ύψους πενήντα τοις εκατό (50%) επί της επιλεγείσας ασφαλιστικής κατηγορίας κύριας ασφάλισης.

Στην περίπτωση κατά την οποία υφίστα-



ται και υποχρέωση καταβολής εισφορών και κλάδου επικουρικής ασφάλισης θα καταβάλλουν πέραν των προβλεπομένων εισφορών, με βάση την υπαγωγή τους στην ασφάλιση και επιπλέον πόρο υπέρ e-ΕΦΚΑ ύψους σαράντα τοις εκατό (40%) επί της επιλεγείσας ασφαλιστικής κατηγορίας κύριας ασφάλισης και σαράντα τοις εκατό (40%) επί της επιλεγείσας ασφαλιστικής κατηγορίας επικουρικής ασφάλισης.

Σε περίπτωση μη καταβολής των προβλεπομένων ασφαλιστικών εισφορών και του ανταποδοτικού πόρου υπέρ e-ΕΦΚΑ από τους συνταξιούχους που δραστηριοποιούνται ως μη μισθωτοί (ελεύθεροι επαγγελματίες – αυτοτελώς απασχολούμενοι) για διάστημα μεγαλύτερο των δύο (2) μηνών, οι οφειλές παρακρατούνται από το σύνολο των καταβαλλόμενων συντάξεων.

7. Οι συνταξιούχοι οι οποίοι θα δραστηριοποιηθούν ως αγρότες (εξαιρουμένων των συνταξιούχων του π. ΟΓΑ οι οποίοι ασκούν απασχόληση υπακτέα στην ασφάλιση του π. ΟΓΑ καθώς και των συνταξιούχων των φορέων του ΕΦΚΑ και του Δημοσίου των οποίων το εισόδημα από την απασχόληση στον αγροτικό τομέα ως αγροτών, μελισσοκόμων, κτηνοτρό-

φων, πτηνοτρόφων, αλιέων δεν υπερβαίνει τις 10.000,00€) **οι οποίοι δεν έχουν υποχρέωση καταβολής εισφορών κλάδου επικουρικής ασφάλισης** θα καταβάλλουν πέραν των προβλεπομένων εισφορών, με βάση την υπαγωγή τους στην ασφάλιση και επιπλέον πόρο υπέρ e-ΕΦΚΑ ύψους πενήντα τοις εκατό (50%) επί της επιλεγείσας ασφαλιστικής κατηγορίας κύριας ασφάλισης.

Στην περίπτωση κατά την οποία υφίσταται και υποχρέωση καταβολής εισφορών και κλάδου επικουρικής ασφάλισης θα καταβάλλουν πέραν των προβλεπομένων εισφορών, με βάση την υπαγωγή τους στην ασφάλιση και επιπλέον πόρο υπέρ e-ΕΦΚΑ ύψους σαράντα τοις εκατό (40%) επί της επιλεγείσας ασφαλιστικής κατηγορίας κύριας ασφάλισης και σαράντα τοις εκατό (40%) επί της επιλεγείσας ασφαλιστικής κατηγορίας επικουρικής ασφάλισης.

Σε περίπτωση μη καταβολής των προβλεπομένων ασφαλιστικών εισφορών και πόρου υπέρ e-ΕΦΚΑ από τους συνταξιούχους που δραστηριοποιούνται ως μη μισθωτοί (αγρότες) για διάστημα μεγαλύτερο των δύο (2) μηνών, οι οφειλές παρακρατούνται από το σύνολο των καταβαλλόμενων συντάξεων.

Υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης και χρόνος έναρξης καταβολής του ανταποδοτικού πόρου:

Για τους ασφαλισμένους που θα υποβάλλουν αίτηση συνταξιοδότησης και οι οποίοι θα συνεχίσουν να απασχολούνται ως μισθωτοί ή να δραστηριοποιούνται ως ελεύθεροι επαγγελματίες – αυτοτελώς απασχολούμενοι ως χρόνος εφαρμογής του ανταποδοτικού πόρου ορίζεται η ημερομηνία υποβολής της αίτησης για συνταξιοδότηση.

Σε περίπτωση απόρριψης της αίτησης συνταξιοδότησης ή μεταγενέστερης έναρξης καταβολής της σύνταξης, το ποσό του ανταποδοτικού πόρου που καταβλήθηκε θα θεωρηθεί ως

αχρεωστήτως καταβληθέν και θα επιστραφεί στον ασφαλισμένο.

Παράλληλη απασχόληση

Σε περίπτωση παράλληλης απασχόλησης, εφαρμόζονται τα οριζόμενα στο άρθρο 36 μόνο ως προς την καταβολή ασφαλιστικών εισφορών με βάση την υπαγωγή τους στην ασφάλιση.

Το άρθρο 36 δεν εφαρμόζεται για την είσπραξη του πόρου υπέρ e-ΕΦΚΑ κατά συνέπεια σε περίπτωση πολλαπλής ασφάλισης καταβάλλεται πόρος αυτοτελώς για κάθε ασφαλιστέα απασχόληση.

Ανώτατο ετήσιο ποσό πόρου υπέρ ΕΦΚΑ

- Επιστροφή τυχόν επιπλέον καταβληθέντος ποσού

Το συνολικό επιβαλλόμενο **ποσό του πόρου** υπέρ e-ΕΦΚΑ σε ετήσια βάση δεν μπορεί να υπερβαίνει το δωδεκαπλάσιο της εθνικής σύνταξης όπως εκάστοτε ισχύει.

Τυχόν επιπλέον ποσά θα επιστρέφονται στους ασφαλισμένους κατόπιν εκκαθάρισης.

Αξιοποίηση χρόνου που δημιουργείται από την απασχόληση συνταξιούχου

Ο χρόνος ασφάλισης που δημιουργείται από την απασχόληση συνταξιούχου αξιοποιείται για την προσαύξηση της ήδη καταβαλλόμενης σύνταξης (κύριας ή και επικουρικής) και για τη χορήγηση συμπληρωματικής εφάπαξ παροχής, κατόπιν αιτήσεως του απασχολούμενου συνταξιούχου, μετά τη διακοπή της απασχόλησης. Το ποσό της προσαύξησης για την κύρια σύνταξη υπολογίζεται με βάση τα ποσοστά αναπλήρωσης και τις συντάξιμες αποδοχές και μόνο για το χρονικό διάστημα της απασχόλησης ως συνταξιούχου και τα οικονομικά αποτελέσματα της προσαύξησης εκκινούν από την πρώτη μέρα του επόμενου μήνα υποβολής της

αίτησης προσαύξησης.

Για την επικουρική σύνταξη χορηγείται ποσό που προκύπτει με βάση τον υπολογισμό της επικουρικής σύνταξης και μόνο για το χρονικό διάστημα της απασχόλησης μετά τη συνταξιοδότηση.

Ο πόρος υπέρ e-ΕΦΚΑ δεν είναι ανταποδοτικός και δεν αξιοποιείται για την προσαύξηση της ήδη καταβαλλόμενης σύνταξης ή για τη χορήγηση δεύτερης σύνταξης με το άρθρο 30 ή αντίστοιχες διατάξεις.

Υποχρέωση αναγγελίας ανάληψης υπακτέας στον e-ΕΦΚΑ απασχόλησης - συνέπειες από την παράλειψη της δήλωσης

Οι συνταξιούχοι του e-ΕΦΚΑ εξ ιδίου δικαιώματος, υποχρεούνται, πριν αναλάβουν υπακτέα στον e-ΕΦΚΑ απασχόληση, να δηλώσουν τούτο στον Φορέα.

Παράλειψη της δήλωσης επιφέρει χρηματική κύρωση ίση με δώδεκα (12) μηνιαίες συντάξεις, κύριες και επικουρικές.

Το ποσό της οφειλής δύναται να αποπληρωθεί με παρακράτηση έως ενός τετάρτου (1/4) από την κύρια σύνταξη και έως του ποσού του άρθρου 46 του Ν. 4670/2020 (Α' 43) από την επικουρική. Άλλως, εισπράττεται σύμφωνα με τον Κώδικα Είσπραξης Δημοσίων Εσόδων (Ν. 4978/2022, Α' 190).

Δήλωση στο φορέα περί συνδρομής ιδιότητας που αποκλείει την επιβολή ασφαλιστικής εισφοράς ή και πόρου

Η συνδρομή ιδιότητας που αποκλείει την επιβολή ασφαλιστικής εισφοράς ή και πόρου υπέρ e-ΕΦΚΑ δηλώνεται στο Φορέα.

Ενημέρωση εργοδότη από τον απασχολούμενο συνταξιούχο

Οι απασχολούμενοι συνταξιούχοι και οι συ-

νταξιούχοι που θα υποβάλλουν αίτηση συνταξιοδότησης και οι οποίοι θα συνεχίσουν να απασχολούνται οφείλουν να ενημερώσουν τον εργοδότη τους για την ιδιότητα αυτή.

Εξαιρούμενοι της καταβολής ανταποδοτικού πόρου υπέρ ΕΦΚΑ

Από την καταβολή του πόρου υπέρ e-ΕΦΚΑ εξαιρούνται:

α. Τα άτομα με ψυχική αναπηρία του άρθρου 23 του Ν. 4488/2017 (Α' 176).

β. Οι συνταξιούχοι του Ν. 612/1977 (Α' 164) και των διατάξεων που παραπέμπουν σε αυτόν (τυφλοί εξ αμφοτέρων των οφθαλμών, πάσχοντες από Βήτα ομόζυγο μεσογειακή ή δρεπανοκυτταρική ή μικροδρεπανοκυτταρική αναιμία, υποβαλλόμενοι σε μετάγγιση (ποσοστό τουλάχιστον 67%), πάσχοντες από χρόνια νεφρική ανεπάρκεια τελικού σταδίου που υποβάλλονται σε αιμοκάθαρση ή περιτοναϊκή κάθαρση ή μεταμόσχευση (ποσοστό 67% τουλάχιστον), πάσχοντες από αιμορροφιλία Α ή Β και μεταμοσχευμένους από συμπαγή όργανα (καρδιά, πνεύμονες, ήπαρ και πάγκρεας) που βρίσκονται σε συνεχή ανοσοκαταστολή (ποσοστό 67% τουλάχιστον), οι έχοντες υποβληθεί σε μεταμόσχευση μυελού των οστών, πάσχοντες από σκλήρυνση κατά πλάκας που επιφέρει παραπληγία-τετραπληγία, οι ακρωτηριασμένοι κ.λπ.).

γ. Οι συνταξιούχοι του τρίτου εδαφίου της περ. α' της παρ. 1 των άρθρων 1 και 26 του Π.Δ. 169/2007 (συνταξιούχοι δημοσίου οι οποίοι είναι παντελώς τυφλοί, παραπληγικοί ή τετρα-

πληγικοί, καθώς και για όσους πάσχουν από διάχυτο γιγαντιαίο αιματολεμφαγγείωμα, από υπερφωσφατασαιμία ή από Βήτα ομόζυγο μεσογειακή ή δρεπανοκυτταρική ή μικροδρεπανοκυτταρική αναιμία και υποβάλλονται σε μετάγγιση ή από χρόνια νεφρική ανεπάρκεια τελικού σταδίου και υποβάλλονται σε αιμοκάθαρση ή περιτοναϊκή κάθαρση ή έχουν υποστεί μεταμόσχευση μυελού των οστών ή συμπαγών οργάνων (καρδιά, πνεύμονες, ήπαρ, πάγκρεας και νεφροί ή πάσχουν από αιμορροφιλία Α' ή Β' ή μυασθένεια μυοπάθεια ή έχουν υποστεί ακρωτηριασμό των άνω ή κάτω άκρων ή του ενός άνω και του ενός κάτω άκρου ή πάσχουν από κυστική ίνωση ή μόνιμη ορθοκυστική διαταραχή, εφόσον για τις περιπτώσεις αυτές συντρέχει ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον εξήντα επτά τοις εκατό (67%), αρκεί δεκαπενταετής πλήρης πραγματική συντάξιμη υπηρεσία κ.λπ.).

δ. Όσοι λαμβάνουν το εξωϊδρυματικό επίδομα ή το αντίστοιχο επίδομα του άρθρου 54 του Π.Δ. 169/2007.

ε. Οι πολύτεκνοι, των οποίων το ένα τουλάχιστον των τέκνων είναι ανήλικο ή σπουδάζει σε ανώτερες ή ανώτατες σχολές και έως τη συμπλήρωση του εικοστού τετάρτου (24ου) έτους της ηλικίας του ή είναι ανίκανο για κάθε βιοποριστική εργασία.

στ. Τα πρόσωπα που αναφέρονται στην παρ. 3 του άρθρου 4 του Ν. 4387/2016 (Α' 85) (δικαιούχοι πολεμικής σύνταξης ή σύνταξης αναπήρου οπλίτη ειρηνικής περιόδου ή σύνταξη Εθνικής Αντίστασης Ο.Γ.Α. ή ανασφάλιστου



Αγωνιστή Εθνικής Αντίστασης, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 168/2007 (Α' 209), του Π.Δ. 169/2007 (Α' 210) και των άρθρων 22 και 27 του Ν. 1813/1988 (Α' 243)-λογοτέχνες καλλιτέχνες που δικαιούνται σύνταξη από το Δημόσιο, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 3075/2002 (Α' 297), δικαιούχοι ανικανότητας ή λόγω θανάτου που προήλθε πρόδηλα και αναμφισβήτητα εξαιτίας της υπηρεσίας και ένεκα ταύτης, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 169/2007 κ.λπ.).

ζ. Οι συνταξιούχοι λόγω αναπηρίας (από κοινή νόσο, εργατικό ατύχημα, ατύχημα εκτός εργασίας, επαγγελματική νόσο).

Εξαιρούμενοι της καταβολής ασφαλιστικών εισφορών και πόρου υπέρ e-ΕΦΚΑ

α. Οι συνταξιούχοι του π. ΟΓΑ, εφόσον ασκούν απασχόληση υπακτέα στην ασφάλιση του π. ΟΓΑ.

β. Οι συνταξιούχοι των ενταγμένων στον e-ΕΦΚΑ φορέων, συμπεριλαμβανομένου του Δημοσίου, εφόσον το ετήσιο εισόδημά τους από απασχόληση στον αγροτικό τομέα ως αγροτών, μελισσοκόμων, κτηνοτρόφων, πτηνοτρόφων και αλιέων δεν υπερβαίνει το ποσό των δέκα χιλιάδων (10.000) ευρώ.

γ. Οι συνταξιούχοι υπέρ των οποίων εκδίδεται Παραστατικό Παρεχόμενων Υπηρεσιών, οι οποίοι εξαιρούνται από την υποχρέωση ασφάλισης και καταβολής εισφορών σύμφωνα με την παρ. 7 του άρθρου 55 του Ν. 4509/2017 (πρόσωπα, υπέρ των οποίων εκδίδεται Π.Π.Υ. για έσοδα από πνευματικά ή συγγενικά δικαιώματα επί έργων-για έσοδα από παραχώρηση δικαιώματος εκμετάλλευσης διπλώματος ευρεσιτεχνίας- για αμοιβές από συμπτωματική πώληση προσωπικών περιουσιακών στοιχείων που δεν συνιστούν εμπορική δραστηριότητα) και την παρ. 6 του άρθρου 243 του Ν. 4957/2022 (απασχολούμενοι δημόσιοι υπάλληλοι σε έργα/προγράμματα των Ε.Λ.Κ.Ε. [Ειδικός Λο-

γαριασμός Κονδυλίων Έρευνας (Ε.Λ.Κ.Ε.) των Α.Ε.Ι.].

Έκδοση υπουργικής απόφασης

Από το άρθρο 154 προβλέπεται η έκδοση απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με την οποία θα:

- Ορίζονται οι προϋποθέσεις, οι όροι και η διαδικασία είσπραξης των ασφαλιστικών εισφορών και του πόρου υπέρ e-ΕΦΚΑ.

- Η διαδικασία διασταύρωσης και ελέγχου των στοιχείων που αφορούν στη σύνταξη και τις αμοιβές από την υπακτέα στην ασφάλιση απασχόληση.

- Ο χρόνος έναρξης και ο τρόπος είσπραξης του πόρου μέσω εργοσήμου.

- Η δημιουργία ηλεκτρονικής πλατφόρμας για τη δήλωση της απασχόλησης και τη διαπίστωση της συνδρομής των εξαιρέσεων των παρ. 5 και 6 του άρθρου 114, καθώς και κάθε άλλο τεχνικό ή λεπτομερειακό ζήτημα για την εφαρμογή του άρθρου 114.

Συνταξιούχοι με απασχόληση σε φορέα της Γενικής κυβέρνησης οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το 62ο έτος της ηλικίας τους

Στους εξ' ιδίου δικαιώματος συνταξιούχους λόγω γήρατος (κύριας και επικουρικής) οι οποίοι αναλαμβάνουν υποχρεωτικώς υπακτέα στην ασφάλιση του e-ΕΦΚΑ απασχόληση σε Φορέα της Γενικής Κυβέρνησης εφόσον δεν έχουν συμπληρώσει το 62ο έτος της ηλικίας τους, αναστέλλεται η καταβολή της κύριας και επικουρικής σύνταξης για όσο διάστημα απασχολούνται σε Φορέα της Γενικής Κυβέρνησης. Για το διάστημα της αναστολής δεν υφίσταται υποχρέωση καταβολής του ανταποδοτικού πόρου. Το ηλικιακό όριο της αναστολής δύναται να αναπροσαρμόζεται με βάση την παρ. 3 του άρθρου 11 του Ν. 3863/2010.





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

State-of-the-art Technology

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

Financials

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

Operations

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



Αναπροσαρμογή από 1.1.2024 των ορίων των ημερησίων μισθών και των τεκμαρτών ημερομισθίων των ασφαλιστικών κλάσεων



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

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 4β' του άρθρου 37 του Α.Ν. 1846/1951 όπως ισχύει μετά την αντικατάστασή της από την παρ. 4 του άρθρου 26, του Ν. 2972/ 2001 (ΦΕΚ 291 Α') τα όρια των ημερησίων μισθών και τα τεκμαρτά ημερομίσθια των ασφαλιστικών κλάσεων αναπροσαρμόζονται κατά το ποσοστό της εκάστοτε χορηγούμενης αύξησης στις συντάξεις του τ. Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ..

Σύμφωνα με την Φ11321/οικ.104985/04.12. 2023 ΚΥΑ (ΦΕΚ 6856 Β') το ποσοστό αύξησης των

συντάξεων του ε-Ε.Φ.Κ.Α. από 01/01/2024 ανέρχεται σε 3,00% με συνέπεια από την ίδια ημερομηνία, (01/01/2024) να ισχύουν τα νέα όρια των ημερησίων μισθών και τα νέα τεκμαρτά ημερομίσθια (Τ.Η.) των ασφαλιστικών κλάσεων του ε-Ε.Φ.Κ.Α., όπως αυτά διαμορφώθηκαν βάσει του ποσοστού αύξησης των συντάξεων του ε-Ε.Φ.Κ.Α. κατά 3,00%.

1. ΠΙΝΑΚΑΣ ΟΡΙΩΝ ΗΜΕΡΗΣΙΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΤΕΚΜΑΡΤΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΛΑΣΕΩΝ

Από 1/1/2023 έως 31/12/2023			
ΗΜΕΡΗΣΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ		ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΛΑΣΗ	Τ.Η.
από	έως		
0,00	8,65	1η ΕΙΔΙΚΗ	8,65
0,00	12,66	1η	11,92
12,67	15,05	2η	14,33
15,06	17,92	3η	17,23
17,93	21,05	4η	19,79
21,06	24,08	5η	22,89
24,09	27,19	6η	25,98
27,20	30,09	7η	28,83
30,10	32,73	8η	31,67
32,74	35,78	9η	34,61
35,79	38,39	10η	37,38
38,40	42,19	11η	40,01
42,20	45,73	12η	43,58
45,74	49,76	13η	47,47
49,77	53,63	14η	51,53
53,64	57,28	15η	55,07
57,29	60,93	16η	58,83
60,94	64,37	17η	62,31
64,38	67,91	18η	65,84
67,92	71,59	19η	69,41

71,60	74,86	20η	72,76
74,87	78,05	21η	76,13
78,06	81,55	22η	79,30
81,56	85,39	23η	83,04
85,40	89,35	24η	87,00
89,36	93,23	25η	90,88
93,24	97,09	26η	94,74
97,10	100,81	27η	98,62
100,82	104,83	28η	102,30

31,00	33,71	8η	32,62
33,72	36,85	9η	35,65
36,86	39,54	10η	38,50
39,55	43,46	11η	41,21
43,47	47,10	12η	44,89
47,11	51,25	13η	48,89
51,26	55,24	14η	53,08
55,25	59,00	15η	56,72
59,01	62,76	16η	60,59
62,77	66,30	17η	64,18
66,31	69,95	18η	67,82
69,96	73,74	19η	71,49
73,75	77,11	20η	74,94
77,12	80,39	21η	78,41
80,40	84,00	22η	81,68
84,01	87,95	23η	85,53
87,96	92,03	24η	89,61
92,04	96,03	25η	93,61
96,04	100,00	26η	97,58
100,01	103,83	27η	101,58
103,84	107,97	28η	105,37

Από 1/1/2024			
ΗΜΕΡΗΣΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ		ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΛΑΣΗ	Τ.Η.
από	έως		
0,00	8,91	1η ΕΙΔΙΚΗ	8,91
0,00	13,04	1η	12,28
13,05	15,50	2η	14,76
15,51	18,46	3η	17,75
18,47	21,68	4η	20,38
21,69	24,80	5η	23,58
24,81	28,01	6η	26,76
28,02	30,99	7η	29,69



2. ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΑΤΑΞΗΣ ΣΕ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΛΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΚΥΜΑΙΝΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΣΕΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΕΤΟΥΣ 2024

ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ - ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ	ΚΛΑΣΗ ΚΑΤΑΤΑΞΗΣ	ΤΕΚΜΑΡΤΑ ΗΜ/ΜΙΣΘΙΑ 1.1.2024
Α. ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ (ΑΝΕΥ ΜΟΥΣΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ), ΕΞΟΧΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ (ΑΝΕΥ ΜΟΥΣΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ), ΚΑΦΕΝΕΙΑ, ΚΑΦΕΖΑΧΑΡΟΠΛΑΣΤΕΙΑ, ΚΑΦΕΓΑΛΑΚΤΟΠΩΛΕΙΑ, ΚΑΦΕΤΕΡΙΕΣ, ΓΑΛΑΚΤΟΠΩΛΕΙΑ, ΚΑΦΕ-ΜΠΑΡ (ΘΕΑΤΡΩΝ, ΚΙΝ/ΦΩΝ, ΜΕΓΑΡΩΝ, ΧΟΡΟΔΙΔΑΣΚΑΛΕΙΩΝ), ΚΑΦΕ-ΣΝΑΚ-ΜΠΑΡ, ΛΕΣΧΕΣ & ΕΝΤΕΥΚΤΗΡΙΑ, ΟΙΝΟΜΑΓΕΙΡΙΑ, ΟΙΝΟΖΥΘΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ, ΟΙΝΟΠΩΛΕΙΑ, ΟΥΖΕΡΙ, ΚΡΕΠΕΡΙΕΣ, ΠΙΤΣΑΡΙΕΣ, ΣΠΑΓΓΕΤΕΡΙΕΣ, ΤΑΒΕΡΝΕΣ (ΟΧΙ ΚΟΣΜΙΚΕΣ), ΦΑΣΤ-ΦΟΥΝΤ, ΨΗΤΟΠΩΛΕΙΑ, ΤΡΟΦΟΔΟΣΙΑΣ ΓΕΥΜΑΤΩΝ (CATERING)		
Μαίτρ	14	53,08
Αρχισερβιτόροι	14	53,08
Σερβιτόροι	12	44,89
Μπάρμαν	12	44,89
Βοηθοί Σερβιτόρων, Μπάρμαν (ανεξαρτήτως ηλικίας & χρόνου προϋπ/σίας)	10	38,50
Ντισκ Τζόκεϊ	11	41,21
Β. ΕΞΟΧΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ (ΜΕ ΜΟΥΣΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ), ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ (ΜΕ ΜΟΥΣΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ), ΚΕΝΤΡΑ ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗΣ (ΧΟΡΕΥΤΙΚΑ, ΚΟΣΜΙΚΕΣ ΤΑΒΕΡΝΕΣ, ΚΑΜΠΑΡΕ, ΚΑΦΩΔΕΙΑ, ΧΟΡΕΥΤΙΚΑ Ή ΜΟΥΣΙΚΑ, ΝΤΙΣΚΟΤΕΚ, ΜΠΟΥΑΤ) ΠΑΜΠ, ΠΙΑΝΟ-ΜΠΑΡ, ΜΠΑΡ, ΝΑΪΤ ΚΛΑΜΠ, ΑΝΑΨΥΚΤΗΡΙΑ κ.λπ.		
Μαίτρ	15	56,72
Αρχισερβιτόροι	15	56,72
Σερβιτόροι	13	48,89
Μπάρμαν	13	48,89
Βοηθοί Σερβιτόρων, Μπάρμαν (ανεξαρτήτως ηλικίας & χρόνου προϋπ/σίας)	11	41,21
Ντισκ Τζόκεϊ	12	44,89
Μουσικοί α'	12	44,89
Μουσικοί β'	11	41,21
Αρτίστες άσματος	19	71,49
Αρτίστες χορού	19	71,49
Διερμηνείς	10	38,50
Θυρωροί	10	38,50
Ιματοφύλακες	10	38,50
Καθαρίστριες	9	35,65

Γ. ΚΟΜΜΩΤΗΡΙΑ - ΜΙΚΤΑ ΚΟΜΜΩΤΗΡΙΑ ΚΟΥΡΕΙΑ - ΜΙΚΤΑ ΚΟΥΡΕΙΑ		
Κομμωτές - Κουρείς	9	35,65
Μανικουρίστες - Πεντικιουρίστες	9	35,65
Βοηθοί (ανεξαρτήτως ηλικίας & χρόνου προϋπηρεσίας)	9	35,65
Δ. ΕΙΣΠΡΑΚΤΟΡΕΣ-ΠΑΡΑΓΓΕΛΙΟΔΟΧΟΙ-ΠΛΑΣΙΕ		
Παραγωγοί - Πλασιέ - Περιοδεύοντες Πωλητές	11	41,21
Εισπράκτορες γενικά	10	38,50
Ε. ΟΔΗΓΟΙ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ (ΤΑΧΙ)		
Με αλλαγή (Μονοβάρδια)	9	35,65
Χωρίς αλλαγή (Διπλοβάρδια)	9	35,65
Οδηγοί φορτοταξί	9	35,65
ΣΤ. ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ		
Αχθοφόροι πάσης φύσεως	9	35,65
Ζ. ΛΟΥΤΡΑ		
Υπάλληλοι λουτρών γενικά	9	35,65
Η. ΣΚΟΠΕΥΤΗΡΙΑ		
Άνδρες - Γυναίκες	9	35,65
Θ. ΣΤΙΛΒΩΤΗΡΙΑ		
Στιλβωτές - Βαφείς	9	35,65
Ι. ΝΑΟΙ		
Νεωκόροι - Καθαριστές	9	35,65
ΙΑ. ΚΙΝ/ΦΟΙ - ΘΕΑΤΡΑ - ΒΑΡΙΕΤΕ		
Ταξιθέτες	9	35,65
ΙΒ.		
Φωτοκινησιογράφοι εργαζόμενοι για λογαριασμό φωτογραφείων	9	35,65
ΙΓ. ΑΛΙΕΡΓΑΤΕΣ		
Καπετάνιοι, Αρχηγοί, Τεχνίτες, Δύτες, Ψαροκαπετάνιοι, Μηχανικοί, Αλιεργάτες	9	35,65
Λοιπές Ειδικότητες	9	35,65


γράφει ο Απόστολος Αλωνιάτης

Οικονομολόγος – Φοροτεχνικός,
Α' Αντιπρόεδρος του Ινστιτούτου Οικονομικών
& Φορολογικών Μελετών (Ι.Ο.Φ.Ο.Μ), Σύμβουλος
Διοίκησης της PROSVASIS AEBE και συγγραφέας

Εισοδήματα φυσικών προσώπων από επιχειρηματική δραστηριότητα, χωρίς έναρξη δραστηριότητας στο μητρώο της Δ.Ο.Υ.



Με την εφαρμογή των Ελληνικών Λογιστικών Προτύπων, από 1.1.2015 δόθηκε η δυνατότητα στα φυσικά πρόσωπα να μπορούν να συμπληρώνουν το εισόδημα τους, με έσοδα από ευκαιριακή εργασία, χωρίς να κάνουν έναρξη επιτηδεύματος.

Πιο συγκεκριμένα σύμφωνα με το άρθρο 39 των Ελληνικών Λογιστικών Προτύπων (ΕΛΠ- ν.4308/2014), τα φυσικά πρόσωπα που αποκτούν ευκαιριακά εισόδημα έως 10.000 ευρώ δεν χρειάζεται να κάνουν έναρξη επιχείρησης στο μητρώο της Δ.Ο.Υ.

Στο άρθρο 39 αναφέρεται:

«1. Δεν υπόκεινται στις ρυθμίσεις αυτού του νόμου τα παρακάτω φυσικά πρόσωπα που εμπίπτουν στην παράγραφο 2γ του άρθρου 1.

α) Οι αγρότες του ειδικού καθεστώτος Φ.Π.Α. του ν. 2859/2000, βάσει ύψους ακαθάριστων εσόδων τους από την πώληση αγροτικών προϊόντων παραγωγής τους και την παροχή αγροτικών υπηρεσιών ή του ποσού των δικαιωμάτων ενιαίας ενίσχυσης που λαμβάνουν, ανά φορολογικό έτος. Τα ποσοτικά όρια της παραγρά-

φου αυτής ορίζονται με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Δημοσίων Εσόδων.

β) Τα φυσικά πρόσωπα, τα οποία, ευκαιριακά και ως παρεπόμενη απασχόληση, πωλούν προϊόντα ή παρέχουν υπηρεσίες, εφόσον οι συναλλαγές αυτές στο σύνολό τους δεν υπερβαίνουν το ποσό των 10.000 ευρώ ετησίως.

γ) Δημόσιοι ή ιδιωτικοί υπάλληλοι ή συνταξιούχοι που είναι συγγραφείς ή εισηγητές εκπαιδευτικών προγραμμάτων και σεμιναρίων, εφόσον δεν ασκούν άλλη επιχειρηματική δραστηριότητα.»

Τα εισοδήματα που προέρχονται από την εμπορική δραστηριότητα των φυσικών προσώπων που δεν έχουν κάνει έναρξη επαγγέλματος, αναγράφονται στους κωδικούς 403-404 «Εισόδημα από επιχειρηματική δραστηριότητα χωρίς ηλεκτρονική πληροφόρηση και χωρίς έναρξη» του εντύπου Φορολογίας Φυσικών Προσώπων (έντυπο Ε1).

Σύμφωνα με την απόφαση Α.1042/30 Μαρ-

τίου 2023, για τον τύπο και το περιεχόμενο του εντύπου Ε1, στους κωδ. 403-404 αναγράφεται το εισόδημα από επιχειρηματική δραστηριότητα που δηλώνεται από τους μη υπόχρεους σε υποβολή Ε3, δηλαδή φυσικά πρόσωπα χωρίς έναρξη στο Μητρώο, τα οποία δεν είναι υπόχρεα σε τήρηση βιβλίων κατά τις διατάξεις των Ε.Λ.Π. και αμείβονται με τίτλο κτήσης, φορολογούνται επί των ακαθαρίστων εσόδων τους, αφού αφαιρεθούν οι ασφαλιστικές εισφορές που έχουν παρακρατηθεί από τις αμοιβές τους όπου προβλέπεται, ενώ δεν αναγνωρίζονται προς έκπτωση από το εισόδημά τους λοιπές δαπάνες. Στην περίπτωση αυτή υπάγεται ενδεικτικά το εισόδημα δημόσιων ή ιδιωτικών υπαλλήλων ή συνταξιούχων που είναι αυτοεκδότες συγγραφείς ή εισηγητές εκπαιδευτικών προγραμμάτων και σεμιναρίων. Ως αυτοεκδότες νοούνται οι συγγραφείς που έχουν απαλλαγεί από την τήρηση βιβλίων και στοιχείων και συγγράφουν, τυπώνουν, εκδίδουν και προωθούν τα βιβλία τους, χωρίς να έχουν παραχωρήσει την εκμετάλλευση σε κάποιο εκδοτικό οίκο (ΔΕΑΦ Α 1118624 ΕΞ 2016/25.7.2016 έγγραφο).

Οδηγίες από την διοίκηση

Η διοίκηση με έγγραφά της έχει δώσει οδηγίες για ορισμένα από τα εισοδήματα που εγγράφονται στους κωδικούς 403 – 404 και αποτελούν εισόδημα φυσικών προσώπων που δεν έχουν κάνει έναρξη επαγγέλματος.

Φορολογική αντιμετώπιση εισοδημάτων συγγραφέων που είναι δημόσιοι υπάλληλοι - καθηγητές Πανεπιστημίων και ΤΕΙ

Η διοίκηση με το έγγραφο ΔΕΑΦ Α 1118624 ΕΞ 2016, δίνει οδηγίες για την φορολογική αντιμετώπιση εισοδημάτων συγγραφέων που είναι δημόσιοι υπάλληλοι - καθηγητές Πανεπιστημίων και ΤΕΙ.

Υπολογισμός εισοδήματος

Σύμφωνα με το έγγραφο αυτό γνωστοποιείται στους φορολογούμενους που έχουν εισοδήματα από αυτές τις πηγές. Ο εξωλογιστικός προσδιορισμός εισοδήματος με βάση τους μοναδικούς συντελεστές καθαρού κέρδους, ο οποίος εφαρμόζεται στα ακαθάριστα έσοδα, δεν ισχύει πλέον μετά την κατάργηση του ν. 2238/1994.

Προσοχή: Να θυμίσουμε ότι με τον προηγούμενο φορολογικό νόμο υπήρχε ειδικός τρόπος υπολογισμού του αντίστοιχου εισοδήματος, εξωλογιστικά.



Εκδόσεις από εκδοτικό οίκο

Οι φορολογούμενοι της κατηγορίας αυτής, σε όσες περιπτώσεις η εκμετάλλευση των βιβλίων έχει ανατεθεί σε εκδοτικούς οίκους και οι συγγραφείς - καθηγητές, που δεν ασκούν επιχειρηματική δραστηριότητα, εισπράττουν πνευματικά δικαιώματα, το εισόδημα αυτό

Γ2. ΕΙΣΟΔΗΜΑ ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

1. Καθαρά κέρδη από την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας	401	402
2. Ζημιά του ίδιου φορολογικού έτους από την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας	413	414
3. Ζημιές προηγούμενων ετών από την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας	415	416
4. Ακαθάριστα έσοδα από την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας	425	426
5. Εισόδημα από επιχειρηματική δραστηριότητα χωρίς έναρξη	403	404
6. Εισόδημα από επιχειρ. δραστηρ. χωρίς ηλεκτρ. πληροφ. και χωρίς έναρξη	409	410
7. Εισόδημα από επιχειρηματική δραστηριότητα της παρ. 3 άρθρου 21 ΚΦΕ	427	428
8. Καθαρά κέρδη από επιχειρηματική δραστηριότητα αλλοδαπής	411	412
9. Φόροι 4%, 10% και 15% που προκαταβλήθηκαν (παρ. 4, 5α άρθρου 69 ΚΦΕ)	601	602
10. Φόροι 1%, 3%, 4%, 8%, 15% και 20% που παρακρατήθηκαν (παρ. 1δ, 2 άρθ. 64 και 5γ άρθ. 69 ΚΦΕ)	605	606
11. Φόροι για τους οποίους δεν υπάρχει ηλεκτρονική πληροφόρηση	611	612
12. Φόροι που καταβλήθηκαν στην αλλοδαπή	653	654
13. Φόρος που προσδιορίστηκε με τις διατάξεις του άρθρου 5 του ν.δ. 1146/1972	607	608
14. Καθαρά κέρδη της παρ. 1 του άρθρου 712 του ΚΦΕ	437	438
15. Ζημιά της παρ. 1 του άρθρου 712 του ΚΦΕ	439	440

από την 01/01/2014 και εξής θεωρείται εισόδημα του άρθρου 38 του ΚΦΕ, φορολογείται με τις διατάξεις του άρθρου 40 και υπόκεινται σε παρακράτηση φόρου με συντελεστή είκοσι τοις εκατό (20%), με την οποία εξαντλείται η φορολογική τους υποχρέωση.

Αυτοέκδοση

Στις περιπτώσεις που ο συγγραφέας, ακόμη κι αν είναι δημόσιος υπάλληλος που έχει απαλαχτεί από την τήρηση βιβλίων, συγγράφει, τυπώνει, εκδίδει και πουλάει μόνος του τα βιβλία του, δηλαδή τα εκμεταλλεύεται ο ίδιος (αυτοεκδότης), τότε αποκτά εισόδημα από επιχειρη-

ματική δραστηριότητα (από μη επιτηδευματία), που από την 01/01/2014 θεωρείται εισόδημα του άρθρου 21 του ΚΦΕ (ν. 4172/2013) και φορολογείται στο σύνολό του με την κλίμακα του άρθρου 29. Οι υπόχρεοι αυτοί δεν είναι επιτηδευματίες, δεν είναι υπόχρεοι τήρησης βιβλίων και ως εκ τούτου δεν συμπληρώνουν έντυπο Ε3 και δεν δύνανται να εκπέσουν δαπάνες.

Τέλος, σας γνωρίζουμε ότι επί του παρόντος δεν είναι εφικτό να εξεταστεί αλλαγή στο νομικό πλαίσιο της φορολογίας εισοδήματος φυσικών προσώπων.



Διευκρίνιση:

Φορολόγηση πνευματικών δικαιωμάτων

Γ2. ΕΙΣΟΔΗΜΑ ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

1. Καθαρά κέρδη από την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας	401	402
2. Ζημιά του ίδιου φορολογικού έτους από την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας	413	414
3. Ζημιές προηγούμενων ετών από την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας	415	416
4. Ακαθάριστα έσοδα από την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας	425	426
5. Εισόδημα από επιχειρηματική δραστηριότητα χωρίς έναρξη	403	404
6. Εισόδημα από επιχειρ. δραστηρ. χωρίς ηλεκτρ. πληρωφ. και χωρίς έναρξη	409	410
7. Εισόδημα από επιχειρηματική δραστηριότητα της παρ. 3 άρθρου 21 ΚΦΕ	427	428
8. Καθαρά κέρδη από επιχειρηματική δραστηριότητα αλλοδαπής	411	412
9. Φόροι 4%, 10% και 15% που προκαταβλήθηκαν (παρ. 4,5α άρθρου 69 ΚΦΕ)	601	602
10. Φόροι 1%, 3%, 4%, 8%, 15% και 20% που παρακρατήθηκαν (παρ. 1δ, 2 άρθ. 64 και 5γ άρθ. 69 ΚΦΕ)	605	606
11. Φόροι για τους οποίους δεν υπάρχει ηλεκτρονική πληροφόρηση	611	612
12. Φόροι που καταβλήθηκαν στην αλλοδαπή	653	654
13. Φόρος που προσδιορίστηκε με τις διατάξεις του άρθρου 5 του ν.δ. 1146/1972	607	608
14. Καθαρά κέρδη της παρ. 1 του άρθρου 71Ζ του ΚΦΕ	437	438
15. Ζημιά της παρ. 1 του άρθρου 71Ζ του ΚΦΕ	439	440

Με το έγγραφο ΔΕΑΦ Α 1084342 ΕΞ 2015/18.6.2015 «1. Εφαρμογή του αφορολόγητου στο επίδομα βιβλιοθήκης. 2. Συγγραφικά δικαιώματα συγγραφέων που είναι δημόσιοι υπάλληλοι και εισοδήματα από συμμετοχή σε σεμινάρια», διευκρινίστηκε ότι αν φορολογούμενος λαμβάνει έσοδα από πνευματικά δικαιώματα, αυτά φορολογούνται αυτοτελώς με 20%, δηλαδή δεν θεωρούνται εισοδήματα από εμπορική δραστηριότητα.

Πιο συγκεκριμένα το έγγραφο αναφέρει:

«4. Τα εισοδήματα από τα πνευματικά δικαιώματα που αποκτώνται από φυσικά πρόσωπα που

δεν ασκούν επιχειρηματική δραστηριότητα, φορολογούνται από την 01/01/2014 και εφεξής σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 38 του ΚΦΕ και υπόκεινται σε παρακράτηση φόρου με συντελεστή είκοσι τοις εκατό (20%), με την οποία εξαντλείται η φορολογική τους υποχρέωση. Για την φορολογική μεταχείριση των δικαιωμάτων έχει εκδοθεί η ΠΟΛ.1042/26.1.2015 εγκύκλιος. Οι φορείς που καταβάλλουν τα δικαιώματα εκδίδουν χειρόγραφη βεβαίωση αμοιβών για φορολογική χρήση, χωρίς να αποστέλλουν ηλεκτρονικά αρχεία. Τα συγγραφικά δικαιώματα αναγράφονται στους κωδικούς 671-672 και φόρος που παρακρατήθηκε στους κωδικούς 679-680.»



Υπολογισμός Εθνικής Σύνταξης στη Μειωμένη Συνταξιοδότηση

ύμφωνα με το άρθρο 1 Ν. 4554/2018, ορίζεται ότι, για την άσκηση του δικαιώματος σύνταξης λόγω γήρατος, αναπηρίας ή θανάτου από τους ασφαλισμένους των ενταχθέντων στον ΕΦΚΑ φορέων, συμπεριλαμβανομένων του Δημοσίου και του ΟΓΑ, απαιτείται η υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης στον ΕΦΚΑ.

Το δικαίωμα σύνταξης γήρατος αρχίζει από την πρώτη του επόμενου της υποβολής της αίτησης συνταξιοδότησης μήνα, υπό την προϋπόθεση ότι κατά την ημερομηνία αυτή πληρούνται όλες οι νόμιμες προϋποθέσεις συνταξιοδότησης, σε αντίθετη δε περίπτωση, από την πρώτη ημέρα του μήνα που έπεται εκείνου κατά τον οποίο πληρούνται όλες οι νόμιμες προϋποθέσεις. Τα δικαιολογητικά που απαιτούνται κατά περίπτωση για τη συνταξιοδότηση λόγω γήρατος υποβάλλονται μέχρι την τελευταία ημέρα του έκτου (6ου) μήνα που έπεται του μήνα υποβολής της αίτησης συνταξιοδότησης.

Αν από τα υποβαλλόμενα δικαιολογητικά προκύπτει ότι οι απαραίτητες για τη συνταξιοδότηση προϋποθέσεις, όπως αυτές προσδιορίζονται για κάθε κατηγορία ασφαλισμένων του ΕΦΚΑ, πραγματοποιήθηκαν σε επόμενο ημερολογιακό της αίτησης συνταξιοδότησης μήνα, ως χρόνος έναρξης του δικαιώματος σύνταξης ορίζεται η πρώτη του επόμενου της συμπλήρωσης των απαραίτητων προϋποθέσεων μήνα. Αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία των έξι (6) μηνών για την υποβολή των απαιτούμενων δικαιολογητικών με υπαιτιότητα του ασφαλισμένου, η αίτηση συνταξιοδότησης λόγω γήρατος

απορρίπτεται και εκδίδεται σχετική απόφαση.

Για τα πρόσωπα, για τα οποία απαιτείται από την κείμενη νομοθεσία η λύση της υπαλληλικής σχέσης ή η διαγραφή από τις τάξεις των Ενόπλων Δυνάμεων, των Σωμάτων Ασφαλείας και του Πυροσβεστικού Σώματος, προκειμένου να συνταξιοδοτηθούν λόγω γήρατος, η προϋπόθεση αυτή εξακολουθεί να ισχύει. Οι ασφαλισμένοι που, κατά την έναρξη χορήγησης της σύνταξης, συνεχίζουν την απασχόλησή τους ως μισθωτοί ή μη μισθωτοί, διέπονται από τις διατάξεις περί απασχόλησης συνταξιούχων. Στις περιπτώσεις αυτές δεν απαιτείται η διακοπή της επαγγελματικής δραστηριότητας, όπως προβλέπεται ανά πρώην ασφαλιστικό φορέα και η συνέχιση της απασχόλησης δηλώνεται στην αίτηση συνταξιοδότησης.

Όπως καθίσταται προδήλως σαφές, σύμφωνα με την προϊσχύουσα νομοθεσία συντάξεων των μισθωτών ασφαλισμένων, η ημερομηνία υποβολής της αίτησης συνταξιοδότησης, κατά κανόνα, συνέπιπτε με την ημερομηνία έναρξης του δικαιώματος. Επομένως, επειδή με τις ισχύουσες διατάξεις του ν. 4554/2018 δεν ταυτίζονται πλέον χρονικά η αίτηση με την έναρξη του δικαιώματος συνταξιοδότησης λόγω γήρατος και με δεδομένο ότι ο ασφαλισμένος δεν μπορεί να έχει καταστεί δικαιούχος της παροχής πριν από την ημερομηνία έναρξης της συνταξιοδότησης, ως αφετηρία για τον υπολογισμό της μείωσης του ποσού της Εθνικής Σύνταξης λόγω ορίου ηλικίας, θα θεωρείται η ημερομηνία έναρξης του δικαιώματος συνταξιοδότησης.

TAX HEAVEN

Προσωπική βιβλιοθήκη χρηστών



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

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

Δυνατότητες:

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

Περιλήψεις νομολογίας εργασιακών θεμάτων

ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ

651/2023

Συμβάσεις μαθητείας και
αποζημίωση άρθρ. 904 Α.Κ.

[...] Το Εφετείο δέχθηκε με την προσβαλλόμενη απόφαση, κατά το ενδιαφέρον την αναιρετική διαδικασία μέρος, τα ακόλουθα: "Οι επίδικες συμβάσεις που καταρτίστηκαν μεταξύ α) της ενάγουσας, β) της Ν.Α. Ιωαννίνων, την οποία υποκατέστησε νομίμως από την 1-1-2011 η εναγομένη με την επωνυμία ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΗΠΕΙΡΟΥ, αλλά γ) του ΟΑΕΔ που συμβλήθηκε σε αυτές, τυγχάνουν, όπως αναφέρεται στο από 11-6-2007 και στο από 15-1-2009 ιδιωτικό συμφωνητικό μεταξύ των ανωτέρω συμβαλλομένων, αντιστοίχως, συμβάσεις αποκτήσεως εργασιακής εμπειρίας στα πλαίσια του εκπαιδευτικού προγράμματος "Stage", είχαν δε διάρκεια από την 11-6-2007 ως την 10-12-2008. Η δε ενάγουσα τοποθετήθηκε και απασχολήθηκε, ενόψει της ειδικότητάς της (Τ.Ε. Πολιτικών Δομικών Έργων), στο Τμήμα Έκδοσης

Οικοδομικών Αδειών και Ελέγχου Κατασκευών της Διεύθυνσης Πολεοδομίας και Περιβάλλοντος της τότε Ν.Α. Ιωαννίνων, αντί μηνιαίων αποδοχών (βάσει της συμβάσεως μαθητείας) 660,00 ευρώ καθ' όλο το επίδικο χρονικό διάστημα.

Ειδικότερα, οι ανωτέρω συμβάσεις καταρτίστηκαν σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 20 Ν. 2639/1998 και υπό την εποπτεία του ΟΑΕΔ, προκειμένου η ενάγουσα να αποκτήσει επαγγελματική κατάρτιση με θεωρητική και πρακτική ενημέρωση και εξοικείωση με το εργασιακό περιβάλλον και την απασχόληση με το αντικείμενο της συγκεκριμένης θέσεως που σχετίζεται με το γνωστικό της αντικείμενο και τις σπουδές της.

Οι συμβάσεις αυτής ήταν άκυρες... Ενόψει δε της ακυρότητας αυτής και της απλής σχέσεως εργασίας που αυτή συνεπάγεται και πράγματι συνέδεε την ενάγουσα με την πλέον καταργηθείσα Ν.Α. Ιωαννίνων κατά το επίδικο χρονικό διάστημα καθώς ασχολείτο υπό τις ίδιες συνθήκες με το μόνιμο προσωπικό του ανωτέρω Τμήματος, η ενάγουσα δικαιούται ευθέως εκ

του νόμου και κατά τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού, ... α) τις αποδοχές που το εναγόμενο θα κατέβαλλε σε άλλον εργαζόμενο, με τα ίδια προσόντα και ικανότητες, απασχολούμενο με έγκυρη σύμβαση εργασίας και τις ίδιες συνθήκες, έστω και αν η ενάγουσα γνώριζε την ακυρότητα της σύμβασης εργασίας (το ζήτημα της γνώσεως αυτής, συνεπώς, δεν είναι κρίσιμο) και β) τα επιδόματα (δώρα) εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, αποδοχές αδείας και επίδομα αδείας που αναλογούν στο χρόνο εργασίας της.

ΕΦΕΤΕΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ

4376/2023

Διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη - Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας εργαζομένου

Το διευθυντικό δικαίωμα, στο οποίο υπόκειται ο εργαζόμενος με σχέση εξηρημένης εργασίας [άρθρα 652, 648 Α.Κ.], δίνει στον εργοδότη την εξουσία να εξειδικεύει, κάθε φορά, την υποχρέωση του εργαζομένου για εργασία, καθορίζοντας τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της, εφ' όσον οι όροι αυτοί δεν έχουν προσδιορισθεί από κανόνες του ουσιαστικού δικαίου ή από τη σύμβαση εργασίας (ατομική σύμβαση εργασίας, επιχειρησιακή πρακτική ή συνήθεια, Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, Διαιτητική Απόφαση, Κανονισμό ή Οργανισμό Εργασίας). Υλοποιεί, όμως, παραλλήλως, το δικαίωμα αυτό, την εξουσία του εργοδότη, ως διευθυντή της εκμεταλλεύσεως, να οργανώνει και να διευθύνει την επιχείρησή του, κατά τον δυνατό προσφορότερο τρόπο. Βασικός περιορισμός του διευθυντικού δικαιώματος τίθεται από τα

αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 Α.Κ.. Η άσκησή του δηλ. δεν μπορεί να υπερβαίνει, προφανώς, τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά συναλλακτικά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του. Μονομερής μεταβολή των όρων, ειδικότερα της συμβάσεως ιδιωτικού δικαίου εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου υπαλλήλου υπάρχει, όταν ο εργοδότης επιχειρεί τροποποίηση των όρων εργασίας, ενώ δεν έχει τη συγκατάθεση του εργαζομένου - υπαλλήλου και δεν έχει τέτοια ευχέρεια από το νόμο ή τη σύμβαση εργασίας και βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας υπάρχει, όταν η μεταβολή προκαλεί στον εργαζόμενο - υπάλληλο, άμεσα ή έμμεσα, υλική ή ηθική ζημία - βλάβη [άρθρο 7 εδ. (α) Ν. 2112/20 (ΦΕΚ Α' 57)]. Επί μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων αυτής της συμβάσεως εργασίας, ο υπάλληλος προστατεύεται, όχι μόνο από το άρθρο 7 εδ. (α) Ν. 2112/1920, αλλά και από το άρθρο 281 Α.Κ.. Συγκεκριμένα, ο μονομερής προσδιορισμός των όρων εργασίας, τον οποίο επιχειρεί ο εργοδότης, βάσει του διευθυντικού του δικαιώματος, πρέπει να υπηρετεί τους σκοπούς του δικαιώματος αυτού, ήτοι την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας καθώς και την προσφορότερη οργάνωση της επιχείρησεως. Αν ο μονομερής προσδιορισμός της παροχής εργασίας δεν αποβλέπει στην πραγματοποίηση των πιο πάνω σκοπών, αλλά ετέρων, άσχετων με αυτούς, επιδιώξεων του εργοδότη, τότε, δεν υπάρχει χρήση, αλλά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος. Η καλή πίστη, συνεπώς, επιβάλλει στον φορέα του δικαιώματος να λαμβάνει υπ' όψη, κατά την άσκηση του δικαιώματος, όσον οι περιστάσεις το επιβάλλουν, τα δικαιολογημένα συμφέροντα και τις δικαιολογημένες προσδοκίες του άλλου μέρους. Τούτο, ιδίως, επιβάλλεται στη σύμβαση εξηρημένης εργασίας, αφού το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη για τον προσδιορισμό των όρων εκπληρώσεως

της παροχής, δηλ. της εργασίας από τον υπάλληλο, αποτελεί μονομερή εξουσία του εργοδότη και η άσκησή της, έστω και αν στηρίζεται στο νόμο ή στη συμφωνία των μερών, υπόκειται στους περιορισμούς της καλής πίστεως, των χρηστών συναλλακτικών ηθών, του οικονομικού ή κοινωνικού σκοπού του δικαιώματος. Έτσι, η υπέρβαση των παραπάνω ορίων συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασίας, αφού η μεταβολή αυτή επέρχεται, κατά παράβαση του άρθρου 281 Α.Κ.. Περαιτέρω, από την διάταξη του άρθρου 7 του Ν. 2112/1920, σε συνδυασμό με τις διατάξεις των άρθρων 288, 648, 652 και 656 Α.Κ. προκύπτει ότι, η βλαπτική για τον εργαζόμενο μεταβολή των όρων της συμβάσεώς του δεν επιφέρει τη λύση αυτής, ούτε υποχρεώνει το μισθωτό να αποχωρήσει από την εργασία του, αλλά εάν ο εργοδότης προβεί σε μονομερή βλαπτική για το μισθωτό μεταβολή των όρων εργασίας ή κατά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματός του προβεί κατά κατάχρηση αυτού στον προσδιορισμό της παροχής εργασίας, ο μισθωτός έχει διαζευκτικά τα δικαιώματα: α) να αποδεχθεί τη μεταβολή, οπότε συνάπτεται νέα σύμβαση, τροποποιητική της αρχικής, η οποία είναι έγκυρη εφόσον δεν αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη του νόμου ή στα χρηστά ήθη, β) να θεωρήσει την πράξη αυτή του εργοδότη ως άτακτη εκ μέρους του καταγγελία της εργασιακής σύμβασης και αποχωρώντας από την εργασία του να απαιτήσει την καταβολή της αποζημίωσης που προβλέπεται από το Ν. 2112/1920 και γ) να εμμένει στην τήρηση των συμβατικών όρων, προσφέροντας τις υπηρεσίες του σύμφωνα με τους προ της μεταβολής όρους, οπότε, εάν ο εργοδότης δεν αποδεχθεί αυτή, καθίσταται υπεrhήμερος περί την αποδοχή της εργασίας και οφείλει μισθούς υπεrhμερίας ή, εκφράζοντας την αντίθεσή του, να παράσχει τη νέα εργασία του και να προσφύγει στο δικαστήριο, ζητώντας να υποχρεωθεί ο εργοδότης

να τον απασχολεί σύμφωνα με τους προ της μεταβολής όρους (Ολ.Α.Π. 25/2003, Α.Π. 630/2022, Α.Π. 133/2021, Α.Π. 104/2017, Α.Π. 132/2016 Τ.Ν.Π. ΝΟΜΟΣ). Αν ο εργοδότης προβεί σε μονομερή βλαπτική για τον υπάλληλο μεταβολή των όρων της συμβάσεως ιδιωτικού δικαίου εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου ή ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, προβεί, κατά κατάχρηση αυτού του δικαιώματος, στον προσδιορισμό της εργασίας, ο εργαζόμενος δικαιούται, αν δεν αποδέχεται τη μεταβολή, να αξιώσει από τον υπάιτιο εργοδότη (και) αποζημίωση [άρθρα 57, 59, 281, 914, 299 ΑΚ] για χρηματική ικανοποίηση της ηθικής του βλάβης εξ αιτίας της ανεπίτρεπτης επαγγελματικής του μείωσης (Α.Π. 224/2021, Α.Π. 1122/2021, Α.Π. 34/2007, Α.Π. 46/2006 Τ.Ν.Π. ΝΟΜΟΣ).



e- ΕΦΚΑ: Επιλογή Ασφαλιστικής Κατηγορίας Κύριας Ασφάλισης, Επικουρικής Ασφάλισης και Εφάπαξ Παροχών από 1/1/2024

Με τις διατάξεις του Ν.4670/2020 θεσπίστηκε νέο πλαίσιο εισφορών για μη μισθωτούς ασφαλισμένους, Ελεύθερους Επαγγελματίες, Αυτοαπασχολούμενους και Αγρότες για την Κύρια και Επικουρική Ασφάλιση και για την Εφάπαξ Παροχή. Από 1/1/2020 δημιουργήθηκαν ασφαλιστικές κατηγορίες ανά κλάδο με συγκεκριμένα ποσά.

- Η κατάταξη σε μία από τις κατηγορίες είναι υποχρεωτική και γίνεται με ελεύθερη επιλογή μετά από υποβολή ηλεκτρονικής αίτησης.
- Η επιλογή ασφαλιστικής κατηγορίας είναι ανεξάρτητη για κάθε Κλάδο Ασφάλισης.
- Το δικαίωμα επιλογής ασκείται από υποχρεωτικά και προαιρετικά ασφαλισμένους.
- Η δυνατότητα επιλογής ασφαλιστικής κατηγορίας ανανεώνεται ετησίως.
- Διαμορφώνεται νέο ανώτατο όριο εισφορών.

Μέσω της ηλεκτρονικής υπηρεσίας μπορείτε να επιλέξετε την ασφαλιστική κατηγορία κατάταξής σας για το έτος 2024. Για τη χρήση της υπηρεσίας απαιτείται η ταυτοποίησή σας με τους **κωδικούς Taxis** και του **ΑΜΚΑ**.

Ειδικότερα κατά την είσοδο στην υπηρεσία:

- Ανακαλούνται τα ταυτοτικά σας στοιχεία
- Παρέχονται οδηγίες και μηνύματα για την υποβολή της αίτησης
- Απεικονίζονται οι ασφαλιστικές κατηγορίες που αντιστοιχούν στην ιδιότητα ασφάλισής σας
- Παρέχεται πεδίο για δήλωση παράλληλης μισθωτής απασχόλησης
- Καταχωρείται και αποθηκεύεται η υποβολή / οριστικοποίηση της αίτησης-δήλωσης
- Χορηγείται αριθμός συστήματος και αποδεικτικό καταχώρησης αυτής.

Επισημάνσεις

- Η κατάταξή σας σε ασφαλιστική κατηγορία είναι υποχρεωτική.
- Η επιλογή σας θα ενεργοποιηθεί κατά την έκδοση των εισφορών Ιανουαρίου 2024.
- Σε περίπτωση μη υποβολής αίτησης αλλαγής ασφαλιστικής κατηγορίας, παραμένει ενεργή η κατηγορία κατάταξης του προηγούμενου έτους.
- Η προθεσμία για υποβολή της αίτησής σας είναι έως και την **Τετάρτη 31/01/2024**.

Παράταση δυνατότητας υποβολής αιτήσεων μετάβασης στο ΤΕΚΑ από την επικουρική ασφάλιση του e-ΕΦΚΑ έως τις 31.12.2024

Παρατείνεται έως τις 31.12.2024 η δυνατότητα υποβολής αιτήσεων μετάβασης στο ΤΕΚΑ από την επικουρική ασφάλιση του e-ΕΦΚΑ. Με διάταξη του Ν. 5078/ 2023 «Αναμόρφωση επαγγελματικής ασφάλισης, εξορθολογισμός ασφαλιστικής νομοθεσίας, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, σύστημα διορισμού και προσλήψεων των εκπαιδευτικών της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και λοιπές διατάξεις» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, προβλέπεται η παράταση για έναν χρόνο της αρχικής προθεσμίας για προαιρετική μετάβαση από τον κλάδο επικουρικής ασφάλισης του e-ΕΦΚΑ στο ΤΕΚΑ.

Η παράταση αφορά όσους ήδη εργάζονται και είναι ασφαλισμένοι, υποχρεωτικά ή προαιρετικά, στην επικουρική ασφάλιση του e-ΕΦΚΑ. Οι ασφαλισμένοι μπορούν να αιτηθούν την αλλαγή ασφαλιστικού φορέα επικούρισης, υπαγόμενοι πλέον στο

ΤΕΚΑ, αντί του e-ΕΦΚΑ υποβάλλοντας αίτηση στο be.teka.gov.gr | Πλατφόρμα 1. Παρέχεται με αυτό τον τρόπο η δυνατότητα ευρύτερης και πληρέστερης ενημέρωσης των ασφαλισμένων σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας του ΤΕΚΑ και τα οφέλη της νέας επικουρικής ασφάλισης και του κεφαλαιοποιητικού συστήματος για τους νέους ασφαλισμένους. Ειδικότερα τον έλεγχο των αποταμιεύσεών τους και την απευθείας χρηματοδότηση της δικής τους σύνταξης.

Ήδη, εδώ και δύο χρόνια, οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας, ανεξαρτήτως ηλικίας, με υποχρέωση υπαγωγής στην επικουρική ασφάλιση, εντάσσονται στο ΤΕΚΑ. Επιπλέον μέσω του be.teka.gov.gr | Πλατφόρμα 2, οι μη μισθωτοί ασφαλισμένοι (αυτοαπασχολούμενοι υγειονομικοί, αγρότες, ελεύθεροι επαγγελματίες) που δεν έχουν υποχρέωση υπαγωγής στον κλάδο επικουρικής, μπορούν να υποβάλουν αίτηση υπαγωγής στο ΤΕΚΑ χωρίς χρονικό περιορισμό εφόσον έχουν γεννηθεί από 1/1/1987.





οι συνδρομητές μας ρωτούν... εμείς απαντούμε!

Επιδότηση εργατικής εισφοράς 6,67%

Σε ποιες περιπτώσεις και ποιοι είναι οι δικαιούχοι της επιδότησης εργατικής εισφοράς; Αν κάποιος υπάλληλος αμείβεται με τον βασικό μισθό της ΕΓΣΣΕ δικαιούται την επιδότηση αυτή;

Απάντηση

Σύμφωνα με το άρθρο 14 του Ν. 2837/2000 οι απασχολούμενοι μισθωτοί, με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, (οι υπάλληλοι, να εργάζονται υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, για τουλάχιστον 25 ημέρες εργασίας κατά μήνα, με εξαίρεση τους μήνες πρόσληψης και απόλυσης και οι ημερομίσθιοι ανεξάρτητα από τις ημέρες εργασίας που πραγματοποιούν ανά μήνα) σε οποιονδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, που ασφαλίζονται στο πρώην Ι.Κ.Α. νυν ΕΦΚΑ για τον κλάδο σύνταξης από παροχή εξαρτημένης εργασίας και αμείβονται με το βασικό ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη (σήμερα κατώτατο νομοθετημένο ημερομίσθιο) ή με τους κατώτερους μισθούς ασφαλείας της ΕΓΣΣΕ (σήμερα κατώτατος νομοθετημένος μισθός) όπως ισχύουν την αντίστοιχη χρονική περίοδο συμπεριλαμβανομένων οικογενειακών επιδομάτων και χρόνου προϋπηρεσίας, δικαιούνται από 1.1.2000 κατά μήνα εισοδηματική ενίσχυση (εξαιρούνται οι συνταξιούχοι – οι ασφα-

λιζόμενοι με τεκμαρτά ημερομίσθια –οι οικοδόμοι). Το ποσό της επιδότησης είναι ίσο με το ποσό που προκύπτει από το γινόμενο του ποσοστού της εκάστοτε προβλεπόμενης από τη νομοθεσία του πρώην Ι.Κ.Α. εισφοράς κλάδου κύριας σύνταξης του ασφαλισμένου, (σήμερα 6,67%) επί των εκάστοτε αποδοχών της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (σήμερα κατώτατο νομοθετημένο ημερομίσθιο-μισθός) χωρίς να λαμβάνεται υπόψη κανένα επίδομα που τις προσαυξάνει (προϋπηρεσία – γάμου κ.λπ.). Η εισφορά αυτή δεν παρακρατείται από τον εργοδότη και αποδίδεται απευθείας στους εργαζόμενους. Σε περίπτωση καταβολής επιπλέον αποδοχών για υπερωρίες, μπόνους, νυκτερινή εργασία, αμοιβή για απασχόληση σε αργία κ.λπ. δεν αποκλείονται από το δικαίωμα της επιδότησης υπό την προϋπόθεση ότι αυτές οι αποδοχές θα δηλωθούν με ξεχωριστή εγγραφή ως υπερωρίες (011), λοιπές αποδοχές (014), μπόνους (010).

Ασφάλιση καθαρίστριας

Εργαζόμενη ως καθαρίστρια (εργάτρια), με ωράριο τρεις (3) ημέρες την εβδομάδα από έξι (6) ώρες την ημέρα, σύνολο 18 ώρες την εβδομάδα. Πόσες ημέρες ασφάλισης δικαιούται, μια για κάθε πραγματική ημέρα εργασίας;

Απάντηση

Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 8 παρ. 2, 25 παρ. 4,5,7,8,9 του Α.Ν. 1846/51 και του άρθρου 18 του Κανονισμού Ασφάλισης του τ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, όπως ισχύουν στο μισθωτό που απασχολείται ορισμένες ημέρες τον μήνα και με μειωμένο ωράριο εφόσον ο ημερήσιος μισθός είναι ίσος ή μεγαλύτερος από το ποσό του τεκμαρτού ημερομισθίου της 1ης ασφαλιστικής κλάσης, (σήμερα 11,92€) τότε αναγνωρίζονται στο μισθωτό οι ημέρες της πραγματικής απασχόλησης, επομένως η εργαζόμενη που απασχολείται ορισμένες ημέρες τον μήνα και με μειωμένο ωράριο (μικρότερο των 8 ωρών ημερησίως) και ο ημερήσιος μισθός της οποίας προφανώς είναι μεγαλύτερος από το ποσό του τεκμαρτού ημερομισθίου της 1ης ασφαλιστικής κλάσης θα πρέπει να ασφαρίζεται για τις ημέρες της πραγματικής απασχόλησης.

Σύμβαση μειωμένης απασχόλησης

Μπορεί να προσληφθεί μισθωτός με σύμβαση μειωμένης απασχόλησης για εργασία μία φορά το μήνα;

Απάντηση

Η απασχόληση του μισθωτού μία φορά το μήνα, εντάσσεται στην μερική απασχόληση και ειδικότερα στην εκ περιτροπής απασχόληση. Ο θεσμός της μερικής απασχόλησης χαρακτηρίζεται ως το σύστημα εργασίας στο οποίο οι ώρες εργασίας κατά τις οποίες ο εργαζόμενος υποχρεούται αλλά και δικαιούται να παρέχει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη σε ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση, στο πλαίσιο μιας σταθερής και ενιαίας σύμβασης εργασίας, είναι λιγότερες από τις κανονικές (άρθρο 38 του Ν. 1892/1990 όπως ισχύει).

Με την παράγραφο 3 του άρθρου 2 του πιο πάνω νόμου, ορίζεται και αποσαφηνίζεται η εκ περιτροπής απασχόληση ως η κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασία κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή λιγότερους μήνες το έτος ή συνδυασμός αυτών.

Για την πιο πάνω απασχόληση απαιτείται έγ-

γραφη συμφωνία των μερών (εργοδότη - εργαζόμενου), με σαφώς προσδιορισμένη την ημέρα και ώρα που θα παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος, καθώς και η υποβολή της σύμβασης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II (έντυπο Ε9).

Προειδοποίηση απόλυσης εργατοτεχνίτη

Επιτρέπεται πλέον η προειδοποίηση απόλυσης σε εργατοτεχνίτη; Η αποζημίωση πό-τε πρέπει να πληρωθεί; Την ημερομηνία της προειδοποίησης;

Απάντηση

Μετά από την κατάργηση της διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών, κάθε άλλη διάταξη που διέπει την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας των υπαλλήλων, εφαρμόζεται και επί των εργατοτεχνιτών (άρθρο 64 του Ν. 4808/2021). Επομένως διατάξεις που αφορούσαν τακτική καταγγελία ή με προειδοποίηση ιδιωτικών υπαλλήλων με σχέση αορίστου χρόνου, ισχύουν και για εργατοτεχνίτες με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.

Όσον αφορά την καταβολή της δικαιούμενης αποζημίωσης, αυτή καταβάλλεται με τη συμπλήρωση του χρόνου προειδοποίησης.

Εργασία κατά την 6η ημέρα - Σάββατο

Εταιρεία με πενθήμερη 8ωρη απασχόληση που δεν είναι ούτε συνεχούς λειτουργίας, ούτε με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών (άρθρο 25 & 26 του Ν. 5053/2023), χρειάζεται να απασχολήσει εργαζόμενο το Σάββατο χωρίς όμως να μπορεί να του δώσει ρεπό σε προηγούμενη ημέρα. Πρέπει να δηλωθεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ και ποια θα είναι η αμοιβή του;

Απάντηση

Τα άρθρα 25&26 του Ν. 5053/2023, προβλέπουν την απασχόληση κατά την 6η ημέρα, σε περίπτωση εφαρμογής 5θήμερης εβδομαδιαίας εργασίας υπό προϋποθέσεις, κατ' εξαίρεση των κείμενων διατάξεων που απαγορεύουν την απασχόληση αυτή.

Επομένως σε περίπτωση απασχόλησης την 6η ημέρα κατά παράβαση των κείμενων διατάξεων, αυτή αμειβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%, παραμένει παράνομη εργασία, δεν δηλώνεται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και σε περίπτωση ελέγχου επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις (πρόστιμο) κατ' άτομο (άρθρο 8 του Ν. 3846/2010).

Αποζημίωση τηλεργασίας

Η υποχρέωση αποζημίωσης λόγω τηλεργασίας των εργαζομένων από πότε ισχύει και πώς υπολογίζεται; Έχει εισφορές και φόρο;

Απάντηση

Σύμφωνα με το άρθρο 67 του Ν. 4808/2021, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται από αυτή τη μορφή εργασίας (τηλεργασία), όπως αναλυτικά ορίζεται ως ελάχιστο κόστος με την αριθμ.98490/2021 Υ.Α. η οποία ισχύει από τη δημοσίευσή της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, δηλαδή από 3-12-2021.

Σύμφωνα με την αριθμ.98490/2021 Υ.Α., οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με τηλεργασία δικαιούνται να λαμβάνουν το ελάχιστο ποσό της παρ. 4 του άρθρου 67 του Ν. 4808/2021.

Συγκεκριμένα με την Υ.Α. αυτή ορίζεται:

α) ως ελάχιστο μηνιαίο κόστος του οικιακού χώρου εργασίας, ποσό 13 ευρώ,

β) ως ελάχιστο κόστος επικοινωνιών ποσό 10 ευρώ. Το ποσό αυτό δεν καταβάλλεται στον εργαζόμενο, σε περίπτωση που ο εργοδότης καλύπτει το κόστος αυτό απευθείας, μέσω χωριστής σύμβασης με τον πάροχο διαδικτύου-κινητής ή σταθερής τηλεφωνίας και

γ) ως ελάχιστο κόστος συντήρησης του εξοπλισμού ποσό 5 ευρώ. Το ποσό αυτό δεν καταβάλλεται στον εργαζόμενο, σε περίπτωση που η τηλεργασία παρέχεται με εξοπλισμό που παρέχει ο εργοδότης.

Η καταβολή της αποζημίωσης που ορίζει η πιο πάνω διάταξη, γίνεται στον λογαριασμό του εργαζόμενου, με χωριστή κατάθεση σε σχέση με τις μηνιαίες αποδοχές και με την αιτιολογία «κα-

ταβολή δαπανών τηλεργασίας».

Οι δαπάνες αυτές δεν αποτελούν αποδοχές, αλλά εκπιπτά δαπάνη για την επιχείρηση, δεν υπόκειται σε οποιοδήποτε φόρο ή τέλος, ούτε οφείλονται επί αυτών ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη ή εργαζόμενου (παράγραφος 4 του άρθρου 67 του Ν. 4808/2021).

Σε περίπτωση που η τηλεργασία παρασχεθεί για λιγότερες από 22 ημέρες ανά μήνα, τότε καταβάλλεται το 1/22 της δαπάνης αυτής, ανά ημέρα εργασίας.

Ψηφιακή κάρτα εργασίας & ειδικότητα οδηγού

Οι οδηγοί και οι πωλητές, μπορούν να μην χτυπάνε κάρτα εφόσον θα βρίσκονται σε πελάτες εκτός της εταιρίας;

Χρειάζεται να πραγματοποιηθεί κάποια άλλη ενέργεια ή αρκεί η ιδιότητά τους;

Απάντηση

Σύμφωνα με την παρ. δ του Μέρους Α της αριθμ. 113169/2023 Υ.Α., η ψηφιακή κάρτα εργασίας αφορά εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας που απασχολούνται με φυσική παρουσία στο χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης.

Σχετική αναφορά γίνεται και στο μέχρι σήμερα ισχύον Εγχειρίδιο Χρήσης του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Στην περίπτωση που από την ειδικότητα του εργαζόμενου, προκύπτει να παρέχει την εργασία του εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, τότε δικαιολογείται το μη χτύπημα. Εννοείται ότι η ειδικότητα πρέπει να προκύπτει από τους όρους της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου, δεδομένου ότι σε ενδεχόμενο έλεγχο από την Επιθεώρηση Εργασίας είναι από τα στοιχεία που εξετάζονται.

Επομένως για τις περιπτώσεις αυτές δικαιολογείται το μη χτύπημα της ψηφιακής κάρτας, εφόσον παρέχουν την εργασία τους (εξ αντικειμένου) εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης.

Ε.Υ.Τ.Ε.

ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΤΕΚΜΗΡΙΩΜΕΝΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ



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

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

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

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

